

Revija za  
delovno pravo  
in pravo  
socialne varnosti

# Delavci in Delodajalci

4/2012 / letnik XII

4

employees & employers  
labour law & social security review





Inštitut za delo  
pri Pravni fakulteti  
Univerze v Ljubljani

**Delavci in Delodajalci**  
*Employees & Employers*

**Izdajatelj in založnik**  
*Publisher*

Naslov uredništva  
*Editorial Office address*

**Uredniški svet**  
*Svetovalci / Advisers*

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

**Pomočnica glavne**  
**urednice / Assistant**  
**Prevod / Translated by**  
**Oblikovanje / Design**  
**Tisk / Printing**

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

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

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

**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*

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

Karim Bajt Učakar  
Irena Kuštrin  
Gorazd Učakar  
Birografika Bori d.o.o., Ljubljana

Revija za  
delovno pravo  
in pravo  
socialne varnosti

# Delavci in Delodajalci

4/2012 / letnik XII

4

employees & employers  
labour law & social security review



## Namen in vsebina / Aims and Scope

Revija 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](http://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](http://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**

*Grega STRBAN*

Pravica do socialne varnosti in njen pomen v času gospodarske  
recesije . . . . . 507

*The Right to Social Security and its Meaning in the Time of Economic  
Recession (summary) . . . . . 531*

*Martina REPAS, Tomaž KERESTEŠ*

Načelo »in favorem laboratoris« v bruseljski uredbi I: danes in jutri . . . . 533

*The Present and the Future of Principle »In Favorem Laboratoris« in the  
Brussels I Regulation (summary) . . . . . 551*

*Katarina KRAPEŽ, Valentina FRANCA, Darja SENČUR PEČEK*

Socialnopravni položaj delavcev na družinskih kmetijah . . . . . 553

*Social Security of Family Farm Workers (summary) . . . . . 574*

### **praksa – zakonodaja / practice – legislation**

*Katarina KRESAL ŠOLTES*

Izbrana pravna mnenja Inštituta za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani v  
delovnopravnih zadevah . . . . . 577

### **vsebinsko in imensko kazalo / Index to Employees and Employers**

**Volume 12 . . . . . 597**

**najave, oglasi / announcements . . . . . 605**



# PRAVICA DO SOCIALNE VARNOSTI IN NJEN POMEN V ČASU GOSPODARSKE RECESIJE

Grega Strban\*

UDK: 364:349.3:342.7

**Povzetek:** Posamezne konkretnije analize na področju prava socialne varnosti morajo izvirati iz širšega temelja. Tedaj je posamezne zakonodajne predloge lažje razumeti in jih kritično obravnavati. Zato je v prispevku analizirana mednarodno in ustavno varovana temeljna človekova pravica do socialne varnosti. Obravnavan je njen namen in pomen v celinski, normativni socialni državi, v času upadanja gospodarske aktivnosti (recesije). Pri tem ne gre za klasično pravico, kot jo poznamo v notranjem pravu, zato je analizirana opredelitev pojmov socialen in varnost, in predvsem kakšen pomen ima njuna povezava. Analiziran je krog upravičenih oseb, vsebina (v katero je nedavno posegel ZUJF) ter varstvo pravice do socialne varnosti, ki v času recesije pridobiva na pomenu.

**Ključne besede:** socialna varnost, pravica do socialne varnosti, recesija, socialno zavarovanje, socialne pomoči

## THE RIGHT TO SOCIAL SECURITY AND ITS MEANING IN THE TIME OF ECONOMIC RECESSION

**Abstract:** More detailed analyses in the various fields of social security law have to be based on a broader foundation. Legislative proposals could only then be given their proper meaning and also be critically evaluated. In this paper the internationally and constitutionally protected right to social security is analysed. Its purpose in continental, normative social state, especially in the times of contraction of economic activity (recession) is explored. It is not a classic right, as known in the State's legislative acts. This is the reason for analysis of the notions social and

\* Grega Strban, doktor pravnih znanosti, profesor na Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani  
grega.strban@pf.uni-lj.si  
Grega Strban, PhD, Professor at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenia



*security, especially in respect to what meaning could be given if both notions are combined. Personal and material scopes, as well as protection of the right to social security, which is gaining importance in the times of recession, are investigated.*

**Key words:** *social security, the right to social security, recession, social insurance, social assistance*

## 1. UVODNA RAZMIŠLJANJA

V zadnjih letih je bilo pripravljeno več podrobnejših analiz, ki so se ukvarjale s posameznimi področji prava socialne varnosti. Analizirane so bile recimo novosti na področju socialnih pomoči oziroma socialnovarstvenih prejemkov,<sup>1</sup> predlogi korenitejše prenove obveznega zdravstvenega zavarovanja,<sup>2</sup> predlogi nove ureditve pokojninskega in invalidskega zavarovanja<sup>3</sup> ter vpliv neplačila prispevkov na obseg pravic zavarovanih oseb.<sup>4</sup>

V času pisanja pričujočega prispevka<sup>5</sup> se je zdelo, da gre za čas zatišja pred neurjem. Proti koncu letošnjega leta so se napovedovale obsežnejše spremembe obveznega zdravstvenega zavarovanja, v prihodnjem letu pa reforma pokojninskega in invalidskega zavarovanja, čeprav konkretni predlogi zakonskih besedil še niso bili predstavljeni javnosti. V jeseni 2012 je vlada nekoliko spremenila postavljene prioritete in je najprej predstavila predlog novega zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2),<sup>6</sup> ki naj bi bil del »varčevalnega paketa«. Ta in drugi predlogi so in bodo gotovo predmet številnih razprav in nadaljnjih pravnih analiz.

Pri tem je pomembno, da posamezne konkretnejše analize izvirajo iz nekoliko širšega temelja. Tedaj je posamezne zakonodajne predloge lažje razumeti in jih kritično (vsebinsko in časovno) pravilno umestiti. Zato je v tem prispevku na nekoliko bolj splošni in abstraktni ravni analizirana mednarodno in ustavno varovana temeljna človekova pravica do socialne varnosti. Obravnavan je njen namen in

<sup>1</sup> G. Strban, 2011/1, str. 241-264. Isti, 2011/2, str. 171-195. Isti, 2012/1 str. 11-13.

<sup>2</sup> G. Strban, 2010/1, str. 389-413. Isti, 2012/2, str. 1529-1539.

<sup>3</sup> M. Papež, J. J. Kuhelj, 2012, str. 473. G. Strban, 2011/3, str. 2-3.

<sup>4</sup> G. Strban, 2010/2, str. 145-161.

<sup>5</sup> Osnutek je bil pripravljen spomladi-poletu 2012.

<sup>6</sup> EVA:2012-2611-0001, 17. 10. 2012, EPA 730-VI, 19. 10. 2012.

pomen v celinski (kontinentalni), normativni socialni državi,<sup>7</sup> še posebej v času gospodarske recesije.<sup>8</sup> Šele ob razumevanju pomena pravice do socialne varnosti je mogoče ustrezno analizirati aktualna vprašanja prava socialne varnosti in z njim povezanih področij. Prispevek je razdeljen v štiri poglavja, ki obravnavajo opredelitev pravice do socialne varnosti, subjekte, vsebino in varstvo te pravice. Dodane so jim nekatere zaključne ugotovitve.

## 2. OPREDELITEV PRAVICE DO SOCIALNE VARNOSTI

Pri opredelitvi pravice do socialne varnosti je vprašanje ali gre za klasično pravico, kot jo poznamo v notranjem pravu, kako je mogoče opredeliti pojma socialen in varnost, predvsem pa kakšen pomen ima njuna povezava.

### 2.1. Pravica

Pravico razumemo kot pravno varovan interes in s tem možnost, da pravni subjekt na določen način ravna ali ne ravna (*facultas agendi*). Ta možnost je vsebovana v abstraktni in splošni pravni normi. S svojim ravnanjem ali neravnanjem posameznik uresničuje lastne interese. Možnost ravnanja je pravno varovana, kar pomeni, da ima posameznik možnost svojo pravico uveljaviti v pravnem (tudi sodnem) postopku.<sup>9</sup>

Pravica do socialne varnosti se razlikuje od nekaterih drugih pravic. Kot taka ni opredeljena v nobenem zakonu. Posamezni zakoni praviloma le omenjajo sistem socialne varnosti<sup>10</sup> ali zagotavljanje socialne varnosti posameznim upravičencem.<sup>11</sup>

<sup>7</sup> G. Strban, 2012/3, str. 3.

<sup>8</sup> Vprašanje je ali je mogoče uporabiti pojem gospodarska recesija, saj je že sama recesija pretežno ekonomski pojem. Čeprav Slovar slovenskega knjižnega jezika (SSKJ, 2002) izrecno omenja (kot eno od recesij) gospodarsko recesijo, si je mogoče zamisliti nazadovanje tudi na drugih področjih človeškega delovanja. Zato je v tem prispevku uporabljen pojem gospodarska recesija.

<sup>9</sup> M. Pavčnik, 2011, str. 157 in nasl. O pravicah že J. Štampilhar, 1944, str. 114 in nasl.

<sup>10</sup> Npr. Zakon o delovnih in socialnih sodiščih (ZDSS-1, Ur. l. RS, št. 2/04, 10/04-p.) v 58. členu omenja sistem socialne varnosti. Določa, da so socialni spori spori o pravicah, obveznostih in pravnih koristih fizičnih, pravnih in drugih oseb, če so lahko nosilci pravic in obveznosti iz sistema socialne varnosti, in za katere so v skladu z zakonom pristojna socialna sodišča.

<sup>11</sup> Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-1, Ur. l. RS, št. 106/99 do 40/12-ZUJF) določa, da je pokojnina redni mesečni prejemek, ki uživalcu zagotavlja *socialno varnost* za primer

Pravico do socialne varnosti bolj ali manj široko urejajo naša Ustava<sup>12</sup> (v svojem 50. členu) in nekateri mednarodni pravni akti. Med njimi so Splošna deklaracija človekovih pravic (SDČP), Mednarodni pakt o ekonomskih, kulturnih in socialnih pravicah (MPEKSP)<sup>13</sup> ter prvotna in spremenjena Evropska socialna listina (ESL).<sup>14</sup>

Akti Mednarodne organizacije dela (MOD) pravice do socialne varnosti kot take ne določajo. Kljub temu so pomembni za mednarodnopravno opredelitev njene vsebine. Med pomembnejšimi je Konvencija št. 102 o minimalnih standardih socialne varnosti.<sup>15</sup> Zanimivo je, da je prav letos, ko gospodarska recesija še traja, MOD sprejela Priporočilo št. 202 o nacionalnih temeljih socialne zaščite.<sup>16</sup> To v preambuli poudarja človekovo pravico do socialne varnosti, ki je ob spodbujanju zaposlovanja nujna podlaga za nadaljnji razvoj. Socialna varnost je pomembno orodje za preprečevanje in zmanjševanje revščine, socialne izključenosti in socialne negotovosti, za spodbujanje enakih možnosti, spolne in rasne enakosti ter prehoda iz neformalne v formalno zaposlitev. Priporočilo med drugim določa načelo univerzalnosti zaščite, ki temelji na družbeni solidarnosti, ter načelo visoko kakovostnega javnega servisa, ki izboljšuje učinkovitost sistemov socialne varnosti. Države članice spodbuja k vzpostavitvi in vzdrževanju določenih temeljev (minimalnih standardov) socialne zaščite, ki so bistveni element nacionalnih sistemov socialne varnosti, in si prizadevajo za njihovo postopno zviševanje.

---

starosti, invalidnosti ali smrti zavarovanca. Prav tako se z pravnim institutom najnižje pokojninske osnove zagotavlja *socialna varnost* upokojencem (oboje določeno v 8. členu).

Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ, Ur. l. RS, št. 9/02 do 40/12-ZUJF) v svojem 1. členu določa, da zdravstveno varstvo obsega tudi pravice iz zdravstvenega zavarovanja, s katerimi se zagotavlja *socialna varnost* v primeru bolezni, poškodbe, poroda ali smrti. Poleg tega pri urejanju dopolnilnega zdravstvenega zavarovanja določa, da le-to predstavlja del socialne varnosti zavarovanih oseb (62. člen).

Zakon o socialnovarstvenih prejemkih (ZSVarPre, Ur. l. RS, št. 61/10 do 40/12-ZUJF) določa, da se varstveni dodatek zagotavlja zaradi zagotavljanja *socialne varnosti* določenim invalidnim in starejšim osebam (49. člen).

Zakon o prispevkih za socialno varnost (ZPSV, Ur. l. RS, št. 5/96 do 97/01) ureja (poleg ostalih, področnih zakonov) plačevanje prispevkov v prispevne sisteme socialne varnosti (socialna zavarovanja).

<sup>12</sup> Ustava RS, Ur. l. RS, št. 33/91-I do 68/06.

<sup>13</sup> Ur. l. SFRJ, št. 7/71.

<sup>14</sup> Ur. l. RS-MP, št. 7/99.

<sup>15</sup> A. Bubnov Škoberne, v M. Novak et al., 2006, str. 381.

<sup>16</sup> Glej [www.ilo.org](http://www.ilo.org) (oktober 2012).

Podobno določata tudi prvotna in spremenjena ESL pri urejanju pravice do socialne varnosti. Prvotna ESL pri tem povzema minimalne standarde Konvencije MOD št. 102, spremenjena ESL pa minimalne standarde, Konvenciji 102 precej podobnega, Evropskega kodeksa socialne varnosti.<sup>17</sup> Drugače kot SDČP in MPEKSP, ESL pravice do socialne varnosti ne ureja kot pravice posameznika, temveč jo določa v obliki dolžnosti države pogodbenice.<sup>18</sup> Ta je dolžna zagotoviti učinkovito uresničevanje pravice do socialne varnosti, s čemer izpolni obveznosti, ki izhajajo iz ESL.

Podobno opredelitev socialne varnosti kot velja v tradicionalnem mednarodnem pravu je mogoče zaslediti tudi v pravu Evropske unije (EU).<sup>19</sup> Listina temeljnih pravic EU v poglavju o solidarnosti izrecno določa, da Unija priznava in spoštuje pravico dostopa do dajatev socialne varnosti. S tem dejansko priznava pravico do socialne varnosti. Tudi Sodišče EU se pri svojih odločitvah opira na določbe Listine, ki je z Lizbonsko pogodbo pridobila enako pravno (zavezujočo) veljavo kot pogodbi (Pogodba o Evropski uniji - PEU in Pogodba o delovanju Evropske unije - PDEU).<sup>20</sup>

Omenjeni pravni akti, ki določajo pravico do socialne varnosti kot tako praviloma pravno ne varujejo posameznikovega pravnega interesa na določen način ravnati ali neravnati. To omogočajo posamezni zakoni, v katerih je pravica do socialne varnosti pravno konkretizirana. Zato tudi naš ustavodajalec ne more podrobneje urejati pravice do socialne varnosti (vključno s pravico do pokojnine) saj bi s tem lahko prevzel nalogo zakonodajalca, kar bi bilo v nasprotju z načelom demokratičnosti in delitve oblasti. Zakonodajalcu je zato praviloma prepuščeno široko polje proste presoje za sprejem najustreznejših pravnih rešitev za udejanjanje pravice do socialne varnosti.

Iz omenjenega je mogoče razbrati, da je pravica do socialne varnosti po svoji pravni naravi človekova pravica in zato ne more biti zapisana v obliki določnega pravnega pravila. Določena je v obliki temeljnega pravnega načela ali temeljne vrednote kot vodila ravnanja vseh pravnih subjektov. Iz mednarodnih določb,

---

<sup>17</sup> Ur. l. RS-MP, št. 29/03.

<sup>18</sup> Glej 12. člen (prvotne in spremenjene) ESL.

<sup>19</sup> Glej 48. člen Pogodbe o delovanju EU (UL C 115, 9. 5. 208-UPB), Uredbo 883/2004/ES o koordinaciji sistemov socialne varnosti (UL L 166, 30. 4. 2004, s kasnejšimi spremembami), Direktivo 79/7/EGS o postopnem izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zadevah socialne varnosti (UL L 6, 10. 1. 1979).

<sup>20</sup> Glej 6. člen Pogodbe o EU, UL C 83, 30. 3. 2010 (UPB).

naše ustavne in zakonske ureditve nedvomno izhajajo, da se pravica do socialne varnosti uresničuje z uporabo socialnih zavarovanj, socialnih pomoči in družinskih prejemkov.

## 2.2. Socialen

Beseda socialen izvira iz lat. *socius*, kar pomeni tovariš, partner, družabnik, zaveznik.<sup>21</sup> Socialen pomeni nanašajoč se na družbo, torej družben (javen) kot nasprotje individualnemu. Socialen pomeni *upoštevati tudi koristi drugih, skupnosti*, ne le posamičnih, individualnih koristi.

Socialni sistemi so torej javni sistemi, ki opravljajo dejavnost *za omiljenje, urejanje gmotnih, življenjskih razmer* prebivalstva.<sup>22</sup> Ureditev in skrb za delovanje javnih sistemov je dolžnost države vse od francoske revolucije naprej. Deklaracija pravic človeka in državljana (fr. *La Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen*) iz leta 1789 je določala, da je za zagotavljanje pravic človeka in državljana potrebna *javna oblast*, ki je postavljena *v korist vsem*, ne pa v posebno korist tistim, ki jim je zaupana (12. člen Deklaracije). Za vzdrževanje javne oblasti in za stroške uprave je nujno skupno prispevanje, ki mora biti enakomerno porazdeljeno med vse, ob upoštevanju njihovih možnosti (13. člen Deklaracije).

Slogan francoske revolucije je bil svoboda, enakost, bratstvo (fr. *liberté, égalité, fraternité*). To je povzela tudi SDČP, ki (v svojem prvem členu) določa, da se vsi ljudje rodijo svobodni, imajo enako dostojanstvo in enake pravice, ter da so obdarjeni z razumom in vestjo in bi morali ravnati drug z drugim kakor bratje (oz. v neposrednem prevodu v duhu bratstva, angl. *in a spirit of brotherhood*). Danes, v času enakosti spolov, bi morali dodati tudi v duhu sestrstva oziroma bi lahko bratstvo označili kot solidarnost. Pojem solidarnosti se je pojavil že v rimskem pravu kot *obligatio in solidum*.<sup>23</sup> Kot eno temeljnih načel socialne države je solidarnost izluščilo tudi naše Ustavno sodišče.<sup>24</sup>

---

<sup>21</sup> Veliki slovar tujk, 2002. Slovar slovenskega knjižnega jezika, 2002.

<sup>22</sup> Pravni terminološki slovar, 1999. A. Bubnov Škoberne, G. Strban, 2010, str. 40.

<sup>23</sup> U. Becker, 2007, str. 1.

<sup>24</sup> U-I-137/03, 26. 5. 2005, OdiUS, XIV, 30.

### 2.3. Varnost

Temeljna usmeritev vsakega posameznika je ali si želi več varnosti ali je pripravljen sam prevzeti več tveganj (kar je lahko odvisno tudi od položaja v družbi, v katerem se nahaja). Varnost je mogoče razumeti v več pomenih, in sicer od državne, javne varnosti, prometne varnosti, varnosti (in zdravja) pri delu, potresne, požarne, osebne in pravne varnosti. Mogoče jo je razumeti tudi kot varnost dohodka<sup>25</sup> v primerih njegovega izpada ali povečanih stroškov, ki so lahko za posameznika in njegovo družino odločilnega pomena.

### 2.4. Socialna varnost

Pojem socialne varnosti se je v pravnih aktih najprej pojavil v ZDA, kjer so leta 1935 sprejeli zakon o socialni varnosti (angl. *Social Security Act*). Neuradno se je pojem uporabljal že precej časa pred tem. Znano je, da ga je že leta 1819 uporabljal Simon Bolivar v Latinski Ameriki.<sup>26</sup> Pojem socialne varnosti (špan. *Seguridad Social*) je uporabil v svojem govoru v kongresu Angosture 15. februarja 1819. Poudaril je, da je »najbolj popoln sistem vladanja tisti, ki povzroči največjo možno mero sreče, socialne varnosti in politične stabilnosti«. <sup>27</sup> K tem ciljem je mogoče (in treba) stremeti tudi v času recesije.

Ob povezavi pojmov socialen in varnost, ugotovimo, da socialna varnost predstavlja varnost dohodka, ki jo zagotavljajo javni, družbeni, socialni sistemi (predvsem država) ob določenih najbolj obremenjujočih dogodkih v življenju posameznika. Ti lahko ogrozijo ne le njegov obstoj, temveč obstoj in razvoj celotne družbe. Imenujemo jih socialna tveganja (nekdanj tudi socialni riziki) ob uresničitvi katerih nastanejo socialni primeri, ko potrebuje posameznik (sam ali z družino) družbeno zaščito. Ta je potrebna za zaščito posameznika in družbe kot take.

Splošno bi torej socialno varnost lahko opredelili kot zaščito, ki jo družba zagotavlja svojim članom v primeru izpada dohodka (kot so nastanek bolezni ali poškodbe, poškodbe pri delu ali poklicne bolezni, invalidnosti, starosti, smrti zavarovanca, brezposelnosti, materinstva in očetovstva, širše starševstva) ali povečanih stroškov

---

<sup>25</sup> Slovar slovenskega knjižnega jezika, 2002.

<sup>26</sup> J. Van Langendonck, 2007, str. 4.

<sup>27</sup> <http://www.retoricas.com/2009/06/discurso-simon-bolivar-angostura-1819.html> (oktober 2012).

(zaradi bolezni ali oblikovanja družine) skozi proces ožje ali širše družbene solidarnosti. Ta je lahko vertikalna, torej med osebami z višjimi in tistimi z nižjimi dohodki. Pojavlja se recimo v (navzdol in navzgor) omejeni pokojninski osnovi, najnižjih in najvišjih denarnih nadomestilih, recimo ob bolezni ali brezposelnosti.

Solidarnost je lahko tudi horizontalna. Tedaj merilo razlikovanja ni višina prejemkov, temveč katera od drugih osebnih okoliščin, recimo spol. Čeprav predstavljamo moški in ženske zavarovalno tehnično različna tveganja v zdravstvenem in pokojninskem zavarovanju, plačujemo ob enakem dohodku enake prispevke.<sup>28</sup> Enako velja za posameznike ali pare brez otrok in družine. Družinski člani so recimo upravičeni do zdravstvenih storitev, vdovske ali družinske pokojnine, brez posebnega ali dodatnega prispevka, ki bi ga zanje moral plačevati zavarovanec. Tretjo vrsto solidarnosti, medgeneracijsko solidarnost, opredeljuje že njeno ime. Gre za solidarnost med generacijami, ki se lahko odraža v obveznem zdravstvenem zavarovanju, kjer v povprečju starejše generacije potrebujejo več zdravstvenih storitev, ali v dokladnem pokojninskem zavarovanju, kjer aktivna generacija zagotavlja sredstva za upokojeno generacijo (v pričakovanju, da bodo naslednje aktivne generacije to počele zanj).

Sistem socialne varnosti je nedvomno javni, družbeni sistem. Zato ga lahko umeštimo v polje javnega prava. Pri pogovornem ali laičnem omenjanju, da bo v prihodnje moral vsak sam bolj poskrbeti za svojo *socialno* varnost gre do neke mere za notranje pojmovno protislovje (*contradictio in adjecto*) ali celo oksimoron (bistrourni nesmisel). Mišljena je verjetno dilema, kdo naj bo odgovoren za varnost dohodka in s tem preprečevanje revščine. Naj bodo to *družbeni, javni sistemi* in pravne osebe javnega prava (država, lokalne skupnosti in od njihju ustanovljene pravne osebe – zavodi) ali *osebe zasebnega prava* (posameznik in njegova družina, z lastnimi prihranki in možnostjo zasebnega zavarovanja npr. za primer starosti ali bolezni). Gre za temeljno vprašanje prava socialne varnosti, in sicer za razmejitve med načeloma solidarnosti in samoodgovornosti za varnost dohodka (in nenazadnje tudi preživetje).

To razmejitve je mogoče določiti tako z opredelitvijo subjektov pravice do socialne varnosti, kot tudi s stvarno, vsebinsko opredelitvijo pravice do socialne varnosti.

---

<sup>28</sup> Mimogrede, Sodišče EU je v zadevi C-236/09 *Test Achats* [2011], 1.3.2011 od 21. decembra 2012 naprej prepovedalo razlikovanje žensk in moških (vključno z uporabo tablic smrtnosti) tudi v povsem zasebnih (lahko pokojninskih, zdravstvenih in drugih) zavarovanjih.

### 3. SUBJEKTI PRAVICE DO SOCIALNE VARNOSTI

Vprašanje, ki se postavlja je, kdo naj uživa pravico do socialne varnosti. Naj bodo do posameznih (denarnih, storitvenih in stvarnih) dajatev iz sistema socialne varnosti upravičeni vsi, ali samo državljani ali prebivalci posamezne države.

#### 3.1. Ustavno minimalno varstvo

V skladu z našo Ustavo imajo pravico do socialni varnosti le državljani.<sup>29</sup> Takšna omejitev je lahko sprejemljiva, če razumemo ustavne določbe kot varovanje zgolj bistva, jedra, torej minimalnega kroga oseb, ki morajo biti upravičene do dajatev iz sistema socialne varnosti.

Kljub temu, zakonodajalec pravice do socialne varnosti ne more omejiti samo na slovenske državljane. Že Ustava razširja krog upravičencev v povezavi z pravico do zdravstvenega varstva, ki se deloma prekriva s pravico do socialne varnosti. Tako morajo biti zdravstvene storitve, tudi tiste iz obveznega zdravstvenega zavarovanja, geografsko, časovno, ekonomsko, postopkovno in informacijsko dostopne vsakomur, ne le državljanom. Podrobnejše pogoje in pravice do zdravstvenih storitev iz javnih sredstev mora podrobneje določiti zakonodajalec.<sup>30</sup>

Naše Ustavno sodišče varuje posamezne socialne pravice, preko katerih se ureničuje človekova pravica do socialne varnosti, tudi s pravico do zasebne lastnine iz 33. člena Ustave. Glede kroga upravičencev je širša od pravice do socialne varnosti, saj ni omejena le na državljane. Ustavno sodišče je ugotovilo, da uživa pravica do pokojnine dvojno ustavno varstvo. Kot človekova pravica je varovana tako s pravico do socialne varnosti kot s pravico do zasebne lastnine.<sup>31</sup>

V eni svojih nedavnih odločitev<sup>32</sup> je Ustavno sodišče potrdilo, da Ustava ne varuje le lastninske pravice, kot je opredeljena v civilnem pravu, ampak zagotavlja tudi varstvo pred posegi v druge obstoječe pravne položaje, ki imajo premoženjsko vrednost. Ugotovilo je, da vezanost prispevka na delovno razmerje pomeni določeno (pravno varovano) upravičenje delavca (zavarovanca), da ga bo delodajalec,

---

<sup>29</sup> V 50. členu naše Ustave je določeno, da imajo *državljani* v skladu z zakonom pravico do socialne varnosti, vključno s pravico do pokojnine.

<sup>30</sup> Glej 51. člen naše Ustave.

<sup>31</sup> Odločitev Ustavnega sodišča RS št. Up-770/06, Ur. l. RS, št. 54/09.

<sup>32</sup> Odločba Ustavnega sodišča RS, št. U-I-281/09, 22.11.2011, Ur. l. RS, št. 105/11.



ki ga je dolžan odvesti, tudi dejansko odvedel oziroma plačal. Ustavno sodišče je razveljavilo določbo 228. člena ZPIZ-1, ki pooblašča davčno upravo (delno) odpisovati, odlagati in omogočati obročno odplačevanje prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, saj je ugotovilo, da ob posegu države v lastninsko pravico delavca iz 33. člena Ustave zaradi koristi delodajalca vse tveganje in škodljive posledice nosi le delavec.

Lastninsko pravno varstvo je eno najstarejših in zato eno najmočnejših v pravu nasploh. Zato pravice do prispevno financiranih dajatev ne morejo biti omejene le na državljane, temveč jih morajo imeti vsi, ki plačujejo prispevke. K temu zavezujejo državo tudi mednarodni pravni akti in odločitve mednarodnih organov.

### 3.2. Široka opredelitev v mednarodnem pravu

Drugače kot slovenska Ustava, priznavata SDČP in MPEKSP pravico do socialne varnosti *vsakomur kot članu družbe*. Pri tem prepovedujeta razlikovanje na podlagi osebnih okoliščin, med katerimi so izrecno omenjene rasa, barva, spol, jezik, versko, politično ali drugo prepričanje, nacionalni ali socialni izvor, gmotno stanje, rojstvo ali drug status. Pravico do socialne varnosti morajo imeti možnost uživati vsi člani (slovenske in evropske, tudi celotne človeške) družbe, tako ženske kot moški, mlajši in starejši, neinvalidi in invalidi, osebe z manj in več sredstvi, različno- in istospolno usmerjeni,<sup>33</sup> državljani in nedržavljeni.

Poleg tega razlikovanje na podlagi državljanstva v prispevno financiranih sistemih prepovedujejo nekateri mednarodni pravni akti, med njimi tudi Konvencija MOD št. 102 o minimalnih standardih socialne varnosti. Države, ki so jo ratificirale zavezuje k zagotavljanju enakih pravic tujim državljanom, kot jih imajo domači državljani. Samo glede dajatev ali delov dajatev, ki se financirajo izključno ali pretežno iz javnih skladov (torej proračuna), se lahko za tuje državljane ali domače državljane rojene izven območja države podpisnice, predpišejo posebni pogoji. Posebne določbe torej lahko veljajo glede dostopa tujcev do proračunsko financiranih dajatev, pri nas recimo do družinskih prejemkov (verjetno pa tudi do socialnih pomoči, ki jih Konvencija MOD št. 102 sicer ne ureja).

<sup>33</sup> Glej tudi Kogovšek Šalamon, 2012, str. 299.

### 3.3. Državljeni EU

Vprašanje je lahko, ali sme država članica EU državljanom Unije, ki prihajajo iz drugih držav članic, omeji dostop do proračunsko financiranih dajatev, vključno s socialno pomočjo.

Eno temeljnih načel prava EU je enako obravnavanje državljanov Unije. Ti morajo biti enako obravnavani ne le v socialnih zavarovanjih za katera plačujejo prispevke (in ki se koordinirajo znotraj EU),<sup>34</sup> temveč tudi pri vseh ostalih socialnih ugodnostih. Slednje velja predvsem za delavce, ki se gibljejo znotraj EU. Ti imajo neposreden dostop tudi do socialne pomoči, preko katere se pri nas prav tako uresničuje pravica do socialne varnosti.<sup>35</sup>

Za delavce migrante, je treba upoštevati 45. člen PDEU in Uredbo 492/2011/EU o prostem gibanju delavcev v Uniji<sup>36</sup> (ki je nadomestila Uredbo 1612/68/ES).<sup>37</sup> Uredba zagotavlja svobodo gibanja *delavcev* s prepovedjo pravnega ali dejanskega razlikovanja z delavci države gostiteljice. S tem je omogočena socialna vključenost delavcev državljanov EU v državi gostiteljici.<sup>38</sup>

Poleg osebne veljavnosti Uredbe 492/2011/EU je lahko vprašljiva tudi njena stvarna veljavnost. Vprašanje je namreč, ali je omenjeno Uredbo mogoče uporabiti tudi v primeru socialnih pomoči. Uredba določa, da morajo delavci migranti uživati enake davčne in socialne ugodnosti in med slednje štejemo tudi socialne pomoči.

Delavci iz drugih držav članic, ki kljub (relativno nizki) plači nimajo dovolj sredstev za preživetje sebe in svoje družine, imajo torej pravico do denarnih socialnih pomoči pod enakimi pogoji kot slovenski državljani. Pri tem je nedopustno postavljati dodaten pogoj, da mora delavec, državljan druge države članice, določen čas prebivati v Sloveniji, saj ta pogoj ne velja za slovenske državljane.<sup>39</sup> To določa tudi

<sup>34</sup> Glej predvsem Uredbo 883/2004/ES.

<sup>35</sup> Socialna država je na temelju pravice do socialne varnosti ogroženemu posamezniku dolžna zagotoviti ustrezno pomoč. Odločitev US RS v zadevi št. U-I-330/97. Dolžnost eksistenčnega minimuma omenja tudi odločitev US RS v zadevi št. U-I-166/03 z dne 11. novembra 2004 (Ur. l. RS, št. 128/04 in OdlUS XIII, 22). Tudi pravica do osebnega dostojanstva bi lahko bila kršena tudi v primeru, ko bi zaradi revščine postala vprašljiva posameznikova svoboda (odločitev US RS v zadevi št. U-I-36/00 z dne 11. decembra 2003, Ur. l. RS, št. 133/03 in OdlUS, XII, 98).

<sup>36</sup> UL L 141, 27. 5. 2011.

<sup>37</sup> EGT L 257, 19. 10. 1968.

<sup>38</sup> H.-D. Steinmeyer, 2010, str. 491.

<sup>39</sup> Več, G. Strban, 2011/4, str. 20.

Direktiva 38/2004/ES o pravici državljanov Unije in njihovih družinskih članov do prostega gibanja in prebivanja na ozemlju držav članic.<sup>40</sup> Pogoji določenega bivanja v državi in s tem vključenost v družbo kot pogoj za pridobitev pravice do denarne socialne pomoči je lahko določen za neaktivne osebe, ki se gibljejo v Uniji.

## 4. VSEBINA PRAVICE DO SOCIALNE VARNOSTI

### 4.1. Določitev vsebine

Tako kot pri določitvi kroga upravičencev, tudi pri določitvi vsebine pravice do socialne varnosti zakonodajalec ni povsem svoboden. Upoštevati mora minimalne standarde, ki zavezujejo našo državo. Med drugim se je (npr. z ratifikacijo spremenjene ESL) zavezal prizadevati se za pospešen razvoj sistema socialne varnosti, da bi ta dosegel višjo raven.<sup>41</sup>

Med minimalnimi standardi socialne varnosti zavezujeta Slovenijo predvsem Evropski kodeks socialne varnosti Sveta Evrope in Konvencija MOD št. 102 o minimalnih standardih socialne varnosti. Recimo, ob nastopu funkcije sedanjega ministra za delo, družino in socialne zadeve, se je pojavila ideja, da bi trajanje denarnega nadomestila za brezposelnost vsem upravičencem omejili na največ 2 meseca.<sup>42</sup> Njena uresničitev bi bila v nasprotju s Konvencijo MOD št. 102, ki določa minimalno trajanje upravičenosti 13 tednov<sup>43</sup> (torej 3 mesece, kar je sedaj pri nas najkrajša doba prejemanja denarnega nadomestila),<sup>44</sup> sicer pa naj bi se zagotavljalo ves čas trajanja socialnega primera.

Na mednarodni ravni je za opredelitev vsebine pravice do socialne varnosti najpomembnejša Konvencija MOD št. 102, ki določa minimalni obseg (višino in trajanje) dajatev za devet »tradicionalnih« socialnih primerov. Sprejeta je bila po drugi svetovni vojni, leta 1952. Njena prednost je, da je jasno določila vsebino pravice do socialne varnosti na mednarodni ravni pravnega urejanja. Hkrati je bila vzor

---

<sup>40</sup> Glej 7. 14. in 24. člen Direktive 38/2004/ES, UL L 158, 30.4.2004.

<sup>41</sup> Glej 12. člen ESL.

<sup>42</sup> L. Jakše, 2012.

<sup>43</sup> Glej 24. člen Konvencije MOD št. 102. Evropski kodeks socialne varnosti (prav tako v 24. členu) omogoča povprečno trajanje denarnega nadomestila v primeru brezposelnosti najmanj 13 tednov, če je njegovo trajanje odvisno od predhodne dobe prispevanja.

<sup>44</sup> Glej 60. člen Zakona u urejanju trga dela – ZUTD, Ur. l. RS, št. 80/10.

nekaterim drugim mednarodnim dokumentom, denimo Evropskemu kodeksu socialne varnosti, Uredbi 883/2004/ES o koordinaciji sistemov socialne varnosti in Evropski konvenciji o socialni varnosti, ki urejajo minimalne standarde ali določajo sistem koordinacije za istih devet socialnih primerov. Poleg tega se prvotna ESL, sprejeta leta 1961 (v veljavi od leta 1965), neposredno sklicuje na Konvencijo MOD št. 102 pri določanju zadovoljivega standarda socialne varnosti.<sup>45</sup>

Pri Konvenciji MOD št. 102 je mogoče opaziti tudi nekatere pomanjkljivosti. Z določitvijo devetih socialnih tveganj je le-ta okamenela. To pomeni, da se ne more prilagajati spreminjanju razmerij v družbi z dodajanjem minimalnih standardov za nove socialne primere. MOD včasih sprejme konvencije, s katerimi starejše revidira, vendar se to s Konvencijo št. 102 ni zgodilo.<sup>46</sup> Tako denimo socialno tveganje odvisnosti od oskrbe drugega v Konvenciji št. 102 ni omenjeno. V številnih državah so uvedli posebne sisteme (novo vejo socialnega zavarovanja, novo shemo nacionalne varnosti, dajatve *sui generis* ipd.).<sup>47</sup> O uvedbi nove veje socialnega zavarovanja, zavarovanja za dolgotrajno oskrbo se že od leta 2006 razpravlja tudi pri nas. Tedaj je ministrstvo za zdravje pripravilo prvi osnutek Zakona o dolgotrajni oskrbi in zavarovanju za dolgotrajno oskrbo (leta 2010 je ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve predstavilo svoj predlog istega zakona).<sup>48</sup>

MPEKSP (v 9. členu) izrecno omenja socialna zavarovanja kot eno od možnih poti uresničevanja pravice do socialne varnosti. Mednarodnim opredelitvam je sledil tudi naš ustavodajalec. Ustava pri določanju vsebine pravice do socialne varnosti omenja le socialna zavarovanja. Gre torej za zavarovanja, za katera je poleg načela vzajemnosti odločilnega pomena načelo solidarnosti.<sup>49</sup> To pomeni, da država ne more z zakonom naložiti državljanom, da bi se morali vključiti v zasebno zavarovanje. Zasebna zavarovanja, čeprav so lahko tesno povezana s socialnimi zavarovanji ne uživajo ustavnega varstva. Takšno je npr. prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje in dopolnilno zdravstveno zavarovanje.<sup>50</sup>

<sup>45</sup> Evropska konvencija o socialni varnosti in prvotna ESL Slovenije ne zavezuje.

<sup>46</sup> Sprejete so bile le konvencije, ki za posamezna socialna tveganja določajo višje standarde. A. Bubnov Škoberne, v: M. Novak et al., 2006, str. 374.

<sup>47</sup> Primerjalno G. Strban, 2012/4, str. 249.

<sup>48</sup> V Nacionalnem socialnem poročilu 2012, ki ga je 23. maja 2012 sprejelo Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, je predviden sprejem omenjenega zakona v letu 2013 ([www.mddsz.gov.si](http://www.mddsz.gov.si), oktober 2012).

<sup>49</sup> A. Bubnov Škoberne, G. Strban, 2010, str.117.

<sup>50</sup> Ustavno sodišče je v odločbi U-I-277/05, OdlUS, XV, 15 in Ur. l. RS, št. 21/06 ugotovilo, da je dopolnilno zdravstveno zavarovanje povezano z uresničevanjem pravic iz obveznega zdravstvenega zavarovanja, ki ga Ustava opredeljuje kot del pravice do socialne varnosti. Bolj konkretizirana,

Prav tako je iz omenjene ustavne določbe mogoče razbrati, da mora država urediti in skrbeti za delovanje sistema, ki temelji na zavarovalnem načelu in ne npr. sistema nacionalnega (pokojninskega) varstva ali nacionalne zdravstvene službe.

Ustava v svojem besedilu (ne pri pravici do socialne varnosti ne v drugih določbah) ne omenja socialnih pomoči. To razširitev je oblikovalo US s svojo razlago, ki sicer ugotavlja, da gre pri socialni varnosti "za zelo kompleksen sklop možnih vsebin in razmerij, ki jih narekujejo različne okoliščine"<sup>51</sup> in zakonodajalec, z opredelitvijo socialnega spora.<sup>52</sup>

## 4.2. Spreminjanje vsebine pravice do socialne varnosti na posameznih področjih

V zadnjih letih smo priča spreminjanju vsebine pravice do socialne varnosti, predvsem v smeri zmanjševanja njenega obsega.<sup>53</sup> S tem vzpostavlja novo razmerje med solidarnostjo in samoodgovornostjo za varnost dohodka ob uresničitvi najbolj obremenjujočih tveganj v življenju ljudi, ki s tem niso več le socialna tveganja, temveč postajajo vse bolj tudi zasebna tveganja.

### 4.2.1. Vpliv ZUJF na obseg pravice do socialne varnosti

Obseg pravice do socialne varnosti je naš zakonodajalec pomembno zmanjšal s sprejemom Zakona za uravnoteženje javnih financ – ZUJF,<sup>54</sup> s katerim je posegel na mnogo pravnih področij na pravno povsem nepregleden način.

#### **Obvezno zdravstveno zavarovanje**

ZUJF je recimo zmanjšal delež vrednosti *zdravstvenih storitev* iz obveznega zdravstvenega zavarovanja. Za pet odstotkov je znižal plačilo nekaterih najpomemb-

---

vendar s njo tesno povezana, je pravica do zdravstvenega varstva iz 51. člena Ustave (znotraj katere sta varovana obvezno in zasebno dopolnilno zdravstveno zavarovanje).

<sup>51</sup> Glej odločitev št. U-I-135/92, z dne 30.6.1994, objavljeno v OdlUS III, 84.

<sup>52</sup> A. Bubnov Škoberne, G. Strban, 2010, str. 43.

<sup>53</sup> Izjema so zgolj nekatere določbe Zakona za uravnoteženje javnih financ – ZUJF, Ur. l. RS, št. 40/12, ki je denimo povečal obseg pravice do starševskega dodatka.

<sup>54</sup> Ur. l. RS, št. 40/12.

nejših storitev iz obveznega zdravstvenega zavarovanja. Storitve, ki jih je Zavod za zdravstveno zavarovanje (ZZZS) do sprejema ZUJF kril v vrednosti 95, 85 ali 75 odstotkov, krije poslej v vrednosti 90, 80 ali 70 odstotkov.<sup>55</sup> Med temi zdravstvenimi storitvami so recimo presaditev organov, najzahtevnejši operativni posegi, zdravljenje v tujini, radioterapija, dializa, zdravila s pozitivne liste. Doplačilo za slednje se povišuje na 30 odstotkov njihove vrednosti, za zdravila iz vmesne liste ostaja pri visokem, kar 90 odstotnem doplačilu (izjema so otroci ter storitve in skupine za katere ZZZS krije celotno vrednost zdravstvene storitve).

Zakonodajalec je s povečanim deležem doplačil in poudarjenim načelom samoodgovornosti povzročil povišanje premije dopolnilnega zdravstvenega zavarovanja. Pri tem se postavlja vprašanje, ali je omenjeno res najboljša rešitev, še posebej v času recesije. Smiselnost doplačil in njena družbena nepravilnost (prizadenejo najbolj tiste z najnižjimi dohodki) je bila večkrat kritično obravnavana, tudi s strani ministrstva za zdravje.<sup>56</sup>

Več truda bi bilo treba vložiti v pravno določno opredelitev pravic do zdravstvenih storitev iz obveznega zdravstvenega zavarovanja in doseči dogovor o tako imenovani košarici pravic. To je pomembno predvsem z vidika prava EU. Posledica odločitve Sodišča EU v zadevi C-173/09 *Elčinov*<sup>57</sup> in določb Direktive 2011/24/EU o uveljavljanju pravic pacientov pri čezmejnem zdravstvenem varstvu<sup>58</sup> je pomembna predvsem za države, ki široko določajo obseg pravic do zdravstvenih storitev. Lahko se zgodi, da bo obvezno zdravstveno zavarovanje moralo kriti najučinkovitejšo metodo zdravljenja (doma ali v drugi državi članici) za zdravstvene storitve, ki sodijo v košarico pravic pri nas. Načelo prostega pretoka zdravstvenih (tudi bolnišničnih) storitev postaja pravilo in napotitev na zdravljenje v tujino izjema, ki jo je treba razlagati ozko in utemeljiti s konkretnimi podatki. Vsaka omejitev prostega pretoka zdravstvenih storitev bo morala prestatiti tudi test sorazmernosti

<sup>55</sup> Glej drugo do četrto točko 1. odstavka 23. člena ZZVZZ in 2. člen ZUJF. Medtem ko je doslej natančne odstotne vrednosti določal poseben Sklep o določitvi odstotkov vrednosti zdravstvenih storitev, ki se zagotavljajo v obveznem zdravstvenem zavarovanju 73/1995 do 98/2011, je ZUJF ta sklep v prehodnih določbah (200. člen) spremenil in sam določil odstotno vrednost zdravstvenih storitev. Odstotke bi zakon moral urediti v svojem osrednjem delu in ne šele v prehodnih določbah. Z omenjeno določbo je povečana nepreglednost ZUJF (ki lahko hitro zavede še tako izkušeno pravno oko) in negativno vpliva na notranjo skladnost pravnega reda.

<sup>56</sup> MZ RS, Nadgradnja zdravstvenega sistema do leta 2020, Ljubljana februar 2011, str. 11. MZ RS, Nadgradnja zdravstvenega sistema do leta 2020 – Korak naprej, Ljubljana junij 2011, str. 10.

<sup>57</sup> C-173/09 *Elčinov* [2010] ZOdI I-8889.

<sup>58</sup> UL L 88, 4. 4. 2011.

z zadanim ciljem. Poleg tega ne bo smela predstavljati sredstva za samovoljno diskriminacijo ali neutemeljene ovire prostemu pretoku pacientov.<sup>59</sup>

ZUJF je zmanjšal tudi obseg pravic do denarnih dajatev iz obveznega zdravstvenega zavarovanja, predvsem pravice do *denarnega nadomestila*. To predstavlja enega od dveh osrednjih stebrov obveznega zdravstvenega zavarovanja (poleg zdravstvenih storitev). Denarno nadomestilo je za prvih 90 dni bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom znižano za 10 odstotkov. Za presaditve živega tkiva in organov v korist druge osebe, posledic dajanja krvi ter izolacije ZZZS ne krije več 100 odstotnega nadomestila, temveč le 90 odstotkov osnove. Za bolezni ne več 90, temveč 80 odstotkov, za poškodbe izven dela in spremstvo pa ne več 80 temveč le 70 odstotkov osnove. Za odsotnosti, ki so posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni in za nego ožjega družinskega člana ostaja denarno nadomestilo nespremenjeno tudi prvih 90 dni (100 oziroma 80 odstotkov osnove).<sup>60</sup>

### **Zavarovanje za primer brezposelnosti**

Tudi zavarovanje za primer brezposelnosti je bilo deležno sprememb. ZUJF je namreč zmanjšal obseg pravice do denarnega nadomestila upravičencem, ki ga prejema dlje kot eno leto. Prve tri mesece ostaja nadomestilo 80 odstotkov osnove,<sup>61</sup> nato 60 odstotkov, vendar se po enem letu zmanjša na 50 odstotkov osnove. V najslabšem položaju so torej starejše dolgotrajno brezposelne osebe,<sup>62</sup> ki imajo pravico do denarnega nadomestila več kot 12 mesecev, so stare najmanj 50 let in imajo zavarovalno dobo daljšo od 25 let. Te še posebej težko najdejo novo zaposlitev in potrebujejo več, ne manj zaščite.

Poleg tega se zmanjšuje tudi najvišji znesek denarnega nadomestila, in sicer iz 1.050 evrov bruto na 892,50 evrov bruto, kar najbolj prizadene ne le zavarovance z najvišjimi, temveč tudi tiste z povprečnimi plačami.<sup>63</sup> Sistem socialne varnosti je več kot le socialna pomoč, še posebej, če se pravice zagotavljajo iz socialnega zavarovanja, v katerega se plačujejo prispevki od celotne bruto plače. Pri tem se-

<sup>59</sup> Glej 4., 7. in 8. člen Direktive 2011/24/EU.

<sup>60</sup> Glej 6. člen ZUJF.

<sup>61</sup> S predlogom zakona o spremembah in dopolnitvah ZUTD (EVA 2012-2611-0061, 17. 10. 2012, EPA 729-VI, 19. 10. 2012) je predvideno znižanje tudi v prvih treh mesecih, in sicer na 70 odstotkov osnove.

<sup>62</sup> O dolgotrajni brezposelnosti G. Strban, 2002.

<sup>63</sup> Povprečna mesečna bruto plača za avgust 2012 je znašala 1.512,95 EUR (www.stat.si, oktober 2012).

veda ni rešitev omejevanje prispevkov osebam z najvišjimi prihodki, temveč večji obseg posameznih pravic.

ZUJF je tudi ukinil pravico prejemnikov denarnega nadomestila iz zavarovanja za brezposelnost, da med začasno nezmožnostjo za delo zaradi bolezni ali poškodbe, ki traja več kot 30 dni, prejemajo nadomestilo iz obveznega zdravstvenega zavarovanja. Ves čas upravičenosti nadomestilo poslej izplačuje le zavod za zaposlovanje. To je lahko sporno, saj oseba v tem času ni zmožna za delo in s tem za iskanje nove zaposlitve.<sup>64</sup> ZUJF je hkrati ukinil mirovanje pravice v času »bolniške« (ko je nadomestilo izplačeval ZZS).<sup>65</sup> Tudi to je sporno, saj s tem denarno nadomestilo za čas brezposelnosti izgublja svoj pomen. Če bo recimo brezposelna zavarovana oseba zbolela kmalu po uveljavitvi pravice do denarnega nadomestila iz zavarovanja za brezposelnost in bo nezmožnost za delo trajala dlje časa, dejansko nove zaposlitve ne bo mogla iskati. Zaradi omenjenega prenosa izplačevanja na zavod za zaposlovanje je ZUJF znižal prispevno stopnjo (zavarovanca in zavoda za zaposlovanje) od denarnega nadomestila iz zavarovanja za brezposelnost v obvezno zdravstveno zavarovanje (iz dosedanjih 6,36 odstotkov na 5,96 odstotkov prispevne osnove).<sup>66</sup> Nekateri trdijo, da je posledica ustrezno višji neto znesek izplačanega denarnega nadomestila.<sup>67</sup> Vendar bo to veljalo le za tiste z najnižjimi dohodki, saj je bilo zgoraj že ugotovljeno, da bo znižanje najvišjega zneska nadomestila prizadelo najbolj tiste z višjimi in povprečnimi dohodki. Ti tudi koristi nižje prispevne stopnje ne bodo mogli uveljaviti.

### **Zavarovanje za starševsko varstvo in družinski prejemki**

ZUJF je posegel tudi v zavarovanje za starševsko varstvo in družinske prejemke. Delno je *povečal* obseg pravice do socialne varnosti osebam, ki niso zavarovane za starševsko varstvo, so državljani EU in stalno prebivajo pri nas in ne glede na njihov dohodek ali premoženje (ne le »študentkam mamicam«), saj je določil višji starševski dodatek.<sup>68</sup>

<sup>64</sup> ZUTD (v 9. členu) sicer postavlja domnevo, da za brezposelno osebo šteje iskalec zaposlitve, ki je začasno nezmožen za delo zaradi bolezni ali poškodbe.

<sup>65</sup> Glej 90. do 92. člen ZUJF.

<sup>66</sup> Gej 228. člen ZUJF.

<sup>67</sup> Več [www.ess.gov.si](http://www.ess.gov.si) (oktober 2012).

<sup>68</sup> Pred uveljavitvijo ZUJF je bila višina mesečnega starševskega dodatka 196,49 evra, po njegovi uveljavitvi pa je 55% neto minimalne plače (147. člen ZUJF). Ob neto minimalni plači 584,29 evrov (oktobra 2012), bi pričakovali, da znaša starševski dodatek 321,36 evrov. Kljub temu je



V pretežni meri pa je ZUJF zmanjšal obseg pravice do socialne varnosti tudi ob nastanku socialnega primera starševstva. Starševsko nadomestilo iz zavarovanja za starševsko varstvo, torej očetovsko nadomestilo, nadomestilo za nego in varstvo otroka in posvojiteljsko nadomestilo je zmanjšal iz 100 na 90 odstotkov osnove. Izjema so porodniško nadomestilo in nadomestilo za upravičence, katerih osnova ne presega bruto minimalne plače (763,06 evrov). Poleg tega je znižal najvišje nadomestilo (razen porodniškega, ki ostaja navzgor neomejeno) iz 2,5 povprečne plače na dve povprečni mesečni plači v državi.<sup>69</sup>

ZUJF je z znižanjem višine otroškega dodatka za peti in šesti dohodkovni razred ter ukinitvijo sedmega in osmega (najvišjega) dohodkovnega razreda koreniteje je posegel tudi v pravico do otroškega dodatka. Poleg tega sta pravici do pomoči ob rojstvu otroka in dodatka za veliko družino izgubili pravno naravo univerzalnih dajatev. Postali sta ciljani dajatvi za osebe, katerih dohodek ne presega 64 odstotkov neto povprečne plače.<sup>70</sup>

Pri omenjenih spremembah je mogoče opaziti splošen trend zmanjševanja pravic, predvsem tako imenovanemu srednjemu sloju (na katerem temeljijo socialna zavarovanja, kot temelj uresničevanja pravice do socialne varnosti).

### ***Pokojninsko in invalidsko zavarovanje***

ZUJF je z začasnimi ukrepi posegel tudi v pokojninsko in invalidsko zavarovanje, s čemer je prav tako omejil obseg pravice do socialne varnosti. Določil je namreč zadržanje uskladitev pokojnin do konca leta 2012. Prav tako je uredil manjšanje obsega oziroma ukinitvev pravice do letnega dodatka (slednje za tiste s pokojninami nad 622 evrov) do vključno leta, ki sledi letu, v katerem gospodarska rast preseže 2,5 odstotka bruto domačega proizvoda (kar lahko traja leta, morda celo desetletja).<sup>71</sup>

---

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve določilo znesek 251 evrov, pri čemer je upoštevalo določbe Zakona o usklajevanju transferjev posameznikom in gospodinjstvom v RS (ZUTPG, Ur. l. RS, št. 114/06), kjer je recimo določeno tudi usklajevanje zneska 55 odstotkov minimalne plače za manjkajoče mesece pri določitvi osnove za izračun starševskega nadomestila. Vendar gre v obravnavanem primeru za drugačen pravni položaj, saj je ZUJF neposredno določil višino starševskega dodatka (ob samem sprejemu ZUJF) in torej ne gre za usklajevanje prej določene višine denarne dajatve.

<sup>69</sup> Glej 145. in 146. člen ZUJF.

<sup>70</sup> Glej 148. in 149. člen ZUJF.

<sup>71</sup> Glej 143. člen ZUJF.

Čeprav je določeno med začasnimi ukrepi, začasnosti iz ZUJF ni mogoče razbrati za zmanjšanje nekaterih pokojnin, za katere se sredstva zagotavljajo iz državnega proračuna.<sup>72</sup> Pri tem se morda preveč poudarja zavarovalno načelo in krčenje pravic, ki nimajo podlage v plačanih prispevkih. Značilnost pokojninskega zavarovanja je konsenz v družbi, katera obdobja v življenju posameznikov so tako pomembna, da jih je treba šteti v pokojninsko dobo (pa naj bodo to obdobja ukvarjanja s kulturo, vrhunskim športom, ali preživeta v narodnoosvobodilnem boju - NOB).

#### **4.2.2. Predlog ZPIZ-2**

Zmanjšanje obsega pravice do socialne varnosti ob nastanku socialnih primerov starosti, invalidnosti, telesne okvare in smrti zavarovanca je predvideno tudi s predlogom novega zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2). Tega je vlada nedavno, brez uskladitve s socialnimi partnerji, poslala državnemu zboru v zakonodajni postopek.

Med drugim je predlagana zaostritev pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine (praviloma 65 let starosti in vsaj 15 let zavarovalne dobe, ali 60 let starosti in 40 let pokojninske dobe brez dokupa, oboje za oba spola)<sup>73</sup> in ponovna uvedba predčasne pokojnine (s trajnim odbitkom zaradi predčasne upokojitve). Kljub nekoliko povišanemu odmernemu odstotku (78 odstotkov pokojninske osnove pri 40 letih moški in 38 letih ženske, sedaj 72,5 odstotka)<sup>74</sup> bo lahko izračunana pokojnina ob enakih predpostavkah nižja. V pokojninsko osnovo namreč ne bo štel le zaporedje 18 najugodnejših let zavarovanja, temveč 24 let (kar bo lahko pomembno zniževalo povprečje).

Tudi pri preračunu plač iz različnih obdobj na njihovo vrednost ob upokojitvi zavarovanec izgublja. Namesto uvedbe točkovnega sistema (denimo ena točka, če je plača enaka povprečni plači v državi, kar se enostavno preračuna s povprečno plačo ob upokojitvi) predlagatelj vztraja pri valorizacijskih količnikih, s katerimi se pri preračunu upošteva zgolj 73,2 odstotka današnje vrednosti nekdanje plače ali druge zavarovalne osnove. Če temu dodamo odmerni odstotek 78 odstotkov

---

<sup>72</sup> Ibid.

<sup>73</sup> Pri čemer je različen izračun pokojnine ženskam in moškim ob enakih pogojih za upokojitev v nasprotju s pravom EU. Več A. Bubnov-Škoberne, G. Strban, 2010, str. 167.

<sup>74</sup> EVA:2012-2611-0001, 17. 10. 2012, EPA 730-VI, 19. 10. 2012.

osnove in morebitne odbitke pri predčasni upokojitvi, bo lahko pokojnina nesorazmerno nizka v primerjavi s preteklimi dohodki (ki so predstavljali tudi prispevno osnovo).

V ZPIZ-2 so predlagani tudi spremenjeni pogoji za pridobitev pravic iz invalidskega zavarovanja in pokojninskega zavarovanja za primer smrti, kjer se denimo spreminjajo pogoji na strani umrlega zavarovanca in oži krog upravičencev (med katerimi ni več bratov in sester umrlega, tudi starost vdove ali vdovca je višja). Poleg tega je predvidena ukinitvev invalidnine za telesno okvaro, redna pot na delo in z dela pa naj ne bi več štela za poškodbo pri delu (izjema bi bila, ko delodajalec organizira prevoz). Predlog ZPIZ-2 bo gotovo delno spremenjen v zakonodajnem postopku in predmet bolj poglobljenih pravnih analiz v prihodnje.

## 5. VARSTVO PRAVICE DO SOCIALNE VARNOSTI

Za učinkovito uresničevanje vsake pravice, vključno s pravico do socialne varnosti, je pomembna pravna ureditev postopka njene uveljavitve in varstva v primeru nestrinjanja z odločitvijo. Tudi glede tega se pravica do socialne varnosti razlikuje od nekaterih drugih pravic. Posameznik namreč nima neposrednega dostopa do mednarodnih sodišč ali drugih mednarodnih nadzornih organov nad izvrševanjem posameznih mednarodnih pravnih aktov, če meni, da mu je bila kršena pravica do socialne varnosti. Nadzorni organi zgolj spremljajo razvoj v posamezni državi podpisnici in opozarjajo države (ki morajo z razpoložljivimi viri in vsemi sredstvi omogočiti uresničevanje ekonomskih in socialnih pravic)<sup>75</sup> na morebitne kršitve. Drugače, kot pri nadzoru nad uresničevanjem političnih in državljanskih pravic,<sup>76</sup> prevladuje strokovni nadzor z možnostjo politične odločitve.<sup>77</sup>

---

<sup>75</sup> Glej recimo 2. člen MPEKSP.

<sup>76</sup> Drugače je z varstvom državljanskih in političnih pravic, kjer ima posameznik v skladu s prvim opcijskim protokolom k Mednarodnemu paktu o državljanskih in političnih pravicah dostop do Mednarodnega odbora za človekove pravice. Omenjeni protokol je ratificirala tudi Slovenija (Ur. l. RS - MP, št. 9/93)

<sup>77</sup> Glej postopek poročanja Generalnemu sekretarju OZN, ki poročila v skladu s IV. delom MPEKSP pošlje v obravnavo Ekonomsko-socialnemu svetu (oz. njegovemu telesu Odboru za ekonomske, socialne in kulturne pravice), poročanju Odboru izvedencev za izvajanje konvencij in priporočil MOD, ali Evropskemu odboru za socialne pravice v skladu z ESL. Pri slednjem sicer obstaja možnost pritožbe, vendar ne individualne temveč kolektivne pritožbe, ki ji lahko sledi politična odločitev (priporočilo) Odbora ministrov.

Kljub temu so odločitve nadzornih organov pomembne za določanje vsebine pravice do socialne varnosti na splošni in abstraktni ravni. Med njimi so za evropske države morda najpomembnejše odločitve Evropskega odbora za socialne pravice (EOSP). Recimo v času recesije EOSP omogoča začasno omejitev vsebine pravice do socialne varnosti, vendar z namenom, da se ohranijo temeljni elementi javnih sistemov. Ti so predvsem kolektivno financiranje (z davki ali s prispevki) in solidarnost, ki je v zasebnih zavarovanjih odsotna. EOSP poudarja, da so spremembe, ki zmanjšujejo obseg pravice do socialne varnosti pod določenimi pogoji (med katere lahko utemeljeno sodi tudi gospodarska recesija) dopustne. Njihov namen pa mora biti ohraniti sistem socialne varnosti, ki temelji na solidarnosti in kolektivnem financiranju. To je namreč temeljno varovalo proti diskriminatorni obravnavi.<sup>78</sup>

Za posameznika je zato pomembnejša umestitev pravice do socialne varnosti v naši Ustavi med človekove pravice in temeljne svoboščine. To pomeni, da uživa enak pravni status kot državljsanske in politične pravice. Način uresničevanja se lahko uredi samo z zakonom (15. in 50. člen Ustave), zagotovljena mora biti ne glede na posameznikove osebne okoliščine (14. člen Ustave), zagotovljeno mora biti sodno varstvo (15. in 23. člen Ustave) Posameznik ima pravico do pritožbe (25. člen Ustave) in ustavne pritožbe (160. člen Ustave).<sup>79</sup> Dolžnost države urediti primerno varstvo pri odločanju o dajatvah, ki se zagotavljajo iz sistema socialne varnosti določa tudi Konvencija MOD št. 102 (v svojem 70. členu).

Vprašanje se postavlja glede varstva pravice do socialne varnosti, v katero je posegel ZUJF tudi z določitvijo izvršljivosti odločbe, s katero je priznana pravica po Zakonu o uveljavljanju pravic iz javnih sredstev (ZUPJS),<sup>80</sup> že z dnem njene odpreme.<sup>81</sup> Odločba postane izvršljiva še preden se naslovnik z njo lahko seznaní (odločba šteje za vročeno šele 21. dan od dneva njene odpreme). To je lahko v nasprotju z načelom pravne države, saj ni omogočena predvidljivost ravnanja. ZUJF z omenjeno določbo ne pripomore k večji pravni varnosti in v tem delu ne zagotavlja primerne varstva pravice do socialne varnosti.

---

<sup>78</sup> Human rights, Social Charter monographs – No. 7, str. 30 in nasl.

<sup>79</sup> Primerjaj A. Bubnov-Škoberne, G. Strban, 2010, str. 179.

<sup>80</sup> Ur. l. RS, št. 62/10 in 40/11.

<sup>81</sup> Glej 108. člen ZUJF.

## 6. ZAKLJUČNE UGOTOVITVE

Država je dolžna zagotoviti varnost svojim prebivalcem in s tem njihovo preživetje, posledično pa tudi preživetje družbe kot celote. To velja tudi za socialno varnost kot javni, družbeni sistem za zagotavljanje varnosti dohodka ob nastanku najbolj obremenjujočih pojavov izgube dohodka ali povečanih stroškov v življenju posameznikov in njihovih družin.

Naše Ustavno sodišče nima lahke naloge pri ugotavljanju in omejevanju posegov v pravico do socialne varnosti, tako glede kroga upravičencev, kot njene vsebine. Predlagatelji zakonov in zakonodajalec vse bolj poudarjajo več samoodgovornosti pri zagotavljanju varnosti dohodka. S tem se zmanjšuje vsebinski obseg pravice do socialne varnosti ravno v času, ko bremena izpada dohodka ali povečanih stroškov posamezniki in njihove družine ne zmorejo nositi sami.

Pri tem se lahko postavlja vprašanje, kdaj je obseg pravice do socialne varnosti toliko okrnjen, da se poseže v njeno ustavno varovano jedro, bistvo same pravice. Ustavno sodišče mora upoštevati ustavne določbe in zavezujoče mednarodne pravne akte, ki varujejo pravico do socialne varnosti v obsegu, ki je sorazmeren dohodkovnemu položaju posameznika. Napačna bi bila razlaga, da mednarodni akti in Ustava varujejo zgolj minimum, v smislu socialnovarstvenih prejemkov oziroma socialnih pomoči, kar se še posebej v času recesije pogosto omenja (in z ZUJF tudi udejanja). Napačno bi bilo razumevanje, da moramo biti najprej vsi pod mejo revščine, da bi pridobili pravice iz sistema socialne varnosti. Če bi bil sistem socialne varnosti omejen samo na tiste z najnižjimi dohodki bi to bilo v nasprotju z mednarodno in ustavno določenim obsegom pravice do socialne varnosti. Poleg tega, omejitev samo na zagotavljanje dajatev revnim lahko prej ali slej pomeni revne dajatve (v smislu manj obsežnih denarnih dajatev ter manj kakovostnih storitev in stvari).

Pravica do socialne varnosti mora biti zagotovljena vsem kot članom družbe, ne glede na spol, gmotno stanje, spolno usmerjenost ali drugo osebno okoliščino, ki ne sme biti podlaga neutemeljenega razlikovanja. Vsakdo mora imeti možnost uživanja ekonomskih in socialnih pravic v ustreznem obsegu, ki so nepogrešljive za zagotavljanje dostojanstva in svobodnega razvoja njegove ali njene osebnosti. Vse to velja za pravico do socialne varnosti, za katero mora biti določeno tudi ustrezno in učinkovito pravno varstvo. Pri njenem uresničevanju (pri katerem obstajajo posamezne pravice, pozabiti pa ne gre tudi na obveznosti, npr. dolžnost plačevanja prispevkov) se moramo zavedati pomena medsebojne povezanosti,

celo soodvisnosti, ki nam lahko omogoči obstoj in razvoj tako na individualni kot družbeni (slovenski in evropski) ravni.

Čeprav sta bila krog upravičencev in vsebina pravice do socialne varnosti na mednarodni ravni praviloma opredeljena po drugi svetovni vojni, pravica do socialne varnosti s potekom časa ni izgubila svojega pomena. Trditi je mogoče obratno. Pravica do socialne varnosti vse bolj pridobiva na pomenu, predvsem v času, ko moramo strniti vrste in (tako posamezniki kot družba) preživeti recesijo. V času negativne gospodarske rasti (kar se, mimogrede, sliši bolje kot nazadovanje ali upadanje gospodarske aktivnosti, kot recesijo poimenuje SSKJ) potrebujemo več socialne (javne, družbene, državne) varnosti in ne manj. Zato bi zakonodajalec moral ravnati v smeri razširitve kroga upravičencev in obsega pravice do socialne varnosti. Slednja deluje povezovalno in je pomembna za razvoj vsake družbe, ki je zaradi tega lahko tudi ekonomsko uspešnejša.

#### LITERATURA:

Becker, Ulrich, Solidarity, Financing and Personal Coverage, *The Japanese Journal of Social Security Policy*, št. 1/2007, str. 1–30.

Bubnov Škoberne, Anjuta, Strban, Grega, *Pravo socialne varnosti*, GV Založba, Ljubljana 2010.

Jakše, Luka, Vizjak: Dam besedo, da noben varčevalni ukrep ne bo prizadel socialno najšibkejših, *Delo*, 5. 3. 2012.

Human rights, *Social Charter monographs – No. 7, Social protection in the European Social Charter*, Council of Europe Publishing, Strasbourg 1999.

Kogovšek Šalomon, Neža, Pravni položaj istospolnih partnerjev v sistemu socialne varnosti, *Delavci in delodajalci*, št. 2-3/2012, str. 299-313.

Novak, Mitja (ur.), Končar, Polonca (ur.), Bubnov Škoberne, Anjuta (ur.) et al., *Konvencije Mednarodne organizacije dela s komentarjem*, Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani, GV Založba, Ljubljana 2006.

Papež, Marijan, Kuhelj, Jožef Janez, *Pravni vidiki možnih sprememb pokojninskega zavarovanja*, *Delavci in delodajalci*, št. 2-3/2012, str. 473-489.

Pavčnik, Marijan, *Teorija prava, Prispevek k razumevanju prava*, 4., pregledana in dopolnjena izdaja, GV založba, Ljubljana 2011.

*Pravni terminološki slovar, ZRC-SAZU*, Ljubljana 1999.

*Slovar slovenskega knjižnega jezika (SSKJ)*, DZS, Ljubljana, 2002.

Steinmeyer, Heinz-Dietrich, v: M. Fuchs (Hrsg.), *M.: Europäisches Sozialrecht*, 5. Auflage. Nomos, Baden-Baden 2010.

Strban, Grega: *Social Security and Long-Term Unemployment, International and comparative legal analysis*, Inštitut za primerjalno pravo pri Pravni fakulteti v Ljubljani, Ljubljana 2002.

Strban, Grega, Temelji obveznega zdravstvenega zavarovanja, Cankarjeva založba, Ljubljana 2005.

Strban, Grega, Prenova obveznega zdravstvenega zavarovanja, Delavci in delodajalci, št. 2-3/2010, str. 389-413.

Strban, Grega, Vpliv neplačila prispevkov na obseg pravic iz socialnega zavarovanja, Pravosodni bilten, št. 2/2010, str. 145-161.

Strban, Grega, Nova ureditev denarnih socialnih pomoči, Delavci in delodajalci, št. 2-3/2011, str. 241-264.

Strban, Grega, Pravni vidiki nove ureditve sistema socialnega varstva, Pravniki, št. 3-4/2011, str. 171-195.

Strban, Grega, Slovénie, Apr s avoir été rejetée lors d'un référendum, la réforme des retraites reste à faire, Liaisons sociales Europe - Wolters Kluwers France, št. 291/2011, 2-3.

Strban, Grega, Vpliv državljanstva EU na dostop do pravic iz sistema socialne varnosti, Pravna praksa, št. 11/2011, str. 19-21.

Strban, Grega, Pravna vprašanja vračanja denarne socialne pomoči – socialna pomoč ali socialno posojilo?, Pravna praksa, št. 10/2012, str. 11-13.

Strban, Grega, Obseg pravic do zdravstvenih storitev iz obveznega zdravstvenega zavarovanja, Podjetje in delo, št. 6-7/2012, str. 1529-1539.

Strban, Grega, Ustavna zapoved socialne države ni pravno nezavezujoča norma, uvodnik, Pravna praksa, št. 22/2012, str. 3.

Strban, Grega, Distinctive long-term care schemes as a response to changed family structures and demographic situation, Pravniki, št. 3-4/2012, str. 249-278.

Štampihar, Jurij, Zasebno pravo, Merkur, Ljubljana 1944.

Van Langendonck, Jef, The meaning of the Right to Social Security, in: J. Van Langendonck (Ed.), The Right to Social Security, Intersentia, Social Europe Series, Vol. 12, Antwerp 2007, str. 3-12.

Veliki slovar tujk, Cankarjeva založba, Ljubljana 2002.

# THE RIGHT TO SOCIAL SECURITY AND ITS MEANING IN THE TIME OF ECONOMIC RECESSION

Grega Strban\*

## SUMMARY

Legislative proposals could only be given their proper meaning and could also be critically evaluated if they are based on a broader legal foundation, i.e. on the meaning of the right to social security. This may be of special importance in the times of economic crisis or even recession.

According to its legal nature, the right to social security is a fundamental human right and cannot be shaped in a form of a very detailed legal rule. It is a basic legal principle or fundamental value and guides the behaviour of legal subjects. It can be deduced from the international legal instruments, Slovenian constitutional and legislative order that the right to social security is exercised by the application of social insurances, social assistance and family benefits.

The word social stems from lat. *socius*, meaning a partner, associate, ally or comrade. Social relates to society and means public instead of individual, also taking into account interest of others, not only individual interest. From the French revolution onwards, it has been the obligation of the State to establish and supervise the functioning of public systems. Hence, social security means security of income, provided by public (social) systems organised by the State (or local communities) when the most burdening events in the life of an individual and his or her family occur. Materialisation of such, social risks may endanger not only the existence of an individual but also the existence and development of the society as such.

Social security could be defined as protection provided by the society to its members in cases of (temporarily or permanently) lost income or additional costs, through a process of social solidarity. Social security system is governed

---

\* Grega Strban, PhD, Professor at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenia  
grega.strban@pf.uni-lj.si



by public law. It is sometimes wrongfully argued that in the future the individual could be more responsible for his or her social security. What is probably meant is that he or she could be made more responsible for providing income security and alleviating poverty. Hence, one of the fundamental issues of social security is to define who should be responsible for providing income security, persons governed by public or private law. This is a thin line between the principles of solidarity and self-responsibility.

It is important who is covered by the personal scope of the right to social security. It should not be limited only to nationals (as sometimes referred to as minimum constitutional protection) or residents but should include everyone as a member of society, regardless of any personal circumstance. Additionally, national legislator has no unlimited field of discretion when shaping the material scope of the right to social security. It has to observe legally binding minimum standards of social security, enshrined in international and European law. It should also strive to raise social security to a higher level.

However, in the last years, we could witness the reduction of the material scope of the right to social security. A new delimitation between solidarity and self-responsibility is being established. Risks of life are no longer only social risks but are being more and more shifted into the sphere of private risks.

Protection of the right to social security is of equal importance as its personal and material scope. Also in this respect the right to social security differs from some other rights. According to the international and European law, an individual has no access to the supervisory bodies if he or she believed the right to social security has been breached. Expert supervision with the possibility of political decision prevails. Therefore it is far more important for an individual to have the possibility of judicial review and lodging of a constitutional complaint according to the national (Slovenian) legal order.

It may be concluded that even if the right to social security has been predominately shaped after the Second World War, it is not losing its importance. On the contrary, it is gaining it, especially when we have to pull together in order to master the period of contraction of economic activity (recession). The right to social security has an inclusive effect and is indispensable for the development of individuals and societies, who may be, also due to the emphasising of inter-societal relations, more economically successful.

# NAČELO »IN FAVOREM LABORATORIS« V BRUSELJSKI UREDBI I: DANES IN JUTRI

Martina Repas, Tomaž Keresteš\*

UDK: 349.2:341

331.109:341:347.44

**Povzetek:** Prispevek obravnava mednarodno pristojnost v sporih glede individualnih pogodb o zaposlitvi v Bruseljski uredbi I, ki se uvršča med t. i. varovalne pristojnosti, ki so določene v korist šibkejše stranke, tj. delavca. Pri tem analizira tovrstne pristojnosti, še posebej pa se dotika možnosti sklicevanja delavca in/ali delodajalca na pravilo o mednarodni pristojnosti, kot je določeno za primere vložitve tožbe zoper sotožence v členu 6(1) Bruseljske uredbe I. V zvezi s tem avtorja izpostavljata sodno prakso EU, trenutno ureditev, navajata pa tudi rešitve v Predlogu nove Bruseljske uredbe I.

**Ključne besede:** individualna pogodba o zaposlitvi, varovalna pristojnost, Bruseljska uredba I, delavec, domicil, sotoženci, Sodišče EU

## THE PRESENT AND THE FUTURE OF PRINCIPLE »IN FAVOREM LABORATORIS« IN THE BRUSSELS I REGULATION

**Abstract:** The article deals with international jurisdiction in matters relating to individual contracts of employment under the Brussels I Regulation. This type of jurisdiction is mandatory and designed to the benefit of the weaker party –the employee. The article analyses this type of jurisdiction and deals especially with the question, whether the employee and/or the employer can refer to Article 6(1) of the Brussels I Regulation, which provides special jurisdiction in case of co-defendants. In this connection, the authors

\* Martina Repas, doktorica znanosti, izredna profesorica na Pravni fakulteti Univerze v Mariboru  
martina.repas@uni-mb.si

Martina Repas, PhD, Associate Professor at the Faculty of Law, University of Maribor

Tomaž Keresteš, doktor znanosti, docent na Pravni fakulteti Univerze v Mariboru,

tomaz.kerestes@uni-mb.si

Tomaž Keresteš, PhD, Assistant Professor at the Faculty of Law, University of Maribor

*expose and comment on the case law of the EU, current regulation and also indicate solutions in the Proposal for new Brussels I Regulation.*

**Key words:** *individual contract of employment, mandatory jurisdiction, Brussels I Regulation, employee, domicile, co-defendants, Court of Justice of the EU*

## 1. UVOD

Uredba Sveta (ES) št. 44/2001 z dne 22. decembra 2000 o pristojnosti in priznavanju ter izvrševanju sodnih odločb v civilnih in gospodarskih zadevah<sup>1</sup> (v nad.: Bruseljska uredba I), ki razmejuje mednarodno pristojnost med sodišči držav članic EU v teh zadevah,<sup>2</sup> v razmerjih z mednarodnim elementom, vsebuje tudi posebno vrsto pristojnosti v sporih med delavci in delodajalci, konkretno v sporih, ki se nanašajo na individualne pogodbe o zaposlitvi. Gre za t. i. varovalno oz. posebno pristojnost (pristojnost v korist šibkejših strank), ki izključuje uporabo številnih drugih pravil o mednarodni pristojnosti, ki jih določa Bruseljska uredba I, omejuje pa tudi uporabo pravila o prorogirani pristojnosti (*prorogatio fori*) v členu 23 Bruseljske uredbe I v sporih s šibkejšimi strankami.

Ta pristojnost, določena v členih 18–21 Bruseljske uredbe I, je namenjena varstvu delavca, ki je v primerjavi z delodajalcem ekonomsko šibkejša in manj izkušena stranka v pravnih zadevah.<sup>3</sup> Ta namen sicer izhaja že iz točke 13 preambule Bruseljske uredbe I, ki opozarja na posebna pravila, ki so za varstvo pravic delavcev ugodnejša od splošnih pravil. Varstvo z vidika pravil o mednarodni pristojnosti se splošno kaže v tem, da ima delavec možnost izbire sodišča države članice EU, pred katerim bo vložil tožbo zoper svojega delodajalca (gre za sodišča, ki so mu bližja<sup>4</sup>), medtem ko je delodajalec v tem pogledu zelo omejen in lahko vloži tožbo zoper delavca le pred sodiščem države članice EU, kjer ima delavec domicil.

S to tematiko se je v slovenskem pravnem prostoru izčrpno ukvarjal že *Aleš Galič* v prispevku z naslovom *Mednarodna pristojnost v individualnih delovnih*

<sup>1</sup> UL L 12, 1. 1. 2001, str. 1–23.

<sup>2</sup> Razen v tistih civilnih in gospodarskih zadevah, ki so iz dometa uporabe Bruseljske uredbe I izključene in so navedene v členu 1(2) Bruseljske uredbe I.

<sup>3</sup> Stone, Peter, str. 123; glej tudi Mankowski, Peter (Rauscher, Thomas [ed.]), str. 300.

<sup>4</sup> Grusić, Uglješa. 2011, str. 947.

*sporih*, objavljenim v reviji *Delavci in delodajalci*, št. 2–3/2011,<sup>5</sup> pri čemer pa se podrobneje ni ukvarjal s specifičnim vprašanjem možnosti sklicevanja na pravilo o mednarodni pristojnosti glede sotožencev v individualnih delovnih sporih, ki ga izpostavlja ta prispevek, in ureditvijo te tematike v prihodnosti. Namen tega prispevka je tako pojasniti pravila o varovalni pristojnosti v individualnih delovnih sporih in analizirati njeno razmerje do drugih vrst pristojnosti v Bruseljski uredbi I, še posebej glede na člen 6(1) Bruseljske uredbe I, ki določa pristojnosti sodišč v primeru sotožencev in po katerem je zoper vse sotožence podana mednarodna pristojnost sodišča tiste države članice EU, v kateri ima eden od sotožencev domicil. Pogoj za utemeljitev te pristojnosti je, da so tožbeni zahtevki med seboj tako tesno povezani, da jih je smotrno obravnavati in o njih odločati skupaj, da bi se s tem izognili tveganju sprejema nezdružljivih sodnih odločb, ki bi lahko bile posledica ločenih postopkov. Pri tem je namen prispevka analiza trenutne ureditve, ki takega sklicevanja na člen 6(1) Bruseljske uredbe I ne omogoča, kot je o tem odločilo Sodišče EU v zadevi *Glaxosmithkline proti Rouard*,<sup>6</sup> in Predlogom nove Uredbe Evropskega parlamenta in Sveta EU o pristojnosti in priznavanju ter izvrševanju sodnih odločb v civilnih in gospodarskih zadevah<sup>7</sup> (v nad.: Predlog), ki v zvezi s tem sprejema drugačno rešitev. Predlog tako pomembno posega v razmerja med delodajalci in delavci glede določitve mednarodne pristojnosti, vendar ne v smislu ukinitve privilegijev do izbire sodišča na strani delavca, ampak v smislu, da bo lahko le-ta v primeru zaposlitve pri dveh ali več delodajalcih na podlagi člena 6(1) Bruseljske uredbe I vložil tožbo zoper vse delodajalce tudi pred sodiščem države članice EU, kjer ima domicil zgolj eden od njih. To možnost sicer Predlog očitno predvideva tudi za delodajalce, čeprav je bil to eden temeljnih razlogov za to, da je Sodišče EU v zadevi *Glaxosmithkline proti Rouard* zanikalo možnost sklicevanja na pristojnost, ki je predvidena za sotožence.

## 2. SPLOŠNO O VAROVALNIH PRISTOJNOSTIH V BRUSELJSKI UREDBI I

Varovalne pristojnosti so posebna vrsta pristojnosti v Bruseljski uredbi I in se nanašajo na tri vrste sporov: zavarovalne spore (členi 8–14), potrošniške spore (členi

<sup>5</sup> Galič, Aleš, str. 291–310.

<sup>6</sup> Zadeva C-462/06, *Glaxosmithkline in Laboratoires Glaxosmithkline proti Jean-Pierre Rouard*, ZOdl. 2008, str. I-3965.

<sup>7</sup> Bruselj, 14. 12. 2010 (COM(2010) 748 končno).

15–17) in spore iz individualnih pogodb o zaposlitvi (členi 18–21). Njihovo upoštevanje je v sistemu priznavanja in izvrševanja sodnih odločb po pravilih Bruseljske uredbe I izjemno pomembno, saj se v primeru neupoštevanja odločba, ki jo je izdalo sodišče države članice EU, ne prizna ali razglasi za izvršljivo v drugih državah članicah EU (člen 35(1) Bruseljske uredbe I). Vendar pa to ne velja za spore iz individualnih pogodb o zaposlitvi. Za ta primer je namreč predvidena izjema. Razlog pa je v tem, da je v tovrstnih sporih praviloma delavec tisti, ki vložiti tožbo, kar pomeni, da bi nepriznanje odločbe sodišča pomenilo neugoden položaj ravno za šibkejšo stranko, ki jo pravila Bruseljske uredbe I želijo zavarovati.<sup>8</sup>

Varovalne pristojnosti v korist šibkejših strank se bodo uporabile le takrat, ko bodo izpolnjeni vsi pogoji za uporabo pravil o mednarodnih pristojnostih v Bruseljski uredbi I. Določitev te pristojnosti namreč ne vpliva na člen 4 Bruseljske uredbe I (členi 8(1), 15(1) in 18(1) Bruseljske uredbe I). Ta določa t. i. personalni pogoj za uporabo pravil o mednarodni pristojnosti, ki so določene v tej uredbi, in pomeni, da se njena pravila uporabijo, če ima toženec domicil v EU.<sup>9</sup> V primeru, da toženec domicila v EU nima, se uporabijo pravila o mednarodni pristojnosti, kot so določena v nacionalnih zakonih držav članic EU. Od tega pravila sicer obstajajo tudi izjeme. Prva izjema je predvidena za spor, za katerega je podana izključna pristojnost sodišča v državi članici EU v skladu s členom 22 Bruseljske uredbe I. Druga zadeva primer, ko stranki prorogirata pristojnost sodišča v državi članici EU v skladu s členom 23 Bruseljske uredbe I.<sup>10</sup> Tretja izjema je določena v samih določbah o varovalnih pristojnostih, ki vzpostavljajo fikcijo domicila toženca v državi članici EU. Primer tega je člen 18(2) Bruseljske uredbe I, ki določa, da se delodajalec, ki sicer nima domicila v EU, ima pa v EU podružnico, predstavništvo ali drugo poslovno enoto in spor izvira iz poslovanja te enote, obravnava kot oseba z domicilom v EU.<sup>11</sup> Posebej pa je treba omeniti še, da je Sodišče EU v zadevi *Hypoteční banka proti Udu Miku Lindnerju*<sup>12</sup> obseg personalnega kriterija razširilo tudi na primere, ko nacionalno sodišče ne more ugotoviti domicila

<sup>8</sup> Bogdan, Michael, str. 78.

<sup>9</sup> Pojem domicila je opredeljen v členu 59 za fizične osebe in členu 60 Bruseljske uredbe I za pravne osebe.

<sup>10</sup> V praksi in teoriji je zaslediti stališča, da tudi tiha privolitve v členu 24 Bruseljske uredbe I pomeni izjemo od splošnega pravila (Stone, Peter, str. 66). Takšen zaključek naj bi izhajal iz odločbe Sodišča EU v zadevi C-412/98, Group Josi proti UGIC, ZOdl. 2000, str. I-5925, pa tudi iz analogije na člen 23 ter iz pogajanj v času nastajanja Bruseljske uredbe I (Stone, Peter, str. 186).

<sup>11</sup> Glej določbi z enakim besedilom v členih 15(2) in 9(2) Bruseljske uredbe I.

<sup>12</sup> Zadeva C-327/10, ZOdl. 2011.

toženca v nobeni državi članici EU, prav tako pa tudi ne razpolaga s podatki, da ima toženec domicil izven ozemlja EU, pod pogojem, da je toženec imel zadnji znani domicil v državi članici EU.

Določitev pristojnosti na podlagi členov 18–21 prav tako ne vpliva na člen 5(5) Bruseljske uredbe I (členi 8(1), 15(1) in 18(1) Bruseljske uredbe I). Ta se sicer ne nanaša na pogoje za uporabo pravil o mednarodni pristojnosti v tem pravnem aktu EU, ampak na samo pravilo o mednarodni pristojnosti. V skladu s tem členom je v sporih, ki izhajajo iz poslovanja podružnice, agencije ali druge poslovne enote, mednarodno pristojno sodišče v kraju, v katerem se podružnica, agencija ali poslovna enota nahaja. Ta določba omogoča tožniku dodatni forum. Pri tem je treba izpostaviti, da, kljub podobnosti besedila, ne gre za isto situacijo kot v členu 18(2) Bruseljske uredbe I. Člen 5(5) Bruseljske uredbe I se namreč nanaša na situacijo, ko ima toženi delodajalec z domicilom v EU tudi druge enote na območju EU. Člen 18(2) Bruseljske uredbe I pa na situacijo, ko delodajalec nima domicila v EU, ima pa tam podružnico ali drugo poslovno enoto.

Glede na različne sisteme in različne vrste mednarodnih pristojnosti v Bruseljski uredbi I (splošna, alternativne oz. specialne, izključne, prorogirana in tiha pristojnost), je pomembno poudariti, da varovalne pristojnosti izključujejo uporabo splošne pristojnosti v členu 2 Bruseljske uredbe I, ki se ravna po domicilu toženca, prav tako pa tudi uporabo alternativnih pristojnosti v členih 5–7 Bruseljske uredbe I. Razmerju do prorogirane pristojnosti v členu 23 Bruseljske uredbe I bo namenjeno več pozornosti v nadaljevanju prispevka, medtem ko imata le izključna pristojnost v členu 22 in pristojnost na podlagi tihe privolitve v členu 24 Bruseljske uredbe I<sup>13</sup> prednost pred varovalno pristojnostjo.<sup>14</sup> Prednost pristojnosti na podlagi tihe privolitve je mogoče utemeljiti s samim besedilom člena 24, ki izrecno določa, da ta pristojnost ne posega zgolj v izključno pristojnost v členu 22 Bruseljske uredbe I, kar torej pomeni, da je npr. v primeru vložitve tožbe zoper delodajalca pred sodiščem v državi članici EU, ki ga sicer člen 19 Bruseljske uredbe I ne določa, pristojnost tega sodišča utemeljena kljub kršitvi pravila o varovalnih pristojnostih, če je delodajalec v to privolil. Čeprav je po drugi strani res, da tudi člen 21 Bruseljske uredbe I določa, da je od varovalnih pristojnosti v sporih glede individualnih pogodb o zaposlitvi mogoče odstopiti zgolj v primeru dogovora strank, pa še to je možno le v dveh izjemnih situacijah oz. ob izpolnjevanju

<sup>13</sup> Ta določa pristojnost sodišča tiste države članice EU, pred katerim se toženec spusti v postopek, če se ni spustil v postopek zato, da bi ugovarjal pristojnosti.

<sup>14</sup> Bogdan, Michael, str. 65

posebnih pogojev. Ne glede na to prevladujejo argumenti v korist pristojnosti na podlagi tihe privolitve, sploh če upoštevamo njeno utemeljitev z načelom *volenti non fit iniuria*.<sup>15</sup> Prav tako pa lahko potrditev temu stališču najdemo tudi v odločbi Sodišča EU v zadevi *ČPP proti Bilas*,<sup>16</sup> ki sicer zadeva zavarovalne spore, vendar pa bi lahko bila uporabna tudi za spore glede individualnih pogodb o zaposlitvi.<sup>17</sup> V tej odločbi je Sodišče EU odločilo, da se mora sodišče tudi v takih sporih izreči za pristojno na podlagi člena 24 Bruseljske uredbe I, če se stranka spusti v spor in ne ugovarja nepristojnosti. Nasprotniki tega stališča navajajo nevarnost tega, ki se kaže v tem, da se šibkejše stranke ne zavedajo posledic tihe privolitve v pristojnost sodišča.<sup>18</sup> Zato se pojavlja potreba po izrecni vključitvi obveznosti na strani sodišča, da šibkejšo stranko seznanijo s posledicami tega.19

### 3. IN FAVOREM LABORATORIS IN BRUSELJSKA UREDBA I

#### 3.1. Domet uporabe

Členi 18–21 Bruseljske uredbe I vsebujejo pravila o varovalni pristojnosti v primerih, ki zadevajo individualne pogodbe o zaposlitvi. Bruseljska uredba I ne definira pojma individualne pogodbe o zaposlitvi. Je pa tudi ta pojem, kot to velja tudi za večino pojmov v Bruseljski uredbi I, treba razlagati avtonomno, tj. v skladu s sistemom, cilji in nameni same Bruseljske uredbe I in torej neodvisno od nacionalnih pravil držav članic EU.<sup>20</sup> Le na ta način se namreč lahko zagotovi enotna uporaba unitarnih pravil, kar je tudi eden od temeljnih namenov Bruseljske uredbe I.

Že iz same uporabe besed v členu 18 Bruseljske uredbe I izhaja uporabljivost tega člena le za zadeve, ki se nanašajo na individualne pogodbe o zaposlitvi. To vsekakor izključuje nepogodbena pravna razmerja, za katere se obravnavana

<sup>15</sup> Tako Briggs, Adrian in Rees, Peter, str. 91. Primerjaj Mota, Carlos, Esplugues in Moreno, Guillermo, Palao (Magnus, Ulrich in Mankowski, Peter [ed.]), str. 410. Tako stališče zavzema tudi Galič, Aleš, str. 303–304.

<sup>16</sup> Zadeva C-111/09, Česká podnikatelská pojišťovna as, Vienna Insurance Group proti Michalu Bilasu, ZOdl. 2010, str. I-04545.

<sup>17</sup> Glej tudi zadevo C-111/09, Česká podnikatelská pojišťovna as, Vienna Insurance Group proti Michalu Bilasu, ZOdl. 2010, str. I-04545, točka 30.

<sup>18</sup> Glej pri Grušič, Uglješa. 2011, str. 954 in tam navedeno literaturo v op. 41.

<sup>19</sup> Grušič, Uglješa. 2011, str. 955, prim. Galič, Aleš, str. 304.

<sup>20</sup> Mota, Carlos, Esplugues in Moreno, Guillermo, Palao (Magnus, Ulrich in Mankowski, Peter [ed.]), str. 394; Kropholler, Jan, str. 232.

pravila ne uporabljajo,<sup>21</sup> prav tako pa tudi spore glede pravic iz kolektivnih sporazumov.<sup>22</sup> Naravo individualne pogodbe o zaposlitvi je opredelilo Sodišče EU v zadevi *Shenavai proti Kreischer*<sup>23</sup> kot pogodbo, s katero se ustvarja trajna vez med delavcem in delodajalcem, preko katere delavec postane del organiziranega poslovanja delodajalca. Take pogodbe so povezane s krajem, kjer se dejavnosti opravljajo. Pojem individualne pogodbe o zaposlitvi ne zajema tudi pogodb o zagotavljanju profesionalnih storitev. Kot primer tega lahko navedemo arhitekta ali pravnika, ki je samostojen pogodbenik, ki izvaja določeno nalogo.

### 3.2. Tožba proti delodajalcu

Člen 19 Bruseljske uredbe I določa mednarodno pristojnost v primeru, ko se v vlogi tožnika pojavi delavec. Ta ima možnost izbire sodišč v različnih državah članicah EU. V prvi vrsti lahko tožbo vloži pred sodiščem v državi članici EU, kjer ima delodajalec domicil. Gre za prenos pravila o splošni pristojnosti po domicilu toženca iz člena 2 v člen 19(1) Bruseljske uredbe I. V primeru, da delodajalec nima domicila v EU, ima pa v EU podružnico, predstavništvo ali drugo poslovno enoto, se po členu 18(2) Bruseljske uredbe I te poslovne enote štejejo za njegov domicil.<sup>24</sup> Alternativno lahko vloži tožbo tudi pred sodiščem v kraju, kjer delavec običajno opravlja svoje delo ali je nazadnje opravljal svoje delo (člen 19(2) (a) Bruseljske uredbe I). Besedna zveza »kjer je nazadnje opravljal svoje delo« se očitno nanaša na primer, ko je delovno razmerje prenehalo pred vložitvijo tožbe zoper delodajalca.<sup>25</sup> Če delavec običajno ni opravljal ali ne opravlja svojega dela v eni in isti državi, pa lahko vloži tožbo pred sodišči v kraju, kjer se nahaja ali kjer se je nahajala poslovna enota, ki ga je zaposlila (člen 19(2)(b) Bruseljske uredbe I). To pravilo se nanaša na sedanjo in preteklo lokacijo poslovne enote, ki je delavca zaposlila, njena prednost pa je v tem, da se lahko uporabi tudi v primeru prenehanju poslovne enote. Po drugi strani je določitev mednarodne pri-

<sup>21</sup> Mankowski, Peter (Rauscher, Thomas [ed.]), str. 300. Več o pojmu zaved, ki se nanašajo na individualne pogodbe o zaposlitvi glej tudi pri Galič, Aleš, str. 294–296.

<sup>22</sup> Briggs, Adrian in Rees, Peter, str. 108. Več o primerih, ki sodijo v člen 18 Bruseljske uredbe I, glej pri Mankowski, Peter (Rauscher, Thomas [ed.]), str. 203 in nad.

<sup>23</sup> Zadeva 266/85, H. Shenavai proti K. Kreischer, ZOdl. 1987, str. 239.

<sup>24</sup> Mota, Carlos, Esplugues in Moreno, Guillermo, Palao (Magnus, Ulrich in Mankowski, Peter [ed.]), str. 398.

<sup>25</sup> Stone, Peter, str. 140.



stojnosti na tej podlagi tudi slabost, ker ne obstaja več realna vez med izbranim sodiščem in sporom, ki pred njim poteka. Sicer pa ima ta pristojnost postransko vlogo zaradi široke razlage pojma običajnega opravljanja dela delavca v členu 19(2)(a) Bruseljske uredbe I,<sup>26</sup> kot bo to pojasnjeno v nadaljevanju. Seveda pa lahko delavec vložijo tožbo zoper delodajalca tudi pred sodišči v državi članici EU v skladu s členom 5(5) Bruseljske uredbe, tj. v državi članici EU, kjer ima delodajalec podružnico, predstavništvo ali drugo poslovno enoto, kot to določa že člen 18(1) Bruseljske uredbe I, vložijo pa lahko zoper njega tudi nasprotno tožbo pred sodiščem v državi članici EU, kjer je zoper njega sprožil postopek delodajalec (člen 20(2) Bruseljske uredbe I).

V zvezi s členom 19(2)(a) Bruseljske uredbe I se postavlja vprašanje razlage pojma običajnega opravljanja dela delavca. Ta pojem je treba razlagati v luči odločb Sodišča EU iz časa veljave Bruseljske konvencije o pristojnosti in priznavanju ter izvrševanju odločb v civilnih in gospodarskih zadevah iz leta 1968 (v nad.: Bruseljska konvencija), ki je bila predhodnica Bruseljske uredbe I. Poudarja se, da ta pojem sicer ne predstavlja posebnih težav, ko delavec opravlja delo na enem kraju. Lahko pa nastopijo težave, če delavec opravlja delo v več krajih. Glede na splošno načelo Bruseljske uredbe I, po katerem se je treba izogniti situaciji, ko bi o zadevi lahko odločala sodišča v več državah članicah EU, kar bi lahko pripeljalo do nezdržljivih odločb, je jasno, da o sporu ne morejo odločati sodišča v vseh državah članicah EU, kjer delavec opravlja delo, in je tako treba določiti pristojnost sodišča na enem kraju oz. v eni državi članici EU. Sodišče EU je o tem odločalo v zadevah *Mulox proti Geels*<sup>27</sup> in *Rutten proti Cross Medical*.<sup>28</sup> Pri tem je v primeru, ko delavec opravlja svoje delo v dveh ali več državah, s pojmom običajnega opravljanja dela razumeti kraj, kjer ima delavec učinkovit center svojih delovnih aktivnosti, s katerega ali na katerem izvaja bistveni del svojih obveznosti, ki jih ima do delodajalca. Za primer lahko navedemo komercialnega direktorja, ki običajno opravlja delo v svoji pisarni, v kateri le-tega organizira, čeprav pogosto potuje v druge države.<sup>29</sup> V zadevi *Weber proti Universal Ogden Services*<sup>30</sup> pa je Sodišče EU pojasnilo ta pojem v primeru, ko takšen trajni center dejavnosti pri delavcu ne obstaja. V takem primeru je treba

<sup>26</sup> Mota, Carlos, Esplugues in Moreno, Guillermo, Palao (Magnus, Ulrich in Mankowski, Peter [ed.]), str. 405–406; primerjaj Stone, Peter, str. 141.

<sup>27</sup> Zadeva C-125/92, *Mulox IBC Ltd proti Hendrick Geels*, ZOdl. 1993, str. I-4075.

<sup>28</sup> Zadeva C-383/95, *Petrus Wilhelmus Rutten proti Cross Medical Ltd*, ZOdl. 1997, str. I-57.

<sup>29</sup> Stone, Peter, str. 140.

<sup>30</sup> Zadeva C-37/00, *Herbert Weber proti Universal Ogden Services Ltd*, ZOdl. 2002, str. I-2013.

upoštevati celotno trajanja delovnega razmerja, relevanten kraj pa bo praviloma kraj, kjer je delavec najdlje opravljal svoje delo. Sodišče EU pa je še navedlo, da je izjemoma treba upoštevati tudi zadnje obdobje dela, če je delavec, ki je najprej delal na enem kraju, trajno prevzel delo na drugem kraju. Prav tako je za razjasnitev oz. razlago tega pojma pomembna odločba Sodišče EU v zadevi *Pugliese proti Finmeccanica*.<sup>31</sup> V tej zadevi je šlo za delavca, ki ga je zaposlila italijanska družba, da bi začasno opravljal delo za povezano nemško družbo, nato pa bi ponovno opravljal delo za italijansko družbo. Delavec je vložil tožbo zoper italijansko družbo v Nemčiji. Sodišče EU je odločilo, da se lahko v sporu med delavcem in prvim delodajalcem kot kraj, kjer je delavec opravljal delo za drugega delodajalca, šteje za kraj, kjer običajno opravlja svoje delo, če ima prvi delodajalec v času sklenitve druge pogodbe o zaposlitvi interes pri izvajanju storitev delodajalca pri drugem delodajalcu v kraju, ki ga slednji določi. Obstoj takega interesa mora biti določen na izčrpnih podlagi, pri čemer je treba upoštevati vse okoliščine primera, kot je npr. načrtovanje sklenitve druge pogodbe že v času sklepanja prve pogodbe, obstoj organizacijske ali ekonomske vezi med delodajalcema itd.<sup>32</sup>

### 3.3. Tožba proti delavcu

Člen 20 Bruseljske uredbe I določa podlago za vložitev tožbe v primeru, da je tožnik delodajalec. V taki situaciji velja pomembna omejitev, katere namen je ravno varstvo delavca – *in favorem laboratoris*. V skladu s členom 20(1) Bruseljske uredbe I lahko delodajalec vloži tožbo zoper delavca le pred sodišči tiste države članice EU, kjer ima delavec domicil. Ta določba delavcu zagotavlja, da se mu ni treba zagovarjati pred tujim, nepoznanim sodiščem.<sup>33</sup> Izjema je nasprotna tožba, ki jo vloži delodajalec zoper delavca pred sodiščem v tisti državi članici EU, pred katerim je delavec zoper delodajalca vložil tožbo (člen 20(2) Bruseljske uredbe I).

---

<sup>31</sup> Zadeva C-437/00, Giulia Pugliese proti Finmeccanica SpA, *Betriebsteil Alenia Aerospazio*, ZOdl. 2003, str. I-3573.

<sup>32</sup> Glej Stone, Peter, str. 141. Podrobneje o tem pravilu glej tudi pri Galič, Aleš, str. 299–301.

<sup>33</sup> Grušič, Uglješa. 2012, str. 14.

### 3.4. Napoteni delavci

V zvezi z določitvijo mednarodne pristojnosti v sporih med delavci in delodajalci je treba upoštevati tudi Direktivo Evropskega parlamenta in Sveta št. 96/71/ES z dne 16. decembra 1996 o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev<sup>34</sup> (v nadaljnjem besedilu: Direktiva), ki ima kot specialnejši predpis prednost pred uporabo Bruseljske uredbe I.<sup>35</sup> V skladu s členom 2 Direktive je napoteni delavec tisti delavec, ki za omejen čas opravlja delo na ozemlju države članice EU, ki ni država, v kateri običajno dela. V sporih z delodajalci, ki pa so omejeni na izvrševanje pravice do pogojev zaposlitve in dela v členu 3 Direktive (npr. glede maksimalnega delovnega časa in minimalnega počitka ali minimalnega plačanega letnega dopusta idr.), je določena mednarodna pristojnost sodišča tiste države, na katere ozemlje je ali je bil delavec napoten. Ta pristojnost pa ne vpliva na pravico do vložitve tožbe v drugi državi članici EU po pravilih obstoječih mednarodnih konvencij o sodni pristojnosti (člen 6 Direktive), tj. Bruseljska konvencija oz. danes Bruseljska uredba I. To torej pomeni, da ima na podlagi Direktive napoteni delavec še dodatno alternativno možnost izbire mednarodne pristojnosti<sup>36</sup> za primere iz člena 3 Direktive. Izbere pa seveda pristojnost sodišča tiste države članice EU, ki najbolj odgovarja njegovim interesom.<sup>37</sup>

### 3.5. Prorogacija mednarodne pristojnosti v zadevah, ki se nanašajo na individualne pogodbe o zaposlitvi

Pravilom o mednarodni pristojnosti, ki so vsebovani v členih 19 in 20 Bruseljske uredbe I, se je mogoče izogniti le v primeru, da se delavec in delodajalec dogovorita za pristojnost sodišča v drugi državi članici EU (člen 21 Bruseljske uredbe I).<sup>38</sup> Možnost izbire sodišča torej obstaja, vendar pa je precej omejena. Omejena

<sup>34</sup> UL L 18, 21. 1. 1997, str. 1–6.

<sup>35</sup> Glej člen 67 Bruseljske uredbe I, ki določa prednostno uporabo določb o mednarodni pristojnosti ter priznanju in izvršitvi sodnih odločb v predpisih EU ali v nacionalni zakonodaji, ki je bila sprejeta zaradi uskladitve s temi predpisi.

<sup>36</sup> Prim. Galič, Aleš, str. 307, ki v zvezi s tem izpostavlja tudi vprašanje pravilne implementacije določbe o mednarodni pristojnosti iz te Direktive v slovenski pravni red.

<sup>37</sup> Mota, Carlos, Esplugues in Moreno, Guillermo, Palao (Magnus, Ulrich in Mankowski, Peter [ed.]), str. 408 in tam navedena literatura.

<sup>38</sup> Obstaja sicer še ena izjema, na katero smo opozorili že zgoraj – tj. pristojnost na podlagi tihe privolitve.

pa ni samo s pravili v členu 21, pač pa tudi s pravili v členu 23, ki vsebuje splošne določbe glede prorogacije pristojnosti, čeprav tega člen 21 Bruseljske uredbe I izrecno ne določa.<sup>39</sup> Omejitve načela svobodne izbire so razumljive, če upoštevamo neenako razmerje moči med eno in drugo stranko v individualnih pogodbah o zaposlitvi. Upoštevanje načela svobodne izbire mednarodne pristojnosti bi namreč imelo za posledico izvrševanja vpliva na šibkejšo stranko, s čimer bi se izničil namen zakonodajalca EU v členih 18–20 Bruseljske uredbe I. Zato se načelo svobodne izbire v tovrstnih sporih uveljavlja le v obsegu, ki je v korist delavca.<sup>40</sup>

Člen 21 Bruseljske uredbe I določa, da se stranki lahko dogovorita o pristojnosti sodišča v drugi državi članici EU, kar pomeni, da s tem izključita uporabo pravil v členih 19 in 20 Bruseljske uredbe I. Vendar pa je tak dogovor možen le v dveh izjemnih primerih. Prvi se nanaša na izpolnjevanje dodatnega pogoja, po katerem mora biti dogovor sklenjen po nastanku spora (člen 21(1) Bruseljske uredbe I). Pred nastankom spora bi namreč lahko delodajalec vplival na delavca in ga tako prikrajšal za varstvo, ki mu je zagotovljeno s členoma 19 in 20 Bruseljske uredbe I. Po nastanku spora pa obstaja majhna verjetnost izvrševanja takega vpliva.<sup>41</sup> Zato je dogovor o pristojnosti po nastanku spora mogoč, kar se utemeljuje s tem, da bo delavec temu vprašanju posvetil zadostno pozornost, zavrnitev ponudbe o pristojnosti s strani delodajalca pa zanj tudi ne more imeti negativnih posledic.<sup>42</sup> Na to pristojnost se lahko sklicuje ne le delavec, ampak tudi delodajalec.<sup>43</sup> Vprašanje, ki je za uporabo te določbe pomembno, pa je tudi vprašanje nastanka spora med strankama. V literaturi se navaja, da je to takrat, ko se stranki glede določene zadeve ne strinjata in neposredno ali pa v kratkem času sledi sodni postopek.<sup>44</sup> V drugem primeru pa je dogovor o pristojnosti določen v korist

<sup>39</sup> Briggs, Adrian in Rees, Peter, str. 96. Avtorja to sicer navajata za zavarovalne spore, vendar pa to, glede na naravo varovalnih pristojnosti, smiselno velja tudi za spore glede individualnih pogodb o zaposlitvi. Tako tudi Mota, Carlos, Esplugues in Moreno, Guillermo, Palao (Magnus, Ulrich in Mankowski, Peter [ed.]), str. 412. Kar zadeva formalne pogoje za sklenitev sporazuma o *prorogatio fori* v členu 23 Bruseljske uredbe I, bo prišla v poštev sklenitev dogovora v pisni obliki ali pa njegova potrditev v pisni obliki (člen 23(1)(a)), saj se formalni pogoji, ki so navedeni v členu 23(1)(b) in (c) v razmerju med delodajalcem in delavcem dejansko ne morejo izpolniti. Glej tudi Mankowski, Peter (Rauscher, Thomas [ed.]), str. 338.

<sup>40</sup> Mota, Carlos, Esplugues in Moreno, Guillermo, Palao (Magnus, Ulrich in Mankowski, Peter [ed.]), str. 411.

<sup>41</sup> Mota, Carlos, Esplugues in Moreno, Guillermo, Palao (Magnus, Ulrich in Mankowski, Peter [ed.]), str. 412.

<sup>42</sup> Galič, Aleš, str. 303.

<sup>43</sup> Glej tudi Schlosser, Peter, F., str. 125.

<sup>44</sup> Glej Mankowski, Peter (Rauscher, Thomas [ed.]), str. 336 in tam navedeno literaturo.

delojemalca, saj mu je s tem omogočeno, da sproži postopek pred sodišči, ki jih člen 19 Bruseljske uredbe I ne določa (člen 21(2) Bruseljske uredbe I). Je pa seveda možnost tega pogojena s strinjanjem delodajalca. Ta pristojnost ni vezana na sklenitev dogovora po nastanku spora in je tako lahko dogovorjena že v sami individualni pogodbi o zaposlitvi.

## 4. UPORABA PRAVIL O SOTOŽENCIH IN ODLOČBAH SODIŠČA EU V ZADEVI GLAXOSMITHKLINE PROTI JEAN-PIERRU ROUARD

### 4.1. Sotoženci

Člen 6(1) Bruseljske uredbe I vsebuje pravilo o mednarodni pristojnosti sodišč držav članic EU v primeru sotožencev in se uvršča v skupino alternativnih pristojnosti. V skladu s tem členom je v primeru, da je tožena ena ali več oseb, pristojno sodišče v državi članici EU, kjer ima ena od njih domicil, če so tožbeni zahtevki med seboj tako tesno povezani, da jih je smotrno obravnavati in o njih odločati skupaj, ne da bi se s tem izognili tveganju nezdržljivosti sodnih odločb, ki bi bile lahko posledica ločenih postopkov. Naj omenimo tudi, da se ta člen ne more uporabiti, če toženec nima domicila v EU.<sup>45</sup> To torej pomeni, da morajo imeti vsi sotoženci domicil v državah članicah EU.<sup>46</sup>

Obravnavani člen v praksi povzroča precej težav in nejasnosti,<sup>47</sup> ki pa jih v tem prispevku posebej ne izpostavljamo, saj njegov namen ni podrobna analiza tega člena, pač pa zgolj ustreznost njegove ne(uporabe) v zadevah, ki se nanašajo na individualne pogodbe o zaposlitvi.

Temeljni namen člena 6(1) Bruseljske uredbe I je izognitev nezdržljivih odločitev sodišč v različnih državah članicah EU in ekonomičnost postopka. Kot podlaga za utemeljitev mednarodne pristojnosti sodišča države članice EU, je lahko zelo pomemben tudi v zadevah, ki se nanašajo na individualne pogodbe o zaposlitvi. V primeru spora med delavcem in dvema ali več delodajalci bi tako lahko delavec vložil tožbo zoper vse delodajalce zgolj pred sodiščem ene države članice EU, tj.

<sup>45</sup> Zadeva C-51/97, La Réunion Européenne proti Spliethoff's Bevrachtingkantoor, ZOdl. 1998, str. I-6511.

<sup>46</sup> Tang, Zheng, Sophia, str. 85.

<sup>47</sup> O tem glej Stone, Peter, str. 116 in nad.; Tang, Zheng, Sophia, 85 in nad.; in Muir Watt, Horatia (Magnus, Ulrich in Mankowski, Peter [ed.]), str. 296 in nad.

sodiščem, kjer ima eden od delodajalcev svoj domicil oz. sedež. Možnost uporabe člena 6(1) Bruseljske uredbe I bi bila tako nedvomno v korist delavca kot šibkejše stranke, prav tako bi bila tudi v skladu s temeljnim namenom tega člena, se pa postavlja vprašanje, ali trenutna ureditev dopušča takšno možnost. Naj omenimo, da je Bruseljska konvencija to možnost dopuščala. Ta namreč ni poznala posebnih varovalnih pristojnosti za zadeve v zvezi z individualnimi pogodbami o zaposlitvi. V členu 5(1) te konvencije je bila določena specialna pristojnost za vse pogodbene zadeve z določljivo pristojnosti sodišča kraja, kjer je bilo treba izpolniti zadevno obveznost. Dodatno pa je bil ta kraj določen za zadeve v zvezi z individualnimi pogodbami o zaposlitvi, in sicer kot kraj, kjer delavec običajno opravlja svoje delo oz. v primeru, da običajno ne opravlja dela v nobeni državi, je lahko bil delodajalec tožen tudi pred sodišči v kraju, kjer se nahaja ali se je nahajala poslovna enota, ki je zaposlila delavca. Ker je torej bila ta pristojnost vključena med določbe o specialnih pristojnostih in ni šlo za posebne varovalne pristojnosti, se je seveda lahko uporabila tudi mednarodna pristojnost glede sotožencev, saj za to ni obstajala določba v Bruseljski konvenciji, ki bi tako uporabo izključila.

Ureditev iz Bruseljske konvencije se je glede določitve pristojnosti v zvezi z individualnimi pogodbami o zaposlitvi spremenila s sprejemom Bruseljske uredbe I. Kot je bilo že navedeno, je zakonodajalec EU to pristojnost prenesel v poglavje o varovalnih pristojnostih. To pa odpira pomembno vprašanje glede uporabljivosti člena 6(1) Bruseljske uredbe I tudi v tovrstnih sporih, s katerim se je ukvarjalo Sodišče EU v zadevi *Glaxosmithkline proti Rouard*.

## **4.2. Odločba sodišča EU v zadevi Glaxosmithkline proti Jean-Pierru Rouard**

G. Jean-Pierre Rouard se je leta 1977 zaposlil v družbi Laboratories Beecham Sévigné s sedežem v Franciji, od koder je bil na delo poslan v različne afriške države. V skladu s pogodbo o zaposlitvi, ki je bila sklenjena leta 1984 z družbo Beecahm Research UK s sedežem v Združenem kraljestvu, se je zaposlil pri tej družbi in je bil poslan na delo v Maroko. Pogodba je določala ohranitev pogodbenih pravic, ki jih je Rouard pridobil v okviru svoje prvotne pogodbe o zaposlitvi s prvo družbo, zlasti še ohranitev delovne dobe in pravic do nadomestila za prenehanje delovnega razmerja. Ker je bil Rouard odpuščen leta 2001, je leta 2002 vložil tožbo pred francoskim sodiščem zoper družbo Laboratories

Glaxosmithkline, ki je pravna naslednica družbe Laboratories Beecham Sévigné s sedežem v Franciji, in zoper družbo Glaxosmithkline, ki je pravna naslednica družbe Beecham Research UK s sedežem v Združenem kraljestvu. S tožbo je zahteval solidarno plačilo različnih nadomestil in odškodnine z obrestmi zaradi nespoštovanja postopka odpovedi delovnega razmerja, zaradi odpovedi delovnega razmerja brez dejanskega in resnega vzroka in zaradi nezakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Rouard je menil, da je treba obe družbi šteti za njegova delodajalca in ker je francosko sodišče pristojno za družbo s sedežem v Franciji, je tako na podlagi člena 6(1) Bruseljske uredbe I pristojno tudi za družbo s sedežem v Združenem kraljestvu.

Francosko sodišče je Sodišču EU v predhodno odločanje predložilo vprašanje, ali se lahko pravilo o specialni pristojnosti glede sotožencev uporabi tudi za tožbo, ki jo vložijo delavec zoper dve družbi s sedežema v različnih državah članicah EU, ki ju šteje za sodelodajalki. Sodišče EU je odločilo, da se pravilo o mednarodni pristojnosti v členu 6(1) Bruseljske uredbe I ne more uporabiti v individualnih delovnih sporih. Pri odgovoru na zastavljeno vprašanje se je oprlo na dobesečno razlago členov 18–21 Bruseljske uredbe I, na pravila ozke razlage in na pripravljiva gradiva<sup>48</sup> v zvezi s sprejemom Bruseljske uredbe I.

Sodišče EU je v predmetni zadevi najprej opozorilo na posebne pristojnosti glede individualnih pogodb o zaposlitvi v členih 18–21 Bruseljske uredbe I, ki imajo varovalno funkcijo in jih ni mogoče spremeniti ali pa nadomestiti z drugimi pristojnostmi iz Bruseljske uredbe I, razen v primeru izrecnega sklicevanja v teh členih. Sodišče EU je ugotovilo, da takega izrecnega sklicevanja na člen 6(1) členu 18–21 Bruseljske uredbe I ne vsebujejo, zaradi česar je treba ugotoviti, da dobesečna razlaga zadevnih določb izključuje uporabo člena 6(1) Bruseljske uredbe I. V postopku so vlade nekaterih držav članic EU opozarjale na teleološko razlago, ki bi nakazovala na drugačno rešitev, vendar Sodišče EU tega ni sprejelo, ker se je osredotočilo na ozko razlago členov 18–21 Bruseljske uredbe I.<sup>49</sup> Sicer bi uporaba člena 6(1) Bruseljske uredbe I omogočila, da se pred enim sodiščem predložijo povezani zahtevki, ki se nanašajo na več toženih oseb, kar bi ustrezalo splošnemu načelu ekonomičnosti postopka. Vendarle pa bi to pomenilo tudi, da bi se na člen 6(1) Bruseljske uredbe I lahko sklicevali ne le delavci, pač pa tudi

<sup>48</sup> Predlog Bruseljske uredbe I (UL C 376 E, 1999, str. 1) namreč določa, da pravila o pristojnosti v individualnih delovnih sporih nadomestijo splošno in specialne pristojnosti.

<sup>49</sup> Zadeva C-462/06, Glaxosmithkline in Laboratoires Glaxosmithkline proti Jean-Pierre Rouard, ZOdl. 2008, str. I-3965, tč. 28.

delodajalci. To pa bi povzročilo posledice, ki bi bile v nasprotju s ciljem varstva, ki ga zasledujejo pravila o varovalnih pristojnostih v sporih iz individualnih pogodb o zaposlitvi.<sup>50</sup> Seveda obstaja možnost, na katero sta opozorili francoska in nemška vlada, po kateri bi se člen 6(1) Bruseljske uredbe I razlagal tako, da bi se na ta člen lahko skliceval le delavec, ne pa tudi delodajalec, vendar je Sodišče EU to možnost prav tako zavrnilo iz razloga pravne varnosti in predvidljivosti pravil o mednarodni pristojnosti v Bruseljski uredbi I.

Ni mogoče trditi, da je bila odločitev Sodišča EU v tej zadevi napačna, upošteva joč strukturo Bruseljske uredbe I. Je pa res, da rezultat te odločitve pomembno vpliva na interese delavca, ki pa so predmet posebnega varstva v Bruseljski uredbi I in za katere v takih primerih ni mogoče zatrditi, da so zadosti upoštevanji oz. je delavec prikrajšan v tem, da koristi ugodnosti pravil o mednarodni pristojnosti, ki so mu sicer v korist. Tako je v sporih z več delodajalci prisiljen vložiti tožbo pred sodišči v različnih državah članicah EU. Poleg tega pa je treba upoštevati še, da je odločitev Sodišča EU v nasprotju z namenom člena 6(1) Bruseljske uredbe I – tj. izogniti se ločenim postopkom, ki lahko vodijo do nezdržljivih sodnih odločb,<sup>51</sup> prav tako pa tudi v nasprotju z načelom ekonomičnosti.

## 5. PREDLOG NOVE BRUSELJSKE UREDBE I

Uredba 44/2001 se uporablja že od leta 2002. Osem let kasneje je Komisija EU ocenila njeno uporabo in delovanje v praksi in podala predloge za njene spremembe oz. dopolnitve. Ena takih sprememb, ki bo vplivala na uporabo Bruseljske uredbe I nasploh in torej tudi na zadeve, ki se nanašajo na individualne pogodbe o zaposlitvi, je ukinitve personalnega kriterija uporabe in s tem razširitev pravil o mednarodni pristojnosti tudi na tožence z domicilom izven ozemlja EU. V ta namen so predlagana nova pravila o mednarodni pristojnosti, ki ustvarjajo forum za tožence, ki nimajo domicila v EU.

Predlog nove Bruseljske uredbe I pa v zadevah, ki se nanašajo na individualne pogodbe o zaposlitvi, navaja še eno pomembno spremembo. Predlog člena 18(1) namreč določa, da se v tovrstnih zadevah pristojnost določa ne glede na člen 6(1)

<sup>50</sup> Zadeva C-462/06, Glaxosmithkline in Laboratoires Glaxosmithkline proti Jean-Pierre Rouard, ZOdl. 2008, str. I-3965, tč. 27, 29 in 30.

<sup>51</sup> Tang, Zheng, Sophia, str. 96.



Bruseljske uredbe I, kar pomeni, da se lahko v teh zadevah uporabi tudi pravilo o mednarodni pristojnosti za sotožence. Predlog sicer očitno ne predvideva omejitve te možnosti zgolj na delavce, kar pomeni, da se lahko nanjo sklicujejo tudi delodajalci. Pri tem pa vendarle opozarja, da se situacije, ko bi delodajalec vložil tožbo zoper več delavcev, v praksi ne bodo pojavljale v zadevah, ki se nanašajo na individualne pogodbe o zaposlitvi.<sup>52</sup> Ne glede na to je taka rešitev lahko sporna, saj bo s tem (pa čeprav morda res v izjemno redkih primerih) delavec kot šibkejša stranka tožen tudi pred sodiščem v državi članici EU, kjer nima domicila, kar je v nasprotju z namenom varovalnih pristojnosti. Iz tega razloga bi bilo bolje, ko bi predlagatelj razmišljal o dvojni ureditvi tega vprašanja, po kateri bi bila pravila o varovalnih pristojnostih opcijska v primeru, ko bi se kot tožnik pojavil delavec, in prisilna v primerih, ko bi se v vlogi tožnika pojavil delodajalec.<sup>53</sup>

## 6. ZAKLJUČEK

Bruseljska uredba I delavcu kot šibkejši stranki individualne pogodbe o zaposlitvi zagotavlja posebno varstvo v različnih pogledih: od tega, da delavcu kot tožencu zagotavlja, da bo lahko tožen le pred domačim sodiščem, da mu kot tožniku omogoča izbiro foruma<sup>54</sup> v tožbi zoper delodajalca in da ga varuje pred potencialnim vplivom delodajalca glede dogovora o pristojnosti.

Bruseljska uredba I tako razlikuje med pravili o mednarodni pristojnosti v primeru, ko se v vlogi tožnika pojavi delavec in ko se v vlogi tožnika pojavi delodajalec. Praktična pomembnost teh dveh situacij izhaja iz sodne prakse Sodišča EU, ki kaže, da so se do sedaj v vlogi tožnikov pojavili delavci v dvanajstih primerih, medtem ko so se v isti vlogi delodajalci pojavili le v dveh primerih.<sup>55</sup> To pomeni, da so dosti pogostejše situacije, kjer delavci nastopajo kot tožniki od situacij, kjer le-ti nastopajo v vlogi tožencev.<sup>56</sup> Čeprav Sodišče EU ni bilo naklonjeno rešitvi, po kateri bi se lahko tudi v sporih iz individualnih delovnih razmerij stranke

<sup>52</sup> Tako Predlog, str. 10.

<sup>53</sup> Glej tudi Tang, Zheng, Sophia, str. 97.

<sup>54</sup> Čeprav se v zvezi s tem v literaturi pojavljajo stališča, da delavec v teh primerih ni ravno privilegiran, če upoštevamo ostala pravila o mednarodni pristojnosti v Bruseljski uredbi I. O tem glej pri Grušič, Uglješa. 2012, str. 43.

<sup>55</sup> Case 288/82 *Duijnste v Goderbauer* [1983] ECR 3663 in Case C-159/02 *Turner v Grovit* [2004] ECR I-3565.

<sup>56</sup> Grušič, Uglješa. 2012, str. 15–16.

sklicevale na pristojnost v členu 6(1) Bruseljske uredbe I, čeprav bi s pomočjo teleološke razlage lahko zavzelo tudi tako stališče, je Predlog nove Bruseljske uredbe upošteval drugačno rešitev in s tem načelo nezdružljivosti sodnih odločb. Da ta rešitev, kot je predvidena v Predlogu, pomeni tudi boljšo rešitev za delavce, pa je nekoliko vprašljivo, glede na to, da možnost uporabe člena 6(1) Bruseljske uredbe dopušča tudi v tožbi zoper delavce. Iz tega razloga bi bilo bolje možnost sklicevanja na člen 6(1) Bruseljske uredbe I dopustiti zgolj delavcem, saj bi taka rešitev bila bolj v skladu z namenom varovalnih pristojnosti.

### LITERATURA IN VIRI:

Bogdan, Michael, *Concise Introduction to EU Private International Law*, Europa Law Publishing, 2012.

Briggs Adrian in Rees Peter, *Civil Jurisdiction and Judgements*, Norton Rose, London, Singapore, 2005.

Galič, Aleš, *Mednarodna pristojnost v individualnih delovnih sporih, Delavci in delodajalci*, 2-3/2011, strani 291–310.

Grušič, Uglješa, *Jurisdiction in Employment Matters under the Brussels I Regulation – A Reassessment*, 61 *International and Comparative Law Quarterly*, 1, 2012, strani 91–126, e-oblika dosegljiva na spletni strani: <http://ssrn.com/abstract=1915633> (obiskano: 17. 8. 2012).

Grušič, Uglješa, *Submission and Protective Jurisdiction under the Brussels I Regulation*, 48 *Common Market Law Review*, 2011, strani 947–955.

Kropholler, Jan, *Europäisches Zivilprozeßrecht (Kommentar zu EuGVO und Lugano-Übereinkommen)*, Verlag Recht und Wirtschaft, Heidelberg, 2002.

Mankowski, Peter v Rauscher, Thomas [ed.], *Europäisches Zivilprozeßrecht, Kommentar, Band I*, Sellier European Law Publishers, München, 2006.

Mota, Carlos, *Esplugues in Moreno*, Guillermo, *Palao v Magnus*, Ulrich in Mankowski, Peter [ed.], *European Commentaries on Private International Law: Brussels I Regulation*, Sellier European Law Publishers, 2012.

Schlosser, Peter, F., *EU Zivilprozessrecht, Kommentar (EuGVO, EuEheVO, EuBVO, EuZVO)*, Verlag C.H.Beck, München, 2003.

Stone, Peter, *EU Private International Law*, Elgar European Law, Cheltenham, Northampton, 2010.

Tang, Zheng, Sophia, *Multiple defendants in the European jurisdiction regulation*, 34 *European Law Review*, 2009, strani 80–102.

Uredba Sveta (ES) št. 44/2001 z dne 22. decembra 2000 o pristojnosti in priznavanju ter izvrševanju sodnih odločb v civilnih in gospodarskih zadevah (ul I 12, 1. 1. 2001, str. 1–23).

Predlog Uredbe Evropskega parlamenta in Sveta EU o pristojnosti in priznavanju ter izvrševanju sodnih odločb v civilnih in gospodarskih zadevah, Bruselj, 14. 12. 2010 (COM(2010) 748 končno).

Zadeva C-462/06, Glaxosmithkline in Laboratoires Glaxosmithkline proti Jean-Pierre Rouard, ZOdl. 2008, str. I-3965.

Zadeva C-412/98, *Group Josi proti UGIC*, ZOdl. 2000, str. I-5925.

Zadeva C-327/10, *Hypoteční banka proti Udu Miku Lindnerju*, ZOdl. 2011.

Zadeva C-111/09, Česká podnikatelská pojišťovna as, Vienna Insurance Group proti Michalu Bilasu, ZOdl. 2010, str. I-04545.

Zadeva 266/85, H. Shenavai proti K. Kreischer, ZOdl. 1987, str. 239.

Zadeva C-125/92, Mulox IBC Ltd proti Hendrick Geels, ZOdl. 1993, str. I-4075.

Zadeva C-383/95, Petrus Wilhelmus Rutten proti Cross Medical Ltd, ZOdl. 1997, str. I-57.

Zadeva C-37/00, Herbert Weber proti Universal Ogden Services Ltd, ZOdl. 2002, str. I-2013.

Zadeva C-437/00, Giulia Pugliese proti Finmeccanica SpA, Betriebsteil Alenia Aerospazio, ZOdl. 2003, str. I-3573.

Zadeva C-51/97, La Réunion Européenne proti Spliethoff's Bevrachtingkantoor, ZOdl. 1998, str. I-6511.

# THE PRESENT AND THE FUTURE OF PRINCIPLE »IN FAVOREM LABORATORIS« IN THE BRUSSELS I REGULATION

Martina Repas, Tomaž Keresteš\*

## SUMMARY

Brussels I Regulation provides several types of rules on international jurisdiction in civil and commercial matters to delineate jurisdiction between EU Member States. Among several jurisdiction rules, mandatory rules deserve special attention, the purpose of which is to protect the weaker parties of the dispute, i.e. consumers, insured persons, including beneficiaries, and employees. These rules exclude several other rules on jurisdiction (e.g. general jurisdiction, special or alternative jurisdiction) and restrict the application of prorogation of jurisdiction.

Mandatory rules in matters relating to an individual contract of employment are contained in Articles 18 – 21 of the Brussels I Regulation. According to these rules, employees are protected in several ways. An employee can be sued only before the court of his domicile (Article 20 of the Brussels I Regulation), while the employer can be sued before the courts closer to employees, such as in the courts of the Member State where employer is domiciled, in the courts for the place where the employee habitually carries out his work or in the courts for the last place where he did so, or in the courts for the place where the business which engaged the employee is or was situated in case where the employee does not or did not habitually carry out his work in any one country (Article 19 of the Brussels I Regulation). According to Article 21 of the Brussels I Regulation, the prorogation of jurisdiction is allowed only in two cases: if the agreement on jurisdiction is entered into after the dispute has arisen or if the agreement of jurisdiction allows the employee to bring proceedings in courts other than those provided by mandatory rules. Additionally, the conditions proscribed for the ap-

---

\* Martina Repas, PhD, Associate Professor at the Faculty of Law, University of Maribor  
martina.repas@uni-mb.si

Tomaž Keresteš, PhD, Assistant Professor at the Faculty of Law, University of Maribor  
tomaz.kerestes@uni-mb.si

plication of the prorogation of jurisdiction, contained in Article 23 of the Brussels I Regulation should be satisfied as well.

The relationship between mandatory jurisdiction in matters relating to individual contract of employment and special jurisdiction regarding multiple defendants under Article 6(1) of the Brussels I Regulation should be stressed. According to this Article, a defendant can also be sued before the court of the Member State in which one of the multiple defendants is domiciled, provided the claims are so closely connected that it is expedient to hear and determine them together to avoid the risk of irreconcilable judgements resulting from separate proceedings. The Court of Justice of the EU gave the decision in case *Glaxosmithkline against Rouard* regarding the relationship between Articles 18 – 21 and 6(1) of the Brussels I Regulation. According to the Court's decision, employers and employees are prohibited in matters covered by Article 18 – 21 to rely on Article 6(1) of the Brussels I Regulation. The decision is supported by the lack of express reference to Article 6(1), preparatory material and the restrictive interpretation of mandatory rules. The Court refused to take broader interpretation, which would allow not only the employees but the employers as well to refer to Article 6(1) of the Brussels I Regulation. Such broad interpretation would be contrary to the purpose of mandatory rules on jurisdiction, which is to protect the weaker party of the contract (dispute). The Proposal of the new Brussels I Regulation tends to change the current position, which is also criticised in the literature; by including an express provision under which Article 6(1) could be used in cases falling under Articles 18 – 21 of the Brussels I Regulation. It seems that such an option is available to employees as well as employers, although the Proposal states that a situation in which an employer would consolidate proceedings against several employees does not seem to arise in practice. However, if we allow even the smallest possibility that such situation can occur in practice, then, considering the purpose of mandatory rules on jurisdiction, the better solution would be to explicitly reserve this option only to employees raising the complaint against multiple employers. Such solution would be more appropriate and more in accordance with the purpose of the mandatory rules on jurisdiction in matters relating to the individual contract of employment.

# SOCIALNOPRAVNI POLOŽAJ DELAVCEV NA DRUŽINSKIH KMETIJAH

Katarina Krapež, Valentina Franca, Darja Senčur Peček\*

UDK: 349.2:323.333  
323.3:63-051

**Povzetek:** Primerjalna analiza socialnega položaja kmeta, ki dela na družinski kmetiji v Sloveniji, kaže na potrebo po zakonskih spremembah s ciljem večje vključenosti kmetov in njihovih družinskih članov v socialna zavarovanja. Družinsko kmetijo bi bilo treba obravnavati kot celoto, torej kot enoten poslovni subjekt. Statusnopravna neurejenost kmetije namreč sili kmete k posamični obravnavi vprašanj socialno-ekonomskega statusa oseb, ki delajo na kmetiji in ne k celostni rešitvi socialnega položaj vseh, ki na kmetiji delajo.

**Gljučne besede:** Zaposlovanje kmetov, pokojninsko in invalidsko zavarovanje kmetov, zaposlovanje za primer brezposelnosti kmeta, zdravstveno zavarovanje kmetov

## SOCIAL SECURITY OF FAMILY FARM WORKERS

**Abstract:** A comparative analysis of the social status of Slovenian farmers reveals the need for certain legal changes in order to increase the inclusion of farmers and their family members into social security schemes.

- \* Katarina Krapež, magistra znanosti, višja predavateljica na Fakulteti za management Univerze na Primorskem  
katarina.krapez@fm-kp.si  
Katarina Krapež, LL.M., Senior Lecturer at the Faculty of Management, University of Primorska  
Valentina Franca, doktorica znanosti, docentka na Fakulteti za management Univerze na Primorskem  
valentine.franca@fm-kp.si  
Valentina Franca, PhD, Assistant Professor at the Faculty of Management, University of Primorska  
Darja Senčur Peček, doktorica pravnih znanosti, docentka na Pravni fakulteti Univerze v Mariboru  
Darja.sencur-pecek@uni-mb.si  
Darja Senčur Peček, PhD, Assistant Professor at the Faculty of Law, University of Maribor

*Bearing in mind this goal, a family farm should be considered as a whole, i.e. as a uniform business entity, since a non-regulated legal status forces farmers to consider the socio-economic status issues of the persons working at the farm individually, and not to find a comprehensive solution to the social status of all those working on the farm.*

**Key words:** *Employment of farmers, pension and disability insurance of farmers, unemployment insurance for farmers*

## 1. UVOD

Kmetijstvo in položaj kmetov ter vseh drugih, ki se ukvarjajo s kmetijsko dejavnostjo, so predmet številnih strokovnih, znanstvenih in političnih razprav, tako na ravni Evropske unije (EU) kakor tudi v posameznih državah članicah. To še toliko bolj velja za Slovenijo, ki se oziroma se bo s položajem kmetov ukvarjala v okviru reforme delovne, pokojninske in zdravstvene zakonodaje ter pri pripravi blažilnih ukrepov v času ekonomske krize. Čeprav EU oblikuje skupno kmetijsko politiko, države članice EU postavljajo različne pravne pogoje za poklicno opredelitev kmetov, kmetom nalagajo različne obveznosti in postavljajo vsaka svoja merila v zvezi s pogoji in višino sofinanciranja iz javnih virov za zagotovitev socialne varnosti kmetov. Slovenija si pri tem aktivno prizadeva za zaščito slovenskega kmeta v času težkih ekonomskih in socialnih razmer ter za povečanje samooskrbe s hrano, kar je izpostavila kot pglavitna interesa tudi v razpravi o skupni kmetijski politiki v EU po letu 2013.<sup>1</sup>

Ta prispevek se v skladu z navedenimi prioritetami Slovenije v prihodnjih letih osredotoča na socialnopravni položaj aktivnega kmeta, ki se ukvarja s kmetijsko dejavnostjo v okviru družinske kmetije.<sup>2</sup> Pri tem so bistvenega pomena nekatere

<sup>1</sup> Ministrstvo za kmetijstvo in okolje, 2012.

<sup>2</sup> V prispevku se osredotočamo na analizo socialnopravnega položaja slovenskega kmeta in male, družinske kmetije. Čeprav se termin »mala kmetija« pogosto uporablja v znanstveni in strokovni literaturi ter v uradnih dokumentih na državni ravni in v EU, znanost in stroka ne poznata enotne definicije. Z izrazom mala kmetija (angl. *small farm*) se najpogosteje označuje kmetijsko gospodarstvo skupnost z nizkimi prihodki, ki ima na voljo omejena sredstva (v smislu kakovosti in številčno) in prideluje zlasti za lastno potrošnjo ter je ekonomsko slabo vzdržna ali nevzdržna (Sarris in drugi 1999). V literaturi (na primer Chaplin in drugi 2004; Birol in drugi 2006; Kostov in Lingard 2002) se pogosto uporablja tudi termin »samooskrbno kmetijsko gospodarstvo« (angl. *subsistence farming*) ali »delno samooskrbno kmetijsko gospodarstvo« (angl. *semi-subsistence farming*),

posebnosti povprečnega slovenskega kmetijskega gospodarstva in s tem omejitve slovenskega kmeta – med drugim tudi, da so kmetijska gospodarstva občutno manjša od kmetijskih gospodarstev v drugih državah članicah EU, da število kmetijskih gospodarstev v Sloveniji naglo upada, da je kmetovanje ponekod močno oteženo (na primer na območjih z omejenimi dejavniki za pridelavo, kot so gorske kmetije ipd.) in da je kmetijstvo za večino kmetov postranska dejavnost. V skladu s podatki Statističnega urada RS<sup>3</sup> na osnovi Popisa kmetijstva 2010 (končni podatki) je povprečno slovensko kmetijsko gospodarstvo v letu 2010 obdelovalo 6,4 hektarov kmetijskih zemljišč in redilo 5,6 glav velike živine. Kmetijskih gospodarstev je bilo 74.646, kar je skoraj 14 odstotkov manj kot leta 2000. V letu 2010 se je s kmetijsko dejavnostjo v Sloveniji ukvarjalo več kot 208.000 delovno aktivnih oseb, in sicer na družinskih kmetijah in v kmetijskih podjetjih. Njihov vložek dela, skupaj s tistimi, ki so delali sezonsko ali priložnostno, je znašal 77.012 polnovrednih delovnih moči<sup>4</sup>. Kmetijsko delo je bilo najpogostejša stranska dejavnost ali se je opravljalo kot pomoč drugim družinskim članom. To velja tudi za tiste posameznike, ki so redno delali na družinskih kmetijah kot glavna delovna sila. Le za 58.000 posameznikov, ki so delali v podjetjih ali na družinskih kmetijah, je bilo kmetijstvo tista dejavnost, v kateri so v letu 2010 porabili polovico ali več polnovredne delovne moči. Med temi zadnjimi je bilo okoli 32.300 posameznikov, ki sodijo v kategorijo delovno aktivnih oseb z vložkom dela od 0,75 do vključno 1 polnovredne delovne moči (PDM). Tudi podatki Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, objavljeni v Letnem poročilu za leto 2011<sup>5</sup>, kažejo, da

---

praviloma kot sopomenka terminu mala kmetija, zlasti v analizah, ki se osredotočajo na ekonomsko-socialni položaj malih kmetov v novih državah v srednjem in vzhodnem delu EU. Značilnost teh kmetij je, da kmetije same potrošijo (večji) del tega, kar pridelajo. Za potrebe definicije se delež potrošnje za lastne potrebe kmetije giblje med več kot polovico in 90 odstotki pridelanega. Izraz mala kmetija je pogosto nadomeščen s terminom družinska kmetija (angl. *family farm*), kar pa ni nujno isto (Hill 1993). Povezava med malo in družinsko kmetijo načeloma izhaja ali iz količine dela, ki ga v kmetovanje vložijo družinski člani na kmetijskem gospodarstvu, ali iz deleža dohodka, ki ga kmetovanje prinaša družini. Če torej na mali kmetiji vso delo opravijo družinski člani, vendar pozneje najamejo zunanjo pomoč, ta kmetija ne bo več nujno ustrezala – razmeroma ozki – definiciji »družinske« kmetije (Hill 1993, 361), bo pa zagotovo sodila med »male« kmetije. Gorton in drugi (2009) izpostavljajo, da so družinske kmetije značilne zlasti za države zahodnega dela EU, medtem ko v srednji in vzhodni Evropi prevladujejo kmetije z raznoliko delovno silo. Kljub temu v Sloveniji po podatkih iz Popisa kmetijstva 2010 (SURS 2012) prevladujejo družinske kmetije, le peščica (0,3 % vseh kmetijskih gospodarstev) je kmetijskih podjetij (sem sodijo samostojni podjetniki posamezniki, gospodarske družbe in zadruga, ki opravljajo kmetijsko dejavnost).

<sup>3</sup> SURS, 2012.

<sup>4</sup> 1 PDM = 1800 ur letno.

<sup>5</sup> 2012, 10.



je kmetijstvo za vse več kmetov postranska dejavnost. Število posameznikov, ki so pokojninsko in invalidsko zavarovani kot kmeti (kmetijsko dejavnost opravljajo kot edini in glavni poklic in so na tej osnovi vključeni v socialna zavarovanja), naglo upada. Leta 2001 je bilo na tej podlagi zavarovanih 16.506 posameznikov, deset let pozneje, leta 2011, pa le še 7.371 posameznikov, kar je 44,7-odstotno zmanjšanje v desetih letih.

Skladno razvito podeželje in ekonomsko ter socialno vzdržne kmetije so bistveni za ohranitev in razvoj slovenskega kmetijstva, kar izpostavlja vrsta vladnih strateških dokumentov, med njimi tudi Resolucija o strateških usmeritvah razvoja slovenskega kmetijstva in živilstva do leta 2020 – »Zagotovimo.si hrano za jutri« (ReSURSKŽ)<sup>6</sup>. K temu lahko bistveno pripomore učinkovit sistem socialne varnosti. Ta mora biti primeren tako s teoretičnega (sistemskega in organizacijskega) vidika kot z vidika uresničevanja predpisov v praksi. Namen tega prispevka je preučiti dva vidika socialnopravnega položaja slovenske družinske kmetije in vseh, ki delajo v njenem okviru. Osrednja tema prvega sklopa je problematika socialnega položaja kmeta, zlasti v okviru socialnih zavarovanj. Drugi sklop je namenjen obravnavi kmeta kot brezposelne osebe in modela socialnega zavarovanja za primer brezposelnosti za kmeta in ostale člane kmetije, da bi lahko ti dolgoročno bodisi ohranili kmetijo bodisi kmetijsko dejavnost na novo vzpostavili. Izpostavljeni temi do zdaj v znanstveni in strokovni literaturi nista bili podrobno obravnavani z delovno- in socialnopravnega vidika, zato je cilj tega prispevka odpreti nakatera ključna vprašanja in s tem začeti zapolnjevati to praznino. V okviru posameznega sklopa je uvodoma analizirana nacionalna pozitivnopravna ureditev s poudarkom na nekaterih nerešenih vprašanjih ali problematičnih vidikih. Sledi primerjalnopravna analiza pozitivne zakonodaje treh držav: Avstrije, Nemčije in Finske. Ta je omejena le na kratek opis ureditve v posamezni državi, za širši vpogled v problematiko je potrebno nadaljne preučevanje. Posamezni sklop se sklene z opisom dobrih praks v primerjalnih državah, ki so izpostavljene le kot zgledi, pri razmišljanjih o morebitnem prenosu pa je potrebna zadostna mera kritičnosti in ustrezno prilagajanje.<sup>7</sup>

<sup>6</sup> Uradni list RS, št. 25/11.

<sup>7</sup> Zaradi različnih kulturnih, zgodovinskih in drugih okoliščin ter zaradi razlik v sistemskih pristopih k urejanju delovnega in socialnega statusa kmeta je bilo neposredno primerjavo težko opraviti. Poleg tega so zakonske rešitve, ki so uveljavljene v primerjalni zakonodaji, prilagojene značilnostim panoge v posameznih državah. Struktura slovenskih kmetijskih gospodarstev se v nekaterih značilnostih bistveno razlikuje od strukture kmetijskih gospodarstev v izbranih državah. Povprečno kmetijsko gospodarstvo obdeluje manjšo površino zemljišč in redi manj glav živine, s kmetijsko dejavnostjo se ukvarja manjše število delovno aktivnih oseb. Zakonske rešitve v primerjalnih dr-

## 2. SISTEM SOCIALNEGA ZAVAROVANJA OSEB, KI DELAJO NA DRUŽINSKIH KMETIJAH

Ekonomsko-socialno stanje posameznega kmetijskega gospodarstva je v veliki meri odvisno od tega, ali in kako uspešno se je kmetijsko gospodarstvo sposobno spoprijeti in odzvati na različna socialna tveganja, povezana s starostjo in boleznimi ter poškodbami posameznikov, ki delajo na kmetiji. V nadaljevanju so izpostavljena tri problematična področja socialnih zavarovanj kmetov v Sloveniji, in sicer:

- odsotnost celostne obravnave ekonomsko-socialnega položaja družinske kmetije;
- problematika socialno nezavarovanih oseb, ki delajo na kmetiji;
- bolniška odsotnost kot socialno-ekonomsko tveganje za družinsko kmetijo.

V primerjalnopravnem delu je opisana pozitivnopravna ureditev teh področjih v Nemčiji, Avstriji in na Finskem, s poudarkom na dobrih praksah.<sup>8</sup> Države za primerjavo so bile izbrane na podlagi geografskega kriterija bližine (sosedna država Avstrija), na podlagi sistemske primerljivosti zakonodajnih ureditev na delovno- in socialnopravnem področju (Nemčija) ter na podlagi prisotnosti večjega števila dobrih praks, ki so uspešno uveljavljene v praksi (Finska).

### 2.1. Potreba po celostni obravnavi ekonomsko-socialnih vprašanj družinske kmetije

Na sistemski ravni se v slovenski pravni ureditvi socialnih zavarovanj za kmete kaže potreba po obravnavanju družinske kmetije kot celote, torej kot enotnega poslovnega subjekta. Zakon o kmetijstvu (ZKme-1)<sup>9</sup>, namreč v 2. točki prvega odstavka 3. člena taksativno našteva v katerih pravnoorganizacijskih oblikah se lahko organizira kmetijsko gospodarstvo. Med temi je tudi kmetija, ki ni pravna oseba ali samostojni podjetnik posameznik. Kmetija je v ZKme-1 (prvi odstavek

---

žavah torej niso nujno primerne za urejanje slovenskega kmetijstva, tudi če veljajo v državi, ki jih je uveljavila, za učinkovite in v praksi dobro sprejete.

<sup>8</sup> Primerjalna analiza je osredotočena na tri izbrane države. To je pomembna omejitev, saj bi bila analiza celovitejša, če bi preučili zakonodajne ureditve večih držav. Vendar pa celostni pregled zakonodaj drugih držav ni bil namen tega prispevka. Analiza se je namesto na širitev v smislu večjega števila primerjanih držav osredotočila na podrobnejšo vsebinsko primerjavo. Ta pristop je primernejši, saj je omogočil vpogled v dobre zakonodajne prakse v posameznih državah.

<sup>9</sup> Uradni list RS, št. 45/08, 57/12.

4. člena) opredeljena kot oblika kmetijskega gospodarstva, na katerem se eno ali več gospodinjstev ukvarja s kmetijsko dejavnostjo. Gre torej za družbeno tvorbo, ki zajema fizične osebe in stvarni substrat (zemljišča, poslopja, stroje in podobno) in omogoča, da ljudje opravljajo kmetijsko dejavnost. ZKme-1 sicer določa, da je kmetija oblika kmetijskega gospodarstva, hkrati pa kmetija v zakonodaji ni urejena (niti v ZKme-1 niti v Zakonu o gospodarskih družbah (ZGD-1)<sup>10</sup> niti v drugih zakonih) kot sui generis pravnoorganizacijska oblika kmetijskega gospodarstva. To je zakonska nedoslednost, ki povzroča številne praktične probleme. Statusnopravna neurejenost kmetije namreč sili kmete k posamični obravnavi vprašanj socialno-ekonomskega statusa oseb, ki delajo na kmetiji.<sup>11</sup> Posledično se kmetije pogosto odločijo (celo na podlagi različnih nasvetov državnih institucij, zasebnih zavarovalnic in drugih komercialnih svetovalcev) za neko rešitev, na primer sklenitev pokojninskega zavarovanja, ki je ustrezna za posameznika, običajno nosilca kmetije, ne pa nujno tudi za kmetijo kot celoto. Rešitev, ki je najprimernejša za celotno kmetijo, namreč upošteva socialne in druge vidike vseh članov kmetije.

V Sloveniji so kmetije vključeni v splošni sistem socialnih zavarovanj in družinskih prejemkov. Pokojninsko in invalidsko zavarovanje kmetov ureja Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-1)<sup>12</sup>, zdravstveno zavarovanje in družinski prejemki so urejeni z Zakonom o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ)<sup>13</sup> in Zakonom o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSVDP)<sup>14</sup> ipd. Praviloma vsi ti in ostali zakoni kmete obravnavajo kot posebno kategorijo in zanje določajo nekoliko drugačno ureditev oziroma izjeme. To velja za kmete, ki delajo na kmetijskih gospodarstvih, ki so statusno organizirana kot kmetije. Za ostale kmete, ki so kmetijsko gospodarstvo organizirali v obliki pravne osebe ali samostojnega podjetnika posameznika (s. p.), najpogosteje veljajo pravila, ki se nanašajo na njihov položaj v teh pravnih osebah oziroma v okviru s. p.

V primerjalnih zakonodajah do problema parcialne obravnave posameznikov, ki delajo na družinskih kmetijah, v smislu njihovega socialnopravnega statusa neposredno ne prihaja. Razloga sta dva: v Nemčiji in Avstriji se družinske kmetije organizirajo v eni izmed predvidenih statusnih oblik, kar bistveno prispeva k celo-

<sup>10</sup> Uradni list RS, št. od 42/06 do 57/12.

<sup>11</sup> Raziskovanje statusnopravnega problema kmetij v Sloveniji presega namene in okvire tega prispevka. Kljub temu je to izhodiščno vprašanje, ki bi ga bilo treba razrešiti pred ali vzporedno z nadaljnjimi spremembami zakonodaje na drugih področjih.

<sup>12</sup> Uradni list RS, št. od 106/99 do 105/11.

<sup>13</sup> Uradni list RS, št. od 9/92 do 87/11.

<sup>14</sup> Uradni list RS, št. od 97/01 do 10/08.

stni obravnavi socialno-ekonomskega položaja kmetije, na Finskem pa celostno obravnavo družinske kmetije zagotavlja s strani države ustanovljeni zavod za socialno zavarovanje kmetov.

V nemški in avstrijski zakonodaji se socialna vprašanja družinskih kmetij rešujejo na zvezni ravni in praviloma v posebnih zakonih. Družinske kmetije so praviloma organizirane v eni od splošnih statusnih oblik, zato so že na zakonodajni ravni obravnavane kot enovite tvorbe. Prevladujejo samostojna podjetja,<sup>15</sup> ki so praviloma vodena kot družinski obrati.

Najpomembnejši avstrijski pravni vir na tem področju je Zakon o socialnem zavarovanju kmetov (nem. Bauernsozialversicherungsgesetz, BSVG). Gre za obsežen zakon, ki v 332 členih ureja zdravstveno, nezgodno in pokojninsko zavarovanje kmetov-samostojnih podjetnikov v kmetijstvu in gozdarstvu in njihovih svojcev, ki delajo na kmetijah, pa tudi zdravstveno zavarovanje kmetov-upokojenecv.<sup>16</sup>

V Nemčiji velja za kmete poleg splošnega sistema socialnih zavarovanj<sup>17</sup> posebno socialno zavarovanje, t. i. kmetijsko (kmečko) socialno zavarovanje (nem. Landwirtschaftliche Sozialversicherung, LSV). To zavarovanje velja za samostojne podjetnike, ki se ukvarjajo s kmetijstvom, gozdarstvom in vrtnarstvom, za njihove zakonce, družinske člane, ki delajo na kmetiji oziroma so upokojeni, pa tudi za po njih zavarovane člane (otroke). LSV zajema kmetijsko zdravstveno zavarovanje, zavarovanje kmetov za starost, kmetijsko zavarovanje za nego in kmetijsko nezgodno zavarovanje.

Čeprav so družinske kmetije na Finskem statusno urejene podobno kot v Sloveniji, so te na Finskem v praksi obravnavane bistveno celovitejše. Na Finskem je lahko kmetijsko gospodarstvo organizirano kot kmetija, ki nima sta-

---

<sup>15</sup> Gre za podjetje ene same osebe – podjetnika, ki sam vodi posle in neomejeno (z vsem poslovnim in osebnim premoženjem) odgovarja za dolgove podjetja.

<sup>16</sup> Poleg navedenega specialnega zakona je treba glede nekaterih vprašanj upoštevati tudi Splošni zakon o socialnem zavarovanju (nem. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz, ASVG), Splošni pokojninski zakon (nem. Allgemeines Pensionsgesetz, APG), Zvezni zakon o dodatku za pomoč in postrežbo (nem. Bundespflegegeldgesetz, BPGG) in druge.

<sup>17</sup> Sistem socialnega zavarovanja v Nemčiji sestavlja pet podsistemov:

- zakonsko zdravstveno zavarovanje (nem. Gesetzliche Krankenversicherung, GKV),
- pokojninsko zavarovanje (nem. Deutsche Rentenversicherung, RV),
- zavarovanje za primer brezposelnosti (nem. Arbeitslosenversicherung, ALV),
- zavarovanje za nego (nem. Pflegeversicherung, PV) in
- zakonsko nezgodno zavarovanje (nem. Gesetzliche Unfallversicherung, UV).

Pravno podlago sistema socialnega zavarovanja predstavlja Socialni zakonik (nem. Sozialgesetzbuch, SGB).

tusnopravne oblike, pravna oseba zasebnega ali javnega prava (kot so različne oblike gospodarskih družb in druge pravne oblike, ki jih pozna finska pravna ureditev) in samostojni podjetnik. Večino kmetij na Finskem vodijo člani družine brez zunanjih sodelavcev oziroma zaposlenih.<sup>18</sup> Zakon o pokojninskem zavarovanju kmetov (angl. Farmers' Pensions Act, 2006)<sup>19</sup> ureja pokojninsko zavarovanje na podlagi prihodkov, ki jih imajo kmetje.<sup>20</sup> Na podlagi 12a člena Zakona o pokojninskem zavarovanju kmetov je za izvajanje pokojninskega zavarovanja odgovoren zavod za socialno zavarovanje kmetov (angl. Farmers' Social Insurance Institution, MELA). Poleg zakonskega zavarovanja za pokojninsko in nezgodno zavarovanje se MELA že več kot štirideset let ukvarja tudi z drugimi zadevami s področja socialne varnosti, zlasti s socialnimi storitvami za kmete – podjetnike in s tistimi, ki dobijo nagrade ali štipendijo na Finskem.<sup>21</sup> Stranke MELA so zlasti kmetje, ribiči, gojitelji severnih jelenov in lastniki gozdov, ki živijo na Finskem.

## 2.2. Problematika socialno nezavarovanih oseb, ki delajo na kmetiji

Posledice parcialnega reševanja vprašanj socialno-ekonomskega statusa oseb, ki delajo v okviru družinske kmetije, se kažejo zlasti na področju pokojninskih zavarovanj. Kmetje so, če presegajo cenzus glede katastrskega in drugih dohodkov in so zdravstveno sposobni, vključeni v obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje ex lege.<sup>22</sup> V nasprotnem primeru pa se lahko v obvezno pokojninsko

<sup>18</sup> Virta, 2012.

<sup>19</sup> Za ta zakon ni uradnega prevoda v angleščino.

<sup>20</sup> Po 3. členu Zakona o pokojninskem zavarovanju kmetov se morajo obvezno zavarovati tisti, ki: živijo na Finskem, to so kmetje, lastniki gozdov, ribiči in gojitelji severnih jelenov, delajo kot neodvisni podjetniki, so stari med 18 in 67 let,

so bili samozaposleni brez prekinitve najmanj štiri mesece po doseženi polnoletnosti in imajo prihodek po zakonu o pokojninskem zavarovanju kmetov najmanj 3.552,92 evrov letno.

<sup>21</sup> MELA, 2012.

<sup>22</sup> Člen 16 ZPIZ-1 določa, da se kmetje in člani kmečkih gospodarstev ter druge osebe, ki v Sloveniji samostojno opravljajo kmetijsko dejavnost kot edini ali glavni poklic, obvezno zavarujejo. Zavarovanje navedenih oseb je obvezno, če ob vložitvi prijave v zavarovanje:

- niso mlajše od 15 let,
- imajo zdravstveno sposobnost za opravljanje kmetijske dejavnosti, ki jo ugotavlja služba medicine dela in
- na zavarovanega člana dosegajo najmanj tolikšen katastrski dohodek ali drug dohodek, ki ustreza znesku minimalne plače.

zavarovanje vključijo tudi prostovoljno.<sup>23</sup> V praksi kmetje pogosto prerazporejajo dohodke tako, da se ali izognejo obvezni vključitvi v zavarovanje ali zmanjšajo zavarovalno osnovo, od katere plačujejo prispevke.<sup>24</sup> Najpogostejša razloga za tako ravnanje kmetov sta ali da si ne morejo privoščiti visokih stroškov socialnih zavarovanj ali da se jim plačevanje visokih prispevkov enostavno ne zdi smiselno, saj jim ne omogoča ustrezno visoke oziroma primerljive pokojnine, zato raje plačujejo nizke prispevke za javna zavarovanja, zraven pa se zavarujejo še tržno.

Težave nastanejo pozneje, pri prenosu družinske kmetije na mlajšo generacijo kmetov. Nezavarovane osebe<sup>25</sup> oziroma osebe, ki prejemajo najnižje pokojnine, s katerimi ne morejo kriti osnovnih življenjskih stroškov, namreč postanejo breme (strošek) kmetije. Na slovenskih kmetijah je pereča zlasti problematika nezavarovanih žensk, ki so bile članice kmetije in so delale na kmetiji, in nezavarovanih mlajših članov kmetije. Pokojninsko in invalidsko nezavarovane ženske na kmetiji postanejo breme, ko ne morejo več opravljati dela. Takrat postanejo strošek kmetije, saj jih mora preživljati nosilec kmetije ali mladi prevzemnik. Na ta način de facto starejši nosilec kmetije, v primeru, da ženska v aktivni dobi ni bila zavarovana, prenese breme stroškov njenega preživljanja v starosti na mlajšo generacijo. Ta namreč ob prevzemu kmetije nima druge možnosti kot preživljati člana kmetije, ki nima dohodkov. Preživljanje starejših članov kmetije je namreč pogosto pogoj za prevzem kmetije. Če bi kmetijo obravnavali celostno, bi lahko v naprej presodili, če in v kolikšnem obsegu, je tak prenos stroškov v prihodnost neizogiben.

---

<sup>23</sup> Kmetje, starejši od 15 let, ki opravljajo samostojno kmetijsko dejavnost in ne izpolnjujejo dohodkovnih pogojev za obvezno zavarovanje (torej pogojev iz 16. člena ZPIZ-1), se lahko odločijo za prostovoljno vključitev v obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje (6. alineja 1. odstavek 34. člena ZPIZ-1). Ti kmetje lahko prosto izberejo zavarovalno osnovo za zavarovanje, s tem pa tudi obseg pravic, pri čemer je za vsak obseg določen najnižji možni znesek osnove. Zavarovalna osnova in obseg pravic se lahko v času trajanja zavarovanja spreminjata.

<sup>24</sup> Cenzus za obvezno zavarovanje po 16. členu ZPIZ-1 je v skladu z Odredbo o določitvi najnižjega dohodka kmečkega gospodarstva, ki je podlaga za vključitev v obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje (Uradni list RS, št. 11/03), določen v višini letne bruto minimalne plače za leto 2002. Katastrski dohodek se od 1. januarja 2007 dalje za ugotavljanje dohodka ne preračunava več s količnikom. Cenzus velja do spremembe predpisov in znaša 4.894,06 evrov. Na kmetiji se lahko zavaruje toliko članov kmečkega gospodarstva, kolikor jih pokrije dohodek kmečkega gospodarstva (večkratnik cenzusa). Glede na to, da so vsi dohodki kmetijskega gospodarstva ugotovljeni na letnem nivoju, se ti primerjajo s cenzusom minimalne plače v letnem znesku.

<sup>25</sup> Če oseba, ki sodeluje pri delu na kmetiji, ne izpolnjuje pogojev za obvezno zavarovanje (člen 16 ZPIZ-1) – zlasti, če ne dosega cenzusa glede katastrskega dohodka ali če ni zdravstveno sposobna za opravljanje kmetijske dejavnosti – in se ni prostovoljno zavarovala (34. člen ZPIZ-1), lahko ostane brez pokojninskega in invalidskega zavarovanja.

V primerjalnih zakonodajah problem nezavarovanih oseb na kmetiji najpogosteje rešujejo z obveznim vključevanjem v zavarovanje. V Nemčiji je ženska na kmetiji (praviloma je kmet moški) obvezno zavarovana za starost, če ni bila na njeno zahtevo izvzeta iz zavarovanja.<sup>26</sup> Zakon o zavarovanju kmetov za starost (nem. Gesetz über die Alterssicherung der Landwirte, ALG) iz leta 2007 določa, da ima ženska na podlagi položaja zavarovanca ob izpolnitvi pogojev načeloma pravico do vseh storitev iz naslova zavarovanja za starost. To pomeni, da ima tudi pravico do svoje pokojnine. Pri tem se (brez naknadnega plačila prispevkov) obdobje iz časa zakonske zveze, v katerem je kmet-podjetnik plačeval prispevke, upošteva kot samostojno obdobje plačevanja prispevkov tudi pri izračunu ženske pokojnine.<sup>27</sup>

Najpomembnejši pravni vir na področju socialnega zavarovanja kmetov v Avstriji, Zakon o socialnem zavarovanju kmetov, določa, da so v kmečko socialno zavarovanje (pod določenimi pogoji) obvezno vključeni vodja kmetije, na kmetiji redno zaposleni zakonci in otroci in sodelujoči družinski člani. Vodja kmetije je obvezno zdravstveno in pokojninsko zavarovan, če enotna vrednost kmetijskega (gozdarskega) obrata dosega ali presega 1.500 evrov. Če se zavarovalne meje sicer ne dosejajo, sredstva za preživljanje pa se pretežno pridobivajo iz kmetije, prav tako obstaja obvezno zavarovanje v vseh treh vejah kmečkega socialnega zavarovanja. To pravilo je skladno z drobno strukturiranim avstrijskim kmetijstvom, predvsem v predelih z gorskimi kmetijami. Zakonci, otroci, vnuki, posvojenci, pastorki ter zeti in snahe vodje kmetije so prav tako obvezno zavarovani, seveda samo v primeru, če so na kmetiji redno zaposleni. Tako pri vodji kmetije kot pri navedenih družinskih članih pa velja, da pride do večkratnega zavarovanja, če hkrati opravljajo kakšno drugo delo oziroma dejavnost izven kmetije, na podlagi katere so vključeni v obvezno zavarovanje. Če zakonski partner ali otrok ni zaposlen, nima lastnega zavarovanja. Pri kmečkem zdravstvenem zavarovanju pa obstaja načelno sozavarovanje brez prispevkov. Od leta 2001 obstaja tudi za izročitelje kmetije (stari starši, tašča/tast) v primeru redne zaposlitve na kmetiji pri nasledniku (snahi/zetu) lastnih otrocih oziroma vnukih, obvezno zdravstveno in pokojninsko zavarovanje. Na ta način je zagotovljeno, da je tudi po predaji kmetije možno pridobivati zavarovalno dobo, posebej še za pokojninsko zavarovanje.

---

<sup>26</sup> Pri tem kaže dodati, da to zavarovanje temelji na delnem zavarovanju za omejen obseg storitev, kar se odraža v višini prispevkov, pa tudi v višini pokojnin.

<sup>27</sup> Kmeticam, ki so ob uveljavitvi agrarne socialne reforme (leta 1995) že imele zmanjšano pridobitno sposobnost, je to prištevanje obdobja plačevanja prispevkov prišlo še posebej prav, saj so lahko na tej podlagi zahtevale pokojnino (brez plačila prispevkov za nazaj).

V finski zakonodaji je zakonec kmeta zavarovan kot kmet, četudi ni lastnik kmetije. Zakon o pokojninskem zavarovanju kmetov (4. člen) šteje starše kmeta, stare starše kmeta, brate, sestre, vnuke, otroke in zakonce kot družinske člane, če živijo na kmetiji ali v istem gospodinjstvu. Družinske člane na kmetiji kmet zavaruje v skladu s 26. členom Zakona o pokojninskem zavarovanju kmetov. Za družinske člane veljajo enaka pravila kot za nosilca kmetijske dejavnosti.

### 2.3. Bolniška odsotnost kot socialno-ekonomsko tveganje za povprečno družinsko kmetijo

Čeprav tako Slovenija kot ostale primerjalne države poskrbijo za ustrezno zdravstveno zavarovanje (večinoma je obvezno)<sup>28</sup>, se pogosto kažejo težave pri koriščenju pravic iz tega naslova. Narava dela na kmetiji je namreč taka, da ne dopušča (veliko) bolniške odsotnosti, saj mora biti delo opravljeno (na primer vsakodnevna oskrba živine). Hkrati slovenski sistem obveznega zdravstvenega zavarovanja breme stroška bolniške odsotnosti v prvih 30-ih dneh prelaga na delodajalca, torej na kmeta. Posledično se v praksi na kmetijah pogosto dogaja, da kmeti delajo, kljub temu, da so bolni oziroma poškodovani, kar lahko dolgoročno vodi v poklicne bolezni in druga degenerativna obolenja. Zato bi kazalo razmišljati v smeri večjega ozaveščanja med kmeti glede (dolgoročne) skrbi za njihovo zdravje. Sistemsko pa bi bilo smiselno preučiti možnosti in dobre prakse tujih držav v zvezi z omogočanjem pomoči kmetijam v času, ko kmet oziroma člani kmetije niso sposobni za delo. To namreč v praksi predstavlja veliko socialno-ekonomsko tveganje za male družinske kmetije.

---

<sup>28</sup> ZZVZZ v 14. členu določa, da sodijo v krog zavarovanih oseb zavarovanci in njihovi družinski člani (razlika je v tem, da morajo zavarovanci plačevati prispevke, medtem ko jih družinski člani ne plačujejo). Zavarovanci so tudi kmetje, člani njihovih gospodarstev in druge osebe, ki v Sloveniji opravljajo kmetijsko dejavnost kot edini ali glavni poklic (7. točka prvega odstavka 15. člena ZZVZZ). Zavarovanci po ZZVZZ so med drugim:

- *kmetje, člani njihovih gospodarstev in druge osebe*, ki v Sloveniji opravljajo kmetijsko dejavnost kot edini ali glavni poklic, ustvarjajo s to dejavnostjo dohodek in so na tej podlagi vključeni v *obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje* ali so se v to zavarovanje vključile *prostovoljno*;
- *kmetje, člani kmečkih gospodarstev in druge osebe*, ki v Sloveniji opravljajo kmetijsko dejavnost kot edini ali glavni poklic in *niso pokojninsko in invalidsko zavarovani*, če kmečko gospodarstvo dosega na člana gospodarstva, ki opravlja kmetijsko dejavnost kot edini ali glavni poklic, mesečno najmanj tolikšen dohodek kmečkega gospodarstva, ki ustreza *četrtni minimalne plače*.



Kot primer dobre prakse je mogoče navesti ureditvi v Nemčiji in Avstriji, kjer se za čas, ko kmet zaradi bolezni ni zmožen za delo (v Avstriji je to obdobje od dveh tednov do šestih mesecev) zagotovi bodisi osebo za pomoč na kmetiji bodisi sredstva za plačilo takšne osebe. V Nemčiji je kmečko zdravstveno zavarovanje urejeno z Drugim zakonom o zdravstvenem zavarovanju kmetov (nem. *Zweites Gesetz über die Krankenversicherung der Landwirte*, KVLG 1989). Kmečko zdravstveno zavarovanje ne zagotavlja le socialne varnosti, ampak se z njim zmanjšuje finančno tveganje za kmetijske obrate, ki bi jih sicer resna bolezen kmeta ali družinskega člana lahko ogrozila. Katalog storitev kmečke zdravstvene blagajne se ne razlikuje bistveno od storitev splošnih zdravstvenih blagajn. Posebnost je le v tem, da so kmetje-podjetniki v primeru bolezni namesto denarnega nadomestila pod določenimi pogoji upravičeni do pomoči pri delu v obratu oziroma gospodinjstvu. Kmet vloži zahtevek pri poklicni zadrugi oziroma kmetijski zdravstveni blagajni (pri kateri je zavarovan), ta pa na podlagi posebnih pravil, ki urejajo pogoje za dodelitev te pomoči, odloči o upravičenosti zahtevka. Gre za zagotovitev osebe, ki opravi nujna dela na kmetiji oziroma v gospodinjstvu, če jih ne morejo opraviti osebe, ki delajo na kmetiji oziroma družinski člani. V nekaterih primerih (na primer, če gre za posebne kulture, pri katerih se zahtevajo posebna znanja) si kmet sam zagotovi osebo za pomoč, zadruga pa plača stroške.

Področje zdravstvenega in nezgodnega zavarovanja za samozaposlene kmete ima zgledno urejeno Finska. Posebej inovativna je ureditev nadomeščanja kmeta v primeru poškodbe, bolezni ali dopusta.<sup>29</sup> Kmetje so namreč upravičeni do nadomestila dela oziroma delovne sile na svojih kmetijah, ko gre do dopust. Stroške storitve krije MELA, in sicer največ 23 dni letno. V primeru bolezni ali nesposobnosti za delo lahko kmetje na podlagi zdravniškega potrdila zahtevajo nadomestno delovno silo za največ 300 dni letno. Stroške tudi v tem primeru krije MELA.<sup>30</sup>

### 3. KMETJE KOT BREZPOSELNE OSEBE

---

<sup>29</sup> Kotsioni in drugi, 2007.

<sup>30</sup> Med porodniškim dopustom in dopustom za nego in varstvo otroka so kmetje ravno tako upravičeni do nadomestne delovne sile. Ravno tako lahko koristijo to možnost, če sodelujejo v poklicnih dejavnosti za zdravje (occupational health activities), izobraževanju za odrasle, rehabilitacijskih programih in v primeru varstva otrok. Stroški teh storitev so delno kriti s strani države, delno pa s strani kmetov.

Zavarovanje za primer brezposelnosti je eno izmed temeljnih socialnih zavarovanj, ki pod določenimi pogoji nudi posamezniku socialno varnost v primeru izgube zaposlitve. Z zavarovanjem za primer brezposelnosti se zavarovancem zagotavljajo pravice za čas, ko so brez svoje krivde ali proti svoji volji brez zaposlitve (3. in nadaljnji člani Zakona o urejanju trga dela; ZUTD).<sup>31</sup> Pri nosilcu in članih kmetije ter ostalih, ki sodelujejo pri opravljanju kmetijske dejavnosti, se izpostavljata zlasti dve vprašanji:

- ali in pod katerimi pogoji bi bilo smiselno tem posameznikom omogočiti vključitev v (obvezno oziroma prostovoljno) zavarovanje za primer brezposelnosti, in sicer glede na njihov delovno- in socialnopravni položaj ter glede na ekonomsko stanje kmetije;
- ali – in, če da, v kolikšnem obsegu – bi bilo smiselno vsem, ki sodelujejo pri kmetijski dejavnosti, ponuditi storitve na področju svetovanja o možnostih zaposlovanja oziroma ohranjanja zaposlitve na področju kmetijske dejavnosti oziroma druge storitve, ki bi tem osebam omogočile, da ostanejo oziroma se vrnejo v kmetijsko dejavnost.

Kot posledica statusnopravne neopredeljenosti kmetije in neopredeljenosti socialnopravnega položaja kmeta, ZUTD za svoje potrebe opredeljuje kmeta in njegov obseg pravic veže na status posameznega kmeta v okviru pokojninskega in invalidskega zavarovanja. ZUTD (8. točka prvega odstavka 5. člena) opredeljuje kmeta kot osebo, ki opravlja kmetijsko dejavnost in je obvezno ali prostovoljno vključena v pokojninsko in invalidsko zavarovanje po predpisih, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Zavarovanje za primer brezposelnosti med drugim zajema upravičenost do premoženjskih pravic, kot so denarno nadomestilo za primer brezposelnosti in plačilo prispevkov za nekatera druga socialna zavarovanja (58. člen ZUTD). Člen 54 ZUTD določa, da se za primer brezposelnosti obvezno zavarujejo delavci v delovnem razmerju; osebe, ki samostojno, z lastnim delom, kot edini in glavni poklic opravljajo pridobitno dejavnost (samozaposlene osebe); poslovodne osebe v osebni družbi in enoosebni družbi z omejeno odgovornostjo ter zavodu; in drugi. ZUTD ne določa obveznosti kmeta, da se obvezno zavaruje za primer brezposelnosti, kmeta pa tudi ne prišteva med tiste skupine oseb, ki se lahko v zavarovanje vključijo prostovoljno (57. člen ZUTD). Posledično ZUTD (8. člen) kmeta izvzema iz kroga oseb, ki se, ob sočasnem izpolnjevanju drugih pogojev, lahko štejejo med brezposelne. Kmet oziroma oseba, ki opravlja kmetijsko dejavnost in je obvezno ali prostovoljno vključena v pokojninsko in

---

<sup>31</sup> Uradni list RS, št. 80/10.

invalidsko zavarovanje, torej ne more biti obvezno ali prostovoljno zavarovana za primer brezposelnosti po ZUTD. To pomeni, da kmetu po opustitvi dejavnosti ne pripade pravica do nadomestila za primer brezposelnosti in druge premoženjske pravice, ki se zagotavljajo na osnovi zavarovanja. Kmet, ki potrebuje informacije o trgu dela in zaposlovanju ter pomoč pri iskanju zaposlitve, se na Zavodu RS za zaposlovanje ne more prijaviti v evidenco brezposelnih oseb. Kmeti in druge osebe, ki sodelujejo pri kmetijski dejavnosti in ne izpolnjujejo pogojev iz 16. člena ZPIZ-1 (kmeti, ki ne opravljajo samostojne kmetijske dejavnosti kot edini ali glavni poklic in podobno) so kljub temu lahko zavarovani za primer brezposelnosti na osnovi drugih podlag. To so na primer kmeti, ki so v delovnem razmerju pri drugem delodajalcu; so samozaposleni; imajo status družinskega pomočnika oziroma katerikoli drugi status, za katerega obstaja obveznost zavarovanja po 54. členu ZUTD oziroma na osnovi katerega se je posameznik prostovoljno vključil na podlagi 57. člena ZUTD.

ZUTD v 15. členu navaja vrste ukrepov države na trgu dela. Med temi so vseživljenjska karierna orientacija in posredovanje zaposlitve (v okviru storitev za trg dela) in aktivna politika zaposlovanja (APZ). Ukrepi so v ZUTD urejeni splošno in se ne razlikujejo glede na dejavnost. Posledično zakon za osebe, ki začasno prenehajo opravljati kmetijsko dejavnost (bodisi zato, ker so bile odpuščene, jim je pretekla pogodba o zaposlitvi za določen čas, so opustile dejavnost in podobno), ne predvideva ločene obravnave pri posredovanju zaposlitve ali vseživljenjski karierni orientaciji. V zakonodaji tudi niso predvidene storitve obveščanja in svetovanja v namen ohranjanja kmetijske dejavnosti na kmetiji v primerih, ko nosilec kmetije in družinski člani pridejo v položaj, da ko s kmetijsko dejavnostjo ne morejo nadaljevati zaradi ekonomsko-socialnih razlogov. V tem primeru bi bilo potrebno obveščanje in svetovanje o možnostih prestrukturiranja kmetije, uvedbe dopolnilnih dejavnosti in podobno.

### **3.1. Nemčija: kmeti so izključeni iz zavarovanja za primer brezposelnosti**

V Nemčiji so v zavarovanje za primer brezposelnosti obvezno vključeni delavci in nekatere druge osebe, ki jih določa tretja knjiga Socialnega zakonika – Pospesevanje zaposlitve (nem. Arbeitsförderung). Ta določa tudi pogoje, pod katerimi se lahko nekatere osebe prostovoljno vključijo v zavarovanje. Kmetje-podjetniki niso vključeni v zavarovanje za primer brezposelnosti, saj niso obvezno

zavarovani, niti se v zavarovanje ne morejo vključiti prostovoljno (kot na primer samozaposleni).

Za zaposlene v kmetijskih podjetjih glede zavarovanja za primer brezposelnosti ni posebnosti, tako da velja splošna ureditev kot za ostale delavce. Brezposelni so med drugim upravičeni do posredovanja zaposlitve in do nadomestila za primer brezposelnosti.<sup>32</sup>

### **3.2. Avstrija: kmetje niso vključeni v zavarovanje, imajo pa alternativne možnosti**

Avstrijski Zakon o zavarovanju za primer brezposelnosti (nem. Arbeitslosenversicherungsgesetz, AIVG) določa, da so za primer brezposelnosti obvezno zavarovane zlasti osebe, ki so v delovnem razmerju (delavci) in osebe, ki samostojno opravljajo dejavnost, če so obvezno zdravstveno zavarovane. Kmetje-podjetniki niso vključeni v zavarovanje za primer brezposelnosti, saj jih zakon izrecno izvzema iz obveznega zavarovanja (točka c 2. odstavka 1. člena), prav tako pa nimajo možnosti prostovoljne vključitve v zavarovanje (kot na primer samostojni podjetniki, obrtniki, osebe v samostojnih poklicih). Za zaposlene (delavce) v kmetijskih obratih velja splošna ureditev, po kateri imajo predvsem pravico do iskanja zaposlitve in do denarnih prejemkov (nadomestilo za primer brezposelnosti, nujna denarna pomoč in podobno). Kmetje-podjetniki pa se lahko (podobno kot samostojni podjetniki in druge osebe, ki samostojno opravljajo delo) vključijo v sistem plačevanja odpravnin, urejen z Zakonom o preskrbi sodelavcev v obratih in samostojno delujočih (nem. Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz, BMSVG). iz leta 2002. Na podlagi plačevanja mesečnih prispevkov (v višini 1,53 % zavarovalne osnove) izbrani blagajni (nem. Betriebliche Vorsorgekasse), bodo po poteku dveh let od prenehanja opravljanja kmetijske dejavnosti upravičeni do odpravnine (na podlagi vplačanih prispevkov).

### **3.3. Finska: za kmete velja ista ureditev kot za podjetnike**

---

<sup>32</sup> Konec leta 2011 je bil sprejet Zakon za izboljšanje možnosti vključitve na trg dela (nem. Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt), ki je s svojimi rešitvami posegel v celo vrsto zakonov.

Določila za zavarovanje za primer brezposelnosti, ki na Finskem veljajo za podjetnike, se uporabljajo tudi za kmete. To določa Zakon o zavarovanju za primer brezposelnosti (ang. Unemployment security act, 1984). V 1a členu zakona je navedeno, da se zavarujejo za primer brezposelnosti tudi kmetje, kakor so opredeljeni oziroma kakor imajo obveznost zavarovanja po Zakonu o pokojninskem zavarovanju kmetov. 5.a člen zakona določa, da so kmetijska podjetja po tem zakonu obravnavana enako kot ostala podjetja. Torej zanje in za zaposlene v kmetijskih podjetjih veljajo enaka pravila kot za ostale zaposlene v podjetjih.

Obveznost zavarovanja za primer brezposelnosti je tako določena za kmeta kot nosilca dejavnosti kakor tudi za njegove družinske člane. Po 1. členu Zakona o zavarovanju za primer brezposelnosti so to zakonec ali zunajzakonski partner, otroci, vnuki, starši in stari starši, ki živijo v skupnem gospodinjstvu. Zakon tudi določa, da zakonec ali zunajzakonski partner, ki zaradi ločitve ali razdora zveze ne živi v istem gospodinjstvu, ni družinski član.

Zavarovanci imajo po 2. členu zakona za zavarovanje za primer brezposelnosti pravico do dnevnega denarnega nadomestila za brezposelnost (angl. daily unemployment allowance), ki je izplačan bodisi v obliki osnovnega dnevnega nadomestila kot osnovna varnost (angl. basic daily allowance, basic security) bodisi kot dnevno nadomestilo na podlagi prehodnega zaslužka (angl. earnings - related daily allowance, income security). Slednje izplača brezposelnemu sklad, v katerega je vplačeval prispevke oziroma članarino, medtem kot osnovno nadomestilo izplača brezposelnemu KELA, finska ustanova za socialna zavarovanja.<sup>33</sup>

Ker so kmetje v primeru tega socialnega zavarovanja izenačeni s podjetniki, imajo možnost se zavarovati za primer brezposelnosti z vplačevanjem prispevkov v enega od dveh skladov za brezposelnost, ki so na Finskem namenjeni za podjetnike. Na Finskem namreč obstaja 30 skladov za brezposelnost za zaposlene (angl. wage earners) in dva za podjetnike (kamor se v tem primeru uvršča tudi kmete). Vsi skladi pripadajo združenju finskih skladov za brezposelnost (ang. Federation of Unemployment Funds in Finland). Denimo, AYT – sklad za primer brezposelnosti za podjetnike in samo zaposlene navaja, da se lahko v sklad včlanijo polno zaposleni (angl. full time) podjetniki, ki imajo stalno bivališče na Finskem in katerih potrjen dohodek kot osnova za pridobitev starostne pokojnine ni nižji od 8.520

---

<sup>33</sup> Kela, 2012.

evrov letno oziroma 710 evrov na mesec.<sup>34</sup> Podjetniki in kmetje se sami odločijo, do katere višini bodo zavarovali svoj dohodek za primer brezposelnosti.

#### 4. SKLEP

V prispevku je izpostavljen in analiziran izbor problematičnih področji socialnopravnega položaja kmeta, ki jasno nakazuje na potrebo po nadaljnjem raziskovanju tega področja. V nadaljevanju podajamo nekaj preliminarnih sklepov.

Temeljno vodilo pri urejanju ekonomsko-socialnih zadev na slovenskih družinskih kmetijah bi moralo biti vzdržnost posamezne kmetije kot celote in ne zgolj posameznika na kmetiji. Uveljavljeni sistem socialnih zavarovanj kmetov namreč omogoča izključevanje posameznih oseb na kmetiji (zlasti ženski in mladih) iz socialnih zavarovanj. Pregled dobrih praks v zakonodajah Avstrije, Nemčije in Finske je pokazal, da ima vsaka od teh držav zakonodajne mehanizme, s katerimi vzpodbuja ali določa obveznost vključitve v socialna zavarovanja za vse, ki delajo na družinski kmetiji. V primerjalnih državah je poleg tega uveljavljenih bistveno več zakonodajnih rešitev, ki upoštevajo posebnosti dela na kmetiji. Dober primer je organizacija bolniškega staleža kmetov, za katero v Sloveniji ne poznamo izjem. V primerjalnih zakonodajah so za te primere predvidene rešitve, ki kmetu olajšajo delo in mu omogočijo pomoč v obliki nadomestne delovne sile oziroma plačilo za tako pomoč.

V posamičnem primeru kmetije bi bilo treba v prihodnje v Sloveniji oblikovati tak »socialni kolač«, ki bo zajemal socialne vidike vseh družinskih članov, upoštevajoč njihov položaj (upokojenci, nosilci, člani, otroci, mlajši brez družine in podobno). Z vidika države bi bilo smiselno razmisliti o oblikovanju centralne svetovalne točke, kjer bi lahko kmet dobil nasvete ter možne rešitve glede socialno-ekonomskih vprašanj kmetije kot celote. Pri tem bi bilo treba upoštevati različne dejavnike, ki vplivajo na delovanje kmetije: finančni položaj, razvojni potencial, možnosti pridobitve subvencij in njihovega vpliva na razvoj kmetije, celoten pregled socialnih zavarovanj in njihove pričakovane učinke in podobno.

Na področju zavarovanj za primer brezposelnosti je v Sloveniji problematično, da nosilec kmetije in druge osebe, ki sodelujejo pri delu na kmetiji, niso ne obvezno ne prostovoljno zavarovani za primer brezposelnosti. To pomeni, da kme-

---

<sup>34</sup> AYT, 2012

tje v primerih opustitve dejavnosti ali odhoda s kmetije (na primer zaradi razveze zakonske zveze) ne prejemajo nobene premoženjske pravice, ki sicer pripade zavarovancem, zlasti ne denarnega nadomestila. Podobna ureditev je glede kmetov-podjetnikov uveljavljena v nemški zakonodaji. Avstrijska zakonodaja kmeta-podjetnika izvzema iz obveznega zavarovanja in mu ne omogoča prostovoljno vključitev v zavarovanje. Kljub temu pa ima kmet v Avstriji možnost, da se vključi v sistem plačevanja odpravnin, ki mu omogoča določeno stopnjo socialne varnosti v primeru, ko preneha opravljati kmetijsko dejavnost. Bistveno drugačen sistem je uveljavljen na Finskem, kjer se kmeta ne izključuje iz zavarovanj za primer brezposelnosti. Finska zakonodaja na tem področju kmeta izenačuje s podjetnikom in določa obvezno vključitev v zavarovanje za primer brezposelnosti za kmeta in njegove družinske člane.

Upošteva razolikost analiziranih zakonodajnih ureditev in glede na nacionalnih značilnosti bi bilo v Sloveniji smiselno razmisliti zlasti o uvedbi možnosti prostovoljnega zavarovanja za primer brezposelnosti za skupine kmetov, ki delajo na statusno neurejenih, družinskih kmetijah. Pri tem bi bilo treba določiti merila in pogoje za status brezposelnega kmeta ter njegove premoženjske in nepremoženjske pravice, ki bi morale biti (vsaj deloma) prilagojene posebnostim dejavnosti. V okviru storitev na trgu dela in APZ bi bilo smiselno razmisliti o ukrepih, ki bi osebe, ki so se ukvarjale s kmetijsko dejavnostjo, vzpodbudili k temu, da se vrnejo v kmetijsko dejavnost, med drugim tudi o ločeni obravnavi pri vseživljenjski karierni orientaciji in posredovanju zaposlitve.

Trenutna ureditev socialnega položaja kmetov in njihovih družinskih članov ne odraža oziroma ne upošteva posebnosti dela na kmetiji. To je med drugim razvidno iz delovnopravne ureditve, kjer za kmete in njihove družinske člane ne veljajo nobene posebnosti ureditve delovnih razmerjih, čeprav te izhajajo že iz same narave dela. Podobno velja za socialna zavarovanja. Če je cilj zakonodajalca čim večja vključenost kmetov in njihovih družinskih članov v socialna zavarovanja, potem bi bilo treba razmisliti o določenih posebnostih pri njihovem vključevanju, zlasti v smeri spodbujanja in motiviranja. Te posebnosti bi morale biti enostavne in pregledne, pri čemer bi bilo za njihovo točno opredelitev potrebno nadaljnjo raziskovanje. De lege ferenda bi lahko izhajali iz kmetije kot celote in ne iz njenih posameznih članov, kar lahko predstavlja izhodišče za nadaljnje spremembe.

**LITERATURA, PRAVNI IN DRUGI VIRI:****Literatura:**

Birol, E., M. Smale in A. Gyovai. 2006. Using a Choice Experiment to estimate Farmers' Valuation of Agrobiodiversity on Hungarian Small Farms. *Environmental and Resource Economics* 34 (4): 439 – 469.

Chaplin, A., S. Davidova in M. Gorton. 2004. Agricultural adjustment and the diversification of farm households and corporate farms in Central Europe. *Journal of Rural Studies* 20 (1): 61 – 77.

Gorton, M., M. C. Hubbard in L. J. Hubbard. 2009. The Folly of European Union Policy Transfer: Why the Common Agricultural Policy (CAP) Does Not Fit Central and Eastern Europe. *Regional Studies* 43 (10): 1305 – 1317.

Hill, B. 1993. The 'myth' of the family farm: defining the family farm and assessing the importance in the European Community. *Journal of Rural Studies* 9 (4): 359 – 370.

Kostov, P. in J. Lingard. 2002. Subsistence farming in transitional economies: lessons from Bulgaria. *Journal of Rural Studies* 18: 83 – 94.

Kotsioni, I., C. Chatzis, E. Chronopoulou in A. Linos. 2007. Social and occupational health protection for self-employed farmers in the European Union. *Journal of Public Health* 15: 315 – 321.

Sarris, A. h., T. Doucha in E. Mathijs. 1999. Agricultural restructuring in Central and Eastern Europe: implications for competitiveness and rural development. *European Review of Agricultural Economics* 26 (3): 305 – 331.

**Pravni viri****Slovenija**

Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1). *Uradni list RS*, št. od 42/06 do 57/12.

Zakon o kmetijstvu (ZKme-1). *Uradni list RS*, št. 45/08, 57/12.

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-1). *Uradni list RS*, št. od 106/99 do 105/11.

Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSVDP). *Uradni list RS*, št. od 97/01 do 10/08.

Zakon o urejanju trga dela (ZUTD). *Uradni list RS*, št. 80/10.

Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ). *Uradni list RS*, št. od 9/92 do 87/11.

**Avstrija**

*Splošni pokojninski zakon* (nem. Allgemeines Pensionsgesetz, APG). 2004. <http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20003831> (4. 6. 2012).

*Splošni zakon o socialnem zavarovanju* (nem. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz, ASVG). 2000. [http://www.jusline.at/Allgemeines\\_Sozialversicherungsgesetz\\_%28ASVG%29.html](http://www.jusline.at/Allgemeines_Sozialversicherungsgesetz_%28ASVG%29.html) (4. 6. 2012).

*Zakon o preskrbi sodelavcev v obratih in samostojno delujočih* (nem. Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz, BMSVG). 2002.



[Http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/4/3/0/CH2148/CMS1232296978112/betriebliche\\_mitarbeiter-\\_und\\_selbstaendigenvorsorgegesetz.pdf](http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/4/3/0/CH2148/CMS1232296978112/betriebliche_mitarbeiter-_und_selbstaendigenvorsorgegesetz.pdf) (4. 6. 2012).

*Zakon o socialnem zavarovanju kmetov* (nem. Bauern-Sozialversicherungsgesetz, BSVG). 1978. [Http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008431&ShowPrintPreview=True](http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008431&ShowPrintPreview=True) (4. 6. 2012).

*Zakon o zavarovanju za primer brezposelnosti* (nem. Arbeitslosenversicherungsgesetz, AIVG). 1982.

[Http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/4/8/0/CH2125/CMS1249982654823/alvg-1-2012.pdf](http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/4/8/0/CH2125/CMS1249982654823/alvg-1-2012.pdf) (4. 6. 2012).

*Zvezni zakon o dodatku za pomoč in postrežbo* (nem. Bundespflegegeldgesetz, BPGG). 1993.

[Http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008859](http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008859) (4. 6. 2012).

### **Nemčija**<sup>35</sup>

*Drugi zakon o zdravstvenem zavarovanju kmetov* (nem. Zweites Gesetz über die Krankenversicherung der Landwirte, KVLG). 1972. [Http://www.gesetze-im-internet.de/kvlg/](http://www.gesetze-im-internet.de/kvlg/) (4. 6. 2012).

*Socialni zakonik* (nem. Sozialgesetzbuch, SGB). 2004. [Http://www.sozialgesetzbuch.de/gesetze/index.php](http://www.sozialgesetzbuch.de/gesetze/index.php) (4. 6. 2012).

*Zakon o novi ureditvi organizacije socialnega zavarovanja kmetov* (nem. Gesetz zur Neuordnung der Organisation der Landwirtschaftlichen Sozialversicherung (LSV-NOG). 2007. [Http://www.gesetze-im-internet.de/einstufh\\_grv/](http://www.gesetze-im-internet.de/einstufh_grv/) (4. 6. 2012).

*Zakon o zavarovanju kmetov za starost* (nem. Gesetz über die Alterssicherung der Landwirte, ALG). 2007. [Http://www.gesetze-im-internet.de/algiv\\_2008/](http://www.gesetze-im-internet.de/algiv_2008/) (4. 6. 2012).

*Zakon za izboljšanje možnosti vključitve na trg dela* (nem. Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt). 2011. <http://www.buzer.de/gesetz/10027/index.htm> (4. 6. 2012).

### **Finska**

*Zakon o pokojninskem zavarovanju kmetov* (angl. Farmers' Pension Act). 2006. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20061272> (31. 5. 2012).

*Zakon o zavarovanju za primer brezposelnosti* (ang. Unemployment security act). 1984. <http://www.finlex.fi/fi/laki/kaanokset/1984/en19840602.pdf> (31. 5. 2012).

### **Drugi viri**

AYT. 2012. *Who can join the AYT fund?* [Http://www.ayt.fi/index.php?option=com\\_content&view=article&id=68&Itemid=113&lang=en](http://www.ayt.fi/index.php?option=com_content&view=article&id=68&Itemid=113&lang=en) (7. 6. 2012).

Državni zbor Republike Slovenije. 2011. Resolucija o strateških usmeritvah razvoja slovenskega kmetijstva in živilstva do leta 2020 – »Zagotovimo.si hrano za jutri« (ReSURSKŽ). *Uradni list RS*, št. 25/11.

---

<sup>35</sup> Vsi zakoni so dostopni na spletni strani Ministrstva za pravosodje (nem. Bundesministerium für Justiz). 2012. *Gesetze im Internet*. [Http://www.gesetze-im-internet.de/index.html](http://www.gesetze-im-internet.de/index.html) (4. 6. 2012).

Kela. 2012. *Kela - The Social Insurance Institution of Finland*.

[Http://www.kela.fi/in/internet/english.nsf](http://www.kela.fi/in/internet/english.nsf) (15. 2. 2012).

Mela. 2012. *Mela – Farmers' Social Insurance Institution*.

<http://www.mela.fi/526/Insured-wellbeing> (15. 1. 2012).

Ministrstvo za kmetijstvo in okolje. *Program razvoja podeželja Republike Slovenije za obdobje 2007-2013*. [Http://www.mko.gov.si](http://www.mko.gov.si) (14. 6. 2012).

Statistični urad RS. 2012. *Kmetijstvo in ribištvo*. [Http://www.stat.si](http://www.stat.si) (26. 6. 2012).

Virta, Jarno. 2012. *Elektronska komunikacija z avtorico* z dne 29. 2. 2012.

Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije. 2012. *Letno poročilo 2011*. [Http://www.zpiz.si/wps/wcm/connect/ZPIZ+INTERNET/ZPIZ/PrvaStran/Publikacije/LetnapLetnapo](http://www.zpiz.si/wps/wcm/connect/ZPIZ+INTERNET/ZPIZ/PrvaStran/Publikacije/LetnapLetnapo) (30.8.2012).

# SOCIAL SECURITY OF FAMILY FARM WORKERS

Katarina Krapež, Valentina Franca, Darja Senčur Peček\*

## SUMMARY

The article focuses on the international legal resources, domestic legislation and the legislative regulations of Austria, Germany and Finland with the goal to identify the challenges a farmer faces in social law.

Considering the Slovene environment it can be said that the social status of a Slovenian farmer has a number of challenges to face today that are shown both at normative as well as practical level. First of all, there is a need to treat a family farm as a whole, i.e. as a uniform business entity. A non-regulated legal status forces farmers to treat the socio-economic status issues of the persons working at the farm individually. As a result, farmers often decide on a solution (e.g. conclusion of pension insurance) that fits an individual, but not necessarily the farm as a whole. This also includes settling the issue of uninsured farm members who are, most often, women at a farm and/or young members of a farm. Secondly, farmers are poorly informed of the meaning and content of social insurances. Frequently, farmers do not know or understand what it means to conclude a certain type of insurance, in particular what rights they have upon the occurrence of a social case. The institutions implementing the state insurance system are not obliged to advise farmers regarding their inclusion in insurance schemes and, at the same time, there is a distinct lack of other sources of information, e.g. by NGOs and professional associations.

The introduction of any changes affecting the employment and/or social status of a farmer should be handled with extreme care. It is important to select an appro-

---

\* Katarina Krapež, LL.M., Senior Lecturer at the Faculty of Management, University of Primorska  
katarina.krapez@fm-kp.si

Valentina Franca, PhD, Assistant Professor at the Faculty of Management, University of Primorska

valentine.franca@fm-kp.si

Darja Senčur Peček, PhD, Assistant Professor at the Faculty of Law, University of Maribor  
darja.sencur-pecek@uni-mb.si

priate communication medium for changes and to provide information to farmers in a manner comprehensible to them



# IZBRANA PРАВNA MNENJA INŠTITUTA ZA DELO PRI PРАВNI FAKULTETI V LJUBLJANI V DELOVNOPРАВNIH ZADEVAH

za objavo izbrala in pripravila:  
**Katarina Kresal Šoltes\***

Za objavo so predelana izbrana pravna mnenja Inštituta za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani, ki so bila izdelana v okviru pravno svetovalne dejavnosti, ki jo opravlja inštitut za podjetja, javne zavode in socialne partnerje. Izbor temelji na dveh kriterijih – časovnem in vsebinskem. Upoštevana so novejša pravna mnenja iz leta 2012, katerih problematika se nanaša na sistemska delovnopravna vprašanja, pomembna za razvoj enotnejše in pravilnejše prakse za območje celotne države ali posamezne dejavnosti.

1. **Pogodba o izobraževanju** – vračilo sredstev zaradi predčasne odpovedi pogodbe o zaposlitvi po končanem izobraževanju
2. **Jubilejna nagrada** – pogoj delovne dobe
3. **Krajši polni delovni čas zaradi obstoja večje nevarnosti za poškodbe in zdravstvene okvare** – revizija seznama delavcev
4. **Plače in drugi osebni prejemki v humanitarnih organizacijah** – razlaga 35. člena ZHO
5. **Delna invalidska upokožitev** - pravica do odpravnine
6. **Delo tujih delavcev v Sloveniji** – uporaba slovenskih predpisov
7. **Regres za letni dopust javnih uslužbencev za leto 2012**
8. **Pravica do nadomestila plače za čas stavke** – javni sektor

---

\* 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. POGODBA O IZOBRAŽEVANJU – vračilo sredstev zaradi predčasne odpovedi pogodbe o zaposlitvi po končanem izobraževanju**

### **Jedro pravnega mnenja**

Utemeljenost vračila sorazmernega dela stroškov izobraževanja v primeru predčasnega prenehanja delovnega razmerja po volji ali krivdi delavca, je odvisno od preizkusa veljavnosti določb sklenjene pogodbe o izobraževanju. Največji še dovoljen večkratnik obdobja izobraževanja oz. najdaljše dovoljeno obdobje zaposlitve po končanem izobraževanju, za katerega se dogovorita delavec in delodajalec s pogodbo o izobraževanju, je različen, glede na vrsto, trajanje in način opravljanja izobraževanja, kot to izhaja iz uveljavljene sodne prakse. V konkretnem primeru je Inštitut presodil, da je treba šteti za neveljavno pogodbeno določilo iz sklenjene pogodbe o opravljanju specializacije, da po končani specializaciji ostane delavec v delovnem razmerju pri delodajalcu še 12 let.

### **Dejansko stanje in pravno vprašanje**

Pogodba o specializaciji je bila sklenjena 15.2.2006 na podlagi tedaj veljavnega Pravilnika o specializacijah zdravstvenih delavcev in zdravstvenih sodelavcev (Ur.l. RS, št. 37/04) in 49. člena Kolektivne pogodbe za dejavnost zdravstva in socialnega varstva (ZZdej-UPB2; Ur.l. RS, št. 23/05). Delavec se je s pogodbo o opravljanju specializacije zavezal, da bo ostal v delovnem razmerju najmanj 3-kratno obdobje kot je trajala specializacija (8. člen pogodbe), sicer bo povrnil zavodu vse stroške, ki bodo nastali v zvezi s specializacijo, kakor tudi nadomestila plače, ki jih bo prejel v času odsotnosti z dela zaradi specializacije (študijski dopust, kotizacijo in druge stroške, prevoz in druge materialne stroške, izredne plačane izhode, ipd.), z zakonitimi zamudnimi obrestmi od dneva dospelosti plačila (9. člen pogodbe). Delavcu je prenehalo delovno razmerje po lastni volji 30 mesecev in ne 144 mesecev po opravljeni specializaciji, torej pred izpolnitvijo obveznosti iz 8. člena pogodbe, zato se je zastavilo vprašanje obveznosti vračila stroškov izobraževanja na podlagi sklenjene pogodbe.

## Iz obrazložitve pravnega mnenja

Niti področna zakonska in podzakonska ureditev niti kolektivna pogodba, ki zavezuje delodajalca, v konkretnem primeru ne določajo jasnih minimalnih delovnih standardov glede izpostavljenega vprašanja. Tovrstna nesorazmerna pogodbeno zaveza delavca namreč lahko pomeni nedovoljen poseg v človekovo pravico do svobode dela, v nasprotju z ustavnimi načeli in načeli mednarodnega prava (glej 49. člen slovenske ustave, Konvenciji MOD št. 29 in 105, Evropsko socialno listino idr. ), kar je ničnostni razlog po 86. členu OZ oz. lahko krši načelo civilnega prava o enaki vrednosti dajatev (glej 8. člen v zvezi s 118, . 199. In 121. členom OZ). Bistvena je torej presoja *veljavnosti pogodbenega določila* glede dolžnosti delavca, da ostane v delovnem razmerju še 3-kratno obdobje specializacije, ki je v konkretnem primeru trajala 4 leta, sicer je dolžan povrniti stroške izobraževanja. Iz sodne prakse Vrhovnega sodišča RS (glej Sklep VS RS št. VIII Ips 320/2010 z dne 3.4.2012, tč. 18) je moč povzeti glede tega vprašanja naslednje kriterije:

- najdaljše obdobje ne more biti enako v vseh oblikah zagotavljanja izobraževanja,
- odvisno je od stroškov in dolžine izobraževanja (v posameznih primerih so stroški lahko zelo visoki, izobraževanje pa zelo kratko in obratno),
- pomembno je dejstvo, da mora delavec v tem obdobju ali kasneje v celoti ali delno opravljati tudi svoje delo,
- ali je pri delu v času izobraževanja delavec relativno samostojen (razen posameznih konzultacij z mentorjem - podobno kot pri nekaterih specializacijah),
- ali je delavec povsem oproščen dela pri tedanjem delodajalcu,
- ali je šlo za izobraževanje na prošnjo delavca ali prvenstveno v interesu zavoda, idr.

Standarde, ki jih oblikuje sodna praksa, je treba upoštevati v kontekstu okoliščin konkretnih primerov. Četudi je v enem od primerov Vrhovno sodišče štelo za veljaven dogovor o 5-letnem obdobju zaposlitve po koncu 16 mesečnega usposabljanja (v primeru izobraževanja za državni pravosodni izpit, kar predstavlja 3,75-kratnik trajanja izobraževanja, medtem ko gre v konkretnem primeru za 3-kratnik obdobja), menimo, da ta standard ni uporabljen v konkretnem primeru, ker gre za različno vrsto izobraževanja z bistveno različnim trajanjem, pri čemer je po našem mnenju treba upoštevati kot standard *ne zgolj golo vrednost večkratnika obdobja izobraževanja*, ampak *tudi absolutno dolžino zaveze* (v prvem primeru 5 let, v naročnikovem pa kar 12 let, kar za več kot 2,4-krat presega trajanje iz prvega primera). Najvišji večkratnik trajanja izobraževanja oz. najdaljše obdobje zaposli-



tve ne moreta biti enaka v vseh oblikah izobraževanja kot to izhaja tudi iz Sklepa Vrhovnega sodišča RS, št. VIII Ips 320/2010 z dne 3. april 2012.

## **2. JUBILEJNA NAGRADA – pogoj delovne dobe**

### **Jedro pravnega mnenja**

Pri uveljavljanju pravice do jubilejne nagrade se kot pogoj delovne dobe pri zadnjem delodajalcu upošteva celotna delovna doba pri zadnjem delodajalcu, tako iz zadnjega kot tudi iz predhodno sklenjenih delovnih razmerij s tem delodajalcem. Pravilna razlaga 68. člena Kolektivne pogodbe dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije (Ur.l. RS, št. 109/2011) o jubilejni nagradi, se po našem mnenju zato glasi: »Za pridobitev jubilejne nagrade se upošteva vsa delovna doba pri zadnjem delodajalcu, njegovih pravnih prednikih in delodajalcu prenosniku, četudi je pretrgana z zaposlitvijo pri drugem delodajalcu, brezposelnostjo ali iz kakšnega drugega razloga, saj je to nagrada za delavčevo pripadnost delodajalcu oz. stalnost v podjetju, ki izplačuje jubilejno nagrado.«

### **Dejansko stanje**

Delavec je najprej sklenil delovno razmerje pri delodajalcu A, nato pri delodajalcu B in nazadnje zopet pri delodajalcu A. Zastavilo se je vprašanje, ali se v delovno dobo za priznanje jubilejne nagrade upošteva samo delovna doba pri delodajalcu A iz zadnje zaposlitve, ali tudi iz predhodnega obdobja pri tem delodajalcu.

### **Iz obrazložitve pravnega mnenja**

Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije (Ur.l. RS; št. 109/2011) v 68. členu (jubilejne nagrade) določa, da delavcu za 10 let delovne dobe pripada jubilejna nagrada v višini ene najnižje osnovne plače 2. tarifnega razreda. Določa še, da se dokupljena leta ne štejejo v pogoj za pridobitev jubilejne nagrade. Nadalje iz 54. člena te kolektivne pogodbe izhaja, da se » ...pri uveljavljanju pravice na podlagi delovne dobe pri zadnjem delodajalcu za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu šteje tudi delovna doba pri delodajalcih, ki so pravni

predniki zadnjega delodajalca in v primeru, ko gre za prenos dejavnosti v skladu z ZDR, ki ureja prenos dejavnosti. « Iz citiranih določb kolektivne pogodbe izhaja, da se upošteva le delovna doba pri zadnjem delodajalcu in ne celotna delovna doba iz vseh zaposlitev. Prehod iz skupne delovne dobe na dobo pri posameznem delodajalcu (izplačevalcu) je rezultat *zgodovinskega razvoja te pravice* in prehoda iz asociativnih v pogodbeno delovna razmerja, v katerih delodajalec jubilejno nagraduje delavce zaradi njihove zvestobe oz. stalnosti v *tem* podjetju. Delovna doba pri drugih delodajalcih (razen pravnih prednikih in prenosnikih) se torej ne všteva v pogoj delovne dobe. Nadalje iz *jezikovne analize* izhaja, da ni nikjer določeno, da se delovna doba, dosežena v predhodno sklenjenih delovnih razmerjih pri istem - zadnjem delodajalcu, ne bi vštevala v pogoj za pridobitev jubilejne nagrade. Kolikor bi to pogodbeni stranki hoteli, bi morali takšno izključitev delovne dobe iz predhodnih zaposlitev v kolektivni pogodbi izrecno dogovoriti, vendar tega nista določili, prav tako pa takšne razlage doslej tudi ni sprejela pristojna komisija za razlago. Pri razlagi je treba upoštevati tudi *načelo in favorem laboratoris*, ki v delovnopравниh zadevah ne velja samo pri urejanju posameznih pravic v zakonu, kolektivni pogodbi oz. pogodbi o zaposlitvi, pač pa tudi za razlago materialnega prava in nejasnih pogodbenih določil, ki jih je treba razlagati v korist šibkejše stranke, to je delavca. Razen jezikovne in zgodovinske razlage ter načela in favorem laboratoris, je treba pri razlagi izhajati tudi iz namena same pravice. *Namen* določbe je nagrada delavcu za njegovo stalnost, zvestobo posameznemu delodajalcu oz. podjetju, ne pa trajanje njegovega zadnjega delovnega razmerja. Temu namenu pa ne bi sledila razlaga, da se ne upošteva vsako leto dela pri tem delodajalcu, ampak samo doba, ki izhaja iz njegove zadnje zaposlitve pri njem. Zato bi bila po našem mnenju napačna razlaga, da se šteje za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu zgolj neprekinjena doba iz zadnjega delovnega razmerja pri tem delodajalcu, ker ta ne izhaja niti iz jezikovne niti iz teleološke niti iz zgodovinske razlage, prav tako pa tudi ne upošteva načela in favorem laboratoris.

### **3. KRAJŠI POLNI DELOVNI ČAS ZARADI OBSTOJA VEČJE NEVARNOSTI ZA POŠKODBE IN ZDRAVSTVENE OKVARE – revizija seznama delavcev**

#### **Jedro pravnega mnenja**

*Javnofinančni razlogi in skrbnost pri ravnanju z javnimi sredstvi niso zadostna pravna podlaga za revizijo seznama delovnih mest s skrajšanim delovnim ča-*

som v smislu 3. odst. 142. člena ZDR (ker naj bi to zmanjšalo stroške dela), saj je revizija seznama lahko zakonita samo pod pogojem, *da so se zaradi novih tehnologij, boljše zaščite, drugačne reorganizacije dela itd., dejansko spremenile delovne razmere v smislu, da na določenih delovnih mestih ne obstajajo več večje nevarnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare*. Če je ta pogoj izpolnjen, se revizija seznama opravi na način in po postopku, kot je ta določen v za delodajalca zavezujočih aktih. Za javne zavode s področja zdravstva velja, da lahko k izdelavi seznama oz. njegovi spremembi pristopi delodajalec bodisi na pobudo reprezentativnih sindikatov bodisi na lastno pobudo, pri čemer pa mora delodajalec upoštevati tudi postopkovne zahteve v smislu sodelovanja sindikatov v postopku izdelave seznama, kot to določa 4. – 6. odstavek 1. točke 4. poglavja Kolektivne pogodbe za dejavnost zdravstva in socialnega varstva.

## Dejansko stanje

Javni zavod s področja zdravstva je zastavil vprašanje, ali je dopustno, da direktor izdela nov seznam delovnih mest, na katerih imajo delavci pravico do skrajšanega delovnega časa, ki znaša 36 ur tedensko, ker naj bi na podlagi strokovnih analiz izhajalo, da na seznam uvrščena delovna mesta niso več vsa takšna, pri katerih obstajajo večje nevarnosti za poškodbe ali zdravje delavca. Delodajalec je menil, da je revizija seznama potrebna tudi zaradi javnofinančnih razlogov in skrbnosti pri ravnanju z javnimi sredstvi, saj naj bi zmanjšanje števila takih delovnih mest znižalo stroške dela.

## Iz obrazložitve pravnega mnenja

Delavci, ki delajo na delovnih mestih, *pri katerih obstajajo večje nevarnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare*, imajo na podlagi 3. odstavka 142. člena ZDR pravico do dela s polnim delovnim časom, ki traja manj kot 36 ur na teden. Namen te pravice je uresničevanje načela varnosti in zdravja pri delu in je kot taka sestavni del temeljne človekove pravice do varnih in zdravih delovnih razmer, ki jo priznavajo vsi najpomembnejši mednarodni dokumenti s področja človekovih pravic, ki zavezujejo Slovenijo, zato *javnofinančni razlogi in skrbnost pri ravnanju z javnimi sredstvi sama zase ne moreta biti zadostna pravna podlaga oz. zakoniti razlog za zmanjševanje obstoječega seznama takih delovnih mest*

(ker naj bi to zmanjšalo stroške za delodajalca), ampak je lahko takšna revizija seznama zakonita samo pod pogojem, če so se zaradi novih tehnologij, boljše zaščite, drugačne reorganizacije dela itd., dejansko spremenile delovne razmere v smislu, da na določenih delovnih mestih ne obstajajo več večje nevarnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare. Če je ta pogoj izpolnjen, se revizija seznama opravi na način in po postopku, kot je ta določen v za delodajalca zavezujočih aktih. Za dejavnost zdravstva in socialnega varstva to ureja 29. člen Kolektivne pogodbe za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije (Ur.l. RS, št. 15/94 in naslednje, v nadaljevanju: KP ZSV) v zvezi z 2. in 21. členom Aneksa k tej pogodbi z dne 29.10.1998 (Ur.l. RS, št. 76/1998; v nadaljevanju Aneks 1998) ter na tej podlagi sprejeti Dogovor o realizaciji 2. člena Aneksa h tej pogodbi z dne 25. maja 1999. Z omenjenim dogovorom, ki so ga sklenili reprezentativni sindikati in pristojni ministrstvi za zdravstvo in za delo, so določili delovne pogoje za delovna mesta, na katerih imajo delavci pravico so skrajšanega delovnega časa (2. člen) ter dolžnost zavoda, da najkasneje v roku tridesetih dni od podpisa tega dogovora izdela konkretni seznam delavcev na takih delovnih mestih (3. člen) in sicer upoštevajoč pravico sindikatov do sodelovanja v postopku sprejemanja seznama na način, kot to določa 4. 5. in 6. odstavek 1. točke 4. poglavja KP ZSV. Reprezentativni sindikati imajo pravico kadarkoli *podati predlog za dopolnitev tega seznama* (4. člen Dogovora 1999), kar pa po našem mnenju ne izključuje dolžnosti oz. pristojnosti delodajalca, da tudi *na svojo pobudo brez predhodnega predloga reprezentativnih sindikatov pristopiti k reviziji tega seznama*, v smislu bodisi razširitve seznama (če ugotovi, da obstajajo nova taka delovna mesta) bodisi v smislu zmanjšanja seznama, če ugotovi, da so se po sprejetju prvotnega seznama tako izboljšale delovne razmere na posameznih delovnih mestih, da ne predstavljajo več za zdravje posebne nevarnosti v smislu pogojev iz 2. člena Dogovora 1999.

#### **4 PLAČE IN DRUGI OSEBNI PREJEMKI V HUMANITARNIH ORGANIZACIJAH – razlaga 35. člena ZHO**

##### **Jedro pravnega mnenja**

Četudi zaposleni v humanitarnih organizacijah nimajo statusa javnih uslužbencev, pa je treba na podlagi 35. člena Zakona o humanitarnih organizacijah (ZHO) upoštevati glede urejanja njihovih osebnih prejemkov, kot referenčne zgornje limite

zneske, kot so določeni z zakoni in kolektivnimi pogodbami za področje zdravstva in socialnega varstva; to pomeni v višini, kot je določena za primerljivo delo ali funkcijo oz. povračilo stroška, ob smiselni uporabi določb ZSPJS, ZUJF, KPJS, KP DZSV. Določba 35. člena ZHO ne predpisuje veljavnost navedenih predpisov za humanitarne organizacije in ne odvzema pristojnosti organom humanitarnih organizacij, da avtonomno uredijo področje plač in drugih prejemkov posameznikov v svojem temeljnem ali posebnem aktu, vendar pa omejuje njihovo avtonomijo z obveznim upoštevanjem delovnih standardov, ki jih predpisujejo zakoni in kolektivne pogodbe za dejavnost zdravstva in socialnega varstva.

## Dejansko stanje

Društvo je pravna oseba zasebnega prava s statusom humanitarne organizacije. Po uveljavitvi Zakona o uravnoteženju javnih financ (ZUJF) se je soočilo z vprašanjem, ali določbe ZUJF glede omejevanja plač, povračil stroškov in nekaterih drugih prejemkov zaposlenih v javnem sektorju, veljajo tudi zanj in ali ga zavezuje Kolektivna pogodba za dejavnost zdravstva in socialnega varstva, glede na določbo 35. člena Zakona o humanitarnih organizacijah (ZHO), ki določa, da osebni prejemki iz naslova delovanja posameznikov v humanitarnih organizacijah ne smejo biti višji, kot je to določeno z zakoni in s kolektivno pogodbo za področje zdravstva in socialnega varstva.

## Iz obrazložitve pravnega mnenja

Obseg veljavnosti 8. poglavja ZUJF opredeljuje njegov 154. člen, ki določa, da omejevanje plač, povračil stroškov in nekaterih drugih prejemkov zaposlenih ter omejevanje stroškov v javnem sektorju po ZUJF *velja za javne uslužbence in funkcionarje v državnih organih, upravah samoupravnih lokalnih skupnostih, javnih agencijah, javnih skladih, javnih zavodih, javnih gospodarskih zavodih ter drugih osebah javnega prava, ki so posredni uporabniki državnega proračuna ali proračuna samoupravne lokalne skupnosti*. Velja torej za javni sektor, ne pa tudi za društva, ki so osebe zasebnega prava. Zaposleni v društvu niso javni uslužbenci v smislu ZJU. Vendar se za osebne prejemke posameznikov, ki opravljajo dejavnost društva, ki je pridobilo status humanitarne organizacije in kot društva, ki deluje v javnem interesu (1. člen Zakona o humanitarnih organizacijah, Ur.l.RS, št. 98/03,

v nadaljevanju ZHO) ter zaradi javnih sredstev, ki jih za izvajanje teh dejavnosti zagotavlja iz svojega proračuna Republika Slovenija oz. občina, v določenem delu zanje uporabljajo tudi predpisi, ki sicer veljajo za osebe javnega prava. Tako se npr. glede financiranja uporabljajo v določenem delu tudi predpisi o javnih finan-  
cah, glede nadzora porabe javnih sredstev predpisi o Računskem sodišču RS in glede osebnih prejemkov posameznikov določene omejitve, ki izhajajo iz 35. člena ZHO. Določba 35. člena ZHO se glasi: »Osebnih prejemki iz naslova delovanja posameznikov v humanitarnih organizacijah morajo biti opredeljeni v temeljnem ali posebnem aktu humanitarne organizacije in ne smejo biti višji, kot je to določeno z zakoni in s kolektivno pogodbo za področje zdravstva in socialnega varstva.« Ne more biti sporen *namen zakonodajalca*, da zaradi neprofitne, humanitarne narave dejavnosti v javnem interesu omeji izplačila posameznikom iz naslova opravljanja te dejavnosti, četudi gre za organizacije, ki imajo status osebe zasebnega prava in za katere je sicer značilno avtonomno, člansko urejanje notranjih zadev. Iz namena zakonodajalca o omejitvi prejemkov v zvezi z delom tudi ni videti utemeljenih razlogov za različno obravnavo prejemkov posameznikov glede na vrsto same pogodbe (ali gre za pogodbo delovnega ali civilnega prava) niti glede na vrsto prejemka (ali gre za plačilo, povračilo stroškov, bonitete idr.), zato bi bilo ustrezno razlagati pojem »osebnih prejemkov iz naslova delovanja posameznikov v HO« v smislu *kakršnegakoli prejemka, ki ga zaposleni prejme od HO kot delodajalca oz. naročnika dela na temelju sklenjene pogodbe o zaposlitvi oz. druge pogodbe civilnega prava, ki je podlaga za opravljanje dela posameznika za HO*. Ali je zakonodajalec z določbo 35. člena ZHO želel omejiti zgornje zneske prejemkov s pravnim režimom, kot velja za zaposlene na področju *zdravstva in socialnega varstva v javnem sektorju (za javne uslužbenke in funkcionarje)* ali pa s pravnim režimom za zaposlene na področju zdravstva in socialnega varstva v zasebnem sektorju? Razlaga - da so prejemki po 35. členu ZHO vezani na višino prejemkov, kot to velja za dejavnost zdravstva in socialnega varstva v zasebnem sektorju - ne sledi cilju in namenu zakonodajalca, da *navzgor omeji* prejemke v zvezi z delom v HO, saj v zasebnem sektorju ti prejemki na podlagi zakonov in kolektivnih pogodb niso navzgor, ampak samo navzdol omejeni (kot obvezni minimalni standardi), zato takšna razlaga po našem mnenju ni sprejemljiva. Glede veljavnosti Kolektivne pogodbe za dejavnost zdravstva in socialnega varstva je treba izhajati iz njenih *podpisnikov*. Glede na podpisnike Kolektivne pogodbe za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije ta kolektivna pogodba velja za vse javne uslužbenke (Vlada RS) iz opredeljenih dejavnosti, kot tudi za zaposlene pri zasebnih zdravnikih kot delodajalcih (Zdravniška zbornica Slovenije je pristojna

za sklepanje kolektivnih pogodb v imenu zasebnih zdravnikov kot delodajalcev; glej 13. člen Statuta ZZS). *Ker niti Vlada RS niti Zdravniška zbornica Slovenije kot podpisnika na strani delodajalcev nista pristojni za sklepanje kolektivnih pogodb v imenu zadevnega društva, kolektivna pogodba in njeni aneksi, sami po sebi ne morejo veljati za zaposlene v zadevnem društvu, lahko pa se njihove določbe uporabljajo na drugih pravnih podlagah – če se nanje sklicujejo posamezne pogodbe o zaposlitvi ali druge pogodbe civilnega prava ter kot to izhaja iz 35. člena ZHO in temeljnih ali drugih aktov zadevnega društva – v tem primeru se obseg njene uporabe presoja po pravnem aktu, ki je podlaga za njeno uporabo.* Tudi če se konkretne pogodbene podlage ne sklicujejo na uporabo Kolektivne pogodbe za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije (npr. konkretne pogodbe o zaposlitvi ali temeljni akt) pa je *obseg njene uporabe kot referenčne podlage za določanje zgornje meje osebnih prejemkov za zaposlene v humanitarni organizaciji, predpisan že z določbo 35. člena ZHO,* kot je bilo pojasnjeno že zgoraj.

## 5. DELNA INVALIDSKA UPOKOJITEV - PRAVICA DO ODPRAVNINE

### Jedro pravega mnenja

Pravica do sorazmerne odpravnine ob delni upokojitvi iz 3. odstavka 132. člena ZDR se ne nanaša na primer, ko delavec zaradi uveljavljanja pravic iz invalidskega zavarovanja še naprej ostane v delovnem razmerju za krajši delovni čas, za preostali čas pa prejema invalidsko pokojnino. Tak delavec bo uveljavil pravico do odpravnine iz 132. člena ZDR, ko se bo upokojil in sicer v celotnem obsegu (in ne samo v sorazmernem delu) kot to izrecno določa 4. odstavek 132. člena ZDR.

### Dejansko stanje

Delavec je postal invalid III. kategorije s priznano pravico do delne invalidske pokojnine, za drugo polovico delovnega časa pa je sklenil novo pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas. Zastavlja se vprašanje, ali je delavec upravičen do sorazmerne odpravnine ob upokojitvi po 132. členu Zakona o delovnih razmerjih (ZDR).

## Iz obrazložitve pravnega mnenja

Na podlagi 132. člena ZDR pripada delavcu ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi zaradi upokojitve odpravnina ob upokojitvi. Tretji odstavek istega člena ureja primer, ko se delavec delno upokoji in sklene z delodajalcem novo pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas in za tak primer določa, da gre delavcu pravica do odpravnine ob upokojitvi v sorazmernem delu. Sorazmerni del odpravnine ob delni upokojitvi izplača delodajalec, pri katerem je delavcu prenehala pogodba o zaposlitvi zaradi delne upokojitve. Delna upokojitev je institut, ki ga ureja 58. člen ZPIZ-1 in se nanaša na primer, ko zavarovanec, ki je izpolnil pogoje za pridobitev pravice do starostne pokojnine, ostane v delovnem razmerju za krajši delovni čas, za polovico delovnega časa pa se upokoji. Pravica do sorazmerne odpravnine ob delni upokojitvi iz 3. odstavka 132. člena ZDR se ne nanaša na primer, ko delavec zaradi uveljavljanja pravic iz invalidskega zavarovanja še naprej ostane v delovnem razmerju za krajši delovni čas, za preostali čas pa prejema invalidsko pokojnino. Tak delavec bo uveljavil pravico do odpravnine iz 132. člena ZDR, ko se bo upokojil in sicer v celotnem obsegu (in ne samo v sorazmernem delu) kot to izrecno določa 4. odstavek 132. člena ZDR. Na podlagi 4. odst. 132. člena ZDR ima namreč delavec, ki dela krajši delovni čas v skladu s 66. členom ZDR (v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali predpisi o starševskem dopustu) v primeru upokojitve pravico do celotne odpravnine.

## 6. DELO TUJIH DELAVCEV V SLOVENIJI – uporaba slovenskih predpisov

### Jedro pranege mnenja

V skladu s slovensko zakonodajo je tuj delavec iz BIH, ki opravlja delo v Sloveniji (ne glede na to ali kot zaposleni ali kot napoteni delavec) *upravičen do minimalnih pogojev dela in plače po slovenskih predpisih in kolektivnih pogodbah, ki veljajo na celotnem ozemlju RS*. Niti iz ZDR niti iz ZZDT-1 ne izhaja, da bi lahko delavci, ki so zaposleni v domačem ali tujem podjetju v BIH, delali v Sloveniji pod pogoji in za plačo, ki velja v BIH (kar naj bi navajalo podjetje v postopku javnega naročila), če so ti nižji od minimalnih pogojev in plače v skladu s slovensko zakonodajo in kolektivnimi pogodbami, veljavnimi na celotnem ozemlju RS. Sporazum o socialnem zavarovanju med RS in BIH (na katerega se je sklicevalo podjetje v



postopku javnega naročanja) pa se nanaša na zakonodajo s področja sistemov socialne varnosti in ureja vprašanja glede vključitve in prijave tujih delavcev v času zaposlitve ali dela v RS v obvezna socialna zavarovanja kot tudi način uveljavljanja dajatev iz teh socialnih zavarovanj, ne nanaša pa se na vprašanje uporabe delovne zakonodaje.

## Dejansko stanje

V postopku javnega razpisa za oddajo storitev čiščenja je slovensko podjetje, ki je bilo eden od ponudnikov, utemeljevalo svojo nižjo ponudbeno ceno s tem, da bo njihovo podjetje v BIH imelo sklenjene pogodbe o zaposlitvi z delavci v BIH, ti delavci pa bi v Sloveniji opravljali delo na podlagi delovnopravne in plačne zakonodaje BIH. Ponudnik se je pri tem skliceval tudi na Sporazum o socialnem zavarovanju med RS in BIH. Naročniku v tem postopku javnega razpisa se je zastavilo vprašanje, ali je ponudbena cena, ki temelji na plačnih postavkah po predpisih BIH in ne slovenskih predpisih, realna oziroma ali bi bil tak delovnopравни status delavcev zakonit in v skladu s slovenskimi predpisi. Zastavilo se je torej vprašanje, ali slovenska zakonodaja in omenjeni sporazum dovoljujeta, da delavci, ki so zaposleni v podjetju v BIH, lahko opravljajo delo v Sloveniji pod pogoji, ki veljajo v BIH.

## Iz obrazložitve pravnega mnenja

Med RS in BIH je bil sklenjen Sporazum o socialnem zavarovanju med RS in BIH (Zakon o ratifikaciji Sporazuma o socialnem zavarovanju med Republiko Slovenijo in Bosno in Hercegovino ter Administrativnega dogovora o izvajanju Sporazuma o socialnem zavarovanju med Republiko Slovenijo in Bosno in Hercegovino, Ur.l. RS, št. 37/08, 23/11; v nadaljevanju Sporazum). Že iz naslova sporazuma, kot tudi iz relevantnih določb samega besedila Sporazuma izhaja, da se ta nanaša na urejanje *področja socialnih zavarovanj in ne na urejanje pravic in obveznosti iz delovnih razmerij*. Glede vprašaja uporabe slovenskih predpisov o pogojih dela in plači, ki se morajo tujcu zagotavljati v času dela v Sloveniji, so relevantne določbe 3. in 213. člena ZDR ter 7. člena in 5. odstavka 38. člena ZZDT-1. Iz določbe 3. člena Zakona o delovnih razmerjih izhaja, da se slovenski ZDR uporablja za delovna razmerja:

- med *delodajalci, ki imajo sedež v Sloveniji*, in pri njih zaposlenimi delavci
- med *tujimi delodajalci* in delavci, sklenjena na podlagi pogodbe o zaposlitvi na območju Slovenije
- za delavce, ki jih *tuj delodajalec napoti na delo v Republiko Slovenijo* na podlagi pogodbe o zaposlitvi po tujem pravu, pri čemer se uporablja ta zakon v skladu z določbami, ki urejajo položaj delavcev, napotenih na delo v Republiko Slovenijo«.

Položaj napotenih delavcev v Republiko Slovenijo ureja 213. člen ZDR, ki določa, da »...delavec, ki ga tuji delodajalec napoti na začasno delo v Republiko Slovenijo na podlagi pogodbe o zaposlitvi po tujem pravu, opravlja začasno delo v Republiko Sloveniji pod pogoji, določenimi s predpisi, ki urejajo delo in zaposlovanje tujih državljanov« (prvi odstavek 213. člena), pri čemer je glede delovnopravnega položaja takih napotenih delavcev treba upoštevati, da »...mora delodajalec zagotoviti pravice po predpisih Republike Slovenije in po določbah kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti, ki urejajo delovni čas, odmori in počitke, nočno delo, minimalni letni dopust, plačo, varnost in zdravje pri delu, posebno varstvo delavcev in zagotavljanje enakopravnosti, če je to za delavca ugodneje.« (drugi odstavek 213. člena). Tudi iz 7. člena ZZDT-1 izhaja, da so »...tujci, ki so v Republiko Sloveniji zaposleni v skladu z določbami tega zakona, glede pravic in obveznosti iz delovnega razmerja izenačeni s slovenskimi državljani.« Glede pravic tujih delavcev, ki so *napoteni* v Slovenijo s strani tujega delodajalca v okviru izvajanja čezmejnih storitev, pa je treba upoštevati, da: »...v času izvajanja storitev na ozemlju Republike Slovenije, tuji delodajalec svojim napotenim delavcem zagotavlja najmanj minimalne pravice v zvezi z delovnim časom, odmori in počitki, nočnim delom, minimalnim letnim dopustom, plačo, varnostjo in zdravjem pri delu ter posebnim varstvom delavcev po določbah zakona, ki ureja delovna razmerja, in po določbah kolektivnih pogodb, ki veljajo na celotnem ozemlju Republike Slovenije» (5. odst. 38. člena ZZDT-1). Navedeno zakonsko zahtevo mora delodajalec v skladu s pravilnikom o vlogah in obrazcih v zvezi z zaposlovanjem in delom tujcev (Ur.l. RS, št. 45/2011) potrditi tudi izrecno s pisno izjavo, ki jo podpiše odgovorna oseba tujega delodajalca in je obvezna priloga k obrazcu ZRSZ-TUj-3-2. Iz zgoraj obrazloženega izhaja, da je napačno sklicevanje ponudnika v zadevnem javnem razpisu, da lahko pri izračunu cene storitve čiščenja upošteva nižje minimalne delovne standarde in plačo tujih delavcev iz BIH po predpisih BIH, morebitno takšno ravnanje pa ob izpolnjevanju zakonskih pogojev lahko pomeni prekršek in kaznivo dejanje kršitev temeljnih pravic delavcev.

## 7. REGRES ZA LETNI DOPUST JAVNIH USLUŽBENCEV ZA LETO 2012

### Jedro pravnega mnenja

Ob dospelosti izplačila regresa za letni dopust javnih uslužbencev za leto 2012, Vlada kot delodajalec in drugi delodajalci javnega sektorja, niso imeli nobene pravne podlage za zadržanje oz. neizplačilo regresa za letni dopust za leto 2012. Oba kasneje sprejeta interventna zakona v času dospelosti izplačila regresa za leto 2012 še nista veljala in zato ne moreta za nazaj posegati v že pridobljeno pravico javnih uslužbencev in ne moreta spreminjati dospelosti te pravice.<sup>1</sup>

### Dejansko stanje

Iz določbe 9. točke Dogovora o ukrepih na področju plač in drugih prejemkov v javnem sektorju za leti 2011 in 2012 je izhajalo, da se »regres za letni dopust v letih 2011 in 2012 izplača v višini 692 EUR in se izplača pri plači za mesec april 2011 in april 2012.« Vlada RS ob izplačilu plače za april 2012 ni izplačala regresa, prav tako tudi ne večina drugih delodajalcev v javnem sektorju. Državni zbor je dne 17.4.2012 sprejel predlog Zakona o spremembi Zakona o interventnih ukrepih za leto 2012, ki je predvidel zamik izplačila za en mesec, to je pri plači za mesec maj, vendar ni bil uveljavljen do datuma dospelosti te pravice. Ministrstvo za pravosodje in javno upravo je z okrožnico št. 0100-284/2012/5 z dne 20.4.2012 (»Izplačilo regresa za letni dopust v letu 2012«, Zelo nujno«) vsem institucijam RS pojasnilo, da »če do uveljavitve zgoraj navedene spremembe zakona o dodatnih interventnih ukrepih ne bo prišlo, imajo javni uslužbenci in funkcionarji pravico do izplačila regresa v roku, kot je določen v ZDR in v panožnih kolektivnih pogodbah«. Zastavlja se vprašanje, ali je bilo takšno ravnanje Vlade in drugih delodajalcev javnega sektorja zakonito in ustavno.

---

<sup>1</sup> Natančnejša analiza obravnavanega primera v: Kresal Šoltes K., Poseg ZUJF v pravico javnih uslužbencev do regresa za letni dopust, v: Pravna praksa, št. 26, 2012, str. 8-9. Avtorica članka je tudi avtorica pravnega mnenja, ki ga je v tej zadevi pripravil Inštitut za delo.

## Iz obrazložitve pravnega mnenja<sup>2</sup>

Napačno je stališče iz omenjene okrožnice Vlade, da *rok za izplačilo regresa za letni dopust za leto 2012 pri plači za mesec april, ni bil določen s pravno obvezujočim aktom in da je bilo zato treba uporabiti določbo 131. člena ZDR*. ZDR res določa kot najkasnejši rok za izplačilo regresa 1. julij tekočega koledarskega leta (131. člen ZDR), vendar pa ta določba v konkretnem primeru ni uporabljiva, ker je treba uporabiti za javne uslužbence ugodnejšo ureditev roka dospelosti v kolektivni pogodbi za javni sektor (pravilo *in favorem* iz 2. odst. 7. člena ZDR in 4. člena ZKoliP). Napačno je namreč tudi stališče, da *določba 9. člena Dogovora 2010, ki ureja pravico do regresa za letni dopust, nima pravne narave določbe kolektivne pogodbe za javni sektor*. Dogovor 2010 so sklenili reprezentativni sindikati javnega sektorja na strani javnih uslužbencev in Vlada RS na strani delodajalca in je bil tako kot ostale spremembe in dopolnitve KPJS objavljen v Uradnem listu RS in sklenjen s kvorumom po 42. členu ZSPJS (enako kot Aneks h KPJS št. 3 in št. 4). Določba 9. člena Dogovora 2010 je po svoji vsebini tipična določba kolektivne pogodbe, ki ureja eno od pravic iz delovnega razmerja v smislu 3. člena ZKoliP. Tudi iz mednarodnega delovnega prava izhaja, da je treba šteti za kolektivno pogodbo vsak pisni sporazum v zvezi z delovnimi pogoji in pogoji zaposlitve, sklenjen med delodajalcem, skupino delodajalcev in predstavniškimi delavskimi organizacijami. Upoštevajoč stranke, vsebino, obliko, javno objavo in potreben kvorum, s katerim je bil sklenjen Dogovor 2010, kot tudi določnost in neposredno izvršljivost same pravice do regresa za letni dopust, kot je ta določena v 9. točki Dogovora 2010, ne more biti nobenega dvoma o tem, da je določba 9. točke Dogovora 2010 po svoji *pravni naravi* norma *kolektivne pogodbe za javni sektor*. Poimenovanje akta kot Dogovora in ne kot Aneksa h KPJS za presojo pravne narave 9. točke Dogovora 2010 ne more biti relevantno, če po vsebini določbe in formalnih pogojih za veljavnost akta izhaja, da gre za normo kolektivne pogodbe za javni sektor. Rok izplačila regresa za letni dopust za leto 2012 je bil jasno določen in se ga je zavedala tudi Vlada, kar izhaja tudi iz njene *obrazložitve predloga* Zakona o spremembi zakona o dodatnih interventnih ukrepih za leto 2012 (EVA 2012-1611-0067, z dne 5.4.2012), v kateri Vlada pojasnjuje razloge za sprejem novega interventnega zakona tudi z navedbo, da »**v skladu s kolektivno pogodbo za javni sektor** bi bilo potrebno regres za letni dopust javnim uslužbencem in funkcionarjem izplačati **pri plači za mesec april**.«

<sup>2</sup> Več v članku avtorice, cit. zgoraj.

(iz obrazložitve k 1. členu predloga zakona). Do tega roka, to je do izplačila plače za april 2012 (t. j. 5. maja 2012), ko bi delodajalci v javnem sektorju morali v skladu z ZDIU 12 in Dogovorom 2010 izplačati vsem javnim uslužbencem regres za leto 2012 v višini 692 EUR, z nobenim pravnim aktom – niti s spremembami kolektivne pogodbe za javni sektor niti z interventnim zakonom – ta rok ni bil spremenjen oz. podaljšan. Ob dospelosti izplačila regresa Vlada kot delodajalec in drugi delodajalci javnega sektorja niso imeli nobene pravne podlage za zadržanje oz. neizplačilo regresa za letni dopust za leto 2012. Oba kasneje sprejeta interventna zakona, t.j. Zakon o dopolnitvah Zakona o dodatnih interventnih ukrepih za leto 2012 (Ur.l. RS, št. 43/12; v nadaljevanju: ZDIU12-A), s katerim je bil rok izplačila zamaknjen za en mesec in Zakon za uravnoteženje javnih financ (Ur.l. RS, št. 40/12; v nadaljevanju ZUJF), s katerim je bil prav tako določen enomesečni zamik izplačila in je bila znižana višina regresa, v času dospelosti izplačila regresa za leto 2012 še nista veljala in zato po mojem mnenju ne moreta za nazaj posegati v že pridobljeno pravico javnih uslužbencev do regresa za letni dopust za leto 2012 in ne moreta spreminjati dospelosti te pravice. Kasnejša uveljavitev ZUJF ne more posegati v pridobljeno pravico do regresa za letni dopust kot je bila pred ZUJF določena v 9. točki Dogovora 2010, ZUI in ZDIU12, ker menim, da sta *določbi 187. in 248. člena ZUJF, ki urejata pravico do regresa za letni dopust, ustavno sporni* in sicer iz več razlogov. Ureditev je ustavno sporna zato, ker posega retroaktivno v že pridobljeno pravico javnih uslužbencev in s tem krši *določbo 155. člena ustave o prepovedi povratne veljave pravnih aktov*. Pravica do regresa je dospela 5. maja 2012 in bi takrat morala biti tudi izplačana. Od takrat dalje lahko javni uslužbenec zahteva izpolnitev, kasneje sprejeti in objavljeni zakoni pa ne smejo imeti učinka na to že dospelo pravico. Ureditev je ustavno sporna tudi zato, ker je zakonodajalec z ZUJF enostransko brez poprejšnjega dogovora med Vlado RS in reprezentativnimi sindikati javnega sektorja *enostransko suspendiral veljavno določbo kolektivne pogodbe (9. točko Dogovora 2010) in s tem posegel v pravico do kolektivnega pogajanja kot pomembnega vidika sindikalne svobode iz 76. člena Ustave*.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> V istem Uradnem listu kot je bil objavljen ZUJF je bil objavljen tudi Aneks št. 5 h KPJS, ki določa regres za letni dopust v višini po ZUJF, vendar le za leto 2013, torej za naprej, ne pa tudi za leto 2012, iz česar izhaja, da kakršnakoli sprememba določbe 9. točke Dogovora 2010 o regresu za leto 2012 med strankama ni bila dogovorjena in da določba 187. člena ZUJF enostransko suspendira veljavno ureditev regresa.

## 8. PRAVICA DO NADOMESTILA PLAČE ZA ČAS STAVKE – javni sektor

### Jedro pravnega mnenja

Iz analize veljavne pravne ureditve in okoliščin splošne stavke javnega sektorja dne 18.4.2012 izhaja, da se je del zahtev stavkajočih nanašal tudi na odpravo kršitev v zvezi z *neizpolnjevanjem veljavnih kolektivnih pogodb*, kar pa je pogoj za izplačilo nadomestila za čas stavke po 2. odst. 19. člena KPNGD, ki velja za vse javne uslužbenke (razen kolikor bi kolektivna pogodba dejavnosti določala za delavce ugodnejše pogoje od KPNGD, ker dodatnih in za delavce bolj omejujočih pogojev kolektivna pogodba ožje ravni – kar je npr. KPVIZ - na podlagi 5. člena ZKoliP ne more določati).

Izplačilo nadomestila tudi ne more biti pogojeno z zahtevo po predhodni ugotovitvi arbitražnega sveta o zakonitosti stavke, ker takega pogoja KPNGD ne določa, ne glede na to, pa spor o zakonitosti stavke tudi ne bi mogel biti predmet arbitraže, ker po svoji naravi ne izpolnjuje kriterija arbitrabilnosti v smislu 4. člena ZArbit.

Ker pripada nadomestilo za čas stavke na podlagi 2. odst. 19. člena KPNGD vsem javnim uslužbencem, v višini, kot če bi delali, pa je nepotrebno in brez pravnih podlag zbiranje informacij in sestavljanje seznamov stavkajočih s strani delodajalcev javnega sektorja, kar že po naravi stvari v sebi nosi resen riziko za ogrožanje mednarodno in ustavno varovanega načela prepovedi diskriminacije na temelju sindikalnega članstva ali delovanja.

### Dejansko stanje in pravna vprašanja

Dne 18. aprila 2012 je potekala splošna stavka javnega sektorja. Iz 1. točke Stavkovnih zahtev z dne 28. in 29. 3. 2012 izhaja, da so se te nanašale tudi na ohranitev pravic javnih uslužbencev iz veljavnih kolektivnih pogodb. Nadalje iz Poziva k oblikovanju predloga za reševanje spora in k izpolnjevanju določil veljavne KPJS z dne 15.4.2012, Konfederacija sindikatov javnega sektorja kot predstavnik pogodbene stranke na strani delavcev in v tem smislu tudi kot pristojni organ ene od pogodbениh strank ugotavlja, da druga pogodbena stranka krši kolektivno pogodbo. Ministrstvo za izobraževanje, znanost, kulturo in šport je z okrožnico št. 6034-2/2012/20 z dne 20.4.2012 (»Obračun plače v času stavke - dodatno obvestilo) ponovilo svoje stališče, da stavka ne bo plačana. Plačilo stavke je bi-

lo potem predmet sporazuma med obema strankama. Ob tem pa se je zastavilo vprašanje, ali bi bilo takšno stališče Vlade in pristojnega ministrstva pravilno.

## Iz obrazložitve pravnega mnenja

*Katere pravne podlage so relevantne in kateri pogoji morajo biti izpolnjeni za upravičenost do nadomestila plače za čas stavke?*

Na podlagi 3. odstavka 13. člena Zakona o stavki (ZStk) se »materialno nadomestilo med stavko lahko uveljavi, če je tako predvideno s kolektivno pogodbo ali s splošnim aktom«. *Za vse javne uslužbence* je bila ta pravica dogovorjena s Kolektivno pogodbo za negospodarske dejavnosti (KPNGD; Ur.l.RS, št. 34/1993) in sicer tako, da so do nje upravičeni v primeru *t.i. pravnega spora*, ne pa tudi interesnega spora. Drugi odstavek 19. člena KPNGD se glasi:

»Če delavci stavkajo zaradi neizpolnjevanja določil kolektivne pogodbe in je kršitev pogodbe ugotovljena s strani pristojnih organov, so upravičeni do nadomestila za čas stavke v višini plače, kot da bi delali. Nadomestilo gre v breme delodajalca.« Tudi kolektivne pogodbe za posamezne dejavnosti javnega sektorja določajo pravico do nadomestila plače za čas stavke, v praksi tudi nekoliko drugače od KPNGD. Tako npr. Kolektivna pogodba za dejavnost vzgoje in izobraževanja (KP VIZ) določa dodatne pogoje za izplačilo nadomestila, ki so strožji oz. za delavce bolj omejujoči od KPNGD (zahteva bistveno kršitev določb kolektivne pogodbe ter predhodno odločitev arbitražnega sveta o zakonitosti stavke ter predhodno izčrpanje vseh pogajalskih možnosti). Za razmerje med KPNGD in posameznimi kolektivnimi pogodbami dejavnosti pa je treba upoštevati **pravilo o hierarhiji kolektivnih pogodb** iz 5. člena Zakona o kolektivnih pogodbah (ZKolP). Kolektivne pogodbe dejavnosti se lahko uporabijo le, če urejajo pravico plačila za čas stavke za delavce ugodneje od KPNGD (npr. če bi določale plačilo za čas stavke ne samo v primeru pravnega, ampak tudi interesnega spora), če pa urejajo to pravico ožje oz. manj ugodno za delavce od KPNGD, pa se namesto takšne določbe neposredno uporablja določba 2. dostavka 19. člena PKNGD. Ker KPviz pogojuje to pravico z »bistveno kršitvijo kolektivne pogodbe«, KPNGD pa z vsako »neizpolnjevanje določil kolektivne pogodbe«, se v *zadevnem primeru uporabi KPNGD in ne ureditev po KPviz*. Neustrezna je po našem mnenju tudi procesna zahteva, na katero 92. člen KPviz veže pravico do nadomestila za čas stavke in sicer »..če arbitražni svet ugotovi, da je bila stavka organizirana v skladu z zakonom in

stavkovnimi pravili. «, saj po našem mnenju vprašanje zakonitosti stavke ne more biti predmet arbitraže, ker ne gre za arbitrabilen spor v smislu 4. člena Zakona o arbitraži (ZArbit), ampak za vprašanje uresničevanja ustavno varovane temeljne pravice do stavke (77. člen ustave).

*Kaj vse obsega pogoj »neizpolnjevanje določil kolektivne pogodbe« iz 2. odstavka 19. člena KPNGD?*

Neizpolnjevanje določil kolektivne pogodbe pomeni katerokoli od naslednjih kršitev:

- kršitve normativnega in/ali obligacijskega dela kolektivne pogodbe
- kršitve vseh njenih aneksov in drugih kolektivnih dogovorov, ki so bili sklenjeni med pogodbenima strankama v zvezi z izpolnjevanjem kolektivne pogodbe
- enostransko suspendiranje veljavnih kolektivnih pogodb z zakonom ali drugimi enostranskimi akti vlade ali zakonodajalca kot kršitev ustavno in mednarodno varovane avtonomije kolektivnega pogajanja.

Bistveno pri tem je, da mora biti pristna zveza med vsaj eno od stavkajočih zahtev in vsaj eno kršitvijo izmed zgoraj navedenih možnih oblik neizpolnjevanja kolektivne pogodbe, pri čemer se pristnost presoja tako s časovnega vidika kot tudi z vidika vpliva, ki bi ga neko enostransko ravnanje ene pogodbene stranke – brez predhodnega dogovora z drugo pogodbeno stranko – lahko imelo na izpolnjevanje veljavne kolektivne pogodbe.





## VSEBINSKO KAZALO – letnik XII/2012

### **članki / articles**

**Janja HOJNIK**

Poglabitev zahtev za družbeno odgovorno poročanje gospodarskih družb na ravni EU, str. 7

*Enhancing the Requirements for Socially Responsible Reporting of Companies at the EU Level (summary), p. 34*

**Tanja PIRNAT**

Predbna plač javnih uslužbencev pred sodiščem - pregled pravne ureditve in sodne prakse, str. 37

*The Conversation of Wages of Public Employees Before a Court – The Introduction of Legal Framework and Judicial Practice (summary), p. 57*

**Janez NOVAK**

Stavka in druge industrijske akcije, str. 59

*Strike and Other Industrial Actions (summary), p. 80*

**Polonca KONČAR**

Ureditev zagotavljanja začasnega dela in vpliv Direktive 2008/104/ES, str. 143

*Regulation of Temporary Work and the Impact of the Directive 2008/104/EC (summary), p. 159*

**Tanja PIRNAT**

Čezmejno opravljanje storitev agencij za začasno zaposlovanje v okviru EU, str. 161

*The cross-border provision of services by temporary employment agencies within the EU (summary), p. 181*

**Katarina KRESAL ŠOLTES**

Spornost EPL in drugih indeksov fleksibilnosti zaposlovanja – prezrti delovno-pravni vidiki, str. 183

*Discussible EPL and other Indices of Flexibility of Employment – Neglected Labour Law Aspects (summary), p. 205*

**Luka TIČAR**

Novejša problematika delovnopravnega položaja delavcev v primeru insolventnosti delodajalca, str. 207

*Recent Issues Concerning Legal Status of Workers in Case of Insolvency of their Employer (summary), p. 220*

**Darja SENČUR PEČEK**

Delavci - zunanji izvajalci?, str. 223

*Workers – outsourced? (summary), p. 244*

**Barbara KRESAL**

Primerljivost delovnopravnega varstva v različnih oblikah zaposlitve, str. 245

*Comparable Labour Law Protection within Different Forms of Employment (summary), p. 262*

**Zvone VODOVNIK**

Ustavni okvirji razvoja delovnega in socialnega prava, str. 263

*Constitutional Frameworks for the Development of Labour and Social Law (summary), p. 298*

**Neža KOGOVIŠEK ŠALAMON**

Ne pravice, le dolžnosti: Diskriminacija istospolnih parov v sistemu socialne varnosti, str. 299

*No Rights, only Duties: Discrimination of Same-sex Couples in the Social Security System (summary), p. 312*

**Jože MENCINGER**

Se bomo iz finančne krize res izvlekli s krčenjem javnega sektorja?, str. 315

*Can We Overcome Financial Crisis by Shrinking Public Sector? (summary), p. 334*

**Jakob Krištof POČIVAVŠEK**

Varstvo javnih uslužbencev v primeru ukinitve organa ali drugih primerih spremembe delodajalca z vidika aktualne prakse, str. 337

*Protection of Public Servants in Case of Cancellation of Certain Public Authorities and other Cases of Changes of the Employer in Recent Cases (summary), p. 355*

**Etelka KORPIČ HORVAT**

Ustavnosodna presoja v zvezi s sindikalno svobodo, str. 357

*Constitutional Reviews of Trade Union Freedom (summary), p. 373*

**Viktorija ŽNIDARŠIČ SKUBIC**

Dedovanje po prejemniku denarne socialne pomoči, str. 375

*Inheritance after the Recipient of Social Assistance Benefit (summary), p. 388*

**Grega STRBAN**

Pravica do socialne varnosti in njen pomen v času gospodarske recesije, str. 507

*The Right to Social Security and its Meaning in the Time of Economic Recession (summary), p. 531*

**Martina REPAS, Tomaž KERESTEŠ**

Načelo »in favorem laboratoris« v bruseljski uredbi I: danes in jutri, str. 533

*The Present and the Future of Principle »In Favorem Laboratoris« in the Brussels I Regulation (summary), p. 551*

**Katarina KRAPEŽ, Valentina FRANCA, Darja SENČUR PEČEK**

Socialnopravni položaj delavcev na družinskih kmetijah, str. 553

*Social Security of Family Farm Workers (summary), p. 574*

**sodna praksa / case law**

**Ivan ROBNIK**

Novejše odločbe Vrhovnega sodišča RS v delovnih sporih, str. 81

**Marta KLAMPFER**

Ustavnosodna sodna presoja delovnopravnih institutov, str. 389

*Constitutional Review of Labour Law Institutes (summary), p. 404*

**Ivan ROBNIK**

Sodna praksa v zvezi z obstojem delovnega razmerja in fleksibilnimi oblikami zaposlitve, str. 405

*Case Law Concerning the Existence of an Employment Relationship and Flexible Forms of Employment (summary), p. 420*

**Biserka KOGEJ DMITROVIČ**

Novejša sodna praksa v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi zaradi stečaja (odgovornost družbe ustanoviteljice za dolgove družbe „hčere“ oziroma odgovornost delodajalca prenosnika za dolgove delodajalca prevzemnika), str. 423

*Recent Case-law Concerning Termination of Employment Contract due to Bankruptcy (liability of the founding company for the debts of the 'daughter' company and respectively, the responsibility of the employer (transferor) for the debts of the employer (transferee) (summary), p. 437*

**praksa – zakonodaja / practice – legislation**

**Bernarda KEBLIČ**

Denarno nadomestilo med brezposelnostjo po Zakonu o urejanju trga dela, str. 105

**Jurij SNOJ**

Zavod ali agencija za zaposlovanje – vloga javne institucije na trgu dela, str. 439

*Public or Private Employment Service – The Role of Public Institution in the Labour Market (summary), p. 456*

**Irena ŽAGAR**

Pravne posledice obsodbe Slovenije zaradi ureditve doplačil zdravstvenih storitev, str. 459

*Legal Consequences of the Conviction of Slovenia due to the Regulations Regarding Supplement Payments of Health Services (summary), p. 471*

**Marijan PAPEŽ, Jožef Janez KUHELJ**

Pravni vidiki možnih sprememb pokojninskega zavarovanja, str. 473

*Legal Aspects of the Possible Changes to the Pension Insurance Scheme (summary), p. 488*

**Katarina KRESAL ŠOLTES**

Izbrana pravna mnenja Inštituta za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani v delovno-pravnih zadevah, str. 577

## IMENSKO KAZALO – letnik XII/2012

### **HOJNIK, Janja**

- Poglobitev zahtev za družbeno odgovorno poročanje gospodarskih družb na ravni EU, str. 7  
*Enhancing the Requirements for Socially Responsible Reporting of Companies at the EU Level (summary), p. 34*

### **KEBLIČ, Bernarda**

- Denarno nadomestilo med brezposelnostjo po Zakonu o urejanju trga dela, str. 105

### **KLAMPFER, Marta**

- Ustavnosodna sodna presoja delovnopравnih institutov, str. 389  
*Constitutional Review of Labour Law Institutes (summary), p. 404*

### **KOGEJ DMITROVIČ, Biserka**

- Novejša sodna praksa v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi zaradi stečaja (odgovornost družbe ustanoviteljice za dolgove družbe „hčere“ oziroma odgovornost delodajalca prenosnika za dolgove delodajalca prevzemnika), str. 423  
*Recent Case-law Concerning Termination of Employment Contract due to Bankruptcy (liability of the founding company for the debts of the ‘daughter’ company and respectively, the responsibility of the employer (transferor) for the debts of the employer (transferee) (summary), p. 437*

### **KOGOVSĚK ŠALAMON, Neža**

- Ne pravice, le dolžnosti: Diskriminacija istospolnih parov v sistemu socialne varnosti, str. 299  
*No Rights, only Duties: Discrimination of Same-sex Couples in the Social Security System (summary), p. 312*

### **KONČAR, Polonca**

- Ureditev zagotavljanja začasnega dela in vpliv Direktive 2008/104/ES, str. 143  
*Regulation of Temporary Work and the Impact of the Directive 2008/104/EC (summary), p. 159*

### **KORPIČ HORVAT, Etelka**

- Ustavnosodna presoja v zvezi s sindikalno svobodo, str. 357  
*Constitutional Reviews of Trade Union Freedom (summary), p. 373*

**KRESAL, Barbara**

- Primerljivost delovnopravnega varstva v različnih oblikah zaposlitve, str. 245  
*Comparable Labour Law Protection within Different Forms of Employment (summary), p. 262*

**KRAPEŽ, Katarina, Valentina FRANCA, Darja SENČUR PEČEK**

- Socialnopravni položaj delavcev na družinskih kmetijah, str. 553  
*Social Security of Family Farm Workers (summary), p. 574*

**KRESAL ŠOLTES, Katarina**

- Spornost EPL in drugih indeksov fleksibilnosti zaposlovanja – prezrti delovnopravni vidiki, str. 183  
*Discussible EPL and other Indices of Flexibility of Employment – Neglected Labour Law Aspects (summary), p. 205*
- Izbrana pravna mnenja Inštituta za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani v delovnopravnih zadevah, str. 577

**MENCINGER, Jože**

- Se bomo iz finančne krize res izvlekli s krčenjem javnega sektorja?, str. 315  
*Can We Overcome Financial Crisis by Shrinking Public Sector? (summary), p. 334*

**NOVAK, Janez**

- Stavka in druge industrijske akcije, str. 59  
*Strike and Other Industrial Actions (summary), p. 80*

**PAPEŽ, Marijan, Jožef Janez KUHELJ**

- Pravni vidiki možnih sprememb pokojninskega zavarovanja, str. 473  
*Legal Aspects of the Possible Changes to the Pension Insurance Scheme (summary), p. 488*

**PIRNAT, Tanja**

- Prevedba plač javnih uslužbencev pred sodiščem - pregled pravne ureditve in sodne prakse, str. 37  
*The Conversation of Wages of Public Employees Before a Court – The Introduction of Legal Framework and Judicial Practice (summary), p. 57*
- Čezmejno opravljanje storitev agencij za začasno zaposlovanje v okviru EU, str. 161  
*The cross-border provision of services by temporary employment agencies within the EU (summary), p. 181*

### **POČIVAVŠEK, Jakob Krištof**

- Varstvo javnih uslužbencev v primeru ukinitve organa ali drugih primerih spremembe delodajalca z vidika aktualne prakse, str. 337  
*Protection of Public Servants in Case of Cancellation of Certain Public Authorities and other Cases of Changes of the Employer in Recent Cases (summary), p. 355*

### **REPAS, Martina, Tomaž KERESTEŠ**

- Načelo »in favorem laboratoris« v bruseljski uredbi I: danes in jutri, str. 533  
*The Present and the Future of Principle »In Favorem Laboratoris« in the Brussels I Regulation (summary), p. 551*

### **ROBNIK, Ivan**

- Novejše odločbe Vrhovnega sodišča RS v delovnih sporih, str. 81
- Sodna praksa v zvezi z obstojem delovnega razmerja in fleksibilnimi oblikami zaposlitve, str. 405  
*Case Law Concerning the Existence of an Employment Relationship and Flexible Forms of Employment (summary), p. 420*

### **SENČUR PEČEK, Darja**

- Delavci - zunanji izvajalci?, str. 223  
*Workers – outsourced? (summary), p. 244*

### **SNOJ, Jurij**

- Zavod ali agencija za zaposlovanje – vloga javne institucije na trgu dela, str. 439  
*Public or Private Employment Service – The Role of Public Institution in the Labour Market (summary), p. 456*

### **STRBAN, Grega**

- Pravica do socialne varnosti in njen pomen v času gospodarske recesije, str. 465  
*The Right to Social Security and its Meaning in the Time of Economic Recession (summary), p.*

### **TIČAR, Luka**

- Novejša problematika delovnopravnega položaja delavcev v primeru insolventnosti delodajalca, str. 207  
*Recent Issues Concerning Legal Status of Workers in Case of Insolvency of their Employer (summary), p. 220*



**VODOVNIK, Zvone**

- Ustavni okviri razvoja delovnega in socialnega prava, str. 263  
*Constitutional Frameworks for the Development of Labour and Social Law (summary), p. 298*

**ŽAGAR, Irena**

- Pravne posledice obsodbe Slovenije zaradi ureditve doplačil zdravstvenih storitev, str. 459  
*Legal Consequences of the Conviction of Slovenia due to the Regulations Regarding Supplement Payments of Health Services (summary), p. 471*

**ŽNIDARŠIČ SKUBIC, Viktorija**

- Dedovanje po prejemniku denarne socialne pomoči, str. 375  
*Inheritance after the Recipient of Social Assistance Benefit (summary), p. 388*

# Delavci in delodajalci Employees & 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 2013 je 93,31 € posamezna številka 28,00 € (dvojna 56,00 €), 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 € (double 56 €), 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](http://www.delavciindelodajalci.com) ali e-mail: [inst.delo@pf.uni-lj.si](mailto: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 posameznikom, 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](http://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 **26,00 €**

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](http://www.delavciindelodajalci.com) ali e-mail: [inst.delo@pf.uni-lj.si](mailto: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 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 tudi:

- povzetek (abstract),
- ključne besede (key words),
- kratek izvleček v angleščini (summary) ter
- na koncu članka še 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. Kratek izvleček v angleščini (summary) je dolg eno tipkano stran (3.000 znakov) in strnjeno, na razumljiv način, povzema vsebino in ključne ugotovitve prispevka. Povzetek (abstract) 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 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. Bajič, Stojan, str. 1), v primeru, da se avtor pojavlja z več prispevki, je treba dodati za imenom avtorja tudi letnico citiranega dela (npr. Bajič, Stojan. 1925, str. 1), navedba celotnega citiranega oz. referenčnega bibliografskega vira pa naj bo navedena 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 elektronski obliki (word) na naslov uredništva: inst.delo@pf.uni-lj.si).

Prispevki, ki ne bodo ustrezali zgoraj navedenim zahtevam, bodo vrnjeni avtorjem v dopolnitev.



Revija za  
delovno pravo  
in pravo  
socialne varnosti



employees & employers  
labour law & social security review



<http://www.delavciindelodajalci.com>

Ljubljana, december 2012