

Revija za
delovno pravo
in pravo
socialne varnosti

employees & employers
labour law & social security review

Delavci in Delodajalci

4/2013 / letnik XIII

4

Renata MIHALIČ, Grega STRBAN

Univerzalni temeljni dohodek kot dejavnik preoblikovanja tradicionalnih sistemov socialne varnosti

Janez NOVAK

Revizije v kolektivnih delovnih sporih

Irena BEČAN

Pravica do plačanega letnega dopusta - spremembe v novi ureditvi ZDR-1

Helena BARANCOVÁ

Labor Law of the Slovak Republic after the Reform as in Force since January 1, 2013



Inštitut za delo
pri Pravni fakulteti
Univerze v Ljubljani

Delavci in Delodajalci:
Employees & Employers

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

Izdajatelj in založnik:
Publisher

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

Naslov uredništva
Editorial Office address

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

Uredniški svet
Svetovalci / Advisers

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

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

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

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

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

ISSN: 1580-6316
UDK: 349.2/3 : 364

Abstracting and Indexing Services:

Revija je vključena v naslednje baze / The Journal is indexed by:
IBZ - Internationale Bibliographie der Zeitschriftenliteratur / International Bibliography of Periodical Literature in the Humanities and Social Sciences; IBR - Internationale Bibliographie der Rezensionen geistes- und sozialwissenschaftlicher Literatur / International Bibliography of Book Reviews of Scholarly Literature in the Humanities and Social Sciences.

Članki v reviji so recenzirani / Articles in the journal are peer reviewed.
Revija izhaja štirikrat letno (1/marec, 2-3/ maj, 4/december) / The journal is published in four issues per year (1/March, 2-3/May, 4/December).
Letna naročnina/Annual Subscription: 93,31 €; posamezni izvod (particular issue) 28 €.
Revija izhaja s finančno pomočjo Javne agencije za raziskovalno dejavnost Republike Slovenije.
The Journal is supported by the Slovenian Research Agency.

Revija za
delovno pravo
in pravo
socialne varnosti

employees & employers
labour law & social security review

Delavci in Delodajalci

4/2013 / letnik XIII

4



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

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

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

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

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

VSEBINA / CONTENTS

Ob 70-letnici profesorice dr. Anjute Bubnov Škoberne 433

članki / articles

Renata MIHALIČ, Grega STRBAN

Univerzalni temeljni dohodek kot dejavnik preoblikovanja tradicionalnih sistemov socialne varnosti 437

Universal Basic Income as a Factor for Transformation of Traditional Social Security Systems (summary) 461

sodna praksa / case law

Janez NOVAK

Revizije v kolektivnih delovnih sporih 463

Revisions of Collective Labour Disputes (summary) 483

praksa – zakonodaja / practice - legislation

Irena BEČAN

Pravica do plačanega letnega dopusta - spremembe v novi ureditvi ZDR-1 485

The right to Paid Annual Leave - New Regulations in the ERA-1 (summary) 506

nacionalno poročilo / national report

Helena BARANCOVÁ

Labor Law of the Slovak Republic after the Reform as in Force since January 1, 2013 509

Delovno pravo v Republiki Slovaški po reformi, ki je stopila v veljavo 1. januarja 2013 510

vsebinsko in imensko kazalo / Index to Employees and Employers Volume 13 529

najave, oglasi / announcements 537

Ob 70-letnici profesorice dr. Anjute Bubnov Škoberne

Konec letošnjega novembra je praznovala okroglo obletnico dolgoletna in priljubljena profesorica Pravne fakultete Univerze v Ljubljani, dr. Anjuta Bubnov Škoberne.

Poleg profesorske kariere – zlasti na področju socialne varnosti, evropske socialne varnosti ter delovnega prava – je bila dr. Anjuta Bubnov Škoberne vrsto let tudi sodelavka Inštituta za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani. Kot višja raziskovalna sodelavka je sodelovala pri velikem številu raziskav na inštitutu, odgovarjala na zahtevna strokovna vprašanja kolektivnih članov inštituta ter aktivno sodelovala na strokovnih seminarjih, tudi na vseslovenskih Dnevih delovnega prava in socialne varnosti v Portorožu.

Izredno aktivna je bila prof. dr. Anjuta Bubnov Škoberne tudi v Društvu za delovno pravo in socialno varnost – dolga leta je bila članica Izvršnega odbora, v obdobju 2004-2006 pa tudi predsednica Društva za delovno pravo in socialno varnost.

Osebna bibliografija prof. dr. Anjute Bubnov Škoberne je zelo obsežna. Med izvirnimi znanstvenimi članki gre zlasti izpostaviti tiste, ki se ukvarjajo s tematiko razmejitev med obveznimi in prostovoljnimi zdravstvenimi zavarovanji (cobiss.si - ID 7207249), s pravico do zdravstvenega varstva in pravico do zdravstvenih storitev (cobiss.si – ID 4597073), ter s socialnimi, zaposlitvenimi in pravnimi vidiki obsega socialne varnosti (cobiss.si ID 3042129). V izvirnih znanstvenih člankih je obravnavala tudi tematiko same pravice do socialne varnosti, položaja brezposelnih oseb, ter pravnih vprašanj spremembe pravic iz socialnih zavarovanj.

Posebej je prof. dr. Anjuta Bubnov Škoberne posvečala pozornost tudi strokovnim vprašanjem, povezanimi s problematiko pokojninskega zavarovanja. Tako je strokovno obravnavala človekovo pravico do pokojnine kot ustavno pravico v R Sloveniji, usklajevanje pokojnin kot enakopravnost ali kot poseg v pridobljeno pravico, pravice upokojenecv do starostne pokojnine po stari in novi zakonodaji (v letu 2001 in še nato kasneje), o pasteh pokojninske reforme in o težko predvidljivih učinkih le-te, o državni pokojnini v predlogu PIZ (1998) in podobno.

Prof. dr. Anjuta Bubnov Škoberne je imela tudi vrsto znanstvenih prispevkov oziroma vabljenih predavanj tako v Sloveniji kot tudi v tujini. V okviru mednarodne

konferenca »Slovensko pravo in gospodarstvo ob vstopu Slovenije v Evropsko Unijo« (Portorož, 2004), je obravnavala temo »Pravice delavcev – državljanov držav članic Evropske Unije v slovenskih sistemih socialne varnosti« - izjemno aktualno tematiko, ki jo je kasneje podrobneje obdelala še v več strokovnih člankih.

Med znanstvenimi prispevki v tujem jeziku lahko zlasti izpostavimo prispevek z naslovom: »La protection des droits sociaux fondamentaux dans les Etats associés: l'exemple de la Slovénie. V: La protection des droits sociaux fondamentaux en Europe par la Charte sociale européenne: actes, (Droits de l'homme. Cahiers de la Charte sociale, no. 11). Strasbourg: Éditions du Conseil de l'Europe, kjer je na primeru Slovenije avtorica podala prikaz zaščite temeljnih socialnih pravic v luči Evropske socialne listine. V tem prispevku je podrobno obdelala tematiko zlasti slovenske zakonodaje s področja socialne varnosti ter njeno skladnost z določili Evropske socialne listine.

Iz področja specifičnih skupin (otroci, mladina, družina) je prof. dr. Anjuta Bubnov Škoberne objavila znanstveni prispevek na mednarodni konferenci v Ljubljani leta 2000, z naslovom »Social security for children, youth and family«, za tujega založnika (Social Europe series, Vol. 12, Antwerpen) pa splošni pregled pravice do socialne varnosti v RS (»The right to social security in Slovenia«).

Ker je pravna ureditev socialne varnosti v vsaki posamezni državi tudi v pomembnem razmerju do ratificiranih mednarodnih Konvencij (zlasti Konvencij MOD), saj mora biti z določili v teh mednarodnih aktih skladna, je pomemben prispevek prof. dr. Anjute Bubnov Škoberne tudi v publikaciji »Konvencije MOD s komentarjem«, izdane s strani Inštituta za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani v letu 2006, kjer je komentirala konvencije, ki se nanašajo na pravo socialne varnosti, zlasti seveda najpomembnejšo konvencijo iz tega tematskega sklopa, to je Konvencijo 102 MOD o minimalnih normah socialne varnosti.

Poleg publicistike, predavanj na seminarjih, odgovorov na zahtevna strokovna vprašanja v okviru mnenj Inštituta za delo, pa je prof. dr. Anjuta Bubnov Škoberne tudi zelo izstopala s svojim pedagoškim delom na Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani. Bila je med študenti izjemno priljubljena profesorica socialne varnosti (ob zaključku pedagoške kariere je tudi izdala – v sodelovanju s prof. dr. Gregom Strbanom učbenik Pravo socialne varnosti, GV Založba 2010), kar se je odražalo tudi v visoki oceni študentov njenega pedagoškega dela. V času aktivnega pedagoškega dela je bila tudi mentorica pri diplomah preko 200 študentom, magistrantom in doktorantom.

Tudi danes je prof. dr. Anjuta Bubnov Škoberne še aktivna pri podiplomskem izobraževanju na Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani, saj je mentorica in članica komisij za magistrska in doktorska dela iz področja socialne varnosti.

Ob življenjskem jubileju vsi sodelavci na Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani ter zlasti celotni kolektiv Inštituta za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani želi priljubljeni profesorici še mnogo sreče in osebnih ter strokovnih uspehov!

prof. dr. Mitja Novak
direktor Inštituta za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani

UNIVERZALNI TEMELJNI DOHODEK KOT DEJAVNIK PREOBLIKOVANJA TRADICIONALNIH SISTEMOV SOCIALNE VARNOSTI

Renata Mihalič*, Grega Strban**

UDK: 349.3:331.2:304

Povzetek: *Prispevek obravnava temeljne pravne elemente sistema univerzalnega temeljnega dohodka in analizira njegov vpliv na spoštovanje socialnih vrednot, uveljavljanje socialnih pravic in doseganje ciljev socialne varnosti. Poudarek je namenjen predstavitvi pravnih učinkov hipotetične implementacije univerzalnega temeljnega dohodka v nacionalni sistem socialne varnosti, ki obsega socialna zavarovanja, socialno varstvo in družinske prejemke. Izpostavljena je tudi analiza spremembe pravnega položaja upravičenca po morebitni uvedbi univerzalnega temeljnega dohodka.*

Ključne besede: *univerzalni temeljni dohodek, socialna varnost, socialno zavarovanje, socialno varstvo, družinski prejemki, socialne pravice, socialne vrednote.*

UNIVERSAL BASIC INCOME AS A FACTOR FOR TRANSFORMATION OF TRADITIONAL SOCIAL SECURITY SYSTEMS

Abstract: *The paper deals with the key elements of a universal basic income system and analyses the impact of a universal basic income on the respect for social values, the enforcement of social rights and the achievement of the objectives of social security. Emphasis is placed on the presentation of legal consequences of the hypothetical implementa-*

* Renata Mihalič, magistrica komunikoloških znanosti, doktorska kandidatka na Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani

Renata Mihalič, MSc, Doctoral Candidate at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenia

** Grega Strban, doktor pravnih znanosti, profesor in prodekan na Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani

Grega Strban, PhD, Professor and Vice Dean at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenia

tion of a universal basic income into the national social security system, which encompasses social insurance, social assistance and family benefits. Special emphasis is also placed on the analysis of the changes in the legal status of the beneficiary after possible implementation of a universal basic income.

Key words: *universal basic income, social security, social insurance, social assistance, family benefits, social rights, social values.*

1. UVOD

Koncept univerzalnega temeljnega dohodka (v nadaljevanju UTD) je izvorno utemeljen v težnjah po večji socialni pravičnosti, krepitvi solidarnosti, zagotavljanju večje enakosti izhodiščnih možnosti, zmanjševanju revščine in socialne izključnosti ter omogočanju večje svobode posameznika. Ponovno odkrivanje zamisli o UTD¹ pa je danes vzporedno umeščeno tudi v kontekst iskanja načinov za razbremenitev sistemov socialne varnosti zaradi učinkov finančnih neravnovesij in neugodnih demografskih gibanj, novih rešitev za večjo integracijo mehanizmov družbe blaginje in tržnega gospodarstva, povečanja učinkovitosti in transparentnosti sistemov socialne varnosti ter nenazadnje tudi razvojnih trendov oblikovanja enotnejše evropske socialne politike in kohezije posameznih modelov socialne varnosti.

Raziskovanje UTD je v razmerju do tradicionalnih načinov zagotavljanja pravice do socialne varnosti vir številnih vprašanj iz naslova udejanjanja temeljnih socialnih vrednot in doseganja ciljev socialne varnosti s pomočjo UTD ter dilem glede možnosti integriranja koncepta UTD z obstoječim nacionalnim sistemom socialne varnosti. Temeljna vprašanja se nanašajo predvsem na intenziteto in način normativnega učinkovanja morebitne implementacije UTD ter na spremenjen pravni položaj upravičencev v preoblikovanem sistemu socialne varnosti, ki bi vključeval UTD.

¹ Prve zametke zamisli o UTD sta že v 16. stoletju utemeljila Joan Louis Vives in Thomas More. Ideja o UTD se je nato okrepila konec 18. stoletja, ko je o njej pisal zlasti Thomas Paine in katerega zamisli je kasneje podprl Napoleon Bonaparte, v 19. stoletju pa so zamisel o UTD nadgrajevali zlasti Thomas Spence, Charles Fourier in John Stuart Mill. Vrhunec razvoja zamisli o UTD je bil dosežen v 2. polovici 20. stoletja, ko sta se za njegovo uvedbo zavzemala Martin Luther King Jr. in Richard Nixon. Več o zgodovinskem razvoju zamisli o UTD glej v Raventós, 2007.

2. PРАВNA TEORETIZACIJA KONCEPTA UTD

2.1. Pravnoteoretična definicija UTD

Koncept UTD loči med izvorno oziroma čisto obliko UTD, ki je povsem nepogojena, in med vrsto izvedbenih različic UTD, ki so praviloma različno pogojene ali selektivne. V izvorni obliki je UTD *per definitionem* brezpogojen, individualen, reden in univerzalen dohodek, ki ni odvisen od sedanje ali pretekle ekonomske aktivnosti oziroma drugih oblik aktivnosti v družbi ali od premoženjskega stanja posameznika in ki se poenoteno ter sukcesivno zagotavlja vsem članom posamezne skupnosti.² Sistem UTD je pravno lahko utemeljiv kot hipotetičen podsistem sistema socialne varnosti, z značilno *sui generis* pravno naravo, v okviru katerega se zagotavlja pravica do nepogojenega in univerzalnega dohodka, in sicer neodvisno od socialnega in ekonomskega položaja upravičenca ter neodvisno od nastanka socialnega primera, potreb ali izpostavljenosti socialnim tveganjem. Emancipacijski UTD, katerega pojem je uvedla evropska državljanska pobuda o UTD, mora poleg temeljnih načel individualnosti, brezpogojnosti in univerzalnosti, obenem zagotavljati tudi zadostno višino sredstev za človeka dostojno življenje, preprečevati revščino in omogočati socialno vključenost vsakega posameznika.³ V izvedbenih oblikah pa se UTD utemeljuje praviloma bodisi kot različno pogojen, kategoričen ali selektiven dohodek, bodisi kot parcialen, netrajen, segmentiran, nekontributiven ali neindividualen dohodek.

2.2. Pravni elementi sistema UTD

Analizirana pravna razmerja so v izhodišču prednormativna razmerja, ki jih je s pomočjo simulacije mogoče oblikovati in urejati v okviru sistema UTD kot zgolj predpostavljene dela pozitivnopravnega sistema socialne varnosti. Pravna razmerja v sistemu UTD so posledično lahko oblikovana le na osnovi teoretskih in hipotetičnih pravnih pravil in dejstev.

V izvorni oziroma čisti obliki UTD se med pravnima subjektoma, in sicer nosilcem sistema kot pravnim subjektom obveznosti zagotavljanja pravice do UTD in izplačila dohodka ter pravnim upravičencem kot subjektom pravice do univerzalnega,

² Povzeto po Van Parijs, 2000, str. 3 do 10. Glej tudi še Raventós, 2007, str. 20 in nasl.

³ Evropska državljanska pobuda o univerzalnem temeljnem dohodku, Aneks, 2013, str. 1.

rednega, brezpogojnega, individualnega in trajnega temeljnega dohodka, in sicer neodvisno od nastanka socialnega primera ter ekonomskega in socialnega položaja upravičenca, oblikuje enostransko socialnopravno razmerje. V izvedbenih različicah UTD pa se med pravnima subjektoma, in sicer nosilcem sistema kot pravnim subjektom obveznosti zagotavljanja pravice do UTD in izplačila dohodka ter pravnim upravičencem kot subjektom pravice do pogojenega, selektivnega, kategoričnega, segmentiranega, parcialnega, neindividualnega ali netrajnega temeljnega dohodka ter obenem pravnim nosilcem obveznosti opravljanja družbeno prispevnega oziroma koristnega dela, in sicer praviloma neodvisno od nastanka socialnega primera ter ekonomskega in socialnega položaja upravičenca, oblikuje dvostransko socialnopravno razmerje, saj obstaja tudi nasprotna obveznost. V tem primeru gre dejansko za neprispevno dvostransko socialnopravno razmerje.⁴

Predpostavljamo, da bi pravica do UTD lahko tvorila del univerzalno, regionalno in nacionalno varovane pravice do socialne varnosti kot temeljne človekove pravice. Vsebovala bi univerzalen, individualen, reden ter nepogojen dohodek, ki kaže značilnosti univerzalne denarne dajatve iz sistema socialne varnosti. Pravica do UTD bi nastala, mirovala, se spreminjala in prenehala *ex lege*, in sicer pod pogoji in na način, ki bi jih določal zakon ter neodvisno od nastanka socialnega primera.⁵ V primeru aplikacije koncepta UTD v njegovi čisti obliki, bi bili upravičenci do dajatve zgolj nosilci pravic, v primeru pogojenih oblik pa obenem tudi subjekti obveznosti. Upravičenci do UTD so lahko vsi rezidenti, državljani in tujci, ki trajno ali začasno prebivajo v državi, vključno z delavci državljani EU iz drugih držav članic, ki bi delo opravljali v državi članici s pravico do UTD.⁶ Predvideni nosilec sistema UTD je država, ki z obveznostjo zagotavljanja UTD skrbi za upravljanje in financiranje sistema ter preko institucij javnega prava izplačuje tovrstne denarne dajatve. V primeru uvedbe UTD je lahko ustrezen izključno nekontributivni način financiranja sistema, torej z zagotavljanjem sredstev iz državnega proračuna, in sicer bodisi s spremembo stopenj že obstoječih davkov, bodisi z uvedbo novih

⁴ O prispevnem dvostranskem socialnopravnem razmerju, ki ga imenujemo tudi socialnozavarovalno razmerje, glej Bubnov Škoberne, Strban, 2010, str. 61 in nasl.

⁵ Primerjaj z značilnostmi sistemov nacionalne univerzalne socialne varnosti v Bubnov Škoberne, Strban, 2010, str. 106 in nasl. Temeljna *differentia specifica* je ta, da pravica do UTD ni pogojena z nastankom socialnega primera.

⁶ V skladu z določbami 7. člena Uredbe (EU) št. 492/2011 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. aprila 2011 o prostem gibanju delavcev v Uniji, morajo delavci, državljani države članice na ozemlju drugih držav članic, uživati enake socialne in davčne ugodnosti kot domači delavci.

davčnih mehanizmov.⁷ Viri sredstev za UTD so odvisni tudi od morebitne nadomestitve obstoječih dajatev.⁸ Tako bi vir zagotavljanja sredstev za financiranje UTD lahko tvorila tudi sredstva, ki se že sedaj zagotavljajo za socialne pomoči in družinske prejemke, če bi bili ti z uvedbo UTD ukinjeni.

3. TEMELJNE SOCIALNE VREDNOTE IN UTD

3.1. UTD kot sredstvo varovanja človekovega dostojanstva

Pravica do osebnega dostojanstva, ki vsakemu posamezniku zagotavlja priznanje njegove vrednosti, ki mu pripada kot človeku,⁹ je povezana s pravico do socialne varnosti¹⁰ in posredno tudi s pravico do osebne svobode,¹¹ ter kot taka vsakomur zagotavlja pogoje za osebni razvoj¹² in oblikovanje življenja v skladu z interesi posameznika ter ob upoštevanju enakih pravic drugih.¹³ UTD bi z zagotavljanjem eksistenčnih pogojev vsakomur nudil osnovno dohodkovno varnost in s tem omogočal širše možnosti izbire pri temeljnih življenjskih odločitvah in boljše izhodiščne pogoje tako za osebni kot strokovni razvoj. To bi se lahko kazalo v večji svobodi posameznika in s tem v varovanju človekovega dostojanstva. Kljub temu, da je hipotetično pravico do UTD mogoče posredno povezati s pravico do spoštovanja dostojanstva posameznika,¹⁴ pa bi uvedba nepogojenega UTD v tem

⁷ Denimo, Gray, 1993, str. 56. Enako McKay, 2005, str. 106. Podobno tudi Levy, Lietz, Sutherland, 2006, str. 7. Sistem UTD bi moral biti neprispevno financiran zaradi problemov visoke redistributivnosti tega mehanizma. Tako Stanovnik, 2012. O možnostih davčnega financiranja UTD na nivoju EU, zlasti, Mencinger, 2012.

⁸ Glej, denimo, Korošec, 2010, str. 27 in nasl. ter tudi Kodrič, 2010. Dodatno glej še Levy, Lietz, Sutherland, 2006.

⁹ Glej 10. točko obrazložitve odločbe Ustavnega sodišča RS v zadevi U-I-226/95, z dne 8. julija 1999, OdlUS VIII, 174, Uradni list RS, št. 60/99.

¹⁰ Strban, 2011/1, str. 177. Dodatno glej tudi še odločitev Ustavnega sodišča RS v zadevi U-I-66/93, z dne 2. decembra 1993, Uradni list RS, št. 1/94.

¹¹ Glej 22. točko obrazložitve odločbe Ustavnega sodišča RS v zadevi U-I-36/00, z dne 11. decembra 2003, OdlUS XII, 98, Uradni list RS, št. 133/2003, v kateri je sodišče ugotovilo, da je varovanje osebnega dostojanstva lahko kršeno tudi v primeru, ko zaradi revščine postane vprašljiva svoboda posameznika.

¹² Tako Bubnov Škoberne, Strban, 2010, str. 35.

¹³ Glej Kresal, 2010, str. 92.

¹⁴ Raventós, 2007, str. 20. V tem primeru je predpostavljeno pravico do UTD mogoče interpretirati zlasti v kontekstu moralne pravice do zagotavljanja zadostnih sredstev za človeka dostojno življenje.

kontekstu lahko sprožala tudi negativne učinke. UTD namreč povečuje odvisnost posameznika od države, omogoča ekonomsko neaktivnost in zmanjšuje osebno avtonomijo upravičenca ter omejuje svobodo, kar pa negativno vpliva na osebno dostojanstvo.

3.2. Zagotavljanje socialne pravičnosti s pomočjo UTD

Iz načela pravičnosti kot pravne vrednote in zapovedi prava,¹⁵ izvira tudi ožja socialna pravičnost, ki temelji na skupnih prepričanjih glede upravičenj, pravic in legitimnih pričakovanj, ki izhajajo iz splošno sprejetega koncepta o poštenem in pravičnem.¹⁶ Sprejemljivost za večino je tisti dejavnik socialne pravičnosti,¹⁷ ki mora biti ključnega pomena tudi pri doseganju soglasja o vsebinski zapolnitvi pravice do UTD. Vsebina socialne pravičnosti je namreč vselej odvisna od samega načina pojmovanja obče blaginje,¹⁸ v okviru katere so temeljni elementi poštenost,¹⁹ univerzalno omogočanje zadovoljevanja osnovnih potreb²⁰ in zmanjševanje konfliktov v družbi ter doseganje večje socialne kohezije.²¹ UTD je lahko v skladu z načelom socialne pravičnosti le, če temelji na pravni pravilnosti, sprejemljivi poštenosti in splošni blaginji oziroma skupnem dobrem, katerega merila pa temeljijo na širšem družbenem konsenzu. Več socialnih pravic in njihova prilagoditev položajem posameznih skupin v družbi zagotovo lahko poveča socialno pravičnost,²² vendar pa UTD z zagotavljanjem univerzalne dajatve ne upošteva specifičnih razlik in različnih potreb posameznih družbenih skupin, zaradi česar lahko povečuje in obenem zmanjšuje stopnjo socialne pravičnosti v družbi. UTD bi lahko z enakim obravnavanjem neenakih kršil načelo pravičnosti.

¹⁵ Kranjc, 2010, str. 158 in nasl.

¹⁶ Tako, denimo, Lewis, Haas, 2005, str. 353.

¹⁷ Glej Bubnov Škoberne, Strban, 2010, str. 35.

¹⁸ Gosar, 1994, str. 47. Splošna blaginja je relativen pojem, katerega vsebino določa družbeni konsenz.

¹⁹ Denimo, Bochel et al., 2005, str. 377 in nasl. Udejanjanje poštenosti je vselej tudi predpogoj za socialno pravičnost.

²⁰ Glej Cook, 2005, str. 135. Na tem načelu temelji tudi koncept emancipacijskega UTD, ki predvideva zagotavljanje osnovnih sredstev v višini, s katerimi bi bil presežen vsaj prag revščine.

²¹ Rys, 2010, str. 49. Uvedba UTD bi lahko prispevala tudi k ohranjanju socialnega reda in univerzalnega miru.

²² O pravnih in širših družbenih pogledih na socialno pravičnost in socialne pravice glej Strban, 2013/2.

Dimenzija socialne pravičnosti z vidika mehanizma UTD sovpada z distributivno pravičnostjo. Namen slednje je med drugim tudi zaščita najranljivejših članov družbe,²³ kar UTD celo presega. Socialne in ekonomske dobrine morajo biti namreč v družbi razdeljene na način, da v čim večji meri koristijo manj uspešnim in da obenem ne ovirajo enakih možnosti ter enake dostopnosti položajev in zaposlitev v družbi,²⁴ zaradi česar je uvedba UTD lahko utemeljena kot izrazito socialno pravičen ukrep. Problem pa nastopi pri razdeljevanju bremen oziroma obveznosti med člani družbe, saj UTD zlasti v svoji čisti obliki ne predvideva dolžnosti upravičenca. Pravičnost se namreč usmerja v način razdelitve in izravnave tako dobrin kot bremen med posameznimi pravnimi subjekti.²⁵ V namen celostnega zagotavljanja socialne pravičnosti v družbi je zato lahko aplikativno morda ustrežnejša zgolj ena izmed pogojenih oblik UTD.

3.3. Vpliv UTD na udejanjanje solidarnosti in vzajemnosti

Solidarnost, ki se vselej nahaja v samem središču sistemov zagotavljanja socialne varnosti,²⁶ vključuje medsebojno povezanost in pomoč na vertikalni ravni, in sicer med posamezniki z višjimi dohodki in premoženjem na eni strani ter posamezniki z nižjimi prihodki in premoženjem ali brez le-teh na drugi strani.²⁷ Sistem UTD je utemeljen na načelu vertikalne solidarnosti, vendar pa ga obenem tudi presega, saj gre za primer generalizacije solidarnosti. V osnovi je načelo solidarnosti zasnovano na dajanju prednosti skupnem dobrem pred interesi posameznikov,²⁸ kar je tudi temeljno vodilo ideje o UTD, vendar se medsebojna pomoč kot odraz načela solidarnosti v obstoječem sistemu socialne varnosti izraža v nudenju varnosti pomoči potrebnim,²⁹ medtem ko UTD zagotavlja pomoč vsem članom družbe. Mehanizem UTD torej ne le udejanja načelo solidarnosti, temveč ga

²³ Farrelly, 2007, str. 23.

²⁴ Tako Bubnov Škoberne, Strban, 2010, str. 36.

²⁵ Glej Pavčnik, 2011, str. 456. UTD v svoji izvorni obliki ni povsem v skladu z vsemi merili pravičnosti, saj temelji na izravnavi in razdeljevanju dobrin, ne pa tudi bremen oziroma dolžnosti prispevanja družbi.

²⁶ Kahil Wolff, Greber, 2006, str. 72.

²⁷ Bubnov Škoberne, Strban, 2010, str. 36. Obenem glej tudi Stanovnik, 2008, str. 190.

²⁸ Spicker, 1996, str. 226. Solidarnost, ki bi jo udejanjal UTD, je lahko opredeljena v generalizirani obliki.

²⁹ *Ibidem*, str. 225. Primerjaj tudi s Farrelly, 2007, str. 109. Prilagojenost socialne varnosti posledicam posameznega socialnega primera omogoča učinkovito zadovoljevanje potreb pomoči potrebnih, česar pa UTD ne bi udejanjal.

nadgrajuje na višjo raven in krepí. Ključno vlogo pri razvoju načela solidarnosti ima v tem primeru *iustitia distributiva*, na kateri je utemeljen mehanizem UTD. Tudi Sodišče Evropske unije je utemeljilo razumevanje koncepta solidarnosti le z redistribucijo znotraj sistema.³⁰ Pravo mora zato pri vzpostavljanju normativnih zahtev za udejanjanje socialne solidarnosti,³¹ tudi v primeru UTD le-to zasnovati na čim bolj pravični redistribuciji.

Vzporedno z udejanjanjem solidarnosti je pomemben vpliv UTD tudi na udejanjanje načela vzajemnosti. Slednja obsega medsebojno povezanost in pomoč na horizontalni ravni, in sicer zlasti med mlajšimi in starejšimi posamezniki, zdravimi in bolnimi osebami, zmožnimi za delo in invalidnimi osebami, zaposlenimi in brezposelnimi posamezniki ter podobno.³² V kolikor se načelo vzajemnosti obenem kontekstualizira tudi v njegovem širšem smislu, torej kot povezanost članov posamezne skupnosti z vrsto vzajemnih pravic in obveznosti,³³ je mogoče ugotoviti spornost UTD v njegovi izvorni obliki. Če bi sistem UTD temeljil na povsem nepogojeni obliki tovrstnega dohodka, bi iz naslova neobveznosti prispevanja znotraj sistema namreč kršil načelo ekonomske pravičnosti³⁴ in vzajemnosti³⁵ ter omogočal svobodo brez odgovornosti.³⁶ Sistemi, ki temeljijo na načelu vzajemnosti, morajo namreč udejanjati vzajemno zagotavljanje materialne in socialne pomoči,³⁷ omogočati prevzem medsebojne odgovornosti³⁸ in vzpostavljati porazdelitev tveganj med posamezniki,³⁹ zaradi česar je UTD vprašljiv. Navedena kršitev načela vzajemnosti tvori enega izmed najbolj kontroverznih vprašanj v razpravah o UTD.⁴⁰

³⁰ Denimo, Davies, 2010, str. 118. Glej primere C-159/91 Poucet in Pistre [1993] ZOdl I-637, C-70/95 Sodemare in drugi [1997] ZOdl I-3395, C-115/97 do C-117/97 Brentjens' [1999] ZOdl I-6025, C-67/96 Albany [1999] ZOdl I-5751, C-180/98 do C-184/98 Pavlov in drugi [2000] ZOdl I-6451, C-437/09 AG2R Prévoyance [2011] ZOdl I-973.

³¹ Cotterrell, 2004, str. 141.

³² Bubnov Škoberne, Strban, 2010, str. 36.

³³ Denimo, Anderson, 2010, str. 218 in podobno tudi številni drugi avtorji.

³⁴ Radej, 2004, str. 143. Izvorni UTD namreč ne pogojuje pravico do UTD z ekonomsko aktivnostjo dela zmožnih.

³⁵ Glej Pérez Rey, 2004, str. 14. Kršitev načela vzajemnosti je ena izmed ključnih pomanjkljivosti UTD.

³⁶ Radej, 2004, str. 143. Popolna svoboda, ki jo zagovarja zamisel o UTD, je uničujoča tako za posameznika kot za družbo, zato je potrebna omejena svoboda. Tako Pitamic, 2008, str. 15 in nasl.

³⁷ Glej, denimo, Štrovs, 2000, str. 14.

³⁸ Hase, 2000, str. 306. Tako celotna filozofija kot doktrina UTD ne vključujeta koncepta vzajemne odgovornosti.

³⁹ Denimo, Tooze, 2007, str. 337.

⁴⁰ Popović, 2010, str. 125. Egalitarni liberalizem, na katerem je utemeljena zamisel o UTD, bi moral načelo enakosti in svobode povezati z načelom vzajemnosti, saj je zgolj v tem primeru mogoče doseči pravičnost UTD.

Udejanjanje načela solidarnosti in neudejanjanje načela vzajemnosti s strani UTD, je obenem mogoče osvetliti tudi v luči značilnosti socialnih in zasebnih zavarovanj. Načelo solidarnosti je namreč značilno za socialna zavarovanja, ki v solidarno skupnost vključujejo različno ogrožene ljudi in med njimi izravnavajo določena bremena, medtem ko je vzajemnost kot porazdelitev tveganja za nastanek zavarovalnega primera na širšo skupnost, zlasti enako ogroženih, značilnost zasebnih zavarovanj.⁴¹ Sistem UTD vključuje neenako ogrožene posameznike in med njimi izravnava bremena na univerzalen način ter kot tak udejanja in tudi krepi načelo solidarnosti. Prav tako se pri tem odpira problem iskanja ravnovesja med kolektivno solidarnostjo in individualno odgovornostjo.⁴² Razmerje med javno in individualno oziroma zasebno odgovornostjo v primeru socialnih tveganj predstavlja temeljno izhodišče za različne modele socialne varnosti.⁴³ Sistem UTD problem tega razmerja še povečuje, saj v nepogojeni obliki povsem zanika pomen osebne odgovornosti. UTD bi moral kolektivno solidarnost pogojevati z individualno odgovornostjo.

3.4. UTD v razmerju do enakega obravnavanja

Uvedba sistema UTD bi praviloma sicer lahko pozitivno vplivala na uresničevanje načela enakega obravnavanja, saj bi lastnosti brezpogojnosti in univerzalnosti tega dohodka ter odprava diskrecijske pravice lahko odstranili možnosti kršitve tega načela. V praksi bi UTD v svoji čisti obliki udejanjal enako obravnavanje iz naslova neselektivnosti in nediskriminatornosti ter prav tako iz naslova nekategoričnosti in nesegmentiranosti. Obenem pa se bi ob morebitni uvedbi ene izmed izvedbenih oziroma pogojenih oblik UTD lahko pojavil problem kršitve načela enakosti in prepovedi diskriminacije. V skladu z usmeritvami sodobne socialne politike bi zato ustrezen rešitev v primeru aplikacije lahko predstavljal le nepogojeni in neselektivni UTD.

V okviru proučevanja UTD v razmerju do zagotavljanja enakega obravnavanja je vzporedno potrebna njegova umestitev v kontekst načel egalitarizma. Socialna politika v splošnem lahko udejanja nepravilno enakost, pa tudi pravično nee-

⁴¹ Obširneje Strban, 2013/1, str. 346.

⁴² Bubnov Škoberne, 2005, str. 253. Sistem UTD je s tega vidika lahko ustrezen zgolj v eni izmed pogojenih oblik.

⁴³ Tako Kresal Šoltes, 1999, str. 311.

nakost, ki predstavljata dva medsebojno neodvisna kriterija vrednotenja⁴⁴ in na osnovi katerih je potrebno presoјati tudi UTD. Egalitarne teorije izpostavljajo zlasti nepravilnost neenakega obravnavanja enakih,⁴⁵ kar mehanizem UTD onemogoča in s tem dejansko udejanja pravično egalitarnost. Z vidika nepravilnosti v enakem obravnavanju neenakih, kar zagovarjajo neegalitarne teorije,⁴⁶ pa je UTD vprašljiv zlasti v čisti obliki, delno pa tudi v nekaterih različicah. Nepravilnost se namreč ne pojavlja zgolj v primerih, ko so enaki subjekti obravnavani neenako,⁴⁷ temveč tudi v primerih, ko so neenaki subjekti obravnavani enako.

Slovenski sistem socialne varnosti je, v skladu s prilagojenostjo posameznim neenakim skupinam, razčlenjen in zagotavlja raznovrstne dajatve ob nastanku različnih socialnih primerov,⁴⁸ medtem ko UTD ne omogoča prilagojenega zagotavljanja socialne varnosti glede na lastnosti in potrebe posameznih skupin upravičencev. Pri načelu enakosti je potrebno vselej upoštevati tako pomembne razlike kot tudi pomembne enakosti.⁴⁹ UTD pa bi ravno z enakim obravnavanjem neenakih pravnih subjektov lahko tvoril mehanizem nepravilne neegalitarnosti.

4. KLJUČNI CILJI SOCIALNE VARNOSTI IN UTD

4.1. Zagotavljanje socialne varnosti s pomočjo UTD

Temeljni namen in poslanstvo sistemov socialne varnosti je v zagotavljanju zaščite, in sicer ob nastanku socialnih primerov,⁵⁰ ki povzročijo bodisi izpad dohodka bodisi povečanje stroškov.⁵¹ Z umestitvijo UTD v obstoječo arhitekturo socialne varnosti,⁵² pa se bi radikalno spremenila tudi povezava med nastankom socialnega

⁴⁴ Glej, denimo, Rus, 1990, str. 128. Primerjaj tudi s Spicker, 1996, str. 221.

⁴⁵ *Ibidem*.

⁴⁶ Rus, 1990, str. 128. Enako obravnavanje neenakih posameznikov ni zgolj nepravilno, temveč je tudi družbeno destruktivno, saj krepi uniformizem in omejuje individualnost ter zavira napredek in razvoj.

⁴⁷ Glej Aristotel, 1994.

⁴⁸ Strban, 2011/1, str. 172. Sistem UTD ni prilagojen učinkom oziroma posledicam različnih socialnih tveganj, kar je ena izmed njegovih osnovnih pomanjkljivosti.

⁴⁹ Denimo, Rosenfeld, 1996, str. 802 in številni drugi avtorji.

⁵⁰ Tako Strban, 2011/2, str. 261.

⁵¹ Strban, 2006, str. 353.

⁵² Arhitektura socialne varnosti vključuje celotno strukturo posameznega sistema socialne varnosti. Glej, denimo, Kahil Wolff, Greber, 2006, str. 8.

primera in posledičnim zagotavljanjem socialne varnosti, saj je hipotetična pravica do UTD povsem nepogojena s socialnimi tveganji in njihovim udejanjanjem v obliki socialnega primera. V tem kontekstu UTD prevzema funkcijo proaktivnega in delno preventivnega varovala, ki preprečuje materialno in socialno ogrožitev življenja ter svobode posameznika. Glede na to, da je namen socialne varnosti v zagotavljanju varnosti dohodka v primeru določenih obremenjujočih dogodkov,⁵³ pa UTD ta namen presega in posledično redefinira in nadgrajuje vlogo in pomen sistemov socialne varnosti ter sega onkraj funkcije sistemov socialne varnosti. V tem kontekstu bi UTD, kot oblika *de facto* zajamčenega dohodka, ki ni pogojen z nastalim socialnim primerom, predstavljal sodobno socialno pravico oziroma izpopolnjeno obliko socialne zaščite pred nastankom in učinki različnih socialnih tveganj.⁵⁴ Tudi obstoječi sistem socialne varnosti vključuje vlogo preventive, denimo, v primeru preventivnih zdravstvenih storitev in poklicne rehabilitacije, vendar pa ne tudi v primeru denarnih dajatev.

4.2. Vpliv UTD na preprečevanje in zmanjševanje revščine

Uvedba sistema UTD bi vsakomur zagotavljala, da se njegov ekonomski položaj ne bo znižal pod raven eksistenčnega minimuma,⁵⁵ s čimer bi UTD prispeval k preprečevanju revščine.⁵⁶ Vendar pa bi UTD posamezniku lahko zagotavljal potrebna osnovna eksistenčna sredstva⁵⁷ in zmanjševal ter preprečeval revščino le, če bi dosegal mejo tveganja njenega nastanka. Sistem UTD naj bi bil v svojem bistvu uveden predvsem zaradi reševanja problema revščine in v tem kontekstu zmanjševanja in predvsem preprečevanja pojavov le-te. Zlasti tisti posamezniki, ki imajo majhne možnosti za samostojno reševanje lastnega problema revščine,

⁵³ Strban, 2012/1, str. 513. Uvedba sistema UTD bi v tem kontekstu na eni strani vnaprej zagotavljala sredstva za primere izpada dohodka, na drugi strani pa bi povečala potrebo po zasebnih zavarovanjih.

⁵⁴ Esping Andersen, 1990, str. 47 in nasl. UTD bi kot vnaprejšnja dajatev iz sistema socialne varnosti lahko deloma tudi preprečeval nastanek nekaterih socialnih primerov ter omogočil takojšnje odpravljanje njihovih posledic.

⁵⁵ Tako Rothschild, 2004, str. 55. Zagotovitev sredstev za financiranje UTD je v tej višini lahko močno vprašljiva.

⁵⁶ Evropska državljanska pobuda o univerzalnem temeljnem dohodku, Aneks, 2013, str. 1 in nasl.

⁵⁷ Denimo, Dilthey, 2008, str. 210. Zadostna sredstva za preprečevanje revščine bi omogočal le emancipacijski UTD.

pri tem potrebujejo kontinuirano podporo.⁵⁸ UTD naj bi preprečeval tudi prikrito revščino,⁵⁹ obenem pa onemogočal ujetost v past revščine.⁶⁰ Revščino je v številnih pogledih mogoče opredeliti tudi kot nedopustno neenakost,⁶¹ pri čemer obstoječe sheme zagotavljanja socialnega varstva, ki temeljijo na materialnem položaju gospodinjstva kot celote, ne morejo učinkovito odpravljati revščine na individualnem nivoju. Posameznik, ki je reven, ne more biti svoboden,⁶² zato tudi svobode posameznika ni mogoče zagotoviti brez neposredne individualne pomoči. V tem kontekstu je UTD lahko celo primer najučinkovitejše in celostne metode v boju z revščino,⁶³ ne pa tudi sredstvo njenega odpravljanja.

Vzporedno se postavljajo vprašanja, ali je UTD za reševanje revščine sploh potreben,⁶⁴ ali je zadosten in ali je njegovo učinkovanje na revščino lahko morda celo nasprotno od želenega. V večini primerov pojava revščine ne gre zgolj za en sam dejavnik oziroma razlog njenega nastanka. Revščina je namreč vselej posledica omejenih materialnih, socialnih in kulturnih virov.⁶⁵ Problem praviloma sproža nizek dohodek v součinkovanju z drugimi elementi.⁶⁶ Zato je tudi celostno reševanje tega problema neizvedljivo izključno le s pomočjo UTD. V okviru analiziranja pojava revščine znotraj posameznih skupin prebivalstva je mogoče iskati rešitve v aplikaciji UTD, ki bi bil prvenstveno namenjen zgolj starejšemu prebivalstvu in otrokom,⁶⁷ ter revnim zaposlenim in nezmožnim ekonomske aktivnosti, ki tvorijo najbolj rizične skupine za nastanek revščine.

⁵⁸ Glej Deusch, Legovini, Regalia, 2000, str. 139. Učinek enkratnih pomoči je pogosto zgolj začasen in nezadosten.

⁵⁹ Evropska državljanska pobuda o univerzalnem temeljnem dohodku, Aneks, 2013, str. 1 in nasl.

⁶⁰ Raventós, 2007, str. 22. Enako tudi Gray, 1993, str. 44. Zlasti problem trajne revščine se v EU vse bolj stopnjuje.

⁶¹ Hill, 2006, str. 194. Podobno tudi Thomas, 2000 in številni drugi avtorji.

⁶² Prepričljivo Raventós, 2007, str. 95. Revščina povečuje socialno izključenost in omejujejo svobodo posameznika.

⁶³ Tako Garfinkel, Huang, Naidich, 2006, str. 143. Uvedba koncepta UTD bi zmanjševala obseg, trajanje in stopnjo revščine ter preprečevala njeno nastajanje in ujetost v past revščine. Obenem pa bi UTD z morebitnim ogrožanjem udejanjanja pravice do dela lahko povečeval ujetost v past brezposelnosti in s tem tudi v past revščine.

⁶⁴ Galston, 2004, str. 41 in nasl. V namen reševanja problemov revščine so morda učinkovitejši že obstoječi ukrepi.

⁶⁵ Obširneje v Schulte, 1993, str. 40 in nasl. Glej tudi še Fusco, Guio, Marlier, 2011.

⁶⁶ Glej, denimo, Vandenbroucke, 2002, str. vii. Zaradi vpliva različnih dejavnikov na pojav revščine se le-ta udejanja v vedno novih oblikah in se obenem seli iz ene družbene skupine v drugo. Glej Rus, 1990, str. 63.

⁶⁷ Stanovnik, 2012.

4.3. Boj proti socialni izključenosti z uvedbo UTD

Socialna izključenost je definirana kot stanje, ko posamezniki ali družine niso vključeni oziroma nimajo dostopa do zdravstvenega varstva, izobraževanja in usposabljanja, zaposlovanja, kulturnih dobrin, socialnih storitev in družbenega življenja.⁶⁸ Pri socialni izključenosti gre vselej za večdimenzionalni splet indikatorjev socialne izključenosti,⁶⁹ tako znotraj ekonomskih, socialnih, političnih kot kulturnih dimenzij.⁷⁰ Pojav socialne izključenosti je znak nepopolnega zagotavljanja oziroma neuresničevanja socialnih pravic državljanov,⁷¹ ki se udejanja v neuspešnem sodelovanju v sistemu zakonodaje, trga dela, države blaginje, družine in sistemu neformalnih mrež.⁷²

Učinkovanje UTD je v boju proti socialni izključenosti mogoče doseči izključno preko posrednih vplivov. V tem kontekstu je na nižjo stopnjo socialne izključenosti in višjo stopnjo socialne vključenosti mogoče vplivati preko učinka UTD na zmanjševanje in preprečevanje revščine, izboljšanja možnosti dostopa do izobraževanja in usposabljanja preko UTD, povečanja možnosti samozaposlovanja iz naslova pridobljenih sredstev z UTD, večjih možnosti dostopa do storitev zdravstvenega varstva s pomočjo UTD, možnosti dostopa do kulturnih dobrin s sredstvi pridobljenimi iz naslova UTD in podobnimi ukrepi. Glede na to, da je eden izmed večjih problemov, ki se kažejo v socialni izključenosti, oteženo dostopanje najranjivejših in praviloma socialno najmanj usposobljenih posameznikov in skupin do sistemov vzpostavljenе varnostne mreže znotraj mehanizma socialne varnosti,⁷³ je pomembne učinke UTD v boju proti socialni izključenosti in razvoju vključujoče družbe mogoče ustvariti prav na tem področju.

⁶⁸ Bubnov Škoberne, Strban, 2010, str. 31 in 48.

⁶⁹ Atkinson, 2009, str. 20. Dejavniki, ki krepijo socialno izključenost, so zlasti revščina, brezposelnost, pomanjkanje znanj in drugih kompetenc, diskriminacija, neustrezni pogoji bivanja, socialni primeri bolezni in podobno.

⁷⁰ Tako Abrahamson, 1995, str. 120 in tudi številni drugi avtorji.

⁷¹ Glej, denimo, Trbanc, 1995, str. 289.

⁷² Program boja proti revščini in socialni izključenosti, RS, 2000.

⁷³ Obširneje v Standing, 1997. UTD naj bi z mehanizmom t.i. varnih tal odpravil potrebo po t.i. varnostni mreži.

5. PRAVNI UČINKI UVEDBE UTD NA SISTEM SOCIALNIH ZAVAROVANJ

5.1. Vpliv UTD na pravno ureditev sistema socialnih zavarovanj

V primeru implementacije UTD v nacionalni sistem socialne varnosti je potrebno integracijo s sistemom socialnih zavarovanj izvesti *ex abundante cautela*. Na eni strani namreč obstaja visoka stopnja nevarnosti *de facto* in *de iure* destabilizacije sistema, na drugi strani pa bi bilo z uvedbo UTD morda mogoče vzpostaviti učinkovitejši, enostavnejši in tudi pravičnejši sistem. Aplikacija UTD bi zahtevala radikalne spremembe v obstoječem sistemu socialne varnosti, kar bi povzročilo številne in obsežne normativne spremembe predvsem v sistemu socialnih zavarovanj.

V primeru uvedbe nepogojenega, individualnega in neselektivnega UTD v nacionalni sistem socialnih zavarovanj bi bilo hipotetično mogoče vse obstoječe denarne dajatve iz sistema bodisi deloma bodisi v celoti nadomestiti z UTD, kar pa je lahko pravno vprašljivo. Uvedba UTD bi pomenila radikalen poseg v ustavno varovano pravico do socialne varnosti, še zlasti v dvojno ustavno varovano pravico do pokojnine, ki je ne bi bilo mogoče v celoti nadomestiti s pravico do UTD. Pravica do pokojnine je namreč ustavno varovana s pravico do socialne varnosti in obenem s pravico do zasebne lastnine.⁷⁴

Sistem socialne varnosti, ki bi temeljil na konceptu UTD, bi lahko poenostavil obstoječi sistem in posledično vnesel večjo transparentnost ter tudi večjo mero jasnosti in s tem višjo stopnjo razumljivosti pravnih norm, ki urejajo to področje. Prav tako bi uvedba UTD predstavljala priložnost za vzpostavitev stabilnejšega sistema socialne varnosti, ki bi posledično potreboval nižjo stopnjo pogostosti in obsežnosti normativnih sprememb. Pravna ureditev sistema socialne varnosti, ki bi vključeval tudi UTD, bi zaradi manjše sestavljenosti in večje stabilnosti sistema lahko dolgoročno v večji meri omogočila izvajanje zapovedi jasnosti in določnosti predpisov,⁷⁵ obenem pa bi bilo tudi zagotavljanje predvidljivosti ravnanja kot elementa pravne varnosti,⁷⁶ dolgoročno mogoče vzpostavljati v večji meri.

⁷⁴ Evidenčni stavek in 4. ter 5. točka odločbe Ustavnega sodišča RS v zadevi Up-770/06-18, z dne 27. maja 2009, Uradni list RS, št. 54/2009.

⁷⁵ Glej 10. točko obrazložitve odločbe Ustavnega sodišča RS v zadevi U-I-64/97, z dne 7. maja 1998, OdlUS VII, 78, Uradni list RS, št. 39/98. Obširneje tudi, denimo, v Šturm, 2010, str. 57.

⁷⁶ Strban, 2012/2, str. 3.

Hkrati pa bi bili učinki uvedbe UTD na sistem socialnih zavarovanj lahko povsem nasprotni, saj bi UTD destabiliziral pravno ureditev tako pokojninskega, zdravstvenega in invalidskega zavarovanja kot zavarovanja za primer brezposelnosti in tudi zavarovanja za starševsko varstvo. Integracija UTD z obstoječimi podatki iz socialnih zavarovanj bi lahko tvorila pravno nedopusten poseg v pravico do socialne varnosti in kršila temeljna načela pravne varnosti ter ogrozila zagotavljanje socialne varnosti.

5.2. Vpliv UTD na pravni položaj upravičenca v sistemu socialnih zavarovanj

Ključna vprašanja se nanašajo zlasti na način normativne ureditve pravice do UTD in sprememb v obstoječi ureditvi sistema socialnih zavarovanj, s katerimi zakonodajalec ne bi nedopustno poslabšal pravnega položaja upravičenca. Načelo varstva zaupanja v pravo namreč posamezniku zagotavlja, da mu država njegovega pravnega položaja ne bo arbitrarno poslabšala; za to mora namreč obstajati stvarni razlog, ki je utemeljen v prevladujočem in legitimnem javnem interesu.⁷⁷ Uvedba sistema UTD je torej lahko upravičena le v primeru, če bi zakonodajalec s tem izboljšal pravni položaj posameznika, oziroma, če bi iz uvedbe UTD izhajal stvarni razlog, ki bi bil utemeljen v prevladujočem in legitimnem javnem interesu in na osnovi katerega bi zakonodajalec lahko sicer tudi poslabšal pravni položaj posameznika, kar pa pod vprašaj postavlja namen uvedbe mehanizma UTD. Tudi v primeru, če bi pravni položaj upravičenca po uvedbi UTD ohranil *status quo*, uvedba še vedno ne bi bila upravičena in smiselna.

To vprašanje je pogojeno tudi z namenom in cilji, ki bi jih želeli doseči z UTD. V primeru morebitne uvedbe UTD, ki ne bi temeljila na nadomeščanju ali nadgrajevanju obstoječega obsega in vrst pravic iz sistema socialne varnosti, bi bilo načelo varstva zaupanja v pravo lahko kršeno. In tudi če bi se uvedba UTD odrazila v poslabšanju pravnega položaja zgolj nekaterih nosilcev pravic in bi

⁷⁷ Glej obrazložitev sklepa Ustavnega sodišča RS v zadevi U-I-123/92, z dne 18. novembra 1993, Uradni list RS, št. 24/93 in št. 67/93 ter obrazložitev odločbe Ustavnega sodišča RS v zadevi U-I-89/99, z dne 10. junija 1999, OdlUS VIII, 147, Uradni list RS, št. 59/99 in v zadevi U-I-86/96, z dne 12. decembra 1996, Uradni list RS, št. 62/96 in 2/97 ter tudi 17. točko obrazložitve sklepa Ustavnega sodišča RS v zadevi U-I-31/96, z dne 26. novembra 1998, OdlUS VII, 212. Dodatno glej tudi še, denimo, Ribičič, 2010, str. 654.

to izhajalo iz stvarnega razloga, utemeljenega v prevladujočem in legitimnem javnem interesu, pa v tem primeru UTD ne bi sledil lastnemu poslanstvu in filozofiji.

Osnovno vodilo pri iskanju rešitev za morebitno uvedbo UTD se mora nanašati na rešitve, ki ne vključujejo krčenja obsega vseh obstoječih pravic ali celo golega ukinjanja le-teh. Zakon, ki bi urejal UTD, bi pomembno posegel v pravna razmerja, ki so nastala na osnovi obstoječe zakonske ureditve, ter bi kot tak predstavljal radikalen poseg v pridobljene in tudi pričakovane pravice. UTD bi povzročil najbolj radikalen poseg v pravice zlasti v sistemu socialnih zavarovanj.

V splošnem je potrebno upoštevati, da mora biti vsak ukrep, ki je določen v zakonu, vselej tudi utemeljen s ciljem, in sicer na način, da v najmanjši možni meri vpliva na pravice in interese prizadetih subjektov.⁷⁸ Pravni položaj upravičenca do UTD bo odvisen tudi od stopnje pravne varnosti. Presoja o upravičenosti in ustreznosti UTD bo zato med drugim odvisna tudi od vrste in stopnje sprememb pravne varnosti, ki bi jih uvedba tega mehanizma v praksi lahko povzročila.

V razmerju do obstoječe pravne ureditve sistema socialnih zavarovanj bi morebitna aplikacija sistema UTD lahko omogočila bodisi ohranjanje bodisi zagotavljanje celo višje stopnje pravne varnosti. Pravna varnost, ki tvori enega izmed temeljnih elementov pravne države,⁷⁹ se udejanja v predvidljivosti pravil vedenja in ravnanja pravnih subjektov, uresničevanju pravno urejenega vedenja in ravnanja v življenju in možnostih načrtovanja prihodnjega vedenja.⁸⁰ V okviru analize učinkovanja UTD na morebitno zagotavljanje večje pravne varnosti, je torej ključen vpliv *de iure* uvedbe UTD na predvidljivost in zanesljivost prava ter na zaupanje v pravo. Z uvedbo UTD bi bilo dolgoročno mogoče vzpostaviti višjo stopnjo predvidljivosti in s tem posledično tudi večjo pravno varnost. Seveda pa je le-ta obenem odvisna tudi od zanesljivosti prava in zaupanja v pravo, na kateri bi UTD prav tako lahko pozitivno vplival. S preoblikovanjem v sistem socialne varnosti, ki bi temeljil na UTD, bi bilo mogoče vzpostaviti višjo stopnjo standardiziranosti pravic.

⁷⁸ Šturm, 2010, str. 62. Morebitna uvedba UTD bi radikalno in zlasti pravno nedopustno posegla v pridobljene in pričakovane pravice in interese obstoječih upravičencev v sistemu socialnih zavarovanj, ukrepa pa morda ne bi bilo mogoče utemeljiti s ciljem razširitve kroga upravičencev do dajatev ali odpravljanja pogojev za dostop do pravic.

⁷⁹ *Ibidem*, str. 57. UTD bi na elemente pravne države posredno vplival z vzpostavitvijo univerzalne države blaginje.

⁸⁰ Pavčnik, 2011, str. 472.

Uvedba UTD pa bi lahko tudi ogrozila stopnjo pravne varnosti, saj obstoji nevarnost negativnega vpliva zlasti na predvidljivost in zanesljivost prava kot tudi zaupanja v pravo. Temeljni razlog za to se nahaja v dejstvu, da bi aplikacija UTD zahtevala najbolj radikalne normativne spremembe zlasti v sistemu socialnih zavarovanj, v okviru katerega ni mogoče celostno nadomestiti vseh pravic z UTD. Še posebej izrazito občutljivi so posegi v pričakovane denarne dajatve, ki so trajne narave, saj je bodoči socialni položaj velike večine upravičencev odvisen od dajatev iz socialnega zavarovanja.⁸¹ Temeljno vprašanje je torej, koliko lahko zakonodajalec spreminja tista pravna pričakovanja, ki temeljijo na vplačanih prispevkih⁸² in katerim so denarne dajatve sorazmerne, kot je to zlasti v primeru pokojnin, različnih denarnih nadomestil in podobno. To vprašanje bi tvorilo eno izmed največjih dilem v primeru uvedbe UTD.

Pravni položaj upravičenca se bi posledično v sistemu socialnih zavarovanj ob morebitni uvedbi UTD lahko nedopustno poslabšal. Rešitve, ki ne bi imele vpliva na spremembo pravnega položaja upravičencev, je mogoče iskati v delnem nadomeščanju obstoječih denarnih dajatev iz socialnih zavarovanj, torej v primeru sistema, ki bi poleg pokojnin in drugih denarnih nadomestil dodatno vključeval še UTD. Vendar pa se bi v tem primeru povišala stopnja sestavljenosti sistema ter zahtevnost njegovega upravljanja in financiranja, kar bi povzročilo nasprotno učinke od zelenih.

6. PRAVNI UČINKI UVEDBE UTD NA SISTEM SOCIALNEGA VARSTVA

6.1. Vpliv UTD na pravno ureditev sistema socialnih pomoči

Z implementacijo UTD v nepogojeni obliki in v višini sredstev, ki bi lahko zadoščala za dostojno življenje, bi bilo mogoče v celoti nadomestiti obstoječe denarne socialne pomoči in jih nadomestiti z UTD. Tovrsten ukrep na eni strani odpira zlasti vprašanje zagotovitve zadostnih sredstev za financiranje povsem brezpogojnega in emancipacijskega UTD, na drugi strani pa so temeljne prednosti v poenostavitvi sistema, odpravi diskrecijske pravice pristojnih organov pri odločanju o dodelitvi

⁸¹ Bubnov Škoberne, 1995, str. 827 in nasl. Uvedba UTD bi pomenila nedopusten poseg v pričakovane denarne dajatve trajne narave, saj le-teh *de facto* ne bi bilo mogoče celostno nadomestiti z denarno dajatvijo v obliki UTD.

⁸² Glej Bubnov Škoberne, Strban, 2010, str. 53.

dajatve, poenostavitvi dostopa do pravice, nestigmatizaciji upravičenca in predvsem neselektivnem in brezpogojnem zagotavljanju eksistenčnih sredstev.

Uvedba sistema UTD bi ohranila potrebo po socialnih pomočeh, če UTD ne bi dosegal višine eksistenčnih sredstev. Obenem pa se bi tudi v nasprotnem primeru v sistemu socialnega varstva ohranila potreba po dajatvah v naravi, saj slednjih ni mogoče ustrezno nadomestiti z UTD. Selektivni UTD, ki bi bil namenjen zgolj socialno in ekonomsko ogroženim posameznikom, bi lahko sicer nadomestil vlogo socialnih pomoči, vendar pa njegova uvedba v tem primeru ne bi bila smiselna.

6.2. Vpliv UTD na pravni položaj upravičenca v sistemu socialnih pomoči

Temeljna sprememba z vidika izboljšanja pravnega položaja upravičenca, ki bi jo bilo mogoče udejanjiti v primeru aplikacije UTD, se nanaša na razširitev kroga upravičencev do dajatve. Dostop do pravice v tem primeru ne bil več pogojevan z ekonomskim in socialnim položajem upravičenca ter prav tako tudi ne z nastankom socialnega primera. Slednje na eni strani izboljšuje pravni položaj subjekta, vendar obenem problematizira neprilagojenost višine dajatev dejanskim potrebam upravičencev. Ključna sprememba v primeru uvedbe izvirnega UTD pa se nanaša tudi na časovno neomejenost upravičenosti do dajatve v obliki nepogojnega UTD.

7. PRAVNI UČINKI UVEDBE UTD NA SISTEM DRUŽINSKIH PREJEMKOV

7.1. Vpliv UTD na pravno ureditev sistema družinskih prejemkov

Uvedba UTD bi v čisti obliki omogočila celostno nadomestitev vseh obstoječih dajatev iz sistema družinskih prejemkov in njihovo popolno nadomestitev z UTD. Tudi v tem primeru je mogoče doseči večjo transparentnost sistema, poenostavitev dostopa do pravice, manjšo sestavljenost sistema in predvsem priložnost uvedbe univerzalnega in brezpogojnega UTD za otroke. Identično kot v primeru sistema socialnega varstva, ta ukrep odpira zlasti vprašanje ekonomske vzdržnosti sistema, ki bi tovrstno univerzalno dajatev lahko permanentno zagotavljal v zadostni višini.

7.2. Vpliv UTD na pravni položaj upravičenca v sistemu družinskih prejemkov

Najpomembnejše spremembe pravnega položaja upravičenca, ki bi jih bilo mogoče doseči v primeru integracije UTD s sistemom družinskih prejemkov in ki bi lahko imele za posledico izboljšanje pravnega položaja subjektov, vključujejo predvsem razširitev kroga upravičencev, nepogojenost pravice do dajatve z ekonomskim in socialnim položajem, popolno univerzalizacijo pravice in enostavnejši dostop do uveljavljanja pravic ter časovno neomejenost pravice do UTD.

8. ZAKLJUČNE UGOTOVITVE

Hipotetično pravico do UTD je mogoče utemeljevati v kontekstu pravice do socialne varnosti kot temeljne človekove pravice, ki ne bi zgolj pomembno preoblikovala vsebine socialnih pravic in vplivala na udejanjanje temeljnih socialnih vrednot ter doseganje ključnih ciljev socialne varnosti, temveč bi lahko spremenila celoten obstoječi sistem tradicionalnih načinov zagotavljanja socialne varnosti ter posegla tudi na širše področje socialne zaščite.

Uvedba UTD bi pomembno preoblikovala normativno ureditev socialnih zavarovanj in radikalno spremenila pravni položaj upravičenca do obstoječih denarnih dajatev iz socialnih zavarovanj, in sicer še zlasti z ukinitvijo povezave med nastankom socialnega primera in pravico do dajatev. Implementacija UTD bi delno preoblikovala normativno ureditev sistema socialnega varstva oziroma socialnih pomoči in deloma spremenila pravni položaj upravičenca do obstoječih denarnih dajatev iz sistema socialnega varstva, in sicer še zlasti z odpravo pogojenosti pravice do dajatev z ekonomskim in socialnim položajem upravičenca. *Mutatis mutandis* bi hipotetična uvedba UTD zgolj delno preoblikovala obstoječo normativno ureditev družinskih prejemkov in deloma spremenila pravni položaj upravičenca do družinskih prejemkov. Na osnovi teh ugotovitev je morebitna potreba po dejanski uvedbi UTD v praksi lahko zelo vprašljiva.

V primeru implementacije sistema UTD v povsem nepogojeni in neselektivni obliki bi le-ta lahko deloma, ne pa tudi celostno, nadomestil obstoječi nacionalni sistem socialne varnosti. Aplikacija emancipacijskega UTD bi lahko vplivala predvsem na povečanje učinkovitosti in transparentnosti sistema socialne varnosti, zmanjšanje stopnje in obsega revščine ter socialne izključenosti, krepitev solidarnosti

v družbi, zagotavljanje večje enakosti izhodiščnih možnosti in omogočanje večje svobode vsakega posameznika.

Ključna odprta vprašanja o perspektivnosti UTD se nanašajo zlasti na problem finančnih preobremenitev sistema socialne varnosti ob morebitni uvedbi UTD, posledic uveljavljanja t.i. pravice do nedela, potencialno prešibke integracije družbe blaginje in tržnega gospodarstva s pomočjo UTD, vprašljivosti mehanizma UTD kot inovacije na področju zagotavljanja socialne varnosti ter nevarnosti prehoda v izrazito pasivno socialno politiko.

Slovenski sistem socialne varnosti je kot primer visoko razvitega, tradicionalnega, razčlenjenega in tudi nadpovprečno učinkovitega sistema socialne varnosti, ki je prilagojen lastnostim in potrebam posameznih skupin upravičencev, lahko v popolnem nasprotju s sistemom UTD kot primerom nepogojenega, nerazčlenjenega in univerzalnega načina zagotavljanja socialne varnosti, ki ni prilagojen posledicam posameznih socialnih primerov.

Uvedba sistema UTD v njegovi izvorni obliki, kot *de facto* pravega UTD, bi povzročila radikalno preoblikovanje in tudi redefiniranje tradicionalnih sistemov socialne varnosti, medtem ko se s stopnjevanjem pogojenosti UTD le-ta približuje pokritju socialnih tveganj, kot jih poznamo v obstoječem sistemu socialne varnosti. Obenem pa je slovenski sistem v preteklosti že vključeval tudi dajatve univerzalne pravne narave. Tako bi morebitna uvedba UTD, denimo, zgolj za starejše posameznike pomenila povrnitev nekdanje pravice do državne pokojnine. Uvedba UTD, denimo, zgolj za otroke pa bi predstavljala uvedbo univerzalnega otroškega dodatka, ki je bil napovedan in nikoli uveden, ali pa univerzalne pomoči ob rojstvu otroka, ki je bila do uveljavitve Zakona za uravnoteženje javnih financ pravica univerzalne pravne narave. Prav tako je lahko selektivni UTD, ki bi bil namenjen zgolj ekonomsko in socialno ogroženim posameznikom, v veliki meri soroden z obstoječimi denarnimi socialnimi pomočmi.

Summa summarum se postavlja vprašanje, ali je uvedba UTD smiselna in potrebna, ali pa je morda lahko bolj ustrezna uvedba le nekaterih univerzalnih dajatev. Učinkovitejše rešitve od reformne uvedbe sistema UTD je mogoče iskati v postopnem izboljševanju obstoječega sistema socialne varnosti in prizadevanja usmerjati zlasti v njegovo ustrezno preoblikovanje ter nadgradnjo. Zgolj sprememba sistema socialne varnosti pa seveda ne zagotavlja njegove večje učinkovitosti.

LITERATURA IN PRAVNI VIRI:

Abrahamson, Peter: Social Exclusion in Europe, The Profile of the Voluntary Sector in Eastern Central European Countries, *Družboslovne razprave*, vol. XI, nr. 19, 1995.

Anderson, Karen: Promoting the Multi-pillar Model? The EU and the Development of Funded Pension Schemes, v publikaciji: Ross, Malcolm; Borgmann Prebil, Yuri (urednika): *Promoting Solidarity in the European Union*, Oxford University Press, Oxford, 2010.

Aristotel: *Nikomahova etika*, Slovenska matica, Ljubljana, 1994.

Atkinson, B. Anthony: Social and Economic Inequalities, v publikaciji: Floud, Roderick; Makarow, Marja; Kiss, Balász (uredniki): *Vital Questions: The Contribution of European Social Science*, Science Position Paper, European Science Foundation, Strasbourg, 2009.

Bochel, Hugh et al. (uredniki): *Social policy: Issues and Developments*, Pearson Education Ltd., Prentice Hall, London, Harlow, 2005.

Bubnov Škoberne, Anjuta: Varstvo pričakovanih pravic v sistemih socialnih zavarovanj, Podjetje in delo - revija za gospodarsko, delovno in socialno pravo, št. 5 - 6/1995, str. 821-828.

Bubnov Škoberne, Anjuta: Razmerje med odgovornostjo države in posameznika za socialno varnost, *Delavci in delodajalci*, let. V, št. 2-3, 2005.

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

Cook, Dee: Crime and Criminal Justice Policy, v publikaciji: Bochel, Hugh et al. (uredniki): *Social Policy: Issues and Developments*, Pearson Education Ltd., Prentice Hall, London, 2005.

Cotterrell, Roger: Emmanuel Lévy and Legal Studies: A View from Abroad, *Droit et Société*, 2004, str. 131-141.

Davies, Gareth: The Price of Letting Courts Value Solidarity: The Judicial Role in Liberalizing Welfare, v publikaciji: Ross, Malcolm; Borgmann Prebil, Yuri (urednika): *Promoting Solidarity in the European Union*, Oxford University Press, Oxford, New York, 2010.

Deutsch, Ruthanne; Legovini, Arianna; Regalia, Ferdinando: Safety Nets for Equity and Growth, v publikaciji: Lustig, Nora et al.: *Social Protection for Equity and Growth*, Johns Hopkins University Press, Inter-American Development Bank, Washington, 2000.

Dilthey, Matthias: Demokracija, svoboda, preživetje in emancipacijska socialna država, v publikaciji: Motoh, Helena; Škof, Lenart (urednika): *Svoboda in demokracija*, Poligrafi, 2008, let. 13, št. 51/52/53, str. 199-215.

Esping Andersen, G sta: *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge, Polity Press, Blackwell Publishers, Oxford, 1990.

Farrelly, Colin: *Justice, Democracy and Reasonable Agreement*, Basingstoke, Palgrave Macmillan, Hampshire, New York, 2007.

Fusco, Alessio; Guio, Anne Catherine; Marlier, Eric: Characterising the Income Poor and Materially Deprived in European Countries, v publikaciji: Atkinson, B. Anthony; Marlier, Eric (urednika): *Income and Living Conditions in Europe*, Eurostat, EC, 2011.

Galston, A. William: Kaj pa vzajemnost?, v publikaciji: Cohen, Joshua; Rogers, Joel; Pribac, Igor (uredniki): *Brezplačno kosilo za vse? Predlog univerzalnega temeljnega dohodka*, Založba Krtina, Ljubljana, 2004.

Garfinkel, Irwin; Huang, Chien-Chung; Naidich, Wendy: The Effects of a Basic Income Guarantee on Poverty and Income Distribution, v publikaciji: Ackerman, Bruce; Alstott, Anne; Van Parijs, Philippe

(uredniki): Redesigning Distribution: Basic Income and Stakeholder Grants as Alternative Cornerstones for a more Egalitarian Capitalism, London, 2006.

Gosar, Andrej: Sodobna socialna etika: Sociološke in gospodarske osnove, Založba Rokus, Ljubljana, 1994.

Gray, Anne: Integrating Citizen's Income with Social Insurance, International Social Security Review, no. 2, 1993, str. 43-65.

Hase, Friedhelm: Versicherungsprinzip und sozialer Ausgleich: Eine Studie zu den verfassungsrechtlichen Grundlagen des deutschen Sozialversicherungsrechts, Jus Publicum, J. C. B. Mohr Siebeck, Tübingen, 2000.

Hill, Michael James: Social Policy in the Modern World: A Comparative Text, Blackwell Publishing, Malden, Oxford, 2006.

Kahil Wolff, Bettina; Greber, Pierre Yves: Sécurité sociale: Aspects de droit national, international et européen, Helbing & Lichtenhahn, Paris, 2006.

Kodrič, Sandi: Univerzalno temeljno dostojanstvo, Pravna praksa, let. 29, št. 28, 15. julij 2010.

Korošec, Valerija: Predlog univerzalnega temeljnega dohodka v Sloveniji - zakaj in kako?, Urad RS za makroekonomske analize in razvoj, Delovni zvezek št. 6, let. XIX, Ljubljana, 2010.

Kranjc, Janez: Rimsko pravo, druga pregledana in dopolnjena izdaja, Zbirka Pravna obzorja, GV Založba, Ljubljana, 2010.

Kresal, Barbara: Splošne določbe, Socialna država: Opredelitev pojma in razmerje do drugih ustavnih določb, v publikaciji: Šturm, Lovro (urednik): Komentar Ustave Republike Slovenije, Fakulteta za državne in evropske študije, Kranj, 2010.

Kresal Šoltes, Katarina: Normativna funkcija nosilca obveznega zdravstvenega zavarovanja in načelo zakonitosti, Podjetje in delo, let. XXV, št. 2, 1999.

Levy, Horacio; Lietz, Christine; Sutherland, Holly: A Basic Income for Europe's Children?, Euromod, Working paper No. EM4/06, Working Paper Series, September, 2006.

Lewis, Suzan; Haas, Linda: Work-life Integration and Social Policy: A Social Justice Theory and Gender Equity Approach to Work and Family, v publikaciji: Kossek, Ellen; Lambert, J. Susan (urednika): Work and Life Integration: Organizational, Cultural and Individual Perspectives, Mahwah, London, Lawrence Erlbaum Associates, 2005.

McKay: The Future of Social Security Policy: Woman, Work and a Citizen's Basic Income, Routledge, Taylor & Francis Group, New York, 2005.

Mencinger, Jože: Univerzalni temeljni dohodek - liberalni koncept, Univerzalni temeljni dohodek: Za novo evropsko družbeno pogodbo, Mednarodna konferenca, Evropski liberalni forum, Novum, Projekt Polska, 11. in 12. oktober, Ljubljana, 2012.

Pavčnik, Marijan: Teorija prava: prispevek k razumevanju prava, četrta pregledana in dopolnjena izdaja, Zbirka Pravna obzorja, GV Založba, Ljubljana, 2011.

Pérez Rey, José Luis: A Legal View on Basic Income, 10th Congress of the BIEN: The Right to a Basic Income, Egalitarian Democracy: Dialogue on Human Rights, Emerging Needs and New Commitments, Universal Forum of Cultures, Barcelona, September, 2004.

Pitamic, Leonid: Pravo in revolucija, v publikaciji: Pavčnik, Marijan (urednik): Izročilo pravne znanosti, GV Založba, Ljubljana, 2008.

Popović, Daniel: Univerzalni temeljni dohodek: načelo vzajemnosti in pravičnosti, Časopis za kritiko znanosti, domišljijo in novo antropologijo, Ljubljana, let. 38, 2010.

Radej, Bojan: Univerzalni temeljni dohodek - subvencionirati lenobo, v publikaciji: Cohen, Joshua; Rogers, Joel; Pribac, Igor (uredniki): Brezplačno kosilo za vse? Predlog univerzalnega temeljnega dohodka, Založba Krtina, Ljubljana, 2004.

Raventós, Daniel: Basic Income: The Material Conditions of Freedom, Pluto Press, London, Ann Arbor, 2007.

Ribičič, Ciril: Človekove pravice in ustavna demokracija: Ustavni sodnik med negativnim in pozitivnim aktivizmom, Študentska založba, Ljubljana, 2010.

Rosenfeld, Michel: Can Rights, Democracy and Justice be Reconciled Through Discourse Theory?, Reflections on Habermas's Proceduralist Paradigm of Law, *Cardozo Law Review*, 1996, vol. 17, str. 791-824.

Rothschild, Emma: Varnost in *laissez - faire*, v publikaciji: Cohen, Joshua; Rogers, Joel; Pribac, Igor (uredniki): Brezplačno kosilo za vse? Predlog univerzalnega temeljnega dohodka, Založba Krtina, Ljubljana, 2004.

Rus, Veljko: Socialna država in družba blaginje, Inštitut za sociologijo, Domus, Ljubljana, 1990.

Rys, Vladimir: Reinventing Social Security Worldwide: Back to Essentials, Portland, University of Bristol, The Policy Press, Bristol, 2010.

Schulte: Guaranteed Minimum Resources and the EC, v publikaciji: Walker, Simpson (urednika): Europe: For Richer or Poorer, London, 1993.

Spicker, Paul: Understanding Particularism, v publikaciji: Taylor, David (urednik): Critical Social Policy, Social Policy and Social Relations, Sage Publications, London, New Delhi, 1996.

Standing, Guy: The Folly of Social Safety Nets: Why Basic Income is Needed in Eastern Europe, *Social Research*, New York, 1997, vol. 64, iss. 4, str. 1339-1379.

Stanovnik, Tine: Javne finance, četrta dopolnjena in popravljena izdaja, Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta, Ljubljana, 2008.

Stanovnik, Tine: Socialna država in nova družbena pogodba za Slovenijo, Univerzalni temeljni dohodek: Za novo evropsko družbeno pogodbo, Mednarodna konferenca, Evropski liberalni forum, Novum, Projekt Polska, 11. in 12. oktober, Ljubljana, 2012.

Strban, Grega: Fleksibilnost v sistemih socialne varnosti, Delavci in delodajalci - revija za delovno pravo in pravo socialne varnosti, let. VI, št. 2 - 3, 2006, str. 331-354.

Strban, Grega: Pravni vidiki nove ureditve sistema socialnega varstva, *Pravnik - revija za pravno teorijo in prakso*, let. 66, št. 3 - 4, Ljubljana, 2011, str. 171-195 (cit. 2011/1).

Strban, Grega: Nova ureditev denarnih socialnih pomoči, Delavci in delodajalci, let. 11, št. 2-3, Ljubljana, 2011, str. 241-264 (cit. 2011/2).

Strban, Grega: Pravica do socialne varnosti in njen pomen v času gospodarske recesije, Delavci in delodajalci, let. XII, št. 4, Ljubljana, 2012, str. 507-532 (cit. 2012/1).

Strban, Grega: Ustavna zapoved socialne države ni pravno nezavezujoča norma, *Pravna praksa*, let. 31, št. 22, z dne 7. junij 2012, str. 3 (cit. 2012/2).

Strban, Grega: Pravica do socialne varnosti v (ustavno)sodnem odločanju, v publikaciji: Pavčnik, Marijan; Novak, Aleš (urednika): (Ustavno)sodno odločanje, Zbirka Pravna obzorja, GV Založba, Ljubljana, 2013, str. 341-391 (cit. 2013/1).

Strban, Grega: Socialne pravice in socialna pravičnost, Uvodnik, *Pravna praksa*, let. 32, št. 27, z dne 11. julij 2013, str. 3 (cit. 2013/2).

Štrovs, Marko: Pokojninsko in invalidsko zavarovanje, *Gospodarski vestnik*, Ljubljana, 2000.

Šturm, Lovro: Splošne določbe, Pravna država: Opredelitev in razmerje do drugih ustavnih določb, v publikaciji: Šturm, Lovro (urednik): Komentar Ustave Republike Slovenije, Fakulteta za državne in evropske študije, Kranj, 2010.

Tooze, Jennifer: The Rights to Social Security and Social Assistance: Towards an Analytical Framework, v publikaciji: Baderin, A. Mashood; McCorquodale (urednika): Economic, Social and Cultural Rights in Action, Oxford University Press, Oxford, 2007.

Trbanc, Martina: Socialna izključenost: koncept, obseg in značilnosti, v publikaciji: Svetlik, Ivan (urednik): Kakovost življenja v Sloveniji, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, 1995.

Van Parijs, Philippe: Basic Income: A Simple and Powerful Idea for the 21st Century, Basic Income European Network, VIIIth International Congress, 2000.

Vandenbroucke, Frank: Foreword, v publikaciji: Atkinson, B. Anthony et al.: Social Indicators: the EU and Social Inclusion, Oxford University Press, Oxford, 2002.

Uredba (EU) št. 492/2011 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. aprila 2011 o prostem gibanju delavcev v Uniji, Uradni list EU, L 141, z dne 27. maja 2011.

Evropska državljanska pobuda o univerzalnem temeljnem dohodku, Aneks, UTD - Raziskovanje možnosti in pogojev emancipatorne socialne države, Evropska komisija, reg. št. EDP: ECI(2013)000001, 14.01.2013, <http://ec.europa.eu>.

Program boja proti revščini in socialni izključenosti, Republika Slovenija, Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Ljubljana, 2000.

Odločba Ustavnega sodišča RS št. U-I-226/95, 08.07.1999, OdlUS VIII, 174, Ur. l. RS, št. 60/99.

Odločba Ustavnega sodišča RS št. U-I-66/93, 02.12.1993, Ur. l. RS, št. 1/94.

Odločba Ustavnega sodišča RS št. U-I-36/00, 11.12.2003, OdlUS XII, 98, Ur. l. RS, št. 133/2003.

Odločba Ustavnega sodišča RS št. Up-770/06-18, 27.05.2009, Ur. l. RS, št. 54/2009.

Odločba Ustavnega sodišča RS št. U-I-64/97, 07.05.1998, OdlUS VII, 78, Ur. l. RS, št. 39/98.

Odločba Ustavnega sodišča RS št. U-I-89/99, 10.06.1999, OdlUS VIII, 147, Ur. l. RS, št. 59/99.

Odločba Ustavnega sodišča RS št. U-I-86/96, 12.12.1996, Ur. l. RS, št. 62/96 in 2/97.

Sklep Ustavnega sodišča RS št. U-I-123/92, 18.11.1993, Ur. l. RS, št. 24/93 in št. 67/93.

Sklep Ustavnega sodišča RS št. U-I-31/96, 26.11.1998, OdlUS VII, 212.

UNIVERSAL BASIC INCOME AS A FACTOR FOR TRANSFORMATION OF TRADITIONAL SOCIAL SECURITY SYSTEMS

Renata Mihalič*, Grega Strban*

SUMMARY

The paper analyses the most important legal aspects of a universal basic income (UBI). The theoretical principles of a UBI are initially established in the general legal definition of the term and are presented in the original and key implementation forms of this concept with its characteristic *sui generis* legal nature. A UBI is studied in the context of the theory of social security law. Within the introductory theoretical discourse, special emphasis is placed on the presentation of the basic concept of a UBI and the analysis of all the key legal elements of a UBI system. The paper deals with the impact of a UBI on the enforcement of social rights and social values and the achievement of the objectives of social security.

The development of a legal theory regarding a UBI, which forms a fundamental part of theoretical scientific discourse in this paper, derives *de novo* from the placement of this idea into the theory of social security law. Within the framework of studying the role of a UBI as a means of enforcing social values, we exposed its potential to protect human dignity, ensure social justice, develop the principles of solidarity and reciprocity, and ensure equal treatment. Furthermore, a UBI is critically studied in relation to the objectives of social security, as the proactive factor for ensuring social protection in case of need and as a potential mechanism for effective reduction and prevention of poverty and social exclusion.

In addition to a theory-based legal approach to the system of a UBI, the paper is also oriented towards analysis of the legal aspects of the changes in the overall national social security system and towards the analysis of the changed legal status of the beneficiary in the event of UBI implementation into a traditional system of

* Renata Mihalič, MSc, Doctoral Candidate at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenia

** Grega Strban, PhD, Professor and Vice Dean at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenia

social security. Emphasis is placed on the national social security system, which encompasses social insurance, social assistance and family benefits.

Based on the results of the theoretical research of the legal aspects of a UBI and the results of practical research on the possible impacts of the hypothetical implementation of a UBI system on the legal status of the beneficiary, possible legal consequences of this concept's introduction are provided in the final part of this paper. The system of a UBI could only partially substitute the existing national social security system. The integration of a UBI system with the national social security system would radically change the legal status of the beneficiary in the social insurance system and would only partially change the legal status of the beneficiary in the social assistance system and also in family benefits system.

UBI represents an important factor for transformation of traditional social security systems. The need for implementation of a UBI into the national social security system remains highly questionable because of the extensive legal consequences of the hypothetical application of a UBI and especially because of the changes in the legal status of the beneficiary.

REVIZIJE V KOLEKTIVNIH DELOVNIH SPORIH

Janez Novak*

UDK: 349.2:331.109

349.2:347.9:657.6

Povzetek: *Bistveni del prispevka obravnava revizije v kolektivnih delovnih sporih (KDS) na Vrhovnem sodišču Republike Slovenije (VS) od 1.1.1994 dalje. Obravnavane so vse revizije v zvezi s kolektivnimi pogodbami, stavkami, volitvami v svet delavcev, veljavnostjo pravilnikov in reprezentativnostjo sindikata. Dodani so nekateri drugi spori. Za strokovno ponazoritev pojma je podana definicija KDS v Sloveniji in v nekaterih drugih državah. Sodbe Sodišča Evropske Unije (SEU) so pomembne za razumevanje in razlago Direktiv, tudi s področja KDS. Izbrane so nekatere sodbe navedenega sodišča, ki jih morata upoštevati slovenska sodna praksa in teorija.*

Gljučne besede: *kolektivni delovni spor, kolektivna pogodba, stavka, svet delavcev, sindikat, reprezentativnost, pravilniki*

REVISIONS OF COLLECTIVE LABOUR DISPUTES

Abstract: *An essential part of the paper deals with the revisions of collective labour disputes (CLD) at the Supreme Court of the Republic of Slovenia (SC) since January 1, 1994. It deals with all the revisions relating to collective agreements, strikes, and elections to the works council, the validity of regulations and representativeness of trade unions. In addition some other disputes are being discussed. To illustrate the concept of CLD, its definition in Slovenia and in some other countries is given. Judgements of the European Court of Justice (ECJ) are important for understanding and interpretation of the Directives, including those from the field of CLD. Some judgements of that Court are being featured, which have to be respected by the Slovenian judicial practice and theory.*

* Janez Novak, doktor pravnih znanosti, redni profesor, upokojeni vrhovnih sodnik, svetnik
Janez Novak, PhD, retired Supreme Court Judge and Professor, janez.andrej.novak@gmail.com

Key words: *collective labour dispute, collective agreement, strike, works council, trade union, representativeness, regulations.*

1. SPLOŠNO

V času od 1. januarja 1994, ko je Delovno-socialni oddelek (DSO) Vrhovnega sodišča RS začel odločati o revizijah v delovnih sporih (DS), pa do 1. julija 2013 (torej v devetnajstih letih in pol) je bilo obravnavanih 63 revizij s področja kolektivnih delovnih sporov (KDS).¹ To pomeni, da je v povprečju bilo letno obravnavanih 3,23 revizij s področja KDS, kar je glede na celotno število vseh revizij (tudi v individualnih delovnih in socialnih sporih) skoraj zanemarljivo majhna številka.

Glede na predmet spora je bilo obravnavanih naslednje število revizij:

- spori v zvezi s kolektivnimi pogodbami (odpoved, odstop od pogodbe in drugo)
 - skupaj 21 revizij,
- zakonitost stavke – 14 zadev,
- volitve članov sveta delavcev, imenovanje delavskega direktorja in drugi spori iz Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Uradni list RS, št. 42/2007, UPB1, ZSDU) – 14 revizij,
- veljavnost pravilnikov – 6 revizij,
- reprezentativnost sindikata – 2 zadevi,
- druge zadeve: lastninski certifikati, sindikalna članarina, delovno okolje (po ena zadeva).

Navedenih je skupaj 60 zadev, pri čemer je upoštevati, da so bile tri zadeve z enakim predmetom spora zaradi razveljavitve obravnavane dvakrat. To so bile zadeve: VIII Ips 6/2000 – stavka (nova VIII Ips 239/2000), VIII Ips 18/2002 – nezakonitost pravilnika (nova 85/2002) in VIII Ips 103/2006 – reprezentativnost sindikata (nova VIII Ips 186/2006). Podrobnosti v zvezi s posameznimi predmeti spora so obravnavane v 3. poglavju.

Pravna podlaga za odločanje v KDS je zelo obsežna. Ob **kolektivnih pogodbah** (KP) - **splošnih**, KP **dejavnosti** in **podjetniških** KP - so predvsem pomembni **zakoni**, ki se nanašajo na urejanje kolektivnih delovnih razmerij. To

¹ V dveh zadevah (sodbi VIII Ips 13/2012 in VIII Ips 24/2012) je iz evidenčnih stavkov sklepati, da je v njih obravnavan KDS, dejansko pa je predmet spora individualna pravica do letnega dopusta (več v točki 3.1.).

so predvsem: Zakon o alternativnem reševanju sodnih sporov (Uradni list RS, št. 97/2009, ZARSS), Zakon o arbitraži (Uradni list RS, št. 45/2008, ZArbit), Zakon o delovnih in socialnih sodiščih (Uradni list RS, št. 2/2004, ZDSS-1), Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002, 103/2007, ZDR, sedaj ZDR-1), Zakon o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/2006, ZKoLP), Zakon o mediaciji v civilnih in gospodarskih zadevah (Uradni list RS, št. 56/2008, ZMCGZ), Zakon o pravnem postopku (Uradni list RS, št. 73/2007, 45/2008, ZPP), Zakon o reprezentativnosti sindikatov (Uradni list RS, št. 13/1993, ZRS), Zakon o stavki (Odlok k soglasju k zakonu o stavki, Uradni list RS, št. 22/1991, ZSt), ZSDU in Obligacijski zakonik (Uradni list RS, št. 97/2007, UPB-1, OZ).

Pomembne so številne določbe **Ustave** Republike Slovenije (URS), na primer določbe 14., 22., 42., 49., 66., 74., 75., 76. in 77. člena. Nekatere urejajo v celoti stvarino kolektivnih delovnih razmerij (KDR), na primer soodločanje delavcev (75. člen), sindikalna svoboda (76. člen) in pravica do stavke (77. člen).

Slovenija je ratificirala **konvencije** Mednarodne organizacije dela (MOD). Med njimi so za obravnavano vprašanje predvsem pomembne tiste, ki urejajo sindikalno svobodo, kolektivna pogajanja in industrijska razmerja (to so konvencije št. 11., 87., 98, 135. in 154).² V KDS je včasih treba upoštevati tudi konvencije št. 111, 158 in 173.

Zaradi članstva Slovenije v Evropski uniji (EU) so pomembne predvsem naslednje njene **direktive**:

- 98/57/ES o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti,
- 2001/23/ES o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov,
- 2002/14/ES o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti,
- 2002/74/ES o približevanju zakonodaje držav članic o varstvu delavcev v primeru insolventnosti delodajalca,
- 2003/88/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa,
- 2008/52/ES o nekaterih vidikih mediacije v civilnih in gospodarskih zadevah.

² Več Novak, M. in soavtorji, 2006, s. 45 in naslednje.

2. POJEM

2.1. Slovenska pravna ureditev

V našem pravu je KDS pretežno opredeljen kot **delovni spor** med **strankami** KDR in osebami, ki jim je priznan položaj stranke, katerega **predmet** je kolektivna pravica, obveznost, pravno razmerje ali (ekonomski) interes, ki ga stranke **rešijo** po **posebnem postopku**, na **miren način** s posredovanjem tretje stranke, pred **posebnimi organi**, ali na **delovnem sodišču** (Dsod). Za KDS so značilni navedeni poudarjeni strokovni pojmi.³

Da je KDS **delovni spor**, pomeni, da ga je treba rešiti predvsem na podlagi norm (kolektivnega) delovnega prava, podrejeno na podlagi splošnih načel civilnega prava, na primer OZ.⁴

Stranke KDS (ZDSS-1 jih imenuje **udeleženci**: 45., 47. do 51. člen) so v načelu kolektivni predstavniki delojemalske (sindikati) in delodajalske strani (zbornice in druga združenja). Položaj stranke pa je priznan tudi posameznim podjetnikom, če je predmet presoje KDS KP, ki jo je podpisal. Položaj stranke pa lahko prizna tudi Dsod. To stori tako, da na podlagi 51. člena ZDSS-1 obvesti **zainteresirane stranke** o sporu (pravica po materialnem pravu), če imajo za to **pravni interes (a)**.⁵ »Pravni interes je podan, če se nahaja tožnik glede svojega pravnega položaja v negotovosti, s sodbo pa bo ta negotovost odpravljena.«⁶

Na podlagi drugega odstavka 47. člena ZDSS-1 pa lahko nastopajo kot udeleženci tudi tisti, za katere »velja kolektivna pogodba, če **izkažejo**, da upravičeno uveljavljajo **skupinski interes**« (b).⁷ Sodna praksa VS⁸ je predvsem v zvezi s spori, katerih predmet so volitve v svet delavcev, sprejela stališče, da je glede presoje, ali je mogoče udeležencu priznati položaj stranke in/ali se spor presoja po normah KDS, upoštevati **objektivna** (predmet spora) ne pa **subjektivnega merila** (položaj/značaj stranke – udeleženca). **Objektivno merilo (c)**, ki je načelo v KDS v številnih državah, je bilo sprejeto na primer v zadevah VIII Ips 22/2004

³ Več o tem Novak, J.: Kolektivne pogodbe in kolektivni delovni spori, 2012.

⁴ Na smiselno uporabo splošnih pravil civilnega prava odkazuje drugi odstavek 1. člena ZKoliP.

⁵ O tem je določen poseben postopek v navedenem členu ZDSS-1.

⁶ Juhart, 1961, s. 258, gospodarski interes s. 317.

⁷ Da je tak interes podan, mora sodišče ugotoviti s posebnim sklepom (pravdnega vodstva), vendar se to v praksi ne dogaja. V primeru pravnih sredstev lahko takšno ravnanje sodišč povzroča resne težave.

⁸ O pojmu sodne prakse več Novak, J., 2013.

in VIII Ips 166/2005 (več točka 3.3.). Zanimivi sta zadevi VIII Ips 13 in 24/2012 (več točka 3.1.), kjer sta bila tožnika fizični osebi, predmet spora pa pravica do letnega dopusta. **Objektivno merilo** pa je upoštevano tudi pri **presoji vsebine pogodbe** o pogojih za sindikalno delo (več v točki 3.1.).

Navedene tri značilnosti – a, b in c – so **pravne tipičnosti KDS**.

Pri **predmetu spora** sta ob »klasičnih« predmetih spora (pravica, obveznost, pravno razmerje) v KDS predvsem pomembna **pravni** spor (tudi spor o pravici) in ekonomski spor, ter tudi **interesni spor**. Predmet je opredeljen v 6. členu ZDSS-1, kjer je naštetih sedem vrst predmetov KDS. Predmet spora je lahko določen v posebnem zakonu (točka g navedenega člena).

Kakšno je pravno varstvo oziroma način (postopek) rešitve spora v navedenih primerih, je v bistvu urejeno že v **22. členu URS**. Ta člen določa, da je varstvo pravic pred sodiščem zagotovljeno za pravice, dolžnosti in **pravne koristi**. Sodno varstvo torej ni zagotovljeno za interesne, ekonomske spore. Zanimivost ZKoIP je, da je po sodni poti mogoče reševati interesne (ekonomske) spore in pravne spore (spore o pravici).⁹ Na tem področju je slovenska pravna ureditev bistveno drugačna, kot druge (predvsem skandinavske ureditve, več o tem poglavje 2.2.).

KDS je mogoče rešiti na **miren način**, v postopku (po)miritve ali v **sodnem postopku**. Podlaga za miren način rešitve spora so Direktiva 2008/52/ES, ZMCGZ, ZARSS in ZKoIP (posredovanje, mediacija), ZARbit in ZKoIP (arbitraža) ter KP (splošne, dejavnosti, podjetniške). Te dejansko vse urejajo postopek in načine mirnega reševanja sporov. Po splošno sprejetih načelih delovnega prava je tudi arbitraža miren način rešitve spora.¹⁰

Sodni postopek je urejen v ZDSS-1, na podlagi njegovega 19. člena pa se v postopku pred Dsod uporabljajo določbe ZPP, če ni v ZDSS-1 drugače določeno.

Organi pred katerimi je mogoče rešiti KDS so **miritveni** in **sodni** organi. Miritveni organi so: miritelj (mediator), posrednik (konciliator) in arbiter. Sodni organi so Dsod, ki odločajo na treh stopnjah. Bistveni namen miritvenih organov je, da se spor reši na miren način. Tudi v sodnem postopku je mogoče na podlagi ZARSS strankam ponuditi miren način reševanja spora (mediacija). Stranki pa lahko skle-

⁹ Ta ugotovitev izhaja iz 18. in naslednjih členov ZKoIP.

¹⁰ Drugače Cvetko, A. in soavtorji, 2005, s. 73-76, 124-125, tudi sklep VIII Ips 54/2010 (več v točki 3.1.).

neta sodno poravnavo tudi v »rednem« postopku na poravnalnem naroku (305. a in naslednji členi ZPP) ali na glavni obravnavi. V takšnih primerih je sodnik/predsednik senata v bistvu miritveni organ.

2.2. Nekaj primerov iz tujih ureditev

V ureditvah drugih državah je uporabljenih več **pojmov**, ki ustrezajo našemu pojmu KDS. Tako so na primer v **angleškem pravnem izrazju** navedeni pojmi: »collective dispute, collective labour conflicts, collective action, industrial conflict, industrial dipute«. V **nemški** terminologiji je sicer uporabljen splošen pojem »Streit«, ki zajema individualne in kolektivne delovne spore, katerih opredelitev je dejansko navedena v 2. par. in par 2a Zakona o delovnih sodiščih (zadnja novela 21.7.2012, ArbGG).

V pretežnem številu drugih držav je sprejeto razlikovanje med **ekonomskimi** (interesnimi) in **pravnimi** (spori o pravici) kolektivnimi delovnimi **spori**.

Za **ekonomske spore** je značilno, da nastanejo zaradi sprememb (dopolnitev) veljavne ureditve v KP na primer o plačah, delovnem času, počitkih in podobno. Do spora pride zato, ker stranke ne morejo doseči sporazuma/dogovora o vsebini sprememb/dopolnitev za posamezno pravno ureditev oziroma za sklenitev nove KP. Ekonomske spore v večini držav rešujejo z mirnimi načini (mediacijo – posredovanjem, conciliacijo – mirjenjem in arbitražo), spore o pravici pa (pretežno) rešujejo Dsod. Bistvena pozornost je namenjena mirnemu reševanju predvsem interesnih pa tudi pravnih KDS.¹¹ Te spore rešujejo z »izven« sodnimi mehanizmi (extra-judicial mechanisms).

Pri **pravnih sporih** pride med strankama do nesoglasja glede uporabe ali razlage zakonskih pravic in pravic iz KP. Spor torej izvira iz obstoječe/veljavne KP.¹² Ne gre torej za spremembe pravnih norm (KP), temveč za to, da nasprotna stranka ne upošteva veljavnih norm.¹³ Predmet spora je torej izpolnitev obveznosti iz KP (na primer v zvezi s plačami, letnimi dopusti, delovnim časom in podobno) ali razlaga posameznih spornih določb KP.

¹¹ Collective Dispute Resolution, 2007; Hendrichx, F., 2010.

¹² Collective Dispute Resolution, 2007.

¹³ Na primer Sappia, J., 2002.

Kaj obsega pojem **pravni KDS** (spor o pravici) je odvisno od ureditve v posameznih državah. Lahko pomeni spore, ki se nanašajo: na KP in zakonodajo kolektivnih delovnih razmerij (na primer Grčija, Finska, Norveška, Švedska); razlago in kršitve temeljnih in rednih KP, ugotavljanje zakonitosti industrijskih akcij in vprašanj, ki se nanašajo na obstoj/veljavnost KP (na primer Danska); spore, ki izvirajo iz KP in glede sveta delavcev (Nemčija, najbolj splošna opredelitev); uporabo klavzul ureditve kolektivnega prava, za katere je bilo ugotovljeno, da so nične (Portugalska); spore, ki se nanašajo na pogodbe o zaposlitvi med združenji delodajalcev in predstavništvu delavcev v podjetjih ali sindikatih, za razlago pravnih predpisov in KP ali na izpodbijanje določb KP (Španija).¹⁴ V navedenih državah v KDS odločajo Dsod, v drugih državah (na primer v Belgiji, Franciji, Italiji, Luksemburgu in Veliki Britaniji) v KDS ne odločajo Dsod.¹⁵

V Evropi imamo tri vrste pravnih ureditev o **sodni pristojnosti** za reševanje pravnih KDS. V prvi skupini držav (na primer Nemčija, Portugalska, Slovenija in Španija) so Dsod pristojna za reševanje individualnih in KDS. V drugi skupini držav (na primer: Belgija, Francija, Italija, Luksemburg, Velika Britanija) delovna sodišča odločajo le v individualnih delovnih sporih (v Veliki Britaniji, pa tudi na Irskem, odločajo industrijski tribunali, ki imajo položaj sodišč – courts of law). V tretjo skupino sodijo nekatere skandinavske države (na primer Danska in Finska), kjer delovna sodišča sodijo samo v KDS.

Po **nemškem pravu** se spori po ArbGG rešujejo v sodbenem (Urteils-) in sklepnem (Beschlussverfahren) postopku. V sklepnem postopku Dsod rešujejo 11 skupin sporov. To so spori, ki se nanašajo na sodno varstvo iz zakona o pravicah in obveznostih delavcev in uslužbencev obrata (Betriebsverfassungsgesetz), zakona o interesnem zastopanju vodilnih nameščencev v obratnem svetu (Sprecherausschussgesetz), zakona o sodločanju, pa tudi na odločitve o tarifni sposobnosti in pristojnostih za tarifna pogajanja združenj.¹⁶ Torej v bistvu gre za spore katerih predmet je kolektivna pravica, obveznost, pravno razmerje ali interes.¹⁷

14 Tako Fahlbeck, R.: Industrial Relations.

15 Kot v op. 14.

16 Däubler, W. in soavtorja, 1992, s. 148 in naslednje.

17 Müller-Gloge, R. in soavtorja, 2009, s. 909; Germelmann, 1999, s. 108 in naslednje, ter 177 in naslednje.

3. REVIZIJE NA VRHOVNEM SODIŠČU

3.1. Kolektivne pogodbe

S tem predmetom spora je bilo največ revizij (skupaj 21). Spori v zvezi s KP so obravnavani v zadevah: VIII lps: 95/1998, 136/2000, 90/2001, 197, 321/2002, 17/2003, 58, 190/2005, 71/2006, 269/2007, 3, 15, 118, 200/2008, 452/2009, 54/2010, 174/2011, 13, 24, 247/2012 in 26/2013).

Pravna podlaga za odločanje so predvsem točke a) do c) 6. člena ZDSS-1, ZSt, ZKolP, Konvencije MOD (na primer št. 87, 98, 154), pa tudi določbe OZ, na primer 333. člen. Za odločanje so bistvene predvsem KP dejavnosti. Spori so se nanašali na: odpoved in odstop od KP, njeno veljavnost oziroma neveljavnost, kršitev oziroma izpolnitev, izvršitev aneksa in ničnost KP.

Pomembne so naslednje ugotovitve VS:

- predlagatelj **nima pravnega interesa** za revizijo, če je bila med sodnim postopkom veljavnost KP podaljšana z aneksom (sklep VIII lps 95/98).
- Tudi v slovenskem pravnem prostoru velja načelo, da se KDS delijo na **interesne** (ekonomske) spore in pravne spore – **spore o pravic**i (sklepi VIII lps 90/2001, VIII lps 197/2002 in VIII lps 54/2010). Prve je treba reševati na miren način, po nesodni poti, drugi izpolnjujejo pogoje za sodno varstvo.
- Če je po določbi 23. člena ZDSS-1 (prej 15. člen ZDSS) treba opraviti predhodni postopek **mirne rešitve spora** (arbitraže), ki je procesna predpostavka, odločanje v stvari sami ni dovoljeno, če **procesna predpostavka** ni izpolnjena (sklepa VIII lps 90/2001 in VIII lps 200/2008). V zvezi z **arbitražnim postopkom**, kot postopkom mirne rešitve spora, je treba pripomniti, da je VS v sklepu VIII lps 54/2010 ugotovilo, da je spor o spremembi in dopolnitvi KP interesni spor. V tem primeru arbitražni postopek ni procesna predpostavka. Sodišče je ugotovilo, da so mirna rešitev spora mediacija in druge podobne oblike mirne rešitve spora, ne pa tudi arbitraža, ki nikoli ne more biti neuspešna in se vedno konča z odločbo arbitra.¹⁸
- **Tarifna priloga** KP, ni njena priloga, temveč njen sestavni del. Zato jo je razlagati po enakih merilih kot vsebino KP. Določbe tarifne priloge imajo enako

¹⁸ Takšno stališče je zastopano tudi v delo pravne teorije (primerjaj Cvetko, A. in soavtorji, 2005, s. 123) in v navedenem sklepu VS. Starejša sodna praksa (primerjaj sklepa VIII lps 90/2001 in 200/2008) je bila drugačna. V sklepu VIII lps 54/2010 VS ni obrazložilo, zakaj je spremenilo sodno prakso.

veljavo kot določbe normativnega dela KP (sklep VIII Ips 321/2002, sodba in sklep VIII Ips 118/2008).

- **Kolektivno pogodbo**, ki je bila zaradi poteka **časa podaljšana za nedoločen čas**, je **mogoče odpovedati** pod pogoji, ki veljajo za odpoved. Če pogoji niso določeni v KP, je treba uporabiti določbe OZ. Drugačno stališče bi bilo v nasprotju s svobodo kolektivnega pogajanja. Odločba VS temelji na določbah 15., 16., 17. in 34. člena ZKolP, na Konvencijah MOD št. 87, 98 in 154 in na določbi 333. člena OZ (sodba VIII Ips 3/2008).
- **Poseg sodišča v splošni akt** samo zaradi ugotovitve neskladnosti medsebojnih določil tega akta, po ZDSS-1 ni predviden in zato ni dopusten. Zato kljub ugotovitvi, da je splošni akt sam s sabo v nasprotju, sodišče vanj ni smelo poseči (sodba in sklep VIII Ips 452/2009).
- Pojem **skupinski interes** je razlagan v sodbi in sklepu VIII Ips 118/2008. Med drugim je v obrazložitvi navedeno, da je to posebni pravni interes, ki je posebna procesna predpostavka. Ugotavljanje skupinskega interesa ni materialno pravno, temveč procesno pravno vprašanje.
- Določba podjetniške KP na podlagi katere je delodajalec dolžan zagotoviti predsednici sindikata kot poklicni **sindikalni zaupnici** delo na teh sindikalnih delih, je veljavna pravna podlaga za sklenitev PZ. Drugačno ravnanje delodajalca pomeni kršitev KP (sodba VIII Ips 174/2011).
- ZKolP za delodajalce **ne ureja erga omnes veljavnosti** KP. Ta za določenega delodajalca ne velja, če ni član enega od podpisnikov KP, če je izstopil iz tega članstva ali je veljavno odpovedal KP (sodba VIII Ips 13/2012).
- V zvezi z **razlago KP**, ki jo je opravila **komisija** za razlago, je pomembna sodba VIII Ips 190/2005. V obrazložitvi sodbe je navedeno, da razlaga ne more ustanoviti novih pravic ali večjega obsega pravic. Sodišče na razlago ni vezano.
- V sodbah VIII Ips 58/2005, VIII 13/2012 in VIII Ips 24/2012 je bila obravnavana **veljavnost KP**. Iz ZKolP izhaja, da KP veljajo za vse delavce, kar tudi pomeni, da pri tem ni pomembno njihovo članstvo v sindikatu. Podobno vprašanje obravnava sodba VIII Ips 247/2012, kjer se je postavilo vprašanje veljavnosti aneksa za tiste sindikate, ki ga niso podpisali. V zadevah 13 in 24/2012 sta bila tožnika fizični osebi, predmet spora je bila pravica do letnega dopusta. Zadevi sta bili formalno obravnavani kot individualni delovni spor (Pdp), čeprav so v bistvu predmet presoje kolektivne pogodbe (primerjaj zadevi VIII Ips 22/2004 in VIII Ips 166/2005 glede objektivnega merila, točka 3.3.), kar je razvidno tudi iz

evidenčnih stavkov obeh sodb.¹⁹ Upoštevati bi bilo treba zgoraj obrazloženo **objektivno merilo**.

- V to skupino sporov je mogoče uvrstiti tudi zadnji KDS - sodbo in sklep VIII Ips 26/2013 – v katerem je VS ugotovilo, da ima **pogodba** za zagotavljanje pogojev za delo sindikalnega zaupnika med sindikatom in delodajalcem, **pravno naravo KP**.

Obravnavana so tudi naslednja vprašanja: odstop od podjetniške KP (sklep VIII Ips 136/2000, v spisu ni bilo listine o odstopu), kršitev KP, usklajevanje plač (sodba VIII Ips 17/2003), izvršitev KP v zvezi z obvezno prisotnostjo, stalno pripravljeno-stjo in nadurnim delom zdravnikov (sodba VIII Ips 71/2006, glej tudi U-I-321/02 z dne 27.5.2004), sprememba KP dejavnosti – izhodiščna plača, osnovna plača (sodba VIII Ips 269/2007), kršitev KP – izplačevanje dodatka za deljen delovni čas in za izmensko delo (sodba VIII Ips 15/2008). S sklepom VIII Ips 39/2011 je bila revizija zavržena zaradi napak pri zastopanju.

3.2. Zakonitost stavke

S tega področja je bilo skupaj 14 revizij: VIII Ips 141/96, 168/99, 239/2000, 248/2002, 20, 48/2003, 222/2005, 77/2006, 406, 492/2007, 120, 129/2008, 120/2010, 190/2011.

Pravna podlaga za odločanje so bili predvsem: ZSt, ZDSS, ZDSS-1, Evropska socialna listina, Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah, URS, pa tudi posamezne KP dejavnosti.

Pri obravnavanju predmetov sporov, ki se nanašajo na stavko, je treba izhajati predvsem iz prvega odstavka 1. člena ZStk (»Stavka je organizirana prekinitev dela delavcev za uresničevanje ekonomskih in socialnih pravic in interesov iz dela.«) in točke č) 6. člena ZDSS-1 (po kateri delovno sodišča odloča tudi »o zakonitosti stavke in drugih industrijskih akcij«.). Ti določbi pomenita, da je stavka lahko le tista industrijska akcija, v kateri delavci prekinejo delo (torej ne opravljajo svojih delovnih obveznosti!). Ob stavki obstajajo tudi še druge industrijske akcije (na primer

¹⁹ Evidenčna stavka v navedenih zadevah dejansko ne zajema bistva, pravice do letnega dopusta, kar pomeni individualni delovni spor. Evidenčni stavek bi moral dejansko zajemati (dejansko in pravno) bistvo vsebine sodne odločbe, ne pa, da je le prepis določenega dela obrazložitve odločbe.

»delo počasi«, »delo po predpisih« in podobno).²⁰ Iz sodne prakse VS ni mogoče ugotoviti, da je razen stavke obravnavalo tudi druge industrijske akcije.²¹

Iz odločb VS izhajajo naslednje za teorijo in prakso pomembne ugotovitve:

- Nezakonita je stavka, v kateri je bilo **onemogočeno delo** tudi tistim delavcem, ki so želeli delati (sklep VIII lps 168/1999 in sodba VIII lps 222/2005).
- Zakonita je le **stavka**, katere **predmet** (zahteva) je katera od pravic iz prvega odstavka 1. člena ZSt. Zato je nezakonita stavka, v kateri so delavci zahtevali uresničitev posamičnih pravic ali koristi, na primer: odpravo suspenzov in ustavitve disciplinskih postopkov (sklep VIII lps 239/2000, sodba VIII lps 248/2002), spremembo delovnega časa (sodba VIII lps 141/96) ali razrešitev direktorja (sodba VIII lps 190/2011).
- Če je v zakonu ali KP določen obvezen postopek **mirno reševanje spora**, je obravnavanje s stvari sami dovoljeno, če je bil postopek mirne rešitve spora začet, pa ni bil uspešen (23. člen ZDSS-1, prej 15. člen ZDSS). Mirno reševanje spora je **procesna predpostavka**. Če ta ni izpolnjena, je treba tožbo zavreči. Procesna predpostavka ne posega v ustavno pravico do sodnega varstva (sklepa VIII lps 20/2003 in VIII lps 77/2006). Procesna predpostavka ni določena za spore za ugotavljanje skladnosti splošnih aktov delodajalca z zakonom in KP (sklep VIII lps 1/2007, poglavje 3.4.).
- Stavka je lahko samo **zakonita ali nezakonita** in ne more biti v določenem časovnem obdobju nezakonita, v drugem zakonita (sklep VIII lps 77/2006), če so izpolnjeni pogoji za zakonitost. ZSt v 6 členu ne govori o prekinitvi ali zamrznitvi stavke, temveč samo o njenem **prenehanju** (sodbi VIII lps 48/2003 in VIII lps 222/2005).
- Pomembno je **načelo sorazmernosti**, ki je bilo izraženo v sklepu US U-I-230/06 in sodbi VS VIII lps 222/2005. V sklepu US je rečeno, da je »njen namen preprečiti, da bi delodajalcu oziroma podjetju nastala nesorazmerna škoda prav zaradi nepričakovanosti oziroma nenadnosti stavke«. ²² V navedeni sodbi VS je med drugim rečeno, da »test sorazmernosti pomeni, da mora biti stavka nujna, primerna in sorazmerna, ker se ji nasproti postavi pravica deloda-

²⁰ Več o tem: Stein, E., 2011, Novak, J.: Stavka in druge industrijske akcije.

²¹ V praksi delovnih sodišč so na primer obravnavani pojmi: opozorilna stavka, bela stavka, prekinitve stavke, zamrznitve stavke, vendar ti pojmi niso pravno definirani. 6. člen ZSt ureja samo prenehanje stavke, ne pa tudi drugih oblik.

²² V tujih pravnih ureditvah in sodni praksi načelo sorazmernosti pomeni, da zahtevana dobrina (v stavki) ne sme biti v nesorazmerju s prizadeto dobrino delodajalca. Sorazmernost je dejansko vprašanje. Več o tem: Novak, J.: 204, predvsem s. 367.

jalca do lastnine (določba 33. člena URS) in svobodne gospodarske pobude. To pomeni, da za majhno korist stavka ni primerna, če povzroči velike težave in škodo«. To nedvomno pomembno načelo, v praksi naših stavk dejansko ni upoštevano. Praksi US in VS sta na tem področju skoraj v celoti prezrti.²³

- **Stavkovni odbor** ne more biti udeleženec v KDS, ker je organ, ki izvaja stavko (sodba VIII Ips 492/2007).²⁴
- Stavka je **nezakonita**, če je organizator stavke oziroma stavkovni odbor določil le stavkovne zahteve, ni pa opredelil **časa začetka stavke**, ker v takšnem primeru ni jasno, kdaj se bo stavka začela oziroma ali bo do nje sploh prišlo (sodba VIII Ips 129/2008).
- Zakonitost stavke ni odvisna o uresničljivosti posamezne **stavkovne zahteve**. S sklepom o začetku stavke mora biti po četrtem odstavku 2. člena ZSt določen tudi **kraj zbiranja**. Opustitev te dolžnosti ne pomeni avtomatično nezakonitosti stavke (sodba VIII Ips 120/2008).
- V tako imenovani **sodniški (beli?) stavki** (sklep VIII Ips 120/2010) je bilo ugotovljeno, da lahko tožbo za ugotovitev nezakonitosti stavke vložijo le tisti, ki ima po zakonu pravico organizirati stavko in tisti, zoper katerega je stavka organizirana. Predlagatelj – odvetnik nima aktivne procesne legitimacije. Ob sicer pravilnem zavrženju predloga (48. člen ZDSS-1) nista bili obravnavani vprašanji, kako je z zahtevo za izločitev sodnikov, ki so sodelovali v »stavki« in ali je industrijska akcija sodnikov sploh imela pravne značilnosti stavke iz prvega odstavka 1. člena ZSt.
- **Odškodnino** zaradi **nezakonite stavke** je delodajalec zahteval le v eni zadevi (sodba VIII Ips 129/2008). Tožba je bila umaknjena. Zanimivo je, da so bili odškodninski spori zaradi nezakonitosti stavk obravnavani pred rednimi sodišči in da organizator stavke (sindikat) ni bil tožena stranka. Tako je na primer v zadevi II Ips 338/2000 v zvezi s sodbo Višjega sodišča v Ljubljani Cp 410/1999 tožnik zahteval odškodnino za ukradeni avtomobil, ker bi mu naj škoda nastala zato, ker policisti zaradi »stavke« niso ustrezno opravljali svojega dela. Tožena stranka je bila država, Ministrstvo za notranje zadeve. V zadevi Cp 823/2008 Višjega sodišča v Kopru je delodajalec tožil vodjo stavkovnega odbora, ki je odredil izklop kompresorske postaje, zaradi česar je prišlo do prekinitve proizvodnje. Delodajalcu je nastala škoda.

²³ Tudi SEU v več odločbah poudarja načelo sorazmernosti (na primer C-112/00, C-36/02, C-341/05, C-438/05), vendar ne v zvezi s stavkami.

²⁴ V sklepu VIII Ips 239/2000 in sodbi VIII Ips 248/2002 je stavkovni odbor bil stranka v postopku. V sodbi VIII Ips 492/2007 ni obrazloženo, zakaj je bilo drugače odločeno.

V sodbi VIII Ips 406/2007 je bila obravnavana stavka vlakovnih odpravnikov v zvezi s posebnim dodatkom za opravljanje dela na mejnih postajah.

3.3. Volitve članov sveta delavcev, imenovanje delavskega direktorja

Ta tematika je obravnavana v 14 revizijah: VIII Ips 171/98, 294/2002, 22/2004, 166, 262, 297/2005, 275/2006, 397/2008, 208, 289/2010, 112, 114, 242/2011, 72/2012.

Pravna podlaga za odločanje v teh zadevah je skoraj izključno ZSDU.

- Predmet spora so bile **volitve članov sveta** delavcev. Revizijsko sodišče je ugotovilo, da v KDS iz participativnih razmerij revizija ni dovoljena (sklep VIII Ips 171/98, prej veljavni 59. člen ZDSS).
- V več zadevah se je pri teh delovnih sporih postavilo vprašanje **procesne sposobnosti**. Na primer, ali je lahko predlagatelj v teh sporih posamezen delavec (fizična oseba, na primer sodba VIII Ips 22/2004) ali več fizičnih oseb (na primer sodba VIII Ips 166/2005), ko je pa ena od značilnosti KDS, da v njih nastopajo kot stranke v načelu le kolektivni predstavniki ene in druge strani. Tu je bilo sprejeto v točki 2.1. obrazloženo **objektivno merilo**, torej merilo po predmetu spora, ne pa na podlagi značaja stranke v postopku.
- Za volitve v svet delavcev velja na podlagi 53. člena ZSDU temeljno načelo, da jih je treba razveljaviti »v primeru **bistvenih kršitev postopka**, ki so ali bi lahko vplivale na zakonitost in pravilnost volitev« (na primer tajnost in svoboda volitev). V takem smislu je bilo odločeno v sodbah VIII Ips 262/2005 in 242/2011.
- Ugotovljeno je bilo tudi, da v sporu v zvezi z volitvami v svet delavcev **stranka v postopku** ne more biti pravna oseba (dijaški dom), temveč volilna komisija (sodba VIII Ips 397/2008).
- Pri **delavskem direktorju** je bila v sodbi VIII Ips 289/2010 vložena zahteva za sodno imenovanje. Članica nadzornega sveta ne more biti delavska direktorica. VS je odločilo, da mora biti v takšnih primerih upoštevan/izveden predhodni postopek po 82. in 83. členu ZSDU (predlog sveta delavcev, imenovanje skupnega kandidata).²⁵

²⁵ Po točki g 6.člena ZDSS-1 Dsod odloča tudi v KDS »za katere tako določa zakon«. Ta določba je izvedena na primer v tretjem odstavku 14. člena ZArbit, 83. členu ZSDU in drugem odstavku 23. člena ZKolP.

- V 12. členu ZSDU so taksativno naštetе osebe, ki nimajo **aktivne volilne pravice** (direktor, prokurist, delavci, ki so sklenili pogodbo o zaposlitvi (PZ) po 72. členu ZDR). To je vodilno osebje, ki po 13. členu ZSDU nima tudi **pasivne volilne pravice**. Predstavnica delavcev, ki nima nobenega od navedenih položajev, ima pasivno volilno pravico (sodba VIII Ips 72/2012). Podobno sklep VIII Ips 112/2011 – tožnica ni imela sklenjene PZ in ni bila članica posloводства, zato je imela aktivno volilno pravico.
- Predmet spora so bili tudi **odpoklic člana sveta delavcev** (sklep VIII Ips 294/2002 in sodba 166/2005), zakonitost sklica seje sveta delavcev (sodba VIII Ips 22/2004). V sklepu VIII Ips 208/2010 je bilo v zvezi z razveljavitvijo volitev v svet delavcev ugotovljeno, da napačen pravni pouk ne more biti v škodo stranki, ki se po njem ravna.
- V drugih sporih so obravnavana naslednja vprašanja: volitve v svet delavcev javnega zavoda, 53. člen ZSDU (sklep VIII Ips 297/2005), vprašanje legitimacije, volilna komisija, predsednik volilne komisije (sodba VIII Ips 275/2006), volitve članov sveta delavcev – pooblastilo za zastopanje v postopku revizije (sklep VIII Ips 114/2011).

3.4. Veljavnost pravilnikov (akti o sistemizaciji DM)

Ta predmet spora je bil obravnavan v šestih revizijah: VIII Ips 18, 73, 85/2002, 416/2006, 1/2007, 449, 452/2009 (v opr. št. 18 in 85/2002 gre za isto zadevo). **Pravna podlaga** za odločanje so bili ZDDO, Zakon o davčni službi (starejša prepisa), ZDR in ZDSS-1.

- Petim delavcem, ki so vložili predlog, je bil priznan **skupinski interes**, čeprav o tem sodišče prve stopnje ni izdalo posebnega sklepa. Revizijo sta vložila le dva delavca. VS je revizijo zavrglo, ker je ugotovilo, da je revizijo vložil nekdo, ki nima te pravice (sklep VIII Ips 73/2002, drugi odstavek 374. člena ZPP).
- **Procesna predpostavka** ni določena za spore o skladnosti splošnega akta delodajalca z zakonom in KP (sklep VIII Ips 1/2007).
- **Mnenje sindikata** ni absolutni pogoj za veljaven sprejem splošnega akta delodajalca. To velja tudi v primeru, ko je bil status sindikata pridobljen po roku za pridobivanje mnenj (sodna VIII Ips 416/2006).
- Zanimiva je bila zadeva, v kateri je predlagatelj zahteval ugotovitev nezakonitosti pravilnika o **sistemizaciji delovnih mest** inšpektorjev (sodba VIII Ips 85/2002). Sodišča so odločila, da v skladu z zakonom (ki je urejal le eno delovno mesto

inšpektorja), lahko tisti, ki sprejme pravilnik, določi število delavcev (»izvajalcev«) dela inšpektorja. Podobna je sodba VIII Ips 449/2009.

- **Poseg sodišča** v splošni akt že samo zaradi ugotovitve neskladnosti medsebojnih določb tega akta z ZDSS-1 ni predviden in zato ni dopusten. Sodišče kljub ugotovitvi, da se splošni akt sam s sabo v neskladju, vanj ne sme poseči. Zanimiva je ugotovitev v odločbi, da »sama razvrstitev delovnih mest v tarifne razrede ni (nujen) sestavni del akta o sistemizaciji delovnih mest (sodba in sklep VIII Ips 452/2009).²⁶

3.5. Reprezentativnost sindikata

Ta predmet spora obravnavata zadevi VIII Ips 23/2001 in 186/2006 (prej VIII Ips 103/2006). **Pravna podlaga** za odločanje je ZRS.

Navedeni zadevi obravnavata primera, ko reprezentativnost sindikata **prizna delodajalec** (tretji odstavek 10. člena ZRS, odločba VIII ips 23/2001) ali pristojno **ministrstvo** (prvi odstavek navedenega člena, sodba VIII Ips 186/2006). Reprezentativnost se prizna z odločbo. V prvi zadevi je bilo ugotovljeno, da ima odločba, ki jo izda upravni organ v zvezi z reprezentativnostjo sindikata, naravo potrčila, ki ga je mogoče izpodbijati z nasprotnimi dokazi. Iz zadeve izhaja, da dejstva v zvezi z reprezentativnostjo (6. člen ZRS) ugotavlja sodišče.²⁷ Iz druge zadeve izhaja, da v primeru, če je reprezentativnost sindikata priznana za vso državo (z odločbo pristojnega ministrstva), reprezentativnost (razumljivo) velja tudi pri delodajalcu.

3.6. Drugi spori

V sporu v zvezi s ponudbo za odkup **lastninskih certifikatov** (sklep VIII Ips 70/2000) je sodišče druge stopnje zavrglo predlog, ker naj sodišče ne bi bilo stvarno pristojno. VS je ugotovilo, da je sodno varstvo podano in da gre za KDS.

²⁶ Tarifna priloga je sestavni del KP, nima torej pravnega značaja priloge, kot na primer določenemu »osnovnemu« aktu priložene listine. Več o tem v sklepu VIII Ips 321/2002 v točki 3.1.

²⁷ Čeprav v KDS (kot v individualnih delovnih sporih, 34. člen ZDSS-1) in v socialnih sporih (62. člen ZDSS-1) ne velja preiskovalno načelo – izvajanje dokazov »po uradni dolžnosti«.

Za odvajanje **sindikalne članarine** je pomembno, da je sklenjena pogodba o odvajanju sindikalne članarine med delodajalcem (zdravstveno organizacijo) in sindikatom, ki bi mu naj bila članarina nakazana (sodba VIII Ips 30/2003).

V zvezi z **delovnim okoljem** (sklep VIII Ips 288/2005) je sindikat zahteval, da mu delodajalec poroča o vplivih okolja na delovni proces. Sodišče prve stopnje je odločalo v stvari sami (zahtevku je ugodilo). Sodišče druge stopnje je predlog zavrglo, ker je po KP za takšne spore določena arbitražna. Revizija je bila zavrnjena.

4. NEKATERE SODBE SEU

Za obravnavanje teme so pomembne zadeve: C-341/05, 438/05, 346/06, 396/07, 447/09, 108/10, 297/10-298/10, 132/11, pogojno pa tudi C-379/09 – uporaba KP, dodatno pokojninsko zavarovanje in C-437/09 – zdravstveno varstvo.

SEU je sprejelo več sodb, v katerih so obravnavani pojmi, ki so značilni za KDS. V bazi podatkov SEU (SEU, www.curia.eu.int) v večini sodb najdemo le pojma: »kolektivna pogodba« in »kolektivni ukrepi«. Izjemi sta zadevi C-341/05 in 438/05.

- V **C-341/05 (Laval)** so navedeni številni pojmi s področja KDS, na primer: stavkovna straža (točka 34 obrazložitve), postopek conciliacije (36), blokada/gradbišča (34, 40, 51, 106, 107), kolektivni ukrep (10, 12, 13, 36, 37 in druge), socialni mir (11, 12, 36), bojkot gradbišča (38), stavka in izprtje (88), mediacija (11), solidarnostni ukrep (37, 38), kolektivna pogajanja (69), načelo sorazmernosti (94). V tej zadevi je obravnavan primer, kjer je sindikalna organizacija poskusila prisiliti s kolektivnim ukrepom v obliki blokade gradbišč, da izvajalec storitev začne pogajanja o urnih postavkah in da pristopi h KP, katere določbe so za nekatere primere določale ugodnejše pogoje, kot jih določa zakon. Podlaga za odločanje so bili 49. in 50. člen Pogodbe ES in 3. člen Direktive 96/71/ES o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev. Sodišče je ugotovilo, da navedene pravne norme nasprotujejo takšnim ukrepom.
- V sodbi **C-438/05 (Finnish Seamen's Union)** so navedeni pojmi: kolektivni ukrep (2, 4, 25, 27, 32 in druge), pravica do stavke oziroma stavka (5, 13, 16, 17, 25), prepoved stavke (17, 44) socialni mir (13), postopek pomiritve (19), »lock out« (izprtje, 39, 41, 42), načelo sorazmernosti (46). V sodbi je obravnavan primer kolektivnih ukrepov sindikalne organizacije proti zasebnemu podjetju,

ki bi naj Viking Line odvrnilo od zamenjave finske zastave na eni od njenih ladij in registracijo ladje pod zastavo druge države članice. Zastava države (Finske) je pomembna zato, ker je pri tem upoštevati KP Finske, ki velja za izplačevanje plač posadki. Podlaga za odločanje sta bila 43. člen Pogodbe ES in Direktiva 96/71/ES.

- V sodbi **C-346/06 (Rüffert)** je bila podlaga za odločanje ista Direktiva, kot v prejšnjih zadevah. Sodišče je ugotovilo, da nasprotuje navedeni Direktivi in členu Pogodbe ES »zakonski ukrep, s katerim organ države članice naročniku predpiše, da lahko za izvedbo javnih naročil za gradnje izbere le podjetja, ki se ob oddaji ponudbe pisno zavežejo, da bodo svojim delavcem za izvajanje zadevnih storitev izplačevala najmanj takšno plačo, kot je določena v veljavni KP, kjer se te storitve izvajajo«.
- V sodbi **C-396/07 (Mirja Juuri)** sta bila podlaga za odločanje tretji odstavek 3. člena in drugi odstavek 4. člena Direktive 2001/23/ES o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov. Obravnavan je bil primer prenosa restavracije, v kateri je delala tožnica in je zanjo veljala KP za metalurški sektor. Zadnji dan veljavnosti te KP je bila restavracija prenesena na drugo družbo (Amica), za katero je veljala KP za sektor nastanitve in gostinstva. Najprej je SEU odgovorilo na vprašanje pravice do denarne odškodnine v smislu drugega odstavka 4. člena Direktive, nato pa, da predložitveno sodišče presodi položaj, kako je s pravicami delavca, če se veljavnost KP izteče z datumom prenosa podjetja.
- V zadevi **C-447/09 (Reinhard Prigge in drugi)** je sodišče odločalo na podlagi petega odstavka 2. člena Direktive 2000/78/ES o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu. Predmet presoje je bila določba KP, po kateri je poklicnemu pilotu z dopolnitvijo starosti 60 let avtomatično preneha delovno razmerje (DR), ne da bi bilo treba odpovedati PZ. Tako določbo bi bilo treba upoštevati, če bi bila potrebna za javno varnost. Sodišče je ugotovilo, da takšna določba pomeni kršitev načel enakega obravnavanja, ker tak ukrep »ni potreben za javno varnost in zaščito zdravja v smislu navedene določbe Direktive«.
- **C-108/10 (Ivana Scattolon)**. Podlaga odločanja je bil 3. člen prej veljavne Direktive 77/187/EGS o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov in delov obratov. Sodišče je ugotovilo, da navedeni člen direktive nasprotuje temu, da se prevzetim delavcem zniža plača zato, ker se ne upošteva službena doba, ki so jo dosegli

pri delodajalcu odsvojitelju. Za prenos podjetja gre tudi pri javnem organu, če so preneseni delavci »strukturirana skupina zaposlenih, ki so upravičeni do varstva kot delavci na podlagi nacionalnega prava te države članice«.

- V zadevah **C-297/10 (Sabine Hennings)** in **C-298/10 (Land Berlin)** je obravnavan primer, v katerem je bilo z Zvezno KP za uslužbence v javnem sektorju v Nemčiji določeno, da se osnovne plače v plačnih skupinah odmerjajo po starostnih stopnjah. SEU je ugotovilo, da je takšna ureditev v nasprotju z načelom prepovedi diskriminacije, ki je urejena v 21. členu Listine Evropske unije ter v 2. členu in prvem odstavku 6. člena zgoraj navedene Direktive 2000/78/ES.

V sodbi **C-132/11 (Tyrolian Airways)** je bila podlaga za odločanje ista Direktiva, kot v prej navedeni zadevi. Postavilo se je vprašanje, ali pojem »zaposlitev« pomeni zaposlitev le v določeni letalski družbi, ali tudi v drugih družbah v skupini. SEU je razsodilo, da 2. člen Direktive 2000/78/ES »ne nasprotuje določbi KP, v skladu s katero se pri uvrstitvi v tarifne razrede iz te pogodbe, s čimer je določena višina plače, upoštevajo le poklicne izkušnje, ki so bile pridobljene na delovnem mestu stevarda določene letalske družbe, ne upoštevajo pa se vsebinsko enake delovne izkušnje, ki so bile pridobljene v drugi družbi iz iste skupine podjetij«.

Direktiva 96/71/ES je bila podlaga za odločanje tudi v zadevah C-341/02, C-244/04 in C-319/06.

5. SKLEPI

KDS so v povprečju strokovno bolj zahtevni in imajo znatno večji pomen kot individualni delovni spori. Večji pomen in zahtevnost se kažeta predvsem v predmetu spora (predvsem 6. člen ZDSS-1 in posebni zakoni) in v strankah. Načini rešitve spora (mirna ali sodna rešitev) pa se bistveno ne razlikujejo od individualnih delovnih sporov.

Iz analize revizij, ki jih je obravnavalo VS, je razvidno sorazmerno majhno število teh sporov. V devetnajst in pol letih je bilo obravnavanih le 63 revizij. Ta številčni podatek kaže na dva sklepa: kolektivna delovna razmerja so v Sloveniji na tako visoki (pravni in moralni) ravni, da stranke rešujejo spore predvsem brez posredovanja sodišč – na mirne načine. Ali: skromen številčni podatek in relativna ozkost strokovnih vprašanj, ki jih odpirajo stranke v teh sporih, kažeta na nasprotni sklep.

VS je v obrazložitvah svojih odločb sprejelo nekaj strokovnih stališč, ki so značilna za razvite in pravno omikane države. Na primer: ločevanje med interesnimi (ekonomskimi) in pravnimi spori (spori o pravici), pomen mirnih načinov reševanja sporov, pomen in značilnosti skupinskega interesa, pogoji za zakonitost stavke, načelo sorazmernosti, vpliv okoliščin na zakonitost volitev v svet delavcev, pristojnosti delodajalcev pri oblikovanju internih aktov, načini ugotavljanja reprezentativnosti sindikata in podobno.

Na drugi strani pa ostaja odprtih še vrsta strokovnih pojmov in vprašanj (na katere opozarjajo tudi sodbe SEU), na primer: obveznost miru, odškodninska odgovornost organizatorja stavke za njeno nezakonitost, pravne oblike posameznih vrst industrijskih akcij in njihove posledice v praksi, značilnosti socialnega miru, pojem kolektivnega ukrepa, presoja in opredelitev načela sorazmernosti, predvsem pa njegova uporaba in upoštevanje v praksi.

VIRI IN LITERATURA:

- A comparison of industrial conflicts rules in 10 European countries, Svenska Naribgsliv, Stockholm, december, 2005.
- Collective Dispute Resolution through Conciliation, Mediation and Arbitration; European and ILO Perspectives, International Labour Office, Geneva, Nicosia, 2007.
- Cvetko, A. in soavtorji: Zakon o delovnih in socialnih sodiščih (ZDSS-1) s komentarjem, GV Založba, Ljubljana, 2005.
- Däubler, W., Kittner, M., Klebe, T, Schneider, W.: BetrVG, Betriebsverfassungsgesetz, Bund-Verlag, Köln, 1992.
- Fahlbeck, R. : Industrial Relations and Collective Labour Law, Characteristics, Principles and Basic Features, <http://www.scandinavianlaw.se/pdf/43-4.pfd>.
- Germelnann, C.-H. , Matthes, H.-C., Prüttig, H.: Arbeitsgerichtsgesetz, C.H.Beck'sche Verlagsbuchhandlung, München 1999.
- Hendrickx, F.: The Future of Collective Labour Law in Europe, European Labour Law Journal, Volume I (2010), No. 1.
- Juhart, J.: Civilno procesno pravo FLRJ, Univerzitetna založba, Ljubljana, 1961.
- Labour Courts in the EU – an overview, [www.labour.courts_in_the_EU.\(1\).pdf](http://www.labour.courts_in_the_EU.(1).pdf).
- Müller-Gloge, R., Preis, U., Schmidt, I.: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, Verlag C.H.Beck, München 2009.
- Novak, M. in soavtorji: Konvencije Mednarodne organizacije dela s komentarjem, GV Založba, Ljubljana, 2006.
- Novak, J.: Analiza novejših sodnih praks Delovno socialnega oddelka Vrhovnega sodišča RS, Podjetje in delo, št. 1/2013/XXXIX, s. 101 – 120.

- Novak, J.: Delovni spori, GV Založba, Ljubljana, 2004.
- Novak, J.: Kolektivne pogodbe in kolektivni delovni spori, gradivo za pripravnike, tretje spremenjeno in dopolnjeno besedilo, Center za izobraževanje v pravosodju, Višje sodišče v Ljubljani, Ljubljana, julij 2012.
- Novak, J.: Stavka in druge industrijske akcije, Delavci in delodajalci, št. 1/2012/leto XII, s. 59-79.
- Sappia, J.: Labour Justice and Alternative Dispute Resolution of Collective and Individual Labour Conflicts, International Labour Office, Geneva, 2002.
- Stein, E.: The Right to Collective Action under the European Social Charter, European Labour Law Journal, Volume 2 (2011), No. 3.

REVISIONS OF COLLECTIVE LABOUR DISPUTES

Janez Novak*

SUMMARY

On average, the CLDs are professionally more demanding and have a significantly greater importance than individual labour disputes. Growing importance and complexity are reflected mainly in the subject matter of the disputes (in particular Article 6 of the Labour and Social Court Act-1 and special laws) as well as the parties. Modes of dispute solutions (amicable settlement or judicial resolution) are not significantly different from the individual labour disputes.

The analysis of the revisions carried out by the SC shows that the number of these disputes is relatively small; in the past nineteen and a half years it has amounted to no more than 63. This figure implies two possible conclusions: either is the level of (both legal and moral) collective labour relationships at such a high level that the parties involved resolve their disputes amicably, without the intervention of the courts, or does this modest figure and a relatively narrow scope of the technical issues raised by the parties in these disputes point to the opposite conclusion.

In the statements of grounds for its judgements the SC adopted some professional positions which are characteristic of developed countries with high legal standards. For example, distinguishing between the disputes between parties with different (economic) interests and legal disputes (disputes on the right), the importance of friendly settlement of disputes, the importance and the characteristics of collective interest, the conditions for the legality of the strike, the principle of proportionality, the impact of the circumstances for the legality of the elections to the works council, responsibilities of employers in the creation of internal acts, methods of determining the representativeness of trade unions and the like.

On the other hand, a number of professional notions and issues (also raised by the judgements of the ECJ) remain open, for example, the obligation of peace,

* Janez Novak, PhD, retired Supreme Court Judge and Professor. janez.andrej.novak@gmail.com

the liability of the organiser of the strike for its illegality, legal forms of various kinds of industrial actions and their consequence in practice, characteristics of social peace, the notion of collective action, the assessment and the definition of the principle of proportionality, in particular its use and compliance in practice.

PRAVICA DO PLAČANEGA LETNEGA DOPUSTA - SPREMEMBE V NOVI UREDITVI ZDR-1

Irena Bečan*

UDK: 349.2:331.322.6

Povzetek: Pravica do plačanega letnega dopusta je bila kot ena temeljnih socialnih pravic delavcev deležna temeljite obravnave ob pripravi rešitev ZDR-1. V prispevku so poudarjene zakonske spremembe v zvezi z ureditvijo obsega pravice, zlasti uveljavitev načela sorazmernosti glede na trajanje zaposlitve pri delodajalcu v prvem in/ali zadnjem letu zaposlitve, ter spremembe v zvezi z možnostjo prenosa oziroma izrabe letnega dopusta v kasnejšem obdobju po izteku referenčnega obdobja. Opozorjeno je tudi na prakso Sodišča EU ter Vrhovnega sodišča RS, ki je bistveno vplivala na sprejete zakonske spremembe.

Gljučne besede: ZDR-1 - delovno pravo - delovno razmerje - letni dopust - minimalno trajanje letnega dopusta - sorazmerni del letnega dopusta - izraba letnega dopusta - Sodišče EU.

THE RIGHT TO PAID ANNUAL LEAVE - NEW REGULATIONS IN THE ERA-1

Abstract: The right to paid annual leave was one of the fundamental social rights of the workers thoroughly discussed among the social partners in the process of preparing the ERA-1 solutions. The article highlights the legal changes in the view of the scope of the right, in particular the implementation of the principle of proportionality in relation to the duration of employment with an employer in the first and/or in the last year of employment and the legal changes in transferability of annual leave in later period after the end of the reference period. The authoress also points out on the

* Irena Bečan, univ. dipl. prav., sekretarka, Direktorat za delovna razmerja in pravice iz dela, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, Slovenija. irena.becan@gov.si
Irena Bečan, LL, Secretary, Department of Labour Relations and Labour Rights, Ministry of Labour, Family, Social Affairs and Equal Opportunities, Slovenia.

cases of the Court of Justice of European Union and the National Supreme Court which significantly affected the adopted legal changes.

Key words: ERA-1 - labour law - employment relationship - annual leave - the minimum duration of annual leave - proportionate part of annual leave - use of annual leave - Court of Justice of the European Union.

UVOD

Novi Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 pop. - v nadaljevanju: ZDR-1) prinaša tudi spremembe ureditve pridobitve pravice do letnega dopusta, kot ene temeljnih pravic delavcev iz delovnega razmerja, trajanja, izrabe in možnosti prenosa letnega dopusta.

Plačan letni dopust je pravica delavcev, določena v številnih mednarodnih in evropskih dokumentih. Temeljni dokument Mednarodne organizacije dela je Konvencija MOD št. 132 o plačanem letnem dopustu, 1970 (v nadaljevanju: Konvencija MOD št. 132), v okviru Sveta Evrope je v revidirani Evropski socialni listini (v nadaljevanju: MESL) priznana tudi pravica do najmanj štiritedenskega plačanega letnega dopusta. V EU je v Listini Evropske unije o temeljnih socialnih pravicah (v nadaljevanju: Listina) med zagotavljanjem pravice delavcev do poštenih in pravičnih delovnih pogojev v 31. členu posebej izpostavljena pravica do omejenega delovnega časa, dnevnega in tedenskega počitka ter plačanega letnega dopusta, podrobneje pa pravico do letnega dopusta določa Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa - združena verzija (v nadaljevanju: Direktiva 2003/88/ES).

Na oblikovanje novosti in dograditev v zakonski ureditvi pravice do letnega dopusta v ZDR-1 so vplivale predvsem, ob obravnavah in usklajevanju zakonodajnega gradiva med socialnimi partnerji, izpostavljene zahteve, da se v zakonskih rešitvah dosledno izpelje načelo sorazmernosti pravice do letnega dopusta. Nova ureditev pomeni bistveni poseg v dosedanjo ureditev ZDR,¹ po kateri je bilo to načelo dosledno izpeljano le v primeru menjave delodajalca tekom koledarskega leta, sicer pa je zagotavljala pravico do celotnega letnega dopusta po preteku šestih mesecev nepretrganega delovnega razmerja kot tudi v primerih prenehanja delovnega razmerja v drugi polovici koledarskega leta.

¹ Zakon o delovnih razmerjih (UL RS, št. 42/2002 in 103/2007).

Na potrebne spremembe v zvezi z zagotavljanjem možnosti delavcu, da izrabi letni dopust, ki ga zaradi odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe ali zaradi porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka dejansko ni mogel izrabiti v tekočem koledarske letu, niti ne do 30. junija naslednjega koledarskega leta, je bilo opozarjano v strokovnih analizah doslej veljavne slovenske pravne ureditve. Na samo oblikovanje novih rešitev v ZDR-1 so vplivale odločitve Sodišča EU v zadevah Schultz-Hoff ter Stringer in drugi (C-350/06 in C-520/06 z dne 20.1.2009), KHS AG (C-214/10 z dne 7.7.2011), Neidel (C-337/10 z dne 3.5.2012), Dominguez (C-282/10 z dne 24.1.2012) kot tudi novejša sodna praksa Vrhovnega sodišča RS.

V nadaljevanju so predstavljene bistvene novosti ureditve ZDR-1, predvsem z vidika pravice do celotnega oziroma do sorazmernega dela letnega dopusta v odvisnosti od trajanje zaposlitve delavca pri delodajalcu v koledarskem letu, v katerem je sklenil delovno razmerje oziroma v koledarskem letu, v katerem mu je tekom leta prenehalo delovno razmerje ter izjemne možnosti izrabe oziroma prenosa letnega dopusta v daljšem obdobju po preteku referenčnega obdobja, za katerega je bila pravica pridobljena. Pri posameznih vprašanih je opozorjeno na pravna stališča, ki so objavljena na spletnih straneh MDDSZ² in ki jih je obravnavala Strokovna delovna skupina za spremljanje izvajanja ZDR-1 (v nadaljevanju: StrDS), ki jo je na podlagi predlogov članov, podanih s strani socialnih partnerjev, imenovala ministrica, pristojna za delo.

1. LETNI DOPUST - TEMELJNA PRAVICA IZ DELOVNEGA RAZMERJA IN NJENO TRAJANJE

ZDR-1 v *prvem odstavku 159. člena* izrecno poudarja, da delavec pridobi pravico do letnega dopusta s sklenitvijo delovnega razmerja. Pravica je vezana na obstoj zaposlitve delavca pri delodajalcu in mora biti glede na namen letnega dopusta zagotovljena vsakemu delavcu, tako zaposlenemu za nedoločen kot tudi zaposlenemu za določen čas.

Posebej ZDR-1 v peti alineji prvega odstavka 31. člena, tako kot je bilo uveljavljeno tudi v dosedanji ureditvi ZDR predvideva, da se delavec in delodajalec, ki

² Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.

sklepata pogodbo o zaposlitvi za določen čas, dogovorita o načinu izrabe letnega dopusta, že ob sami sklenitvi pogodbe o zaposlitvi.

Sodišče EU je v zadevi BECTU (C-173/99 z dne 26. junija 2001) v zvezi s pravico delavca do letnega dopusta pri zaposlitvi za določen čas odločalo o predhodnem vprašanju v zvezi z obveznostjo izpolnitve pogoja minimalnega obdobja nepretrgane zaposlitve pri istem delodajalcu, da bi delavec pridobil pravico do plačanega letnega dopusta. Odločilo je, da 7/1 člen Direktive Sveta 93/104/ES z dne 23. novembra 1993 o določenih vidikih organizacije delovnega časa ne dopušča državam članicam, da bi z nacionalnimi določbami izključile nastanek pravice do plačanega letnega dopusta, če delavec ni izpolnil pogoja minimalnega obdobja (v konkretnem primeru trinajst tednov) nepretrgane zaposlitve pri istem delodajalcu.

1.1. Minimalno trajanje letnega dopusta

ZDR-1 v drugem odstavku 159. člena skladno z MESL in Direktivo 2003/88/ES določa, da letni dopust v posameznem koledarskem letu ne sme biti krajši kot štiri tedne. Minimalni letni dopust v trajanju najmanj štirih tednov pripada delavcu ne glede na to ali dela s polnim ali krajšim delovnim časom in ne glede na to, kakšen je ta krajši delovni čas. Zahteva po enakem obravnavanju delavcev s krajšim delovnim časom izhaja iz 7. člena Konvencije MOD št. 175 o delu s krajšim delovnim časom, kot tudi iz 3. člena Konvencije MOD št. 132 o plačanem letnem dopustu ter tudi iz zahteve po prepovedi diskriminacije part-time delavcev iz Direktive Sveta 97/81/ES z dne 15. decembra 1997 o okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenim med UNICE, CEEP in ETUC (v nadaljevanju: Direktiva 97/81/ES).

Minimalno število dni letnega dopusta je odvisno od razporeditve delovnih dni v tednu za posameznega delavca.

Za delavce, ki delajo krajši delovni čas, ZDR-1 v 65. členu načeloma predvidena sorazmernost pravic glede na čas, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi, vendar je za upravičenost delavca do letnega dopusta, tako kot po dosedanji ureditvi ZDR, v četrtem odstavku tega člena zagotovljen minimalni letni dopust, kot ga določa zakon za zaposlene delavce s polnim delovnim časom .

V zadevah, ki jih je obravnavalo Sodišče EU v zadnjem obdobju, so bila izpostavljena tudi vprašanja, ki se nanašajo na uresničevanja pravice do letnega do-

pusta delavcev, ki delajo krajši delovni čas.³ Iz obrazložitve odločitev sodišča je povzeti, da je sodišče obravnavalo in upoštevalo določbo 4 Okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom, kot priloge k Direktivi 97/81/ES, ki je bila spremenjena z Direktivo 98/23/ES, v skladu s katero se izjemoma načelo *pro rata temporis*, kadar je to primerno, uporablja za pogoje zaposlitve delavcev s krajšim delovnim časom.

Vendar pa je sodišče presodilo, da navedenega načela ni mogoče uporabiti *ex post* za pravico do letnega dopusta, pridobljeno v obdobju zaposlitve s polnim delovnim časom. Tako iz upoštevanih določb Direktive 2003/88/ES ni mogoče izpeljati, da lahko nacionalni predpisi med pogoji za izvajanje pravice do letnega dopusta določajo delno izgubo pravice do letnega dopusta, pridobljene v prejšnjem referenčnem obdobju. Glede na navedeno, je treba pravo EU razlagati tako, da nasprotuje nacionalni ureditvi, v skladu s katero je treba pri spremembi zaposlitve delavca s polnim delovnim časom v zaposlitev s krajšim delovnim časom, obseg še neporabljenega letnega dopusta prilagoditi tako, da se bo delavcu, pravica do plačanega letnega dopusta, ki jo je pridobil – ne da bi jo imel možnost uveljavljati – v času zaposlitve s polnim delovnim časom zmanjšala oziroma, da lahko ta dopust koristi samo še z zmanjšanim nadomestilom za plačani dopust.

ZDR-1 v tretjem in četrtem odstavku 159. člena določa primere, ko delavcu že na podlagi zakona pripadajo dodatni dnevi letnega dopusta glede na njegove osebne in socialne okoliščine. Te okoliščine so status starejšega delavca, invalidnost, najmanj 60-odstotna telesna okvara, nega in varstvo otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo v skladu s predpisi, ki urejajo družinske prejemke in otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti. V prvih štirih primerih ima delavec pravico do najmanj treh dodatnih dni letnega dopusta, v zadnjem primeru pa najmanj do enega dodatnega dneva za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti. Dodatni dnevi zaradi določenih okoliščin se tako kot po dosedanji ureditvi v ZDR med seboj ne izključujejo, temveč se seštevajo, kar pomeni, da delavcu pripada določeno dodatno število dni dopusta za vsako posamezno okoliščino.

Kot starejši delavec je po ureditvi v 197. členu opredeljen delavec, ki je izpolnil starost 55 let, kar z uveljavitvijo tega zakona velja tako za moške kot tudi za ženske, v nasprotju z doslej veljavno prehodno ureditvijo v 236. členu ZDR, ki

³ C-486/08, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, z dne 22. aprila 2010, tč. 33, 34. C-229/11 in C-230/11, Alexander Heimann, Konstantin Toltschin v Kaiser GmbH, z dne 8. novembra 2012, tč. 34, 35.

C- 415/12, Bianca Brandes v Land Niedersachsen, z dne 13. junija 2013.

je za ženske predvidevala postopno zviševanje starosti. Glede na novo ureditev se je za delavke, ki so sklenile pogodbo o zaposlitvi in jim je bil odmerjen letni dopust pred uveljavitvijo ZDR- 1, pri odmeri letnega dopusta za leto 2013, upoštevala starost, ki opredeljuje status starejše delavke, kot jo je določal ZDR, torej 54 let in štiri mesece.

Delavkam, ki so ali bodo sklenile pogodbo o zaposlitvi po uveljavitvi ZDR-1, pa je pri odmeri letnega dopusta že tudi za letošnje koledarsko leto potrebno upoštevati pravico do dodatnih treh dni letnega dopusta upošteva starost, ki jo kot pogoj za pridobitev statusa starejšega delavca določa ZDR-1, to je 55 let.⁴

Do dodatnega dopusta v trajanju najmanj treh dni je upravičen tudi *delavec, ki ne-guje in varuje otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo v skladu s predpisi, ki urejajo družinske prejemke*. Zakon tako pravico do dodatnih treh dni letnega dopusta veže na upravičenost do dodatka za nego otroka na podlagi Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih - v nadaljevanju ZSDP).⁵

⁴ Stališče StrSD 2013:

http://www.mdds.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/delovna_razmerja/zdr/sds_zdr_2013/

»V letu 2013 je ZDR upoštevaajoč prehodno obdobje (236. člen) za delavke uveljavil pogoj starosti 54 let in 4 mesece, ki je opredeljeval status starejše delavke. ZDR-1 za delavke ni določil posebnega prehodnega obdobja za uveljavitev starosti 55 let, ki je po novi ureditvi določena kot pogoj za pridobitev statusa starejšega delavca.

Glede na navedeno ureditev se je za delavke, ki so sklenile pogodbo o zaposlitvi pred uveljavitvijo ZDR-1, pri odmeri letnega dopusta za leto 2013 upoštevala starost, ki opredeljuje status starejše delavke, kot jo je določal ZDR.

Delavkam, ki so ali bodo sklenile pogodbo o zaposlitvi po uveljavitvi ZDR-1, se pri odmeri letnega dopusta upošteva pravica do dodatnih treh dni letnega dopusta upošteva starost, ki jo kot pogoj za pridobitev statusa starejšega delavca določa ZDR-1, to je 55 let (197. člen).

Glede opredelitve starejšega delavca kot tudi glede časovne opredelitve, kdaj mora biti izpolnjen pogoj starosti delavca, da se upošteva pri priznanju pravice do dodatnih dni letnega dopusta v posameznem koledarskem letu (npr. ob oziroma do odmere letnega dopusta za tekoče koledarsko leto ali kadarkoli v koledarskem letu, za katerega se odmerja letni dopust,...), je treba upoštevati tudi ureditev v kolektivni pogodbi, ki zavezuje delodajalca.«

⁵ ZSDP v 80. do 83. členu ureja upravičenost do dodatka za nego *otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo* ter trajanje te pravice. Pravica do dodatka za nego otroka traja za obdobje, ko se otroku zagotavlja posebno varstvo zaradi zdravstvenih razlogov, oziroma do 18. leta, po tej starosti pa, če so izpolnjeni pogoji iz 70. člena ZSDP. Le-ta določa, da je otrok, ki je upravičen do otroškega dodatka, oseba do dopolnjenega 18. leta starosti, starejša oseba pa, če se šola, dokler ima status učenca, dijaka, vajenca ali študenta, vendar najdalj do dopolnjenega 26. leta starosti. Izjemoma se za otroka šteje tudi oseba po tej starosti, če traja njeno šolanje na visoki stopnji pet ali šest let, ali če oseba zaradi daljše bolezni ali poškodbe ali služenja vojaškega roka med šolanjem ni končala šolanja v predpisanem roku. Status otroka se podaljša za toliko časa, kolikor se je šolanje zaradi teh razlogov podaljšalo.

Delavec ima pravico do enega dodatnega dneva letnega dopusta za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti. Pravica do dodatnega dne letnega dopusta iz naslova starševstva pripada tako materi kot očetu, ne glede na to, ali sta zaposlena pri istem ali različnih delodajalcih. *Pravica do dodatnih dni dopusta za vsakega otroka do 15 leta starosti (četrti odstavek 159. člena) se z novim 189. členom razširja na dodatne upravičence, na delavce, ki negujejo in varujejo otroka na podlagi veljavnega izvršilnega naslova v skladu s predpisi, ki urejajo družinska razmerja in na delavca-skrbnika, ki dejansko neguje in varuje svojega varovanca.*⁶

1.2. Sorazmerni del letnega dopusta

Po dosedanji ureditvi ZDR je delavec po šestih mesecih nepretrganega delovnega razmerja pridobil pravico do celotnega letnega dopusta. Letni dopust v celotnem trajanju je imel delavec pravico izrabiti tako v prvem letu zaposlitve, če je izpolnil navedeni pogoj, kot tudi v letu, ko mu je v drugi polovici koledarskega leta, po 1. juliju, prenehalo delovno razmerje. Načelo sorazmernosti letnega dopusta, glede na trajanje zaposlitve tekom koledarskega leta, je bila po dosedanji ureditvi uveljavljena v primerih krajšega obdobja delovnega razmerja od šestih mesecev v prvem oziroma v zadnjem letu zaposlitve, dosledno pa le v primerih menjave delodajalca tekom koledarskega leta. ZDR-1 v *prvem odstavku 161. člena* vzpostavlja pravilo sorazmernosti letnega dopusta glede na trajanje zaposlitve delavca v koledarskem letu pri posameznem delodajalcu. Jasno je določeno, da ima *delavec, ki sklene delovno razmerje ali mu preneha delovno razmerje med koledarskim letom in ima v posameznem koledarskem letu obdobje zaposlitve krajše od enega leta, pravico do 1/12 letnega dopusta za vsak mesec zaposlitve*. Pri izračunavanju sorazmernega dela letnega dopusta najmanj polovica dneva zaokroži na cel dan letnega dopusta.

Navedena spremenjena ureditev oziroma črtanje določbe, da delavec po šestih mesecih nepretrganega delovnega razmerja pridobi pravico do celotnega letnega

⁶ Predlog zakona o delovnih razmerjih, prva obravnava, EVA 2010-2611-0064, 17.10.2012.

»Gre za naslednje kategorije delavcev:

- delavce, ki so rejniki in imajo nameščenega otroka,
- delavce, ki jim je otrok (ki ni njihov biološki otrok) zaupan v vzgojo in varstvo z odločbo sodišča,
- delavce, ki jim je nameščen otrok z namenom posvojitve,
- delavce, ki so skrbniki in imajo otroka tudi dejansko pri sebi v vzgoji in varstvu.«

dopusta, pomeni bistveno spremembo pri upravičenosti delavcev do izrabe letnega dopusta. Ker se je novi ZDR-1 uveljavil aprila 2013, pravica do izrabe letnega dopusta pa je vezana na letni dopust za posamezno tekoče koledarsko leto, se je kot zelo aktualno izpostavilo vprašanje ali ima delavec, ki je do uveljavitve ZDR-1, na podlagi prej veljavnega 161. člena ZDR, pridobil pravico do celotnega letnega dopusta in mu je ali bo delovno razmerje prenehalo v drugi polovici leta 2013, pravico do izrabe celotnega (v skladu s starim ZDR) ali le sorazmernega dela (v skladu z ZDR-1) letnega dopusta za leto 2013. Primerno bi bilo, da bi zakon predvidel rešitev v ustrezni prehodni določbi, saj je namen spremenjene ureditve v ZDR-1 nedvomno jasen, v odsotnosti le-te pa je pri odgovoru na to vprašanje potrebno upoštevati:

- da vprašanje ni aktualno za primere, ko je delavec menjal zaposlitev, saj je v tem primeru že doslej bila vzpostavljena dolžnost vsakega delodajalca, da delavcu zagotovi izrabo letnega dopusta v sorazmernem delu glede na trajanje zaposlitve delavca pri posameznem delodajalcu,
- da vprašanje tudi ni aktualno za primere, ko je delavcu prenehala zaposlitev pred 1. julijem 2013,
- da obstajajo najrazličnejše situacije v praksi, kot npr. opredelitev pravice do celotnega letnega dopusta za leto 2013 v pogodbi o zaposlitvi sklenjeni za določen čas, ali da je delavec že izrabil celotni ali pretežni del letnega dopusta za leto 2013 pred uveljavitvijo ZDR-1, kar je bilo povsem skladno z dosedanjimi ureditvijo v 161. členu ZDR,
- da ni utemeljeno drugače od predhodno omenjenih, obravnavati delavcev, ki so pridobili pravico do celotnega letnega dopusta za leto 2013 po do uveljavitve ZDR-1 veljavni zakonski ureditvi, vendar so oziroma bodo pravico izrabili kasneje v koledarskem letu 2013.

Glede na navedeno obstajajo pravne podlage za upravičenost do izrabe celotnega letnega dopusta delavcem, ki so do uveljavitve ZDR-1 pridobili pravico do celotnega letnega dopusta za leto 2013 v skladu s 161. členom starega ZDR, tudi če jim je oziroma bo delovno razmerje prenehalo po uveljavitvi novega ZDR-1, v drugi polovici koledarskega leta 2013.⁷

⁷ Iz stališča MDDSZ:

http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/delovna_razmerja/zdr/stalisce_mddsz LETNI_DOPUST/

»Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/2013; ZDR-1) v prvem odstavku 159. člena določa, da delavec pridobi pravico do letnega dopusta s sklenitvijo delovnega razmerja. ZDR-1 dosledneje (v primerjavi s prej veljavnim ZDR) uveljavlja načelo sorazmernosti glede pravice do

Tako kot po do dosedanji ureditvi ZDR tudi ZDR-1 za primere, ko delavec med koledarskim letom sklene pogodbo o zaposlitvi z drugim delodajalcem ohranja pravilo, da mu je vsak delodajalec dolžan zagotoviti izrabo sorazmernega dela letnega dopusta glede na trajanje zaposlitve delavca pri posameznem delodajalcu v tekočem koledarskem letu. Delavec pa se z delodajalcem lahko dogovori tudi drugače.⁸

letnega dopusta. Tako ima delavec, ki sklene delovno razmerje ali mu delovno razmerje preneha med koledarskim letom in ima v posameznem koledarskem letu obdobje zaposlitve krajše od enega leta, pravico do sorazmernega dela letnega dopusta, in sicer 1/12 letnega dopusta za vsak mesec zaposlitve (prvi odstavek 161. člena ZDR-1).

V izpostavljenem primeru je delavec v skladu s prej veljavnim 161. členom ZDR do 12. 4. 2013 pridobil pravico do celotnega letnega dopusta, saj je izpolnil pogoj šestmesečnega nepretrganega delovnega razmerja. Pri oblikovanju stališča je treba upoštevati, da ni mogoče posegati v pravico v primeru, ko je delavec pridobil letni dopust za tekoče koledarsko leto v celotni izrabi do uveljavitve ZDR-1. Glede na navedeno menimo, da je v primeru delavca, ki mu bo delovno razmerje prenehalo 1. julija 2013 ali kasneje v tem koledarskem letu, primerno, da se za izrabo letnega dopusta za leto 2013 upošteva ureditev, na podlagi katere je bila pravica do letnega dopusta in njegove izrabe pridobljena (ZDR).

Glede upravičenosti oziroma izrabe letnega dopusta v naslednjih letih zaposlitve ter v primerih, ko je bila pogodba o zaposlitvi sklenjena po uveljavitvi ZDR-1, ZDR-1 v 161. členu jasno določa, da ima delavec, ki je v koledarskem letu sklenil delovno razmerje ali mu tekom koledarskega leta preneha delovno razmerje in ima v posameznem koledarskem letu obdobje zaposlitve krajše od enega leta, pravico le do sorazmernega dela letnega dopusta, in sicer 1/12 letnega dopusta za vsak mesec dela.«

⁸ Stališče StrDS 2007:

http://www.mdds.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/delovna_razmerja/zdr/sds_zdr_2007/#c17349

»V primeru menjave zaposlitve tekom koledarskega leta naj bi vsak delodajalec v skladu z drugim odstavkom 162. člena ZDR nosil breme zagotavljanja letnega dopusta v sorazmernem delu glede na trajanje zaposlitve delavca pri njem. Pri določitvi sorazmernega dela letnega dopusta, ki ga mora zagotavljati posamezni delodajalec, je treba upoštevati kriterije in merila za določitev trajanja letnega dopusta, kot veljajo pri posameznem delodajalcu.

V zvezi z ugotovitvijo okoliščine, v kateri se uporablja drugi odstavek 162. člena ZDR (menjava zaposlitve, nameravana sklenitev pogodbe o zaposlitvi z drugim delodajalcem) ugotavljamo, da iz določbe prvega odstavka 34. člena ZDR izhaja, da je delavec dolžan obvestiti delodajalca o vseh bistvenih okoliščinah in spremembah le-teh, ki vplivajo na izpolnjevanje pravic iz delovnega razmerja.

V skladu z dikcijo zakona pa se delavec tudi v primeru menjave zaposlitve lahko o načinu izrabe letnega dopusta drugače dogovori s prvim in/ali z drugim delodajalcem. Menimo, da je dogovor lahko veljaven, če vsebuje le način izrabe pravice do letnega dopusta (na primer v celoti pri prvem delodajalcu ali v celoti pri drugem delodajalcu ali pri obeh) kot temeljnem upravičenju delavca, določenem v obsegu zakonsko predpisanega minimalnega trajanja in dodatnega trajanja v skladu z ureditvijo v kolektivnih pogodbah ali splošnih aktih delodajalcev v posameznem koledarskem letu. Dogovor, ki bi pomenil izjavo, s katero bi se delavec odpovedal pravici do letnega dopusta (ali do dela letnega dopusta) v posameznem koledarskem letu, je v skladu s 166. členom ZDR neveljaven.

Zakon določa, da sorazmerni del letnega dopusta pomeni 1/12 letnega dopusta za vsak mesec zaposlitve, pri čemer je v konkretnih primerih menjave zaposlitve npr. tekom koledarskega meseca in je delavec zaposlen celotno koledarsko leto, potrebno zagotoviti pravico do celotnega letnega dopusta (12/12). To izhodišče je potrebno upoštevati tudi pri odgovoru na vprašanje, kako zagotoviti celotni letni dopust delavcu, ki je zaposlen celotno koledarsko leto, vendar pri dveh delodajalcih in je do spremembe zaposlitve prišlo *v prvi polovici, drugi polovici ali v sredini koledarskega meseca*. Za izvajanje v praksi je primerno, da se delavec sporazume z delodajalcem o upravičenosti do izrabe letnega dopusta za mesec, v katerem je menjal zaposlitev, glede na pretežnost trajanja zaposlitve v tem mesecu pri prvem ali pri drugem delodajalcu.

Zaradi opustitve dosedanje rešitve ZDR v 161. členu, ki je določal pravico do celotnega letnega dopusta delavcu po preteku šestih mesecev nepretrganega delovnega razmerja, je v izogib razlagam, da bi lahko delavec tudi v nadaljnjih koledarskih letih izrabljaj le pripadajoči sorazmerni del letnega dopusta glede na trajanje zaposlitve v tekočem koledarskem letu do nastopa letnega dopusta, v ZDR-1 vključena nova rešitev *v šestem odstavku 162. člena*. Namen določbe je, da se omogoči delavcu, ki je imel sicer v prvem letu zaposlitve pravico le do sorazmernega dela letnega dopusta, že v začetku naslednjega koledarskega leta pravico do izrabe pripadajočega letnega dopusta za to koledarsko leto.

2. DOLOČITEV, ODMERA IN IZRABA LETNEGA DOPUSTA

ZDR-1 glede na dosedanji ZDR ne prinaša bistvenih sprememb v urejanju:

- daljšega trajanja letnega dopusta, ki ga kot minimum določa zakon, daljše trajanje se lahko določi s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi (prvi odstavek 160. člena);
- obveznosti podrobnejše ureditve letnega dopusta oziroma načina določanja letnega dopusta v pogodbi o zaposlitvi, pri čemer je možno sklicevanje na veljavni zakon, kolektivno pogodbo ali interni akt, ki zavezuje delodajalca (31. člen);
- odmere letnega dopusta za posamezno koledarsko leto najkasneje do 31. mar-

V kolikor delavec zavestno neupravičeno, torej v nasprotju z določbami ZDR in brez dogovora z delodajalcem v skladu z drugim odstavkom 162. člena, izrabi pri prvem delodajalcu več letnega dopusta in regresa za letni dopust in s tem delodajalca oškoduje, lahko le-ta uveljavlja regresni oziroma odškodninski zahtevek, tudi s tožbo na sodišču.«

ca v tekočem letu, pri čemer ZDR-1 v cilju zmanjšanja administrativnih bremen delodajalcev izrecno poudarja *možnost pisnega obveščanja delavca tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, če ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec (drugi odstavek 160. člena).*

Prav tako ostajajo v veljavi dosedanja osnovna pravila v zvezi z izrabo letnega dopusta:

- letni dopust se določa in izrablja v delovnih dnevih in ne v delovnih urah (četrti odstavek 160. člena);
- prazniki in opravičene odsotnosti se ne vštevajo v dneve letnega dopusta (tretji odstavek 160. člena);
- letni dopust je sicer možno izrabljati v več delih, vendar mora en del letnega dopusta trajati najmanj dva tedna (prvi odstavek 162. člena). Namen določbe je zagotovitev daljšega neprekinjenega obdobje odsotnosti z dela delavcu in izraba letnega dopusta v strnjem nizu vsaj dveh tednov, pri čemer okoliščina ali delavec izrablja letni dopust, prenesen iz prejšnjega koledarskega leta ali letni dopust za tekoče koledarsko leto ali kombinacijo obeh ni bistvenega pomena;
- delodajalec mora delavcu omogočiti izrabo letnega dopusta v tekočem koledarskem letu, delavec pa je dolžan v tekočem koledarskem letu izrabiti najmanj dva tedna letnega dopusta, preostanek pa v dogovoru z delodajalcem do 30. junija (162. člen). Referenčno obdobje za izrabo najmanj dveh tednov letnega dopusta je torej tekoče koledarsko leto, za izrabo preostanka letnega dopusta nad dva tedna - pa še šest mesecev v naslednjem koledarskem letu;
- izjema je določena za delavca, ki dela v tujini, saj lahko v skladu s kolektivno pogodbo, ki zavezuje delodajalca v celoti izrabi letni dopust do konca naslednjega koledarskega leta (peti odstavek 162. člena);
- pri zagotavljanju letnega dopusta s strani delodajalca in uresničevanju te pravice s strani delavcev se upoštevajo potrebe delovnega procesa, kar omogoča delodajalcu tudi planiranje kolektivnega dopusta,⁹ vendar ne v celotnem minimal-

⁹ Vprašanje »vnaprej planiranega letnega dopusta s strani delodajalca« in nemožnostjo izrabe letnega dopusta v tem času zaradi bolezni delavca je obravnavalo Sodišče EU (C-194/12, MAESTRE GARCIA, z dne 21.februarja 2013).

Odločitev sodišča:

»7(1) člen Direktive 2003/88/ES je treba razlagati tako, da nasprotuje nacionalni zakonodaji, v skladu s katero delavec, ki je v obdobju letnega dopusta, ki ga je podjetje, v katerem je zaposlen, enostransko določilo v letnem načrtu izrabe dopusta, na bolniškem dopustu, nima pravice, da po koncu bolniškega dopusta izrabi letni dopust v obdobju, ki ni tisto, ki je bilo prvotno določeno, po

nem trajanju, saj je potrebno upoštevati tudi možnosti za počitek in rekreacijo delavcev ter njihove družinske obveznosti. Izrecno pa je zakonsko določena pravica delavcev, staršev šoloobveznega otroka, da izrabijo en teden v času šolskih počitnic in pravica vsakega delavca, da izrabi en dan letnega dopusta na dan, ki ga sam določi (163. člen).

Kot novost pa zakon izrecno napotuje delodajalca, da lahko zahteva od delavcev vnaprejšnje planiranje izrabe najmanj dveh tednov letnega dopusta za tekoče koledarsko leto (drugi odstavek 162. člena). Zahteve za planiranje letnega dopusta tudi dosedanja ureditev ZDR ni preprečevala, vendar z vključitvijo v ZDR-1 dobiva večji pomen, zlasti v primerih *iz tretjega odstavka 162. člena* (načrtovane odsotnosti z dela zaradi starševskih obveznosti), kot tudi v primerih načrtovane upokojitve delavca, menjave zaposlitve, pri zaposlitvah za določen čas ipd.

3. PRENOS OZIROMA IZRABA LETNEGA DOPUSTA DO KONCA NASLEDNJEGA KOLEDARSKEGA LETA

Pomembna sprememba ZDR-1 v *četrtem odstavku 162. člena* ureja možnost *izjemnega prenosa oziroma izrabe letnega dopusta tudi po koncu referenčnega obdobja v kasnejšem obdobju za delavca, ki zaradi odsotnosti z dela iz zdravstvenih razlogov ali zaradi porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka ni mogel izrabiti letnega dopusta v tekočem koledarskem letu niti ne do 30. junija naslednjega koledarskega leta. V teh primerih ima delavec pravico, da izrabi ves neizrabljeni LD do 31. decembra naslednjega koledarskega leta.*

Nova ureditev prinaša bistveno spremembo glede na dosedanje ureditev ZDR, saj:

- omogoča prenos oziroma izrabo celotnega letnega dopusta oziroma vsega neizrabljenega letnega dopusta do konca naslednjega koledarskega leta brez pogojevanja s trajanjem dejanskega opravljanja dela v tekočem koledarskem letu, kot je bilo urejeno v doslej veljavnem ZDR,

potrebi zunaj ustreznega referenčnega obdobja, iz razlogov v zvezi s proizvodnjo ali organizacijo podjetja.

7.člen Direktive 2003/88/ES je treba razlagati tako, da nasprotuje takšni razlagi nacionalne zakonodaje, ki dopušča, da se v času trajanja pogodbe o zaposlitvi obdobje letnega dopusta, ki ga delavec ni mogel izrabiti zaradi nezmožnosti za delo, nadomesti s finančnim nadomestilom.«

- podaljšuje obdobje za prenos oziroma izrabo neizrabljenega letnega dopusta do konca naslednjega koledarskega leta, ter
- izrecno pogojuje to upravičenost z dejansko nemožnostjo izrabe letnega dopusta v tekočem koledarskem letu kot tudi ne do 30. junija naslednjega koledarskega leta.

Namen zakonske spremembe je:

- zadržati dosedanja pravila glede izrabe letnega dopusta, praviloma v tekočem koledarskem letu z dopustitvijo izrabe dela letnega dopusta nad dva tedna v dogovoru z delodajalcem še do 30. junija naslednjega koledarskega leta, v skladu z zahtevami, ki jih uveljavlja Konvencija MOD št. 132;
- v izjemnih primerih, ko izraba letnega dopusta po sicer uveljavljenih pravilih iz objektivnih razlogov ni možna (odsotnost z dela zaradi zdravstvenih razlogov, odsotnost z dela zaradi starševskih obveznosti) zagotoviti daljše obdobje možnega prenosa in izrabe letnega dopusta, upoštevaje odločitve Sodišča EU o določitvi razumnega obdobja za prenos, ki še zagotavlja namen letnega dopusta; in
- upoštevanje sodne prakse Vrhovnega sodišča RS, sicer uveljavljene v odločitvah o upravičenosti do nadomestila za neizrabljeni letni dopust v primerih prenehanja delovnega razmerja, ki se nanaša na pogoj, da delavec v sicer praviloma veljavnem referenčnem obdobju letnega dopusta iz objektivnih razlogov ni mogel izrabiti - glej prakso Vrhovnega sodišča RS pod 4.1.

Ker se je zakon uveljavil v aprilu 2013 in za upravičenost delavcev do prenosa in izrabe letnega dopusta iz leta 2012 ni predvidel posebnega prehodnega režima, so bile izpostavljene zahteve po opredelitvi, kako ravnati v praksi. Vprašanje, kako se izrablja letni dopust iz leta 2012, v primerih, ko delavec letnega dopusta v koledarskem letu 2012 zaradi odsotnosti z dela zaradi bolezni ali izrabe starševskega dopusta ni mogel izrabiti, je obravnavala tudi StrDS.¹⁰

¹⁰ Stališče StrSD 2013:

http://www.mdds.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/delovna_razmerja/zdr/sds_zdr_2013/

"V primeru, ko delavec ni izpolnil pogoja vsaj šestmesečnega dela v preteklem koledarskem letu je, upoštevaje splošno pravilo drugega odstavka 163. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02, 79/06, 46/07, 103/07, 45/08 in 83/09; v nadaljevanju ZDR), v letošnje koledarsko leto iz preteklega koledarskega leta prenesel preostanek letnega dopusta nad dva tedna. V zvezi s presojo tega vprašanja v primeru spora, je glede na okoliščine konkretnega primera potrebno upoštevati tudi sodno prakso Sodišča ES. Upoštevanje četrte odstavke 162. člena ZDR-1, ki določa daljše časovno obdobje, v katerem lahko delavec izrabiti letni dopust, če ga zaradi določenih primerov odsotnosti z dela ni mogel izrabiti v tekočem koledarskem letu oziroma do 30. junija naslednjega koledarskega leta, lahko delavec preneseni del letnega dopusta izrabiti do 31. decembra 2013."

3.1. SODNA PRAKSA SODIŠČA EU

Zadevam Schultz-Hoff ter Stringer in drugi¹¹ iz leta 2009, so sledili primeri, v katerih se je Sodišče EU opredeljevalo do vprašanja »neomejenega kopičenja pravice do plačanega letnega dopusta«.

V zadevi *KHS AG (C-214/10 z dne 7.7.2011)* je Sodišče EU odločalo o predlogu za sprejetje predhodne odločbe, ki je bil vložen v okviru spora med družbo KHS AG in njenim nekdanjim zaposlenim W. Schultejem, zaradi njegove zahteve za plačilo denarnega nadomestila za neizrabljen plačani letni dopust za leta od 2006 do 2008 zaradi posledic infarkta.

Sodišče je odločalo o dveh vprašanjih:

1. Ali je treba 7/1 člen Direktive 2003/88/ES razlagati tako, da nasprotuje nacionalni zakonodaji in/ali praksi, v skladu s katero pravica do plačanega minimalnega letnega dopusta ugasne po poteku referenčnega obdobja in/ali obdobja prenosa, tudi če je delavec dalj časa nezmožen za delo, pri tem pa bi zaradi dolgotrajne nezmožnosti za delo lahko kopičil pravice do minimalnega dopusta za več let, če možnost njihovega prenosa ne bi bila časovno omejena?
2. Če je odgovor na to vprašanje nikalen, ali mora možnost prenosa obstajati najmanj 18 mesecev?

Sodišče je v svoji odločitvi dodatno ob prejšnjih odločitvah, poudarilo dvojni namen pravice do plačanega letnega dopusta, ki izhaja iz 31. člena Listine in iz 7. člena Direktive 2003/88/ES in sicer, omogočiti delavcu, na eni strani, da se spočije od izvajanja nalog, ki jih ima v skladu s svojo pogodbo o zaposlitvi in na drugi strani, da ima na voljo obdobje za sprostitev in razvedrilo. Vendar je sodišče ugotovilo, da lahko pravica do plačanega letnega dopusta, ki jo pridobi delavec, ki je več zaporednih referenčnih obdobjih nezmožen za delo, ustreza obema platema svojega namena le, če prenos ne preseže neke časovne meje. Ko je ta meja presežena, letni dopust nima več pozitivnega učinka za delavca kot čas za počitek, ampak ohrani le vidik obdobja za sprostitev in razvedrilo. Pravica do neomejenega kopičenja pravic do plačanega letnega dopusta, kot je bil primer v konkretni zadevi, pridobljenih med takim obdobjem nezmožnosti za delo, ne bi več ustrezala samemu namenu pravice do plačanega letnega dopusta. Sodišče je odločilo, da glede na sam namen pravice do plačanega letnega dopusta, ki jo vsakemu delavcu neposredno daje pravo EU, delavec, ki je več zaporednih let nezmožen za delo

¹¹ (C-350/06 in C-520/06 z dne 20.1.2009)

in ki mu nacionalno pravo preprečuje, da bi med navedenim obdobjem izrabil svoj plačani letni dopust, ne more imeti pravice do neomejenega kopičenja pravic do plačanega letnega dopusta, pridobljenih med tem obdobjem.

Iz tega izhaja, da je treba pri vsakem presojanju ustreznosti obdobju prenosa upoštevati specifične okoliščine, v katerih je delavec, ki je več zaporednih referenčnih obdobji nezmožen za delo, da bi bila z njim spoštovana ta pravica, katere cilj je varstvo delavca. To obdobje mora delavcu zlasti zagotavljati možnost, da ima po potrebi obdobja počitka, ki jih je mogoče razporediti in načrtovati ter ki so na voljo v daljšem časovnem obdobju. Vsako obdobje prenosa mora bistveno presegati čas trajanja referenčnega obdobja, za katerega je določeno.

To isto obdobje pa mora varovati tudi delodajalca pred tveganjem prevelikega kopičenja obdobji odsotnosti delavca in težavami, ki bi jih te odsotnosti lahko pomenile za organizacijo dela.

Posledično je sodišče presodilo, da je možno razumno meniti, da petnajstmesečno obdobje prenosa pravice do plačanega letnega dopusta ustreza namenu navedene pravice, saj je na podlagi tega obdobja zagotovljeno, da ohrani pozitivni učinek za delavca kot čas počitka. *Sodba se glasi: »7/1 člen Direktive 2003/88/ES je treba razlagati tako, da ne nasprotuje nacionalnim določbam ali praksi, kot so kolektivne pogodbe, s katerimi je kopičenje pravic delavca, ki je več zaporednih referenčnih obdobji nezmožen za delo, do plačanega letnega dopusta omejeno s petnajstmesečnim obdobjem prenosa, po poteku katerega pravica do takega dopusta ugasne.«*

V zadevi *Neidel (C-337/10 z dne 3.5.2012)* je Sodišče EU odločalo o predlogu za sprejetje predhodne odločbe, ki je bil vložen v okviru spora med G. Neidelom in njegovim nekdanjim delodajalcem, Stadt Frankfurt am Main, zaradi pravice prvega do denarnega nadomestila za neizrabljen plačani letni dopust ob upokojitvi. Sodišču EU je bilo v predhodno odločanje predloženih več vprašanj, ki jih je sodišče vsebinsko povzelo:

1. Ali se 7. člen Direktive 2003/88 uporablja za uradnika, ki opravlja poklic gasilca v običajnih razmerah?
2. Ali je treba 7/2 člen Direktive 2003/88 razlagati tako, da ima uradnik ob upokojitvi pravico do denarnega nadomestila za plačan letni dopust, ki ga ni izrabil, ker zaradi bolezni ni opravljal dela?
3. Ali je treba 7. člen Direktive 2003/88 razlagati tako, da nasprotuje določbam nacionalnega prava, ki uradniku poleg pravice do plačanega letnega dopusta v minimalnem trajanju štirih tednov dajejo dodatne pravice do plačanega do-

pusta ne da bi bilo predvideno plačilo denarnega nadomestila, kadar uradnik, ki se upokojuje, teh dodatnih pravic ni mogel izkoristiti, ker zaradi bolezni ni opravljal dela?

4. *Ali 7/2 člen Direktive 2003/88 nasprotuje določbi nacionalnega prava, ki pravico uradnika, ki se upokojuje, do kopičenja denarnih nadomestil za plačane letne dopuste, ki jih ni mogel izrabiti zaradi nezmožnosti za delo, omejuje z obdobjem prenosa devetih mesecev, po poteku katerega pravica do plačanega letnega dopusta ugasne?*

V svoji odločitvi je sodišče razsodilo:

1. 7. člen Direktive 2003/88/ES je treba razlagati tako, da se uporablja za uradnike, ki opravljajo poklic gasilca v običajnih razmerah.
2. 7/2 člen Direktive 2003/88/ES je treba razlagati tako, da ima uradnik ob upokojitvi pravico do denarnega nadomestila za plačan letni dopust, ki ga ni izrabil, ker zaradi bolezni ni opravljal dela.
3. 7. člen Direktive 2003/88/ES je treba razlagati tako, da ne nasprotuje določbam nacionalnega prava, ki uradniku poleg pravice do plačanega letnega dopusta v minimalnem trajanju štirih tednov dajejo dodatne pravice do plačanega dopusta, ne da bi bilo predvideno plačilo denarnega nadomestila, kadar uradnik, ki se upokojuje, teh dodatnih pravic ni mogel izkoristiti, ker zaradi bolezni ni opravljal dela.
4. *7/2 člen Direktive 2003/88/ES je treba razlagati tako, da nasprotuje določbi nacionalnega prava, ki pravico uradnika, ki se upokojuje, do kopičenja nadomestil za plačane letne dopuste, ki jih ni mogel izrabiti zaradi nezmožnosti za delo, omejuje z obdobjem prenosa devetih mesecev, po poteku katerega pravica do plačanega letnega dopusta ugasne.*

V zadevi *Dominguez (C-282/10 z dne 24.1.2012)* je Sodišče EU odločalo o predlogu za sprejetje predhodne odločbe, ki je bil vložen v okviru spora med M. Dominguez in njenim delodajalcem, Centre informatique du Centre Ouest Atlantique (v nadaljevanju: CICOA), zaradi zahteve M. Dominguez za neizrabljen plačani letni dopust za obdobje med novembrom 2005 in januarjem 2007 zaradi odsotnosti z dela zaradi nesreče in podredno, zaradi zahteve za plačilo nadomestila.

Sodišče je odločalo o naslednjih vprašanjih:

1. *Ali je treba 7/1 člen Direktive 2003/88/ES razlagati tako, da nasprotuje nacionalnim določbam ali praksi, v skladu s katero je pravica do plačanega letnega dopusta pogojena z najmanj desetimi dnevi ali enim mesecem dejanskega dela v referenčnem obdobju?*

2. Ali je treba 7. člen Direktive 2003/88/ES razlagati tako, da se v sporu med posamezniki nacionalna določba, ki v nasprotju z navedenim 7. členom določa, da je pravica do plačanega letnega dopusta pogojena z minimalnim dejanskim delom v referenčnem obdobju, ne sme uporabiti?
3. Ali je treba 7. člen Direktive 2003/88/ES razlagati tako, da nasprotuje nacionalni določbi, ki glede na vzrok odsotnosti delavca na bolniškem dopustu določa trajanje plačanega letnega dopusta najmanj štiri tedne, kar je zagotovljeno s to direktivo?

V svoji odločitvi je sodišče razsodilo:

1. *7/1 člen Direktive 2003/88/ES je treba razlagati tako, da nasprotuje določbam ali praksi, v skladu s katero je pravica do plačanega letnega dopusta pogojena z najmanj desetimi dnevi ali enim mesecem dejanskega dela v referenčnem obdobju.*
2. Predložitveno sodišče mora ob upoštevanju celotnega nacionalnega prava in ob uporabi načinov razlage, ki jih nacionalno pravo priznava, da bi zagotovilo polni učinek 7. člena Direktive 2003/88 in doseglo rešitev v skladu z njenim ciljem, preveriti, ali lahko to pravico razlaga tako, da je odsotnost z dela zaradi poškodbe na poti na delo izenačena z enim od primerov, ki so omenjeni v nacionalnem zakonu.
Če taka razlaga ne bo mogoča, mora nacionalno sodišče preveriti, ali se je ob upoštevanju pravne oblike toženih strank v postopku v glavni stvari proti njima mogoče sklicevati na neposredni učinek 7/1 člena Direktive 2003/88/ES.
Če nacionalno sodišče ne more doseči cilja, ki je določen s 7. členom Direktive 2003/88/ES, se lahko stranka, ki je oškodovana zaradi neskladnosti nacionalnega prava s pravom EU, za povrnitev morebitne škode kljub temu sklicuje na sodbo z dne 19. novembra 1991 v združenih zadevah Francovich in drugi (C-6/90 in C-9/90).
3. *7/1 člen Direktive 2003/88/ES je treba razlagati tako, da ne nasprotuje nacionalni določbi, ki glede na vzrok odsotnosti delavca na bolniškem dopustu določa trajanje plačanega letnega dopusta najmanj štirih tednov, ki je zagotovljeno s to direktivo.*

4. PRAVICA DO NADOMESTILA, ODŠKODNINE ZA NEIZRABLJENI LD

ZDR-1 v 164. členu v primerjavi z dosedanjo ureditvijo ZDR izraz »odškodnina« nadomešča z izrazom »denarno nadomestilo«. Z zakonsko ureditvijo prepove-

di odpovedi pravici do letnega dopusta in neveljavnosti sporazuma o denarnem nadomestilu za neizrabljen letni dopust, razen ob prenehanju delovnega razmerja, se prenaša zahtevo Direktive 2003/88/ES iz drugega odstavka 7. člena, da »minimalnega letnega dopusta ni mogoče nadomestiti z denarnim nadomestilom, razen v primeru prenehanja delovnega razmerja.«

S spremembo uporabljene zakonske terminologije, se tudi zakonsko odpravlja dosedanja nejasnost glede upravičenosti delavca do prejemka v denarju namesto letnega dopusta, ki jo je sicer že preseгла sodna praksa Vrhovnega sodišča RS z razlago odškodnine iz dosedanjega 166. člena ZDR in denarnega nadomestila po 7. členu Direktive 2003/88/ES v konkretnih spornih primerih.

4.1. Sodna praksa Vrhovnega sodišča RS

1. Iz 166. člena ZDR ne izhaja, da je plačilo nadomestila delavcu za neizrabljen letni dopust ob prenehanju delovnega razmerja možno samo, če se delavec in delodajalec o tem dogovorita (skleneta sporazum) in da delodajalec v drugih primerih te obveznosti nima. Delodajalec je namreč dolžan plačati delavcu nadomestilo za neizrabljen dopust tedaj, ko delavec svoje pravice do plačanega letnega dopusta ni mogel izvršiti.

Čeprav zakon uporablja izraz „odškodnina“, ga vsebinsko ni mogoče razlagati v civilnopravnem smislu. Plačilo denarnega zneska v zameno za neko (neizrabljeno) pravico pa je po svoji naravi nadomestilo in ne odškodnina.

Iz zgoraj navedenega izhaja, da moramo 166. člen ZDR razlagati tako, da je delavec upravičen do nadomestila za neizrabljen letni dopust ob prenehanju delovnega razmerja, če ga do izteka pogodbe o zaposlitvi objektivno ni mogel izrabiti. Bistveno je torej dejstvo, ali je imel delavec dejansko možnost izkoristiti svojo pravico do letnega dopusta, ali pa je to možnost izgubil zaradi nepredvidljivih dogodkov.

Sklep VIII Ips 191/2010 z dne 22.11.2011

2. Zgolj razlog za odpoved na strani delodajalca ne zadostuje za pravni zaključek, da tožnik ni mogel izkoristiti (dela) letnega dopusta do prenehanja delovnega razmerja. Tako je tožnik predhodno opozoril revidentko, da bo izredno odpovedal pogodbo o zaposlitvi, kar nedvomno kaže na to, da je (vsaj) tedaj vedel, kdaj mu bo prenehalo delovno razmerje, zato bi lahko (vsaj) v tem obdobju koristil letni dopust, če seveda ni bilo drugih objektivnih okoliščin, ki bi mu to

preprečevale. Od tega, ali dopusta zaradi objektivnih razlogov ni mogel izrabiti, je odvisna njegova pravica do nadomestila za neizrabljen dopust.

Sklep VIII Ips 107/2011 z dne 20.12.2011

3. Za razlago, da je delavec ob prenehanju delovnega razmerja vedno upravičen do denarnega nadomestila za neizrabljen letni dopust, v naši zakonodaji ni podlage, take razlage pa ne zahtevajo niti cilji in namen Direktive o delovnem času. Če delavec izrabe letnega dopusta ne zahteva, obstoj nepredvidljivega vzroka za to pa ni izkazan, in če na delodajalčevi strani ni razlogov za neizrabo, pravico do letnega dopusta (ali nadomestila) izgubi.

Če tožnikova terjatev (toženčeva obveznost) ni utemeljena, pobotni procesni ugovor izgubi svojo vlogo.

Sodba VIII Ips 218/2010 z dne 07.02.2012

4. Za razlago, da je delavec ob prenehanju delovnega razmerja vedno upravičen do denarnega nadomestila za neizrabljen letni dopust, v naši zakonodaji ni podlage, take razlage pa ne zahtevajo niti cilji in namen Direktive o delovnem času. Če delavec izrabe letnega dopusta ne zahteva, obstoj nepredvidljivega vzroka za to pa ni ugotovljen, in če na delodajalčevi strani ni razlogov za neizrabo, pravico do letnega dopusta (ali nadomestila) izgubi.

Delavec v obdobju, v katerem je upravičen do odsotnosti z dela v primeru začasne nezmožnosti za delo zaradi bolezni, ni dolžan koristiti letnega dopusta.

Sklep VIII Ips 300/2010 z dne 19.03.2012

ZAKLJUČEK

ZDR-1 prinaša bistvene novosti v dosedanjo prakso upravičenosti in izrabe letnega dopusta.

Uveljavitev doslednega načela sorazmernosti pravice do letnega dopusta glede na trajanje zaposlitve delavca pri posameznem delodajalcu v koledarskem letu, ko je delavec sklene delovno razmerje oziroma v letu, ko mu je delovno razmerje med koledarskim letom prenehalo, kot tudi uveljavitev možnosti prenosa in izrabe celotnega letnega dopusta, ki v letu 2012 ni bil izrabljen iz objektivnih razlogov (zdravstveni razlogi, starševske obveznosti) bi glede na dosedanjo zakonsko ureditev v ZDR terjala tudi istočasno zakonsko prehodno določbo, ki bi razrešila vprašanja v prehodnem obdobju. V nasprotju s pričakovanji je bil zakon uveljavljen šele v drugi četrtini koledarskega leta, kar je izpostavilo konkretna vprašanja glede

upravičenosti do izrabe letnega dopusta v letu 2013. V odsotnosti zakonske prehodne določbe so socialni partnerji poskušali, v cilju čim bolj poenotenega delovanja v praksi in do dokončnega odgovora, ki ga bo dala sodna praksa v spornih primerih, v okviru delovanja StrDS uskladiti stališča o razreševanju vprašanj v letu 2013, upošteva tudi, da je namen zakona za nadaljnja leta povsem jasen.

Pri presoji razumnosti zagotovljenega daljšega obdobja za prenos in izrabo letnega dopusta - do 31. decembra naslednjega koledarskega leta, delavcu, ki zaradi odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe ter zaradi porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka, dejansko ni mogel izrabiti letnega dopusta v tekočem koledarske letu, niti ne do 30. junija naslednjega koledarskega leta, je primerno in potrebno upoštevati zlasti izpostavljeni namen letnega dopusta - omogočiti delavcu, na eni strani počitek in na drugi strani sprostitev in razvedrilo, saj tudi po presoji Sodišča EU lahko pravica do plačanega letnega dopusta ustreza obema platema svojega namena le, če prenos ne preseže neke časovne meje.

Sicer pa bodo nove rešitve v konkretnih situacijah v praksi odpirale tudi nova vprašanja, pri razreševanju katerih lahko pomembno prispeva posebej izpostavljena določba o obveznosti planiranja letnega dopusta, predvsem v primerih načrtovane odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi menjave zaposlitve, upokojitve, načrtovane odsotnosti zaradi starševskih obveznosti ipd. kot tudi že doslej uveljavljena obveznost delavca (36. člen), da je dolžan delodajalca obveščati o vseh bistvenih okoliščinah oziroma spremembah podatkov, ki vplivajo na izpolnjevanje njegovih pogodbenih obveznosti oziroma pravic iz delovnega razmerja.

VIRI:

- Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 pop. - ZDR-1).
- Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02 in 103/07 - ZDR).
- Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (Ur. l. RS, št. 110/2006-UPB2, 114/2006-ZUTPG, 10/2008 Odl. US, 62/2010-ZUPJS, 40/2012-ZUJF, 63/2013-ZIUPTDSV).
- Konvencija MOD št. 132 o plačanem letnem dopustu (1970).
- Konvencije MOD št. 175 o delu s krajšim delovnim časom (1994).
- Evropska socialna listina (MESL).
- Listina Evropske unije o temeljnih socialnih pravicah (2010/C 83/02).
- Direktiva 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa - združena verzija (UL L št. 216 z dne 20. 8. 1994).

- Direktive Sveta 97/81/ES z dne 15. decembra 1997 o okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenim med UNICE, CEEP in ETUC (UL L št. 206 z dne 29. 7. 1991).
- Katarina Kresal Šoltes, Delavci in delodajalci 2-3/2009/IX, Čas in prenos izrabe letnega dopusta, Ljubljana, 2009.
- Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, več avtorjev, GV Založba, Ljubljana 2008.
- Evropsko delovno pravo, Direktive ES/EU z uvodnimi pojasnili, več avtorjev, GV Založba, Ljubljana, 2005.
- Konvencije Mednarodne organizacije dela s komentarjem, več avtorjev, GV Založba in Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani, Ljubljana, 2006.

THE RIGHT TO PAID ANNUAL LEAVE - NEW REGULATIONS IN THE ERA-1

Irena Bečan*

SUMMARY

The right to paid annual leave was one of the fundamental social rights of the workers thoroughly discussed in the process of preparing the ERA-1 solution.

The representatives of the employers' associations put forward the requirements to regulate the principle of proportionality of the right to annual leave according to the duration of employment with an employer when the employee enters an employment relationship or employment relationship terminates during a calendar year and the period of employment in an individual calendar year is shorter than one year. With the new solutions, the former regulation, according to which the employee was entitled to a total annual leave after six months of continuous employment as well as a solution, according to which the employee was entitled to a total annual leave where the employment relationship is terminated after 30 of June, was replaced with the right to proportionate part of annual leave - 1/12 of annual leave for each month of employment.

On the other hand, there are important changes included in the new regulations of ERA-1, dealing with the right and/or the possibility for an employee, who by reason of absence from work due to illness or injury, maternity leave or childcare leave is not actually able to use annual leave during the current calendar year, not even up to 30 of June of the following calendar year. In such cases, the employee has the right to use all unused annual leave up to 31 of December of the following calendar year.

The new legislation brings a significant change compared with the former regulations, because it:

- allows the transfer of the total remainder of annual leave which has not been taken in the current calendar year or by 30 of June without any conditionality with the duration of the actual performance of work in the current calendar year,

* Irena Bečan, LL, Secretary, Department of Labour Relations and Labour Rights, Ministry of Labour, Family, Social Affairs and Equal Opportunities, Slovenia. irena.becan@gov.si

- extends the period for transfer and use the annual leave up to the end of following calendar year and
- the condition of this eligibility is the actual inability to use the annual leave during the current calendar year or up to 30 of June of the following calendar year.

Preparing new regulations was influenced by the practice of the Court of Justice of European Union as well as the by jurisprudence of the Supreme Court of the Republic of Slovenia in disputes that have referred to in particular the entitlement to compensation for unused annual leave upon termination of the employment relationship, which is presented in this article.

The law was enforced in April 2013 and immediately after the entry into force the questions raised out relating the transitional period - the calendar year 2013, with regard to the right to the use of annual leave, which has been obtained up to the enforcement of ERA-1, taking into account former regulations.

The new law for open questions has not foreseen any transitional solutions. In the article, the positions of the Professional working group for monitoring the implementation of ERA -1 are presented, which operates within the Ministry of Labour, Family, Social Affairs and Equal Opportunities and which has been called for the creation of unified views of the social partners on open legal issues, taking into account the purpose of the new regulations.

LABOR LAW OF THE SLOVAK REPUBLIC AFTER THE REFORM AS IN FORCE SINCE JANUARY 1, 2013*

Helena Barancová**

UDK: 349.2-028.79(437.6)

Synopsis: *The author of the article analyzes the reform of labor law in the Slovak Republic, which was adopted by an amendment to the Labor Code, effective from 1st January 2013. The reform of the labor law deepens the legal protection of the rights of employees especially with regard to termination of employment relationship. It tightens legal conditions for the establishment of employment for a fixed period as well as conditions for the exercise of employment through employment agencies. The reform defines anew the term of dependent work and establishes prohibition of the conclusion of commercial or civil law contracts for exercise of dependent work. The reform partly changes the regulation of overtime work in favor of the employees, but so far kept the nature of the working time flexible. The labor law reform strengthens the power of employee representatives and improves conditions for social dialogue at the workplace.*

Keywords: *labor law reform, the right to protection of privacy of an employee, dependent work, flexibility of labor-law relationships, working hours, termination of employment relationships, severance pay on termination of employment relationship, retirement benefits, fixed term employment, employment agencies, social dialogue, collective agreements, enhancement of role of employee representatives.*

* This article has been prepared within the project APVV-0068-11: The human Dignity and the Fundamental Human Rights and Freedoms in the Labor Law
Ta prispevek je bil pripravljen v okviru projekta APVV-0068-11: Človekovo dostojanstvo in temeljne človekove pravice in svoboščine v delovnem pravu.

** Prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc., Dean of the Faculty of Law at the University of Trnava in Trnava, Slovakia, Head of the Department of Labor Law and Social Security Law.

Prof. dr. Helena Barancová, dekanja Pravne fakultete univerze Trnava, Trnava, Slovaška, vodja oddelka za delovno pravo in pravo s področja socialne varnosti.

DELOVNO PRAVO V REPUBLIKI SLOVAŠKI PO REFORMI, KI JE STOPILA V VELJAVO 1. JANUARJA 2013

Povzetek: V svojem prispevku avtorica analizira reformo delovnega prava v republiki Slovaški, ki je s sprejetjem amandmaja k Zakonu o delovnih razmerjih stopila v veljavo 1. januarja 2013. Reforma delovnega prava pogloblja pravno zaščito pravic delojemalcev posebej v zvezi s prekinitvijo delovnega razmerja. Zaostruje pogoje za sklenitev delovnega razmerja za določen čas in tudi pogoje za izvajanje zaposlovanja preko zaposlitvenih agencij. Reforma na novo definira termin odvisno delo in prepoveduje sklepanje pogodb za odvisno delo na podlagi civilnega ali gospodarskega prava. Delno spreminja urejanje delovnega časa v korist delojemalcev, vendar ohranja njegovo fleksibilnost. Reforma delovnega prava tudi krepi moč predstavnikov delojemalcev in izboljšuje pogoje za socialni dialog

Ključne besede: reforma delovnega prava, pravica delojemalcev do zaščite njihove zasebnosti, odvisno delo, fleksibilnost delovnopравnih razmerij, delovni čas, prekinitve delovnega razmerja, odpravnina ob prekinitvi delovnega razmerja, pokojnine, zaposlitev za določen čas, zaposlitvene agencije, socialni dialog, kolektivne pogodbe, krepitev vloge predstavnikov delavcev.

INTRODUCTION: GENERAL LEGAL FRAMEWORK OF THE CURRENT LEGAL STATE

The development of labor law in the Slovak Republic in the last decade shows that the changes of government and their political orientation have caused (often quite substantial) changes in labor law. As can be seen from the historical development in a European context, labor law affects broad masses of people who make their living from results of dependent work. Hence, any change in the area of labor law in a specific country creates a political problem, too.

In the Slovak Republic labor law is codified since 1965. The legislation in the area of labor law maintained codified form after the fall of the totalitarian regime, too. Even today this is considered as an advantage in comparison with the fragmentation of the legislation. In 2001, a new Labor Code was adopted, which in terms

of content had already reflected the requirements of the EU law. On the other hand it is necessary to state, that the Labor Code is not the only legal source of labor law in the Slovak Republic. Collective labor-law relations are governed by an individual act no. 2/1991 Coll. on collective bargaining and employment relationships are governed by act no. 5/2004 Coll. on employment services. This act was substantially amended as of 1st May 2013, whereas amendments adopted reflect the ongoing economic crisis and fundamentally change the whole complex of obligatory benefits into optional benefits.

In 2012, after the fall of the right-wing government and winning of elections by the social democrats, the Parliament of the Slovak Republic adopted a reform of the labor law which entered into force as of 1st January 2013. It consists of than 120 legislative changes in the text of the Labor Code. Although the amendment of the Labor Code is extensive, the fundamentals of the basic labor-law institutes (for example working time, a very important element of flexibility of labor-law relations and other legal institutes, which should be compatible with the EU law) remain unchanged. The previous text of the Labor Code, before it had been amended by “social-democratic” reform, reflected a relatively liberal model of labor law. It was characterized by flexibility of labor-law relations especially in the area of working time, reduction of trade union rights, deteriorating of working conditions and wages of employees by collective agreements, by removal of the extension of higher degree collective agreements and other specifics in favor of the employers. In the area of working time, the leftist reform of the Labor Code only very slightly amended its liberal character. After the reform of the Labor Code an employee can still have two or three full-time employment contracts. Hence, even after the reform of labor law from 1st January 2013 there are no legislative restrictions for concurrent full-time employment contracts.

Before its reform, legislative development in the area of labor law in the Slovak Republic was characterized for example by the fact, that there was no extension of collective agreements of higher degree. A few years ago a major change in the act no. 2/1991 Coll. on collective bargaining caused a situation in which an extension of collective agreements was directly dependent only on the will of the employer. When the employer didn't want extension of an agreement, such extension could not be invoked against his will. And as the will to extend collective agreements did not exist on the side of employers, even an extension of collective agreements of higher degree didn't exist. This situation of absence of extension of collective agreements still remains. Especially currently employers intensively

hinder the efforts of the Government of the Slovak Republic to reintroduce extension of collective agreements.

Prior to its reform by the social-democratic Government of the Slovak Republic, the Labor Code had been very liberal in relation to the scope of intervention by staff representatives. Weakening of the involvement of employees' representatives formed the essential characteristics of the previous relatively liberal development of labor law in the Slovak Republic. In recent years employers in the Slovak Republic have become accustomed to a high degree of autonomy in decision-making regarding the activities of their own business and similarly, for the future do not want involvement of employees' representatives into the area of labor-law relations.

The reform of labor law which entered into force on 1st January 2003 returned to involvement of employees' representatives into the labor-law relations and significantly expanded and strengthened the quality of the legal status of employees' representatives.

The following changes in the Slovak Republic's labor law effective from 1st January 2013 should be considered as central:

- New definition of dependent work,
- New labor-law regulation of probationary period,
- Tightening of legal conditions for fixed term employment contracts,
- Changes relating to the termination of employment and severance allowance,
- Legislative changes in the area of working time,
- Qualitatively new status of agreements on work performed outside an employment relationship which by content are converging to employment relationship,
- Fundamental change in the legal status of employees' representatives not only regarding their involvement into labor-law relations but also with regard to the increase of their legal protection and the quality of their legal status in labor-law relations.

1. NEW LEGAL DEFINITION OF DEPENDENT WORK

A new definition of "dependent" work should be considered as one of the fundamental legislative changes of the Labor Code in the Slovak Republic. This concept has been previously defined on the basis of eight indicators, all of which had to

be met cumulatively. This legal situation posed considerable problems for labor inspection while controlling of fulfillment of labor-law regulations. Often the absence of a single indicator of dependent work really caused that that dependent work was not considered as dependent work (for example, if the work had to be carried out by means of production of the employer). In business practice, the previous concept of dependent work had been abused by employers and instead of employment contract, employers used civil law or commercial law contract types for performance of dependent work. Performance of work under the civil or commercial law contract types is economically advantageous for the employer as it does not burden the employer with payment of contributions to social funds. This way employees' position with regard to their current and future claims in the area of health insurance or pension insurance had been deteriorated.

During the previous two years employers had been changing a large number of employment contracts to other types of agreements, which do not contain obligation on the side of the employer to pay social security contributions. Also, employers had been forcing employees to change their employee status to the status of a self-employed person. Under the new text of the Labor Code the concept of dependent work is defined in its § 1 by narrowing of the current indicators of dependent work. Dependent work is hence defined by the Labor Code as work carried out for a wage or remuneration in a relation where the employer is superior and the employee subordinate, according to the employer's instructions, in the employer's name and during working time set by the employer. We may assume that a reduction in the number of indicators of dependent work shall narrow legal space for legal coverage of performance of dependent work by civil and commercial law contact types. By concluding of employment contracts and thus by establishment of the employment relationship, employees themselves will be provided with more legal security. The new text of the Labor Code expressly provides for command to exercise dependent work in employment relations and simultaneously prohibits exercise of dependent work by contract types of civil or commercial law.

2. ESTABLISHMENT OF EMPLOYMENT

Pre-contractual relations are considered by the Labor Code as part of employment relationships. One of the earlier amendments to the Labor Code cancelled the

ban of the employer to gain information from the prospective employee about his union affiliation. Pressure particularly from the side of trade unions during preparation of last amendments to the Labor Code caused that this ban had been re-introduced again. Already during preparation of amendments to the Labor Code, social partners of the Government of the Slovak Republic argued that legalized opportunity of the employers to gain information about union affiliation of their future employees prior to the establishment of employment places the employees into a disadvantageous position, if they are non-unionized.

According to the amended § 41 of the Labor Code, an employer may not request information concerning his union membership from a prospective employee.

3. AGENCIES FOR EMPLOYMENT

The amendment to the Labor Code effective from 1st January 2013 commits agencies for temporary employment to exercise temporary assignment solely in the form of employment relationship.

This is the only legal restriction introduced by the recent amendment to the Labor Code in relation to agencies for temporary employment. From 1st May 2013 legally effective amendment to the act no. 5/2004 Coll. on employment services established an irrebuttable presumption of employment for an indefinite period if the agency repeatedly concluded fixed term employment contracts more than 5 times. A sixth renewal of an employment contract for fixed term employment is considered as employment relationship of an employee to the user employer.

4. PROBATIONARY PERIOD

In comparison with the previous legal situation, the amended Labor Code leaves the length of probationary period at up to three months for ordinary employees and in case of managers within two management levels (those who report directly to the statutory authority and those managers under their direct control levels) at up to 6 months. Compared with the previous legal situation until 31st December

2012, the Labor Code now no longer allows exceeding of this period by collective agreements.

5. FIXED TERM EMPLOYMENT RELATIONSHIP

In case of each legislative amendment of the text of the Labor Code, employers are fighting for the most liberal regulation of fixed term employment relationship although in every EU Member State this legal regulation must be compatible with the Directive 99/70/ES concerning the framework agreement on fixed-term work. The main idea of this Directive is the principle of equal treatment. Previous regulation of the Labor Code allowed the employer to conclude the first fixed term employment relationship without substantial reasons for up to three years with the possibility of extension or re-conclusion of the employment up to three times. Following concatenating of contacts for fixed term employment, the employer had to have substantial reason. New legislation within the Labor Code changes the existing situation to the advantage of the employee and allows the employer to conclude a first fixed term employment without substantive grounds for maximum of two years and to extend such contract or renew it for maximum of two times. Over the time horizon of two years, the employer is required to have substantial reason for additional chaining of fixed term employment contracts. Chaining of contracts for fixed term employment is allowed by the Labor Code on the basis of explicitly enumerated grounds, for example in representing employees during illness, maternity or parental leave, for seasonal work and in cases where so agreed upon in the collective agreement. Such new legislative solution is in accordance with Directive 99/70/ES, although it is less favorable for employers compared to previous legal situation.

6. TERMINATION OF EMPLOYMENT RELATIONSHIP

With regard to termination of employment relationship the amendment to the Labor Code provides for a number of legislative changes in favor of the employees. Of these, the most significant should be considered tightening of the existing grounds for termination of employment relationship, which are also in the historical context in the area of labor law in the Slovak Republic conceived as an exhaustive list of

reasons. This can be seen in legal regulation of notice on termination of employment according to § 63.1.a) in cases of dissolution of the employer or his relocation, or if an employee refuses to perform work in another place of employment. In favor of the employee, the amendment of the Labor Code also changes notice pursuant to § 63.1.d).4 which authorizes the employer to terminate employment for reasons of unsatisfactory work performance. This may be applied by employer only if the employer alerted the employee in the last six months and in writing to correct deficiencies and the employee failed to do so within a reasonable time. The amended Labor Code hence extends the previously applicable statutory period for written warning to the employee by the employer from two months to six months. In practical application it was often not possible or realistic for the employee to correct deficiencies in performance of work in a very short time and thus be provided by the employer with another chance.

a) The notice period

Since 2011 notice periods are distinguished by the Labor Code, their length depending on the total duration of the employee's labor-law relationship with a particular employer. Regulation of notice periods is of relatively cogent legal nature.

The recent amendment to the Labor Code fundamentally changed the existing legal regulation of notice periods. The length of the notice period is set as minimum and thus allows an employer to agree with the employees on a longer notice period within employment or collective contract. Statutory regulation of minimum duration of the notice period on the other hand protects the employee. In this way, the current text of the Labor Code achieved a higher standard of harmonization with the international commitments of the Slovak Republic - in particular with the European Social Charter, which requires the Member States to ensure a reasonable duration of notice period to the employees. The Slovak Republic ratified the European Social Charter in 2008. As to the length of the duration of notice period - the basic period of notice is set for the employee and the employer to at least one month. Employees whose employment lasted at least one year and less than five years are entitled to at least a two-month notice period. In case an employee worked for the employer on the day of the delivery of notice for more than five years, such employee is entitled to at least three-month notice period.

In cases when notice is given by an employee, he is entitled to at least two-month notice period, if on the date of notification of notice he worked for the employer for at least one year. In cases of employment relationships shorter than one year, an employee has a legal right to at least one-month notice period.

As apparent from the above, the notice period depends only on the length of employment and not on the nature of notice, as was the case under the previous legal regulation (for example: period of notice on the grounds of economic reasons was longer).

b) Monetary compensation in case an employee doesn't continue to work for the employer until the end of notice period

Monetary compensation for an employee who doesn't continue to work for the employer until the end of notice period was first enshrined in the Labor Code at the time of economic boom and low unemployment. Employers used this legal regulation to insure that their employees did not leave during the duration of notice period before they were able to secure adequate replacement of the employee. The amount of this monetary compensation, if it was agreed with the employee in the employment contract in writing, represented the amount of one average monthly salary of the employee. The amendment to the Labor Code allows an increase in the monetary compensation directly based on the law.

According to the new legal regulation, the employer is entitled to a monetary compensation of the amount which is a multiple of the notice period if the employee does not remain in the employment relationship during the whole time of notice period.

c) Offer of another suitable work - substantive condition of notice

Throughout the past decades an employer in the Slovak Republic could give a valid notice to the employee if one of the reasons for notice provided by the Labor Code has been given and the employer offered other suitable work to the employee prior to notice. Still, employers didn't have this obligation in cases of all notice grounds – for example in cases of termination or relocation of the employer, or in the case of professional misconduct of the employee.

Up till now, the Labor Code allowed it that social partners could agree to exclude this obligation of the employer if so specified in the collective agreement. Hence, if collective agreement excluded this obligation of the employer, he was allowed to give an employee a valid notice without offering them other appropriate work. According to the new regulations in the Labor Code such possibility of exclusion had been cancelled. It is mainly based on economic reasons on the side of the employer (for example redundancy), which in relation to employees pose an uncaused social risk. As of 1st January 2013 the Labor Code again requires as a substantive requirement of notice to offer the employee other appropriate work (assuming the employer has any suitable work available). The employer doesn't have to meet this obligation in cases of notice due to employee's unsatisfactory performance of work duties, violation of work discipline and in case of notice for reasons allowing the employer for immediate termination of the employment relationship.

An offer of another appropriate work does not have to correspond to the qualification of the employee and the work doesn't have to be of the same kind as the parties had agreed upon in the employment contract. In cases of full-time employment it is sufficient if the employer offers the employee part-time work. The work offered by the employer must, however, take into account his health condition.

d) Collective redundancies

In addition to some minor legislative changes, another substantial one was introduced by the recent amendment of the Labor Code, namely the provision of § 73.13 according to which for the purpose of collective redundancies, organizational unit of the employer with no legal personality is considered as integral part of the employer. In this way the Labor Code allows for a situation in which legal obligations of the employer with legal personality in the event of collective redundancies may be performed by organizational units of the employer (branches). Such newly regulated status suits particularly employers with a complex organizational structure, who used to have great difficulties in meeting their notification obligations on collective redundancies related to Labor Offices.

7. PARTICIPATION OF EMPLOYEE'S REPRESENTATIVES AT THE TERMINATION OF EMPLOYMENT RELATIONSHIP

The amendment to the Labor Code re-embedded the participation of employees' representatives at the unilateral termination of employment relationship from the side of the employer, i.e. in situations of notice given by the employer or of immediate termination of employment relationship by the employer. Participation by representatives of the employees is required in the form of a prior hearing of notice given by the employer or immediate termination of employment relationship. Such prior hearing is set as a condition for validity of notice or immediate termination of employment relationship. However, the consent of representative of the employees with notice or immediate termination of employment relationship is not considered as substantive requirement of notice or immediate termination of employment. The aim of the new legal regulation is to force the employer not to ignore employee representatives while giving notices or upon immediate termination of employment relationship.

However, if employees' representatives as a social partner of the employer fail to discuss the request for termination of employment by notice or by means of immediate termination within the statutory period, the Labor Code creates a fiction that the consultation with employee's representatives took place. The Labor Code provides for a 7-day period for negotiation on notice and for a 2-day period on immediate termination of the employment relationship, which begins from the day of receipt of the request by the employer.

8. INVALIDITY OF TERMINATION OF EMPLOYMENT

The issue of invalidity of termination of employment is very important because it is a procedural guarantee of the rights of the employees, enshrined not only in § 79.2 of the Labor Code, but also in §14 of the Labor Code, which provides for judicial review of the rights of the employees. Judicial review of the rights of the employees is enshrined also in the Code of Civil Procedure and in the Constitution of the Slovak Republic. According to the current legal regulation, employees and also employers may defend themselves against invalid termination of employment relationship in the preclusive period of two months. The possibility of judicial review of invalid termination of employment relationship remains, but the amend-

ment to the Labor Code sets differently from the previous regulation the question of financial demands of the employee in cases when the employer invalidly terminated the employment relationship. According to the previous regulation in cases of invalid termination of employment by the employer, the employee could claim from the employer wages compensation for a maximum of nine months if total time for which remuneration should be provided exceeded nine months. If the total time for which an employee should get compensation had been longer than nine months, the employee could not get such compensation. This situation had been partially corrected by the mentioned amendment to the Labor Code by allowing an employee to receive wage compensation for maximum of 36 months, if the total time for which compensation should be provided exceeds 12 months.

9. THE NEW LEGAL REGULATION OF SEVERANCE ALLOWANCE AT TERMINATION OF EMPLOYMENT RELATIONSHIP

The most significant legislative amendment compared to the previous regulation is related to the issue of severance allowance at termination of employment relationship and the reintroduction of concurrence of the notice period and severance allowance. According to the previous regulation such concurrence was not possible and the Labor Code contained the principle of “allowance or notice period”.

Also according to the new amendment to the Labor Code provision of severance allowance is possible in case of termination of employment relationship by the employer for organizational or health reasons, but also in case of agreement on termination of employment relationship. The sum of severance allowance differs depending on the number of years of work conducted for the employer.

The new legal model of allowance is related to the number of years worked and is less favorable for the employees. Although the previous regulation was based on the alternation of “severance allowance or notice period”, the differentiation of the amount of allowance according to the number of years worked for the employer was significantly more favorable for the employees. The new regulation addresses provision of allowance independent of the duration of the notice period, but it links its sum to number of years worked for employer.

If the employment relationship lasted less than two years, the employee is entitled to severance allowance corresponding to the amount of average monthly salary.

Employees are eligible for severance allowance corresponding to the amount of double average monthly salary, if they worked for the employer for at least five years. For example, an employee is entitled to allowance of four average monthly salaries if the duration of employment was at least ten years and less than twenty years; if employment lasted at least twenty years, the employee is entitled to allowance of five average monthly salaries.

10. THE REGULATION OF COMPETING EARNING ACTIVITIES OF THE EMPLOYEE

According to the previous legal regulation the employee was required to promptly notify the employer on his earning activity which could be of competitive nature to the activities of the employer. According to the new legal regulation, the employee must ask the employer for prior approval to pursue such earning activity. At the same time the amended Labor Code establishes an irrebuttable presumption in the sense that if the employer does not respond to the request of the employee within 15 days of its receipt, the employer's consent is considered to be provided. Unlike under previous legal regulation, the employer is now also entitled to withdraw consent for serious reasons and in writing (§ 83.3). Such withdrawal is required to be justified.

11. LEGISLATIVE CHANGES OF REGULATION OF WORKING TIME

The Labor Code of the Slovak Republic is based on the 48-hour maximum weekly working time enshrined in the Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organization of working time. At the same time the Slovak Republic as a EU Member State, must comply with the minimum rest period after the work done.

One of the particularities of the flexibility of employment relationships in the Slovak Republic prior to its social democratic reform was mostly a particularly high amount of overtime at the total of 400 hours per year, 150 hours of mandated overtime and 250 hours of other agreed overtime. The same extent of overtime remains even after the reform of the labor law.

The problem of Slovak legislation in the area of working time is that for reduced daily and weekly rest after work done adequate rest periods in accordance with the current case law of the ECJ are not provided. The Employers are not required to compensate employees for the rest periods without undue delay, but the actual provisions of the Labor Code allow for the long term - 30 days at daily rest periods and within eight months at weekly rest periods.

Another problem of Slovak legislation regulating working time is the constant pressure of businesses to expand personal and material scope of the opt-out system. Until 31st December 2012 opt-out had been allowed by the Labor Code not only to health workers but also to a broadly defined category of managers. Recent amendment to the Labor Code narrowed the personal scope of the opt-out system and since 1st January 2013 the Labor Code allows opt-out to be applied only to health workers.

Despite the adopted legislative changes in the area of working time the Labor Code leaves for the future the possibility to conclude full time employment contracts also in relation to several employers and maximum weekly working time of 48 hours is considered in relation to every employer separately. § 50 of the Labor Code states that the rights and obligations of concurrent employments are to be considered quite separately with the exception of young employees less than 18 years of age.

Application practice according to the previous legislation has proved that the account of working time and flexi-account are helpful tools used in order to avoid reduction of employees in times when the employer is facing economic problems and its employees are not sufficiently used. This legal instrument of the organization of working time is left untouched by the Labor Code. However, its implementation is bound exclusively on agreement with employees' representatives or by collective agreement. Working time account shall not be introduced only on unilateral decision of the employer without agreement with the employee's representatives or without a collective agreement.

A special feature of introducing a working time account is up to 30 month schedule period.

Reduced daily rest after work is possible even after the reform on the enumerated grounds. Legislative formulation of these enumerated grounds in § 92 of the Labor Code is so wide that the application practice often leads to reduction of daily rest period after the work done up to 8 hours. Even after the reform compensatory rest

periods are not regulated in accordance with Directive 2003/88/EC on certain aspects of working time, and the current case law of the ECJ. Even after the reform of labor law legislation allows flexi-account for working time and a very liberal legislation on flexible working time remained in the text of the Labor Code.

12. THE NEW LEGAL REGULATION OF PAID HOLIDAY

Previous regulation of paid holiday according to the Labor Code left determination of time of paid holiday at the discretion of the employer. In practice there were frequently situations when the employer has not drawn paid holiday until the end of the following calendar year. Hence, the reform of the Labor Code responds to these situations as well as to the current case law of the ECJ by conferring the power to draw paid holidays into the hands of the employees themselves. According to the amended provisions of § 113.2 of the Labor Code, the employee can draw his (her) paid holiday if the employer doesn't draw paid holiday to an employee until 30th June of the following calendar year so that the employee can complete it until the end of calendar year. In such a case the employee is required to notify the employer in writing at least 30 days in advance of the paid holiday. This period may be shortened with the consent of the employer.

13. AGREEMENTS ON WORK PERFORMED OUTSIDE EMPLOYMENT RELATIONSHIP

Agreements on work performed outside an employment relationship along with the employment contract create freer labor-law relationship. Up until now, the employers in Slovakia used to replace employment contracts by such agreements, as they did not constitute obligations for employers to contribute to social funds.

Such legal regulation has been substantially amended. The new legal regulation converges the content of labor-law relationship based on agreements on work performed outside employment with the labor-law relationships based on the employment contract. For labor-law relationships based on agreements on work performed outside employment, for example provisions of the Labor Code concerning the employment relationship, particularly on working time (with certain exceptions such as regarding overtime or on-call duty and the performance of

night work) are to be used. § 119. 1 of the Labor Code on minimum wage has to be applied with regard to agreements on work performed outside employment relationship, too. On the other hand, regulations on holiday do not apply. Agreements on work performed outside employment relationship as of 1st September 2012 create insurance obligations of the employer with respect to the relevant social funds, even though certain advantageous rates of levies in case of employing persons in the retirement age and students are provided.

14. THE NEW LEGAL REGULATION OF COLLECTIVE LABOR LAW

In 2001 the new Labor Code introduced dualism in representing employee's rights not only through trade bodies but also through employees' councils. Two years ago a dramatic reduction of trade union rights in favor of employees' councils took place which in terms of the number until today did not gain such level of representativeness as trade unions. Moreover, until the leftist labor law reform the Labor Code enabled trade unions to represent the interests of the employees, hence to be in position of a social partner to the employer, only if it represented at least 30% of employees. Some time ago this problem raised great acclaim and controversy, and is currently to be resolved by the Constitutional Court of the Slovak Republic. The recent amendment to the Labor Code has provided for substantial legislative changes in the system of collective labor law. For more than 10 years now (since 2001) the Slovak labor law has been characterized by dualism in representing employees' rights. In addition to trade unions, the rights of the employees are represented by employees' councils, which can function alongside a trade union. In practice it is rather the case that the employer has either an employees' council or a trade union. Exceptionally there are cases when trade union operates alongside with employees' council. The number of employees' councils is still relatively low compared to the number of trade unions. When planning the amendment of the Labor Code, the unionists therefore demanded a wider range of competencies compared to those of the employees' councils. While according to previous labor-law legislation employees' councils had a crucial competence in the field of labor-law relationships and the trade unions were entitled only to the right of information, the control over compliance with safety and health at work and collective bargaining and participation, consultation had been in the competence of employees' councils. The Labor Code amendment

changes this situation fundamentally. Under the amendment of the Labor Code, trade unions have the right to co-decide, the right for consultation, information and collective bargaining and employees' councils have the right to information. Such division of competences between employees' councils and trade unions shall apply only in cases, when the employer has both - operating side by side - a trade union and an employees' council. If only one of the social partners operates at the employer, this social partner performs all the tasks regarding interference to labor-law relationships, which the Labor Code grants to employees' representatives (with the exception that employees' council is not entitled to collective bargaining).

Unlike the previous legal regulation, according to § 230.2 of the Labor Code, a trade union body is no longer required to prove to the employer that it represents at least 30% of all employees of the employer (representativeness) as a condition to enable it to operate under the Labor Code in the legal position of employees' representative.

The amendment to the Labor Code in the area of collective labor law also changed the present range of the interference of employee representatives in the management of the employer. In many places it has changed the way that the interference from the form of the consultation to co-decision, whether in the form of prior approval, agreement or co-decision.

Until now, act number 2/1991 Coll. on collective bargaining has not been amended so in practice application of higher level collective agreements doesn't operate and is almost non-existent. In the near future amendment to the law on collective bargaining is envisaged, which will solve this problem.

a) Entitlements of employees' representatives to time off from work

Unlike the previous legal regulation, an extensive amendment of the Labor Code establishes relatively high standards of employees' representatives for paid time off from work. Both, trade union officials and members of the employee's council are entitled to paid time off from work. According to § 240 of Labor Code the extent of such a paid time off from work is 15 minutes per one employee. For example, if an employer employs 100 employees he is required to provide 25 paid hours' time off from work to a representative of the employees. The allocation of

paid time off from work is left to employees' representatives. This part of the Labor Code is particularly subject to criticism from the side of employers.

15. CONCLUSION

The labor law reform which entered into force on 1st January 2013 harmonizes the Slovak labor law more with the EU law (for example in the area of regulation of employment for a specified period of time or with regard to regulation of collective redundancies). The most positive effect of labor law reform can be considered to be a repeal of the existing possibilities to worsen working and wage conditions of employees through collective agreements in comparison to conditions set directly by law. Such legal situation had been often subject of justified criticism, because it contradicted the basic function of collective agreements. On the other hand, the extent to which the Labor Code grants paid time off from work to employees' representatives is currently under criticism as it disproportionately favors representatives and interferes with the legitimate interests of employers. The amendment of the Labor Code significantly increased involvement of employees' representatives into employer's decision making, which should be positively evaluated, because the prior trend was gradually eliminating employees' representatives from the employer's decision-making processes.

The amendment to the Labor Code did not comprehensively change the nature of other systematic parts of the Labor Code. As approaching a higher degree of compatibility of the Slovak labor law with the EU law, the most recent reform of labor law in the Slovak Republic somehow remained halfway. The Labor Code still allows for liberal regulation of working time and to a large extent a liberal regulation of agencies for temporary employment. Through regulation of the annual maximum permissible overtime, as well as through concurrent full-time employment or liberal labor-law regulation of work on Sundays and on public holidays – it allows employees to work until their “self-destruction”, which in the third millennium cannot be considered as dignified work.

BIBLIOGRAPHY

Monographs Books

- Barancová, H.-Schronk, R.: Pracovné právo (Labor Law), Bratislava 2012, SPRINT dva.
- Barancová, H.: Restructuring of Enterprise in Judicial Decision of EJJ, Plzeň, Aleš Čenek, 2009.
- Barancová, H.: Labour Code. Commentary. Praha: C.H. Beck, ISBN 2013-06-17.
- Barancová, H.: Zákonník práce, Komentár, 2. Vydanie, Praha, C. H. Beck, 2012, s. 1049.
- Barancová, H. – Švec, M – Bulla, M.: Ochrana zamestnanca, súčasnosť a budúcnosť pracovného práva, Bratislava, Sprint dva, 2012.
- Barancová, H. et al.: Nadnárodný pohyb zamestnancov a služieb, Bratislava, Sprint dva, 2011.
- Barancová, H. – Olšovská, A.: Labour Law in Slovak Republic, Alphen aan den Rijn: Kluwer law international, 2011.
- Bělina, M. a kol.: Zákonník práce, Komentář, 2. vydání, Praha, C. H. Beck, 2008.
- Blanpain, R.: European Labour Law. 12th revised ed., Alphen aan den Rijn: Kluwer Law & Business, 2010.
- Blanpain, R. (ed): Regulation of Fixed-term Employment Contracts: a Comparative Overview, Alphen aan den Rijn, Kluwer Law & Business, 2010.
- Blanpain, R. (ed): Regulating Employment Relations, Work and Labour Laws: International Comparisons between Key Countries, Alphen aan den Rijn, Kluwer Law International, 2010.
- Henssler, M. – Braun, A.: Arbeitsrecht in Europa. 3. Auflage, Köln: Schmidt, 2011.
- Hodálová, I. (ed.): Dôstojnosť ľudskej osoby a liberalizácia pracovnoprávných vzťahov, Trnava, Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, 2010.
- Hodálová, I. (ed.): Dôstojnosť zamestnanca v pracovnoprávných vzťahoch, Bratislava, Sprint dva, 2011.
- Marhold, F. – Schmidt, M.: Österreichisches Arbeitsrecht, Wien : Springer, 2012.
- Schrammel, W.: Arbeitsrecht : Sachprobleme. 7. Auflage, Wien : Braumüller, 2011.
- Olšovská, A. – Laclaviková (eds.): Sociálne riziká a základné ľudské práva - výzvy pre pracovné právo 21. storočia : (zborník vedeckých príspevkov), Trnava, Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, 2011.

Journals Textbooks

- Barancová, H.: Rekodifikácia Občianskeho zákonníka a optimalizácia vzťahu občianskeho práva a pracovného práva. In: Justičná revue, ISSN 1335-6461, Roč. 60, č. 3 (2008).
- Barancová, H.: Problems of Slovak Labor Law in Relation to Community Law Requirements, In: Czech Yearbook of International Law, Huntington: Juris Publishing, (2010), ISBN 978-1-57823-272-7.
- Barancová, H.: Nové trendy v rozvoji slovenského pracovného práva. In: Acta Universitatis Tyrnaviensis - Iuridica. Trnava: Typi Universitatis Tyrnaviensis-spoločné pracovisko Trnavskej univerzity v Trnave a vydavateľstva Vedy, (2009), ISBN 978-80-8082-328-3.
- Hodálová, I.: Postavenie pracovného práva v slovenskom právnom systéme. In: Justičná revue, ISSN 1335-6461, roč. 58, č. 3 (2006).
- Olšovská, A.: Agentúrne zamestnávanie. In: Pracovné právo v európskej perspektíve. Plzeň: Vydavateľství a nakladatelství Aleš Čenek, (2009).

LABOR LAW OF THE SLOVAK REPUBLIC AFTER THE REFORM AS IN FORCE SINCE JANUARY 1, 2013

Helena Barancová*

SUMMARY

More than 100 legislative changes in the Labor Code have created among professionals the impression of a major reform of employment relationships. Despite such large number of legislative changes, only few of them represent a major legislative change in comparison with the previous legal regulation. Another essential change is a new definition of dependent work, which has in recent years created the most serious challenge for the theory of labor law as it vitally affects individuals and their social protection in labor-law relationships and in their future legal entitlements particularly in the area of sickness benefits or retirement or disability pension. The amended Labor Code changes regulations on termination of employment relationship and (though less obviously) regulations on working time in favor of the employees. Other relevant changes in the Labor Code, which deserve the greatest attention, are to be seen in a fundamental change in the systematic part of collective labor law where the competence of trade unions is significantly strengthened; in improvement of the status of employee's representatives; and in amendments related to the nature of the agreements on work performed outside employment.

* Prof. JUDr. Helena Barancová, DrSC., Dean of the Faculty of Law at the University of Trnava in Trnava, Slovakia, Head of the Department of Labor Law and Social Security Law.

VSEBINSKO KAZALO – letnik XIII/2013

članki / articles

Katarina KRESAL ŠOLTES

Kršitve temeljnih socialnih pravic v imenu kriznih varčevalnih ukrepov, str. 11
Violations of Fundamental Social Rights in the Name of Crisis-related Austerity Measures (summary), p. 26

Polonca KOVAČ

Pravno varstvo prejemnikov pokojnin – študija primera 143. člena Zakona za uravnoteženje javnih financ, str. 29
Legal Protection of Pensioners – Case Study Pursuant to Article 143 of Fiscal Balance Act (summary), p. 53

Barbara KRESAL

Kaj prinaša novi zakon o delovnih razmerjih?, str. 55
What does the New Employment Relationships Act Bring? (summary), p. 76

Tanja PUSTOVRH PIRNAT

Sodna praksa glede odgovornosti zaposlitvene agencije za škodo, ki jo utрпи delavec pri delu, str. 79
Case Law Concerning the Responsibility of Employment Agency for Damage caused to a Worker at Work (summary), p. 98

Luka TIČAR

Delovnopravno varstvo ekonomsko odvisnih oseb - novost ZDR-1, str. 151
Labour Protection of Economically Dependent Workers – New Regulations in the ERA-1 (summary), p. 166

Barbara KRESAL

Pravna vprašanja nove ureditve zaposlitve za določen čas in agencijskega dela, str. 169
Legal Issues in the New Regulation of Temporary Employment and Agency Work (summary), p. 192

Polonca KONČAR

Tudi zaposlovanje na črno pomeni segmentacijo trga dela, str. 195
Undeclared Employment also Represents Labour Market Segmentation (summary), p. 208

Darja SENČUR PEČEK

Možnosti delodajalca glede odrejanja dela in pogojev dela zaradi spremenjenih pogojev poslovanja, str. 211

The Possibilities of the Employer Regarding Assigning of Work and Conditions of Work in the Event of Changed Conditions for the Business (summary), p. 234

Katarina KRESAL ŠOLTES

Urejanje pravic v kolektivnih pogodbah in vloga sindikatov po novem zakonu o delovnih razmerjih, str. 237

Regulation of Rights in Collective Agreements and the Role of Trade Unions Under the new Employment Relationship Act (summary), p. 254

Miran KALČIČ

Spremenjen pravni položaj delovnih invalidov, str. 257

The Changed Legal Position of Persons with Work-related Disabilities (summary), p. 275

Grega STRBAN

Spregledani vidiki pokojninske reforme, str. 277

Overlooked Issues of Pension Reform (summary), p. 299

Aleš GALIČ

Kolizijskoppravna pravila v delovnih sporih, str. 301

Law Applicable to Labour Law Relationships (summary), p. 322

Ivan ROBNIK

ZDR-1 in sodna praksa o odpovedi pogodbe o zaposlitvi, str. 325

ERA-1 and the Case Law on Termination of Employment Contract (summary), p. 341

Etelka KORPIČ HORVAT

Aktualna vprašanja novejšje ustavnosodne presoje s področja socialne varnosti (vidik prave in neprave retroaktivnosti), str. 343

Some Current Issues Regarding Recent Constitutional Review Of Social Security (summary), p. 364

Renata MIHALIČ, Grega STRBAN

Univerzalni temeljni dohodek kot dejavnik preoblikovanja tradicionalnih sistemov socialne varnosti, str. 437

Universal Basic Income as a Factor for Transformation of Traditional Social Security Systems (summary), p. 461

sodna praksa / case law

Nana WEBER

Sodna praksa sodišča EU v letu 2012 na področju delovnega prava in prava socialne varnosti, str. 101

Janez NOVAK

Revizije v kolektivnih delovnih sporih, str. 463

Revisions of Collective Labour Disputes (summary), p. 483

praksa – zakonodaja / practice - legislation

Nataša BELOPAVLOVIČ

Poenostavitev postopka odpovedi, str. 367

Simplification of the Dismissal Procedure (summary), p. 378

Marijan PAPEŽ

Novi pogoji za pridobitev pravice do starostne pokojnine in njena odmera, str. 381

New Old-age Pension Entitlement Conditions and Its Assessment (summary), p. 400

Anja STROJIN ŠTAMPAR

Nova ureditev poklicnega pokojninskega zavarovanja, str. 403

The New Regulation of Occupational Retirement Insurance (summary), p. 410

Irena BEČAN

Pravica do plačanega letnega dopusta - spremembe v novi ureditvi ZDR-1, str. 485

The right to paid annual leave - new regulations in the ERA-1 (summary), p. 506

nacionalno poročilo / national report

Helena BARANCOVÁ

Labor Law of the Slovak Republic after the Reform as in Force since January 1, 2013, p. 509

Delovno pravo v Republiki Slovaški po reformi, ki je stopila v veljavo 1. januarja 2013 (povzetek), str. 510

recenzije, publikacije / book review, publications

Katarina KRESAL ŠOLTES

Recenzija knjige: Standard work : an anachronism?, Intersentia, 2013., str. 121

Miran KALČIČ

Predstavitev knjige: Vodnik po pravicah iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja, str. 127

Manifest - Pravniki s področja delovnega in socialnega prava iz vse Evrope pozivamo, str. 7

Ob 70-letnici profesorice dr. Anjute Bubnov Škoberne, str. 433

IMENSKO KAZALO – letnik XIII/2013

BARANCOVÁ, Helena

- Labor Law of the Slovak Republic after the Reform as in Force since January 1, 2013, p. 509

Delovno pravo v Republiki Slovaški po reformi, ki je stopila v veljavo 1. januarja 2013 (povzetek), str. 510

BEČAN, Irena

- Pravica do plačanega letnega dopusta - spremembe v novi ureditvi ZDR-1, str. 485

The right to paid annual leave - new regulations in the ERA-1 (summary), p. 506

BELOPAVLOVIČ, Nataša

- Poenostavitev postopka odpovedi, str. 367

Simplification of the Dismissal Procedure (summary), p. 378

GALIČ, Aleš

- Kolizijskoppravna pravila v delovnih sporih, str. 301

Law Applicable to Labour Law Relationships (summary), p. 322

KALČIČ, Miran

- Predstavitev knjige: Vodnik po pravicah iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja, str. 127

- Spremenjen pravni položaj delovnih invalidov, str. 257

The Changed Legal Position of Persons with Work-related Disabilities (summary), p. 275

KONČAR, Polonca

- Tudi zaposlovanje na črno pomeni segmentacijo trga dela, str. 195

Undeclared Employment also Represents Labour Market Segmentation (summary), p. 208

KORPIČ HORVAT, Etelka

- Aktualna vprašanja novejših ustavnosodne presoje s področja socialne varnosti (vidik prave in neprave retroaktivnosti), str. 343

Some Current Issues Regarding Recent Constitutional Review Of Social Security (summary), p. 364

KOVAČ, Polonca

- Pravno varstvo prejemnikov pokojnin – študija primera 143. člena Zakona za uravnoteženje javnih financ, str. 29
Legal Protection of Pensioners – Case Study Pursuant to Article 143 of Fiscal Balance Act (summary), p. 53

KRESAL, Barbara

- Kaj prinaša novi zakon o delovnih razmerjih?, str. 55
What does the New Employment Relationships Act Bring? (summary), p. 76
- Pravna vprašanja nove ureditve zaposlitve za določen čas in agencijskega dela, str. 169
Legal Issues in the New Regulation of Temporary Employment and Agency Work (summary), p. 192

KRESAL ŠOLTES, Katarina

- Kršitve temeljnih socialnih pravic v imenu kriznih varčevalnih ukrepov, str. 11
Violations of Fundamental Social Rights in the Name of Crisis-related Austerity Measures (summary), p. 26
- Recenzija knjige: Standard work : an anachronism?, Intersentia, 2013., str. 121
- Urejanje pravic v kolektivnih pogodbah in vloga sindikatov po novem zakonu o delovnih razmerjih, str. 237
Regulation of Rights in Collective Agreements and the Role of Trade Unions Under the new Employment Relationship Act (summary), p. 254

MIHALIČ, Renata, STRBAN, Grega

- Univerzalni temeljni dohodek kot dejavnik preoblikovanja tradicionalnih sistemov socialne varnosti, str. 437
Universal Basic Income as a Factor for Transformation of Traditional Social Security Systems (summary), p. 461

NOVAK, Janez

- Revizije v kolektivnih delovnih sporih, str. 463
Revisions of Collective Labour Disputes (summary), p. 483

NOVAK, Mitja

- Ob 70-letnici profesorice dr. Anjute Bubnov Škoberne, str. 433

PAPEŽ, Marijan

- Novi pogoji za pridobitev pravice do starostne pokojnine in njena odmera, str. 381

New Old-age Pension Entitlement Conditions and Its Assessment (summary), p. 400

PUSTOVRH PIRNAT, Tanja

- Sodna praksa glede odgovornosti zaposlitvene agencije za škodo, ki jo utрпи delavec pri delu, str. 79
Case Law Concerning the Responsibility of Employment Agency for Damage caused to a Worker at Work (summary), p. 98

ROBNIK, Ivan

- ZDR-1 in sodna praksa o odpovedi pogodbe o zaposlitvi, str. 325
ERA-1 and the Case Law on Termination of Employment Contract (summary), p. 341

SENČUR PEČEK, Darja

- Možnosti delodajalca glede odrejanja dela in pogojev dela zaradi spremenjenih pogojev poslovanja, str. 211
The Possibilities of the Employer Regarding Assigning of Work and Conditions of Work in the Event of Changed Conditions for the Business (summary), p. 234

STRBAN, Grega

- Spre gledani vidiki pokojninske reforme, str. 277
Overlooked Issues of Pension Reform (summary), p. 299

STROJIN ŠTAMPAR, Anja

- Nova ureditev poklicnega pokojninskega zavarovanja, str. 403
The New Regulation of Occupational Retirement Insurance (summary), p. 410

TIČAR, Luka

- Delovnopravno varstvo ekonomsko odvisnih oseb – novost ZDR-1, str. 151
Labour Protection of Economically Dependent Workers – New Regulations in the ERA-1 (summary), p. 166

WEBER, Nana

- Sodna praksa sodišča EU v letu 2012 na področju delovnega prava in prava socialne varnosti, str. 101

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

v sodelovanju s:

Pravno fakulteto Univerze v Ljubljani in
Inštitutom za delovna razmerja in socialno varnost PF v Mariboru

vabijo na kongres

XIII. DNEVI DELOVNEGA PRAVA IN SOCIALNE VARNOSTI

XIII. Slovenian Congress of Labour
and Social Security Law

**Portorož, Kongresni center St. Bernardin,
29. - 30. maj 2014**

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

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 93,30 €, posamezna številka 28,00 €, dvojna 56,00 € (vse cene so z DDV), 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 93,30 €, particular issue at price 28 € (double 56 €), special discount for students (50%).

Naročnik / Subscriber _____

Naslov / Address _____

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

Kontaktna oseba / Contact person _____

Položaj v organizaciji / Position at work _____

Telefon / Phone _____ Faks / Fax _____

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

Žig / Mark _____ Podpis odgovorne osebe / Signature _____

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

Vodnik po pravicah iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja z besedilom zakona (ZPIZ-2)

Nov PRIPOČNIK o pravicah iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja vas bo na enostaven, pregleden in strokoven način vodil skozi sistem in postopke za pridobitev pravic. Vsebuje vse potrebne splošne in pravne informacije za najširši krog uporabnikov, vključno z besedilom zakona (ZPIZ-2).

Priročnik je delo avtorjev: M. Novak, M. Papež, G. Strban, A. Rangus, I. Štrumbelj Trontelj, P. Čížman Žagar, M. Kalčič, A. Triller, A. Oven, A. Strojín Štampar, I. Žagar ter redakcije strokovnih institucij - Inštituta za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani in ZVD Zavoda za varstvo pri delu d. d.

Velikost priročnika format A4, 220 strani, marec 2013, več na www.institut-delo.com

NAROČILNICA

DA, naročam _____ izvod(ov) publikacije »**Vodnik po pravicah iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja**« z besedilom zakona (ZPIZ-2)

Po ceni 39,00 EUR. Za naročila 10 in več izvodov knjig, vam nudimo 10 % popust.

Naročnik _____

Naslov _____

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

Kontaktne oseba _____

Telefon: _____ Faks: _____

E-naslov: _____ Datum: _____

Žig _____ Podpis odgovorne osebe: _____

Poslati na naslov: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani, Poljanski nasip 2, 1000 Ljubljana, ali po faksu 01/4203-165 ali na e-naslov: inst.delo@pf.uni-lj.si

Vodnik po pravicah iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja z besedilom zakona (ZPIZ-2)

Iz vsebine:

PREDGOVORI: dr. Mitja Novak, Marijan Papež, Miran Kalčič

UVOD - Ustavna in mednarodna ureditev pokojninskega in invalidskega zavarovanja

dr. Grega Strban

KATEGORIJE ZAVAROVANCEV IN RAZLIČNI STATUSI - vključitev v obvezno zavarovanje

Irena Štrumbelj Trontelj

PRAVICA DO POKOJNINE - starostna, predčasna in delna pokojnina

Marijan Papež, dr. Andraž Rangus

PRAVICE ZA PRIMER ZAVAROVANČEVE SMRTI - vdovska in družinska pokojnina

Alenka Triller

PRAVICE NA PODLAGI INVALIDNOSTI - invalidska pokojnina, poklicna rehabilitacija, premestitev, delo s krajšim delovnim časom, nadomestilo za invalidnost, invalidnina

Polona Čižman Žagar

VLOGA DELODAJALCA GLEDE PRAVIC DELOVNIH INVALIDOV - zagotavljanje pravic in postopek odpovedi invalidov

Miran Kalčič

PRAVICA DO LETNEGA DODATKA IN DODATKA ZA POMOČ IN POSTREŽBO

mag. Alenka Oven

POKOJNINSKA DOBA IN PRISPEVKI

Irena Štrumbelj Trontelj

PRAVICA DO POKLICNE POKOJNINE - obvezno dodatno poklicno zavarovanje

mag. Anja Strojini Štampar

POSTOPEK UVELJAVLJANJA IN VARSTVA PRAVIC IZ OBVEZNEGA ZAVAROVANJA - postopek pred organi ZPIZ in sodno varstvo

mag. Irena Žagar

PROSTOVOLJNO DODATNO ZAVAROVANJE - dodatna pokojnina, izplačilo odkupne vrednosti premoženja, izvajalci

mag. Anja Strojini Štampar

PRILOGA - Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2)

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.de-lo@pf.uni-lj.si).

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



<http://www.delavciindelodajalci.com>

