

Ureditev nekaterih institutov individualnih delovnih razmerij danes in v prihodnje

Luka Tičar*

UDK: 331.108:349.2(497.4)

Povzetek: Avtor želi v prispevku v prvi vrsti izpostaviti napredek, ki je bil narejen na normativni ravni urejanja individualnih delovnih razmerij v RS. Pri tem poudari in izlušči nekaj najpomembnejših zakonskih rešitev, ki po mnenju avtorja nakazujejo na dokaj dobro in relativno sodobno pravno ureditev. Še posebej ko slednjo postavimo še v mednarodno-pravni kontekst. Kljub temu pa želi avtor opozoriti na nekaj institutov in zakonskih rešitev, katerih manjša sprememba bi veljavno ureditev postavila na višjo raven. Avtor v tem smislu obravnava problematiko akta o sistemizaciji kot podlago za sklenitev pogodbe o zaposlitvi, problematiko dveh nestandardnih oblik pogodbe o zaposlitvi in nekaj elementov pravne ureditve delovnega časa in plačila za delo v najširšem smislu.

Ključne besede: akt o sistemizaciji, omejevanje sklepanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, utemeljen razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi, odmor med delovnim časom, polni delovni čas, povračilo stroškov v zvezi z delom

Regulation of Some Institutes of Individual Employment Relationships Today and in the Future

Abstract: First of all, the author wishes to emphasize the progress that was made on the normative level of the regulation of individual labour relations in the Republic of Slovenia. He particularly emphasizes and extracts some of the most important legal solutions, which suggest that Slovenia has relatively good and up-to-date legal solutions, especially when put in the international legal context. Nevertheless, the author wishes to draw attention to a number of institutes and legal solutions which could, with minor changes, place the existing regulation to a higher level. Within this

* Luka Tičar, doktor pravnih znanosti, docent na Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani
luka.ticar@pf.uni-lj.si

Luka Tičar, PhD, Assistant Professor at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenia

context, the author discusses the systematisation act as the basis for the conclusion of an employment contract, the problematics of two non-standard forms of employment and some elements of the regulation of working time and payment for work in the broadest sense.

Key words: *Systematisation Act, fixed-term employment contract, justified reason for regular termination of employment contract, break during the working hours, full-time work, reimbursement of labour costs*

1. UVOD

Slovenska individualna delovna razmerja so s sodobnim zakonom urejena od leta 2003, ko je stopil v veljavo prvi v samostojni Sloveniji sprejet Zakon o delovnih razmerjih (ZDR/02).¹ Takrat je pomenil izjemno pomemben korak k vzpostavitvi sodobnih pogodbeno naravnanih individualnih delovnih razmerij še na formalni ravni. Do leta 2003 sta bila namreč v veljavi dva zakona, še pred osamosvojitvijo Slovenije sprejet ZDR/90² in zvezni ZTPDR³, ki prvič, nista kot osrednjega instituta delovnih razmerij urejala pogodbe o zaposlitvi in drugič, nista zadosti odražala družbeno-ekonomskih sprememb, nastalih z nastankom nove države v začetku devetdesetih let prejšnjega stoletja. V praksi se je sicer že uveljavljal pogodbeni koncept delovnih razmerij in sklepale pogodbe o zaposlitvi, a pravna ureditev, po kateri so se reševali denimo tudi delovni spori, ni bila primerna, ta je ustrezna dejanskim družbeno ekonomskim razmeram. Zato je bil ključen napredek v zakonski ureditvi delovnih razmerij v dosledni izpeljavi pogodbenega koncepta in podrobni ureditvi pogodbe o zaposlitvi. Tako njene sklenitve, kot tudi prenehanja. Predvsem slednje je v celoti nadomestilo načine prenehanja delovnega razmerja iz ZDR/90 in ZTPDR, hkrati pa je v novo luč postavila tudi disciplinsko odgovornost delavca.⁴ Uvedba pogodbenega koncepta delovnega

¹ Uradni list RS, št. 42/02.

² Uradni list RS, št. 14/90, 5/91, 71/93.

³ Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja, Uradni list SFRJ, št. 60/89, 42/90.

⁴ Z uzakonitvijo odpovedi pogodbe o zaposlitvi kot načinom prenehanja pogodbe o zaposlitvi in posledično delovnega razmerja, se je močno spremenil tako pomen kot tudi sam koncept instituta disciplinske odgovornosti delavca. Disciplinski ukrep prenehanja delovnega razmerja je bil z letom 2003 več kot zgolj presežen s sistemom redne in izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Ob tem je nujno upoštevati dejstvo, da niti redna odpoved iz krivdnega razloga niti izredna odpoved s strani delodajalca v pogodbeno naravnih delovnih razmerjih nista razumljena

razmerja je pomenila sprejem fenomena subordinacije, to je osebne podrejenosti delavca v razmerju do delodajalca, ki v obdobju asociativnih (medsebojnih) delovnih razmerij ni bil posebej pomemben dejavnik delovnega prava.

Po približno petih letih veljavnosti ZDR/02, je zakon doživel obsežnejšo novelo (ZDR/02-A)⁵, ki je pomenila odziv zakonodajalca na dognanja tako sodne prakse, socialnih partnerjev (delavskih in delodajalskih organizacij), kot deloma tudi stroke. Najbolj izrazito je bila spremenjena ureditev prenehanja pogodbe o zaposlitvi oz. redne odpovedi s strani delodajalca, s čimer so bile sprejete nekatere želje s strani delodajalcev za lažje odpuščanje. Opuščen je bil subjektivni rok za podajo redne odpovedi iz poslovnega razloga in zaradi nesposobnosti, dodana možnost ponudbe nove pogodbe o zaposlitvi tudi pri drugem delodajalcu, skrajšani so bili minimalni odpovedi roki. Med drugim od tedaj poznamo pojem "vrsta dela", s čimer se je dopolnila in razširila do takrat najmanjša organizacijska enota delovnega procesa, delovno mesto.⁶ Področje prepovedi diskriminacije so dopolnili pojmi nadlegovanja, spolnega nadlegovanja in trpinčenja. Kot zelo pomembno pa ocenjujemo tudi še danes veljavno pravilo prepovedi sklepanja pogodb civilnega prava, če obstajajo opredelilni elementi delovnega razmerja. Problematika prikritih delovnih razmerij je postala torej aktualna kmalu po uveljavitvi ZDR/02, aktualna pa je še vedno tudi danes.

V letu 2013 je bila delovna zakonodaja, tokrat v obdobju primeža gospodarske krize, ponovno deležna večjih posegov. Tolikšnih, da je bilo potrebno sprejeti nov zakon, ZDR-1.⁷ Posegi v zakonsko ureditev so bili izrazitejši. Poleg ponovnega, tokrat izrazitejšega, lajšanja odpuščanja delavcev,⁸ se je zakonodajalec resneje lotil omejevanja zaposlovanja za določen čas in zaposlovanja s strani agencij za

kot kaznovalna sankcija, tako kot prej, temveč civilna sankcija. Na to je izrecno opozorilo tudi Vrhovno sodišče RS v zadevi VIII Ips 219/2009, z dne 22.11.2010.

⁵ Uradni list RS, 103/07.

⁶ Od novele ZDR/02 naj bi bili v organizacijskem smislu delovni procesi delodajalcev organizirani bodisi še vedno v obliki delovnih mest bodisi vrst dela. Morda bi bilo možno pri posameznem delodajalcu vpeljati celo kombinacijo obeh pristopov.

⁷ Uradni list RS, 21/13, 52/16.

⁸ Redno odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca je verjetno najbolj zaznamovalo dejstvo, da je ponudba nove pogodbe o zaposlitvi v postopku odpovedi iz poslovnega razloga ali zaradi nesposobnosti, postala zgolj možnost. Delodajalec ni več dolžan preveriti možnosti ohranitve zaposlitve delavca. Takšna rešitev, ki je bila sicer toplo sprejeta s strani delodajalcev in njihovih združenj, nedvomno izrazito relativizira načelo varstva zaposlitve, k spoštovanju katerega nas zavezuje tako Konvencija MOD št. 158, kot tudi Spremenjena Evropska socialna listina (MESL).

začasno zaposlovanje, s čimer je želel vplivati na zmanjšanje segmentacije na trgu dela.⁹ Razširila se je možnost enostranskega odrejanja drugega dela od tistega, za katerega ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi.¹⁰ V poglavje ZDR-1 o pravicah, obveznostih in odgovornostih iz delovnega razmerja zakonodajalec ni izrazil posegel. Še najbolj izrazit poseg v uveljavljeno ureditev je pomenila nova ureditev sorazmernega dela letnega dopusta, kjer referenca za polni, cel letni dopust ni več vsaj šest mesečno trajanje delovnega razmerja, temveč zaposlitev (obstoj delovnega razmerja) v celotnem koledarskem letu. Področje novih oblik dela je poleg uvedbe začasnih in občasnih del upokojujencev skladno z ZUTD, poskusila dopolniti uvedba še ene skupine delovno aktivnih. ZDR-1 je uvedel pojem ekonomsko odvisne osebe.

Že iz te kratke in namerno pomanjkljive ponazoritve razvoja in stanja delovne zakonodaje izhaja, da so vse od leta 2002 delovna razmerja tista družbena razmerja, ki jih zakonodajalec redno spremlja in v skladu z zahtevami sodobnega časa in družbe, le tem tudi prilagaja. Nesporno je mogoče na splošno strokovno oceniti, da imamo relativno sodoben sistem individualnih delovnih razmerij, brez izrazito izstopajočih anomalij ali nedoslednosti.¹¹ Seveda to ne pomeni, da je pravna ureditev idealna in da ne bi bilo možno sistema delovnih razmerij izboljšati tudi na normativni ravni. To naj bi pomenilo tudi izboljšanje stanja v praksi, kjer žal še vedno ugotavljamo številne kršitve.¹² Namen tega prispevka ni ponuditi avtorjev pogled na celotno zakonsko ureditev oz. rešitve, ki jih je prinesel ZDR-1. Kot rečeno, veljavna zakonska ureditev ni slaba, po mojem mnenju pa vsebuje

⁹ Slednja se je v očeh zakonodajalca kazala v prvi vrsti v izrazitem porastu pogodb o zaposlitvi za določen čas, saj je bil njihov delež pri sklepanju novih pogodb o zaposlitvi ocenjen na 70%-80%.

¹⁰ Zakonodajalec je v 33. členu, ki ureja temeljno delavčev obveznost (opravljanje dela), predvidel in uredil možnost odrejanja drugega ustreznega in drugega primernege dela, s čimer naj bi bilo delodajalcem omogočena t.i. notranja prožnost.

¹¹ Oceno smo postavili upoštevajoč vse dejavnike, ki zaznamujejo delovnopравни sistem vsake države, tudi številne ratificirane mednarodne dokumente organizacij, kot so OZN, MOD, SE, in zakonodajo EU. Pogostokrat nekritične ocene o togosti, zastarelosti in neprimernosti delovnopravne ureditve spregledujejo številne mednarodnopravne akte, ki v pomembnem delu določajo vsebino pravnih pravil in usmerjajo njihovo spreminjanje.

¹² Iz letnega poročila Inšpektorata RS za delo za leto 2016 izhajajo tradicionalno najpogostejše kršitve delovne zakonodaje in avtonomnih virov, ki so nekatere celo v porastu, denimo v zvezi s plačilom za delo. Standardne so kršitve tudi v zvezi z zagotavljanjem odmorov in počitkov, delovnim časom ter protipravnim prikrivanjem delovnih razmerij, to je sklepanje civilnih pogodb takrat, ko to ni dopustno. (vir: http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/LETNA_POROCILA/LP_2016_konc_skupno.pdf; dostopno 20.3.2018)

nekatero rešitve, ki jih poznamo malodane od nekdaj in ki bi jih bilo dobro in modro preseči. S tem bi ne samo primerneje urejali pravni položaj delavcev in delodajalcev, temveč celotni pravni ureditvi dali tudi sodobnejši in primernejši videz. V času stalnega spremljanja in primerjanja različnih sistemov delovnih razmerij od zunaj (EU, OECD, MOD...) je žal¹³ pomemben tudi zunanji videz pravne ureditve delovnih razmerij.

V nadaljevanju bom po sklopih izpostavil nekatere trenutne zakonske rešitve, ki bi po mojem mnenju lahko bile deležne spremembe, četudi o vsaki izmed njih socialni partnerji in stroka morda sploh (še) ne razmišljajo. Pri tem bom za izhodišče postavil željo z nekaterimi spremembami prispevati k izboljšanju sistema. Izboljšave naj bi učinkovale na eni strani v še vedno primernem delovnopravnem varstvu in položaju delavcev, večjemu zadovoljstvu tudi delodajalcev, na drugi strani pa bi vodile v opustitev nekaterih vzorcev obnašanja, ki niso več primerni ali so celo protipravni.

2. SKLENITEV POGODBE O ZAPOSLOTVI: VLOGA AKTA O SISTEMIZACIJI¹⁴

Sklenitev pogodbe o zaposlitvi je v ZDR-1 urejena dokaj izčrpno in temeljito. Poleg določb o obliki pogodbe o zaposlitvi v 17. členu, pogojih za sklenitev pogodbe o zaposlitvi v 22. členu, zakon vsebuje poseben odsek (od 25-30. člena), namenjen pravicam in obveznostim strank pri sklepanju pogodb o zaposlitvi. Pravna ureditev je primerna, saj nobenemu izmed vpletenih, delodajalcu in kandidatom, načeloma ne predstavlja pretiranih bremen. Zakonske rešitve, ki pa vendarle pomenijo omejitev avtonomije, predvsem delodajalca, pa temeljijo tudi na ustavnih pravicah, kot so svoboda dela, pravica do osebnega dostojanstva, varstvo osebnih podatkov. Tradicionalno pa ima pomembno vlogo pri sklenitvi pogodbe o zaposlitvi tudi akt o sistemizaciji. Gre za splošni akt delodajalca, ki ima

¹³ Žal zato, ker ocene primernosti (togosti) pravne ureditve, kot jo vidijo zunanji opazovalci in ocenjevalci, pogosto temeljijo na zunanjem videzu pravne ureditve in ne njeni dejanski vsebini, spremljajoči sodni praksi in delovnopравни doktrini.

¹⁴ V prispevku bom za oznako tega akta uporabljal besedno zvezo "akt o sistemizaciji". Podjetja imajo namreč akt o sistemizaciji bodisi delovnih mest bodisi vrste del, možna pa je tudi kombinacija obojega. Upošteva je namen, ki ga zasledujemo v zvezi s tem aktom, povsem zadošča uporaba zgolj pojma akt o sistemizaciji.

kot enostranski avtonomni pravni vir naravo normativnega pravnega akta.¹⁵ ZDR-1 v 10. členu loči dva tipa splošnih aktov delodajalca, t.i. organizacijske in tiste, ki pod določenimi pogoji lahko nadomestijo podjetniško kolektivno pogodbo. Akt o sistemizaciji sodi v skupino organizacijskih aktov. Po ZDR-1 je akt o sistemizaciji edini splošni akt, ki ga delodajalec mora sprejeti, razen če gre za manjšega delodajalca. Zanje je ta akt fakultativen. Za običajne delodajalce v praksi to pomeni, da delodajalec formalno sploh ne more zakonito skleniti pogodbe o zaposlitvi, če nima pred tem sprejetega akta o sistemizaciji, v katerem je izrecno določeno, poimenovano in opisano delovno mesto (ali vrsta del), za katerega se sklepa pogodba o zaposlitvi. Namen sistemizacije je določitev delovnih mest, potrebnih v določenem delovnem procesu, predvsem pa določitev pogojev, ki jih osebe, ki se želijo zaposliti, morajo izpolnjevati. Vrsta, število in vsebina delovnih mest ter pogoji za njihovo zasedbo so v popolni domeni delodajalca.¹⁶ Z vidika organizacijske stroke je sistemizacija izjemnega pomena za delovanje poslovnega subjekta in samo zakoniti zastopniki (poslovodne osebe) tega subjekta pravzaprav vedo, kako si delovne in druge procese v družbi, ki jo vodijo, predstavljajo. V tem smislu je torej običajno in primerno, da se organizacijska struktura in s tem tudi sistemizacija spreminja oz. prilagaja stanju v dejavnosti ali poslovnem okolju, v katerem podjetje deluje. V delovnopravnem smislu je sistemizacija pomembna za to, ker se v njej določijo pogoji za zasedbo delovnih mest, ki morajo biti v skladu z zahtevo ZDR-1 javno objavljeni. Na ta način se v praksi uresničuje ustavna pravica posameznika do svobode dela, saj se z javno objavo prostih delovnih mest in pogojev za njihovo zasedbo, lahko seznanijo vse zainteresirane osebe. S tem pa se zagotavlja enaka dostopnost delovnih mest vsem pod enakimi pogoji, torej en izmed elementov svobode dela.

Javna objava prostih del in zahtevanih pogojev za njihovo opravljanje je torej v delovnopravnem smislu ključnega pomena. Ta obveznost velja danes tudi za manjšega delodajalca, če nima akta o sistemizaciji in bi lahko veljala tudi za vse ostale delodajalce, ki tega akta (v prihodnosti) ne bi imeli. Menimo, da bi z opustitvijo zakonske obveznosti sprejeti in imeti akt o sistemizaciji v smislu predpogoja oz. pravne podlage za sklenitev pogodbe o zaposlitvi, delodajalce razbremenili, postopke zaposlovanja pa pospešili. Večina delodajalcev bi

¹⁵ Podrobneje o pravni naravi splošnih aktov delodajalca v slovenskem delovnopravnem sistemu Končar, P., v: ZDR s komentarjem (2008), str. 59, 60.

¹⁶ O tem in drugih vprašanih v zvezi s sistemizacijo glej tudi komentar 22. člena ZDR-1, Korpič Horvat, E., v: ZDR-1 s komentarjem, 2016, str. 151-153; ali Tičar, L., v: Delovna razmerja z e-komentarjem ZDR-1, Tax-fin-lex.

zelo verjetno še vedno sprejemala akte o sistemizaciji,¹⁷ lahko pa bi ta vidik organizacije podjetja in delovnih procesov uredili tudi kako drugače. Predvsem se mi zdi za današnji čas neprimerno, da mora delodajalec, pri katerem se denimo pojavi (trajna)¹⁸ potreba po novem delu ali delovnemu mestu, to najprej operacionalizirati v aktu o sistemizaciji. To pomeni, da mora obstoječ akt spremeniti, postopek sprejema dopolnitev splošnega akta pa je enak, kot pri sprejemu celotnega ali novega akta. Kot rečeno pa takšna razbremenitev ne bi v ničemer posegla v uveljavljene postopke, povezane z javno objavo, torej tudi pogojev za opravljanje dela.

Strokovni argument za nepotrebnost akta o sistemizaciji za zakonito sklenitev pogodbe o zaposlitvi je lahko tudi v sledečem. Danes slovenski delovnopravni sistem goji t.i. pogodbeno teorijo nastanka delovnega razmerja. To pomeni, da delovno razmerje nastane že zgolj s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi. Vključitev (inkorporacija) delavca v delovni proces v tem pogledu ni konstitutivnega značaja, tako kot je to bilo denimo v času delovnopravne ureditve do leta 2002, ko je sistem temeljil na t.i. statusni teoriji nastanka delovnega razmerja. Danes je ključna vsebina pogodbe o zaposlitvi, kjer morajo biti med drugim določene in opredeljene tudi delovne obveznosti delavca. Le te so navadno tudi sestavina opisa delovnega mesta v aktu o sistemizaciji in so kot take bodisi prepisane v pogodbo o zaposlitvi bodisi njej priložene. V času statusne teorije nastanka delovnega razmerja, pri kateri je ključna inkorporacija delavca v delovni proces in ne sklenitev pogodbe o zaposlitvi, je bil akt o sistemizaciji in v njem navedene naloge v okviru delovnega mesta, bistveno pomembnejši. Delavec je vedel, katere so njegove delovne obveznosti, četudi je bil v delovnem razmerju brez predhodno sklenjene pogodbe o zaposlitvi, morda zgolj na podlagi sklepa o izbiri. Danes pa je ključna pogodba o zaposlitvi in v njej določene in opredeljene delavčeve delovne, to je pogodbene obveznosti. Pogodbena narava delovnega razmerja pomeni, da je delavec dolžan opravljati delo oz. naloge, za opravljanje katerih se je zavezal s

¹⁷ Ob tem ne gre zanemariti pomena sistemizacije tudi za identifikacijo nevarnosti dela na zdravje delavca, ki usmerja strokovne službe pri sprejemu izjave o varnosti in ocenjevanju tveganja. Pomena torej v luči sistema varnosti in zdravja pri delu.

¹⁸ Skladno z doktrino naj bi akt o sistemizaciji vseboval dela, za katera obstaja trajna potreba po njihovem opravljanju. Čeprav iz pravne ureditve to neposredno ne izhaja, naj torej za zaposlovanje za določen čas ne bi bila potrebna določitev in opredelitev takšnih, zgolj začasnih, del v aktu o sistemizaciji. Menim celo, da se že danes v praksi številna dela v podjetju opravljajo brez neposredne opredelitve v aktu o sistemizaciji. Trditev temelji na zavedanju dejstva pogostih drugih, civilnih, oblik dela, dokaj obsežnega agencijskega zaposlovanja in zaposlovanja za določen čas.

sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi. V tem smislu je vsebina pogodbe o zaposlitvi pomembnejša od vsebine akta o sistemizaciji, ki je enostranski pravni akt.

Povedano velja primarno za delovanje delodajalcev v zasebnem sektorju. Načeloma pa bi bilo lahko sprejemljivo tudi v javnem sektorju, saj se tudi v tem sektorju sklepajo pogodbe o zaposlitvi.

3. POSEBNOSTI POGODB O ZAPOSLOTVI

Pri posebnostih pogodbe o zaposlitvi bom razmišljanja usmeril na dve, in sicer pogodbo o zaposlitvi za določen čas in pogodbo o zaposlitvi s poslovodno osebo. Prva je v praksi najpogosteje prisotna fleksibilna oblika zaposlitve, druga je namenjena ureditvi pogodbenega položaja osebe, ki zastopa in vodi pravno osebo-delodajalca.

3.1. Pogodba o zaposlitvi za določen čas

Motiv za to, da nekaj misli namenim tej obliki pogodbe o zaposlitvi, je ravno v dejstvu njene izjemne priljubljenosti pri delodajalcih in posledično zelo pogosti uporabi v praksi. Od nekdanj in še vedno velja ali je določeno, da se za opravljanje osebnega in odvisnega dela praviloma sklepa pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas. To pravilo se najmanj zadnjih 15 let pogosto problematizira, saj se v praksi, ko se na novo zaposluje, praviloma sklepajo pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Težko bi sprejeli tezo, da se na trgu dela praviloma pojavljajo potrebe po zgolj začasnem angažmaju delavcev. To je namreč po naši zakonodaji osnovni predpogoj za zakonito sklenitev takšne pogodbe. Zato v tej luči izpostavljam način omejevanja sklepanja pogodb za določen čas, kakršnega imamo v veljavi vsaj od ZDR/02 naprej, to je v prvi vrsti z obstojem in navedbo objektivnega in zakonsko določenega razloga. Če v naprej v zakonu ali kolektivni pogodbi določen razlog dejansko ne obstoji, in se pogodba o zaposlitvi za določen čas vseeno sklene, je le ta nezakonita, zato se domneva sklenitev pogodbe za nedoločen čas.

Osebnostno se strinjam z veljavno ureditvijo pogodbe o zaposlitvi za določen čas, v razmislek pa ponujam vprašanje, ali je zakonska ureditev dovolj učinkovita in posledično primerna, če se v praksi delodajalci zelo pogosto ne ozirajo na zakonske omejitve in sklepajo pogodbe za določen čas, četudi vedo, da

potreba po delu in delavcu ni zgolj začasna. Organi, pristojni za spremljanje spoštovanja delovne zakonodaje (inšpekcija) in za nadzor (sodišča), ne morejo zagotoviti doslednega spoštovanja pravne ureditve s strani vseh ali velike večine delodajalcev. Prvič, ker to tudi teoretično ni mogoče in drugič, ker to ni namen niti delovanja niti funkcija teh organov. Porajata se dve vprašanji: 1. Kaj bi za položaj delavcev in za trg dela nasploh pomenila morebitna sprememba načina omejevanja pogodb o zaposlitvi za določen čas in 2) če bi se zakonodajalec odločil za spremembo tega načina, kako bi uredil problematiko (omejevanja) sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas?

Izčrpnega in poglobljenega odgovora na prvo vprašanje ni moč dati brez temeljite analize stanja in skrbnega premisleka glede sprememb ureditve omejevanja pogodb za določen čas. Nasprošno pa lahko, sicertvegano, ocenim, da morebitno rahljanje omejitev verjetno ne bi bistveno spremenilo vzorcev zaposlovanja in bi še vedno pomemben delež novo zaposlenih delavcev imel sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za določen čas. Zagotovo pa bi sprememba v smeri rahljanja omejitev zmanjšala obseg nezakonitega sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas.¹⁹ Odgovor tudi na drugo vprašanje bi zahteval temeljito ob vsem še primerjalno-pravno analizo ureditev omejevanja tovrstnih pogodb drugod po Evropi in svetu, zato na tem mestu ne želim ponuditi konkretnega predloga spremembe načina omejevanja, še posebej ker se z veljavnim načeloma strinjam. Opozarjam, da je veljavno omejevanje pogodb za določen čas z obstojem objektivnega razloga in časovno omejitvijo sklepanja ene ali več pogodb za isto delo za največ dve leti, skladno z ukrepi, ki jih za preprečevanje zlorab v zvezi s sklepanjem pogodb za določen čas predvideva Direktiva 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP.²⁰ Zavedati pa se je potrebno, da v 5. členu te direktive določeni ukrepi za preprečevanje zlorab pri sklepanju pogodb o zaposlitvi za določen čas niso namenjeni prvi sklenitvi takšne pogodbe med delavcem in delodajalcem, temveč nadaljnjim, ponovnim sklenitvam te pogodbe. Tako o dometu 5. člena Direktive tudi Sodišče EU v zadevi Mangold.²¹ To pomeni, da veljavna zakonska ureditev

¹⁹ To sicer neposredno ne bi pomenilo izboljšanja delovnopravnega položaja delavcev, olajšalo pa bi se delo inšpektorjev ter izboljšala celostna podoba stanja na področju delovnih razmerij, saj bi bilo kršitev zakonodaje vsaj v tem segmentu manj. Vprašanje pa je, če bi bili ti cilji zadostni in primerni za precej radikalen poseg v veljavno omejevanje pogodb za določen čas.

²⁰ UL L št. 175 z dne 10. 7. 1999, str. 43.

²¹ C-144/04. Podrobneje o tem glej Schlachter v: EU Labour Law, A Commentary (2015), str. 239-242.

omejevanja sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas, vsaj prve, ne temelji na vsebini Direktive. To sicer v ničemer ne zmanjšuje legitimnosti veljavne ureditve, ki na primeren in odločen način omejuje sklepanje tovrstnih pogodb, a zakonodajalec bi, če bi se tako odločil, ukrepe za omejevanje sklenitve prve pogodbe za določen čas, lahko tudi spremenil.

3.2. Pogodba o zaposlitvi s poslovodno osebo

O pogodbenem položaju poslovodnih oseb, ki zastopajo pravno osebo in vodijo njene posle, je bilo v zadnjih letih veliko napisanega,²² o nekaterih vidikih primernosti sklepanja pogodb o zaposlitvi s poslovodno osebo, pa se je v nekem obdobju pred časom ukvarjalo tudi delovno in socialno sodstvo. Slednje glede delovnopravnega položaja edinega družbenika družbe z omejeno odgovornostjo (d.o.o.). Četudi sodna praksa ni videla možnosti veljavne sklenitve pogodbe o zaposlitvi v teh primerih, je ZDR-1 izrecno dopustil vzpostavitev delovnega razmerja s poslovodno osebo-družbenikom tudi v enoosebnem d.o.o..²³ Kritika in pomisleki glede veljavne zakonske ureditve te tematike gre načelni usmeritvi pravne ureditve. S tem, ko se pogodbenim strankam daje možnost izbire vrste pogodbe za ureditev pravnega položaja poslovodne osebe, to je pogodba civilnega prava ali pogodba o zaposlitvi, se po mojem mnenju spregleduje osnovni smoter, funkcija delovnega prava. To je zagotoviti delovnopravno varstvo tistim, ki varstvo potrebujejo. Poslovodna oseba v delovnem pravu zagotovo ne sodi med skupine oseb, ki bi takšno varstvo, tako kot denimo osebno podrejeni delavci, resnično potrebovali. Ne nazadnje poslovodja, direktor, v razmerju do delavcev nastopa v vlogi delodajalca. Zato je nelogično, da tudi oseba, ki navzven nastopa v vlogi delodajalca, sklene pogodbo o zaposlitvi, s čimer po ZDR-1 dobi status delavca. Mnenja o ureditvi teh vprašanj in o primernosti veljavne ureditve so med delovnopravnimi strokovnjaki različna. Moje mnenje je, da bi bilo primerneje, če že ne povsem izključiti možnosti delovnega razmerja za poslovodne osebe, tako kot denimo v nemškem sistemu,²⁴ načelno določiti, da je poslovodja v civilno

²² Razprave se v pomembnem delu navezujejo na obstoj ali možnost obstoja tistih elementov delovnega razmerja, ki v bistvenem sicer opredeljujejo pojem odvisnega delavca. O tem glej denimo Senčur Peček (2007) str. 197-228 ali Tičar (2012) str. 213-219.

²³ Določba drugega odstavka 73. člena ZDR-1.

²⁴ O tem v nemški pravni ureditvi glej denimo Senčur Peček (2007), str. 201; Henssler (1992), str. 292; ali Gissel (1987), str. 12.

pravnem razmerju, torej razmerju dveh prirejenih strank, razen če se ne dokaže drugače. Če bi namreč skladno z načelom primarnosti dejstev izhajalo, da so tudi pri poslovodni osebi (najbolj verjetno pri poslovodji d.o.o.) podani vsi opredelilni elementi delovnega razmerja, bi bilo primerno takšni poslovodni osebi priznati status delavca z upravičenostjo do celotnega delovnopravnega varstva.

4. PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSILITVI

Zaokroženemu vsebinskemu področju prenehanja pogodbe o zaposlitvi se ne mislim posvetiti z vidika *de lege lata* niti *de lege ferenda* ureditve, saj menim, da je zakonska ureditev kot taka dovolj primerna in (še) skladna z zavezujočimi mednarodnimi dokumenti. Zato v pravno ureditev po mojem mnenju ni potrebno posegati, še posebej ne v smislu večjih, konceptualnih (strukturnih?) sprememb. Bolj kot spreminjanje pravne ureditve me k razmisleku spodbuja njeno učinkovanje v praksi, ki je dokaj izrazito usmerjano s strani sodne prakse. Jedro razmišljanj je povezano z redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca, in sicer glede razumevanja poslovnega razloga, pa tudi sodne prakse v zvezi s krivdnim razlogom in razlogom nesposobnosti. Pa naj nadaljujem s slednjim. Oba, tako krivdni razlog kot tudi razlog nesposobnosti sta tista utemeljena razloga, ki v luči Konvencije MOD, št. 158 pomenita razlog, povezan s sposobnostjo ali obnašanjem delavca. ZDR-1 ju natančno opredeljuje, po opredelitvi sicer različna razloga pa se v praksi neredko težko razmejita. Presek obeh razlogov se navadno pojavi, kadar delavec ne dosega pričakovanih delovnih rezultatov. Ta besedna zveza sicer v bistvenem ustvarja razlog nesposobnosti, problem pa se pojavi pri identifikaciji vzroka za nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov. Kadar je ta vzrok objektivna okoliščina, ko torej delavec po svojih najboljših močeh objektivno ni sposoben doseči pričakovanih rezultatov, imamo opraviti z nesposobnostjo, kadar pa je nedoseganje rezultatov posledica nevestnega in ne dovolj angažiranega dela delavca, pa stopimo v polje krivdnega razloga.²⁵ Zakonska obveznost delavca je namreč vestno opravljanje dela, kar naj bi pomenilo, da delodajalec sme pričakovati, da bo delavec ravnal po svojih najboljših močeh in zmožnostih, vestno in zavzeto. Povedano nekoliko drugače, delodajalec upravičeno pričakuje rezultate, ki bi jih praviloma dosegal normalno in povprečno sposoben človek ob seveda primernem naporu in trudu. Če

²⁵ O tem glej tudi Počivavšek (2017), str. 225 in nasl.

povedano vzamemo kot nekaj, kar je možno razlikovati in ustrezno razumeti, pa menim, da je to nekoliko težje, če se ozremo v načine in postopke izkazovanja in dokazovanja bistvenih elementov vsakega od teh utemeljenih razlogov. Ne morem se otresti občutka, da gre v sodni praksi ugotavljanje utemeljenosti in resnosti razloga nekoliko predaleč, kar pomeni oteženo zakonito odpuščanje. Iz praktičnih primerov je moč videti, da na prvi pogled še tako neprimerne delavca delodajalec velikokrat ne more zakonito odpustiti ali pa postopki (tudi pri delodajalcu) trajajo predolgo časa. Kot zagovornik načela varstva zaposlitve kljub vsemu menim, da varstvo zaposlitve ne sme pomeniti prekomernih ovir in omejitev delodajalcu, in dejstvo je, da iz zakonske ureditve takšne ovire in omejitve tudi ne izhajajo. Sodna praksa bi morda morala v določenih primerih pokazati nekoliko več kritičnosti tudi do delavcev in njihovih ravnanj. Pa to ne bi pomenilo omejevanja ali erozije načela varstva zaposlitve.

Po drugi strani pa je stanje na področju poslovnega razloga po mojem videnju diametralno nasprotno. Tukaj bi pričakovali višje standarde dokazovanja obstoja, utemeljenosti in resnosti poslovnega razloga, pa sodna praksa zelo načelno vztraja na stališču, da bi to pomenilo pretiran poseg v svobodno gospodarsko pobudo delodajalca.²⁶ Zato sodna praksa po mojem trdnem prepričanju še vedno preveč vpliva namenja ukinjanju delovnih mest s spreminjanjem aktov o sistemizaciji ali sprejemanju novih ob večjih reorganizacijah ali prestrukturiranih družb. Ker je akt o sistemizaciji splošni akt delodajalca, torej enostranski avtonomni pravni vir, delodajalec lahko tudi brez okoliščin, ki po vsebini predstavljajo poslovni razlog, ukinja ali spreminja delovna mesta, kar sodna praksa dosledno razume kot utemeljen poslovni razlog. To se mi zdi nesprejemljivo. Če to apliciram na povedano zgoraj glede obveznosti aktov o sistemizaciji, bi v prihodnosti lahko bili priča drugačnemu (po mojem mnenju pravilnejšemu) razumevanju poslovnega razloga. Cilj, ki ga vidim kot zelenega v tem kontekstu, bi bil doseči bistveno manjšo vlogo akta o sistemizaciji pri izkazovanju in dokazovanju poslovnega razloga. Manjši delodajalci, ki že danes nimajo akta o sistemizaciji, morajo poslovni razlog utemeljiti na resnični poslovni situaciji, kar bi v prihodnosti lahko veljalo tudi za ostale delodajalce. Opustitev obveznosti imeti akt o sistemizaciji kot podlago za zakonito zaposlovanje, bi torej poleg lažjega, manj formaliziranega,

²⁶ V zadnjem času je moč zaznati pozitivne spremembe v zvezi s tem. V zadevi VIII Ips 182/2016, z dne 21. februarja 2017, je denimo VS menilo, da je potrebno ugotoviti ali je odpoved iz poslovnega razloga edina rešitev, ali pa obstajajo še kakšne druge učinkovite in primerne možnosti. V tej konkretni zadevi je VS menilo, da bi delodajalec lahko zmanjšal ali celo ukinil nadurno delo. Podrobneje o tem Debelak (2017), str. 1208-1209.

zaposlovanja, lahko prispevala tudi k primernejšim vzorcem ravnanja pri redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga in razumevanju slednjega.

5. PRAVICE, OBVEZNOSTI IN ODGOVORNOSTI IZ DELOVNEGA RAZMERJA

V tem sklopu bom ponudil in obrazložil svoja razmišljanja glede nekaterih pravic in obveznosti, katerih ureditev je tradicionalna in kot taka močno zakoreninjena. Zato se zavedam, da bi bil morebiten zakonski poseg vanje možen zgolj ob predhodnem intenzivnem socialnem dialogu. Poleg tega bi morebitne spremembe zakonske ureditve posameznih pravic zahtevale njihovo postavitev v širši kontekst, sicer bi bila posamezna rešitev lahko razumljena kot nekonstruktivna, kar pa nikakor ni moj namen. V tem delu se bom dotaknil pravice do odmora med delovnim časom v povezavi s polnim delovnim časom, v tistem sklopu ZDR-1, ki ureja vprašanja, povezana s plačilom za delo, pa v prvi vrsti povračilom stroškov v zvezi z delom.

5.1. Pravica do odmora med delovnim časom

Gre za standardno pravico, ki jo poznajo vse delovne zakonodaje držav EU, zelo verjetno pa tudi mnoge države onkraj te integracije. Delovnopravno to pravico umeščamo med ukrepe za zagotavljanje varnega in zdravega dela, tako to pravico umešča tudi Direktiva 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa – združena verzija.²⁷ Po vsebini gre za pravico delavca, da za določeno obdobje med dnevnim delovnim časom prekine z delom, v tem času pa zato ni pod pristojnostjo delodajalca, vsaj ne v smislu navodil in nadzora, kakršnih je delavec deležen med delovnim procesom. Direktiva v 4. členu ne določa dolžine odmora, saj to prepušča primarno socialnim partnerjem pri kolektivnem dogovarjanju, subsidiarno pa nalogo ureditve te pravice nalaga nacionalnemu zakonodajalcu. Ureditev te pravice v ZDR-1 je primerjalno-pravno med najugodnejšimi, saj večina držav odmor pogojuje z vsaj 6 urnim delovnim dnevom, dolžina pa pri

²⁷ UL L št. 216 z dne 20. 8. 1994, str. 9.

osem urnem delovniku redko dosega 30 minut. Menim, da je naša ureditev glede te pravice vzorna in pomembno prispeva k varnemu in zdravemu delu, zato spremembe pri obsegu odmora niso potrebne. Zagotovo pa je, zopet primerjalno-pravno, nenavadna zakonska rešitev, da se čas odmora šteje v delovni čas in da je kot tak plačan, kar pomeni, da se čas odmora šteje, kot da bi delavec delal. Iz tega razloga ZDR-1 poleg pojma delovni čas opredeljuje tudi pojem efektivni delovni čas, ki ob 40 urnem polnem delovnem času in petdnevni tedenski obremenitvi znaša 37,5 ur na teden. Menim, da ni potrebno, da se z zakonsko normo določa čas odmora kot čas dela, saj bi isti učinek dosegli z manjšim skrajšanjem polnega delovnega časa in neupoštevanjem odmora v delovni čas.²⁸ V 40 urnem delovnem tednu in izvzetim odmorom pa bi slovenski delavec praviloma ustvaril več kot danes v 37,5 urah. Po Evropi so (bile) razprave o skrajševanju polnega delovnega časa na manj kot 40 ur na teden, ponekod takšen polni delovni čas že poznajo. V Franciji v obsegu 35 ur, Belgiji 37 ur, v večini ostalih držav članic EU polni delovni čas še vedno znaša 40 ur.²⁹ Sicer je to vprašanje verjetno povezano tudi s produktivnostjo dela, a osebno dvomim, da slovenski delavec v 37,5 urah opravi toliko kot denimo delavec v Avstriji, kjer je odmor izvzet iz 40 urne tedenske obremenitve.

5.2. Pravica do povračil stroškov v zvezi z delom

ZDR-1 v 130. členu ureja povračila treh skupin stroškov, ki jih ima delavec v zvezi z delom: 1) stroškov prehrane med delovnim časom, 2) stroškov prevoza na delo in z dela in 3) stroškov, ki jih ima delavec pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju.³⁰ Pravico do povračila vseh teh skupin stroškov imajo delavci na podlagi samega zakona, gre torej za zakonske pravice. Če breme kritja tretje skupine stroškov v zvezi z delom brez težav naložimo delodajalcu, saj gre delavec na službeno potovanje na podlagi napolitve s strani delodajalca, tam pa opravlja dela in naloge po pogodbi o zaposlitvi, to ne drži pri prvih dveh skupinah stroškov. To, da delodajalec krije tudi te stroške, je v naši

²⁸ V primeru, da bi v prihodnosti prišlo do izvzetja časa odmora iz delovnega časa, bi bilo na ravni kolektivne pogodbe vedno možno dogovoriti, da se odmor všteva v delovni čas.

²⁹ Vir: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_comparative_analytical_report/field_ef_source_documents/ef1726_-_developments_in_working_time_2015-2016_updated_08092017.pdf

³⁰ Samo slednje pravilno poimenujemo lahko tudi kot potne stroške.

delovnopравни ureditvi predvideno zato, ker je od nekdaj tako, delavci in sindikati to pravico razumejo kot pridobljeno pravico in kot pomemben korektiv plačnemu sistemu oz. plačni politiki. In to zadnje vsekakor drži. Osebo menim, da so povračila stroškov prehrane in prevoza na delo in z dela kot zakonski pravici preživeti in bi ju veljalo ukiniti, vsaj kot zakonski pravici. Sta kljub tradiciji tako nenavadni, da v praksi pogosto predstavljata poligon za zlorabe, tako delavcev, kot tudi delodajalcev. Prvih, ker v stroških prevoza vidijo pomemben vir dohodka in neredko uveljavljajo povračilo od kraja, kjer dejansko ne bivajo, drugih, ker s povračili stroškov nadomeščajo izplačila namerno prenizkih plač, saj imajo stroški drugačni davčni tretma kot plača. Mnogo primerneje in higiensko bi bilo vzpostaviti korekten in pravičen plačni sistem, ki bi zagotavljal primerno plačilo za delo, kjer ne bi bilo potrebno manke pri odmeni za delo iskati v zakonitem ali nezakonitem plačevanju stroškov. Ob tem pa ne gre zanemariti ali si zatiskati oči pred dejstvom, da številni delodajalci, kljub prenizkim plačam, delavcem stroškov ne vračajo ali jih vračajo nezadostno. Z ukinitvijo povračila stroškov prevoza na delo in z dela pa bi pomembno vplivali tudi na enake možnosti vseh kandidatov za prosta dela, saj delodajalec ne bi bil več motiviran za izbiro tistega, ki je doma bližje delovnemu mestu in ki kot tak predstavlja nižji strošek dela. Nikakor pa ne nasprotujem ohranitvi ali ureditvi pravic do povračila stroškov v zvezi z delom v kolektivnih pogodbah, saj zagotovo obstajajo dejavnosti ali delodajalci, kjer bi bila povračila teh stroškov potrebna in primerna. Prav tako menim, da črtanje pravice do povračila stroškov prehrane iz ZDR-1 ne bi spremenilo prakse v številnih (proizvodnih) podjetjih, kjer imajo organizirano prehrano v času odmora med delovnim časom.

Ker seveda zgolj ukinitve pravic do povračil stroškov prevoza na delo in z dela ter stroškov prehrane ni primeren ukrep, bi bilo sočasno z ukinitvijo potrebno poseči tudi v zakonsko ureditev plače. Najbolj primerno bi bilo po mojem mnenju kot zakonsko pravico določiti 13. plačo v isti višini, kot jo delavec prejme 12 krat na leto. Slednja zelo preprosta ukrepa, z vidika socialnih partnerjev sicer zagotovo ne tako preprosta, bi najširše področje plačila za delo, kamor za potrebe tega članka umešчам tudi stroške, naredila bolj transparentnega, pravičnega, ter tudi pravno bolj vzdržnega. Ob tem pa se zavedam, da bi bilo področje plač tudi v gospodarstvu lahko deležno drugih, temeljitejših sprememb, za kar pa je med socialnimi partnerji še težje doseči želeno raven konsenza. Sam se v druga vprašanja v zvezi s plačami v tem prispevku ne spuščam, saj gre za materijo, ki bi zaradi kompleksnosti in obsežnosti morala biti obdelana v samostojnem prispevku. Zato naj zgolj omenim le eno dejstvo iz vsakdana,

ki se mi kot delovno-pravniku zdi vsaj neprimerna. Izjemno pogosta praksa je, žal tudi v javnem sektorju, da v pogodbah o zaposlitvi določene osnovne plače za posamezno delo ali delovno mesto, izrazito odstopajo od minimalne plače. Slednje je sporno najmanj z vidika pravičnosti, to je primerne vrednotenja dela tistih, katerih osnovna plača pa dosega raven minimalne plače. Ob izplačilu plače so tako delavci različnih tarifnih razredov plačani enako. To je za tiste z višjo stopnjo izobrazbe ali tiste, ki opravljajo težja, zahtevnejša in bolje plačane dela, izrazito destimulativno. Plača pa ima poleg socialne in ekonomske funkcije tudi motivacijsko funkcijo, ki je v takih primerih povsem prezrta.

6. ZAKLJUČEK

V prispevku sem želel opozoriti na nekaj izbranih vprašanj oz. zakonskih rešitev, ki bi bile lahko v bližnji prihodnosti deležne sprememb. Ponovno poudarjam, da gre za rešitve, ki v strukturnem smislu ne bi spreminjale sistema in koncepta individualnih delovnih razmerij v Sloveniji. Zahtevale pa bi resen miselni premik, za kar bi bilo potrebno tudi nekaj poguma. Slednji bi bil zaželen tudi glede vprašanj, ki jih v tem prispevku izrecno ne izpostavljam. O njih pa ob kakšni drugi priložnosti.

LITERATURA IN VIRI

- Debelak, M., Prenehanje pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, Podjetje in delo, št. 6-7/2017, str. 1193-1212.
- Gissel, R., Arbeitnehmerschutz für den GmbH- Geschäftsführer, Karl Heymanns Verlag KG, Köln u.a. 1987.
- Inšpektorat RS za delo, Poročilo o delu za leto 2016, (vir: http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/LETNA_POROCILA/LP_2016_konc_skupno.pdf; dostopno 20.3.2018).
- Henssler M., Das Anstellungsverhältnis der Organmitglieder, Recht der Arbeit (RdA), 1992, str. 289.
- Končar, P., v: Bečan, I. (et. al.), Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, GV založba, Ljubljana, 2008, komentar k 8. členu.
- Korpič-Horvat, E., v: Bečan, I. (et. al.), Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, GV založba, Ljubljana, 2016, komentar k 22. členu.
- Počivavšek, J. K., Redefinicija odpovednih razlogov in kaj je nesposobnost delavca, Delavci in delodajalci, št. 2-3/2017, str. 221-241.

- Senčur Peček, D., Delovnopравни položaj direktorjev, doktorska disertacija, Pravna fakuleta v Ljubljani, maj, 2007.
- Schlachter, M., 1999/70/EC: Fixed term contracts, v Schlachter, M. (ed.): EU Labour Law, A Commentary (2015), str. 239-242.
- Tičar, L., Nove oblike dela- kdo in v kakšnem obsegu naj uživa delovnopravno varstvo? Manet, 2012.
- Tičar, L., komentar k 22. členu, v: Končar, P.(ur.), Tičar, L.(ur.) Delovna razmerja z e-komentarjem ZDR-1, Tax-fin-lex.

- Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list RS št., 42/02, 103/07.
- Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list RS, 14/90, 5/91, 71/93, popr. 2/94.
- Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list RS, 21/13, 52/16.
- Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja, Uradni list SFRJ, št. 60/89, 42/90.
- Direktiva 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP, UL L št. 175 z dne 10. 7. 1999, str. 43.
- 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, str. 9.

Regulation of Some Institutes of Individual Employment Relationships Today and in the Future

Luka Tičar*

Summary

Slovenian individual employment relationships have been regulated by a modern law since 2003, when the Employment Relationships Act (ZDR/02) was adopted in the independent Slovenia. At that time, it was an extremely important step towards the establishment of a modern contractually oriented employment relations at the formal level. Until 2003, two acts were in force: the ZDR/90, adopted before Slovenia became independent, and the federal one covering this field. Both of them, firstly, did not regulate the central institute of employment relations, namely employment contracts, and secondly, they did not adequately reflect the socio-economic changes which were a consequence of the emergence of the new state in the early 1990s.

Approximately five years after the ZDR/02 came into force, the act was extensively amended (ZDR/02-A), as a response of the legislator to the findings of both, the case-law and the social partners (workers' and employers' organisations) as well as in part also of the legal experts. The most pronounced changes referred to the regulation of termination of employment contract that is of regular dismissal by the employer with which some of the wishes of employers for easier dismissal were accepted. Among others, the term 'type of work' was introduced which supplemented and broadened the until then smallest organisation unit of the work process, the workplace. In the area of ban of discrimination, the act was supplemented by the notions of harassment, sexual harassment and mobbing. What we consider a matter of great importance is the still valid provision on the ban on the conclusion of civil law contract if definite elements of employment relationship exist.

In 2013, during the peak of the economic crisis, labour legislation was again subjected to major changes. They were so numerous that it was necessary

* Luka Tičar, PhD, Assistant Professor at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenia
luka.ticar@pf.uni-lj.si

to adopt a new law, the ZDR-1. Interventions in the regulation were more pronounced. The dismissals were made even easier than before; apart from that, the legislator took more vigorous steps towards limiting the fixed-term employment for a definite period of time for the agencies offering temporary employment, thus seeking to reduce segmentation in the labour market.

The author offers some suggestions for the amendment of some segments of the present regulation. The attention is first paid to the systematization act which is considered as a key employment document. The author argues that this act should no longer be understood as a binding legal basis for the conclusion of an employment contract but rather as an organizational tool of the employer for the purpose of organizing work processes and assessing the personnel needs for them. The second area of the proposed developmental practices aim at two specific forms of employment contract, namely a fixed-term contract and a managerial contract. Of particular interest here is the topic of the first fixed-term employment contract which is as a rule followed by another in practice.

The Slovenian legal system of labour relations is strongly marked by the unique arrangement of the rest during working hours and payment for work in the broadest sense. Legal regulations of the ZDR-1 namely also include cash benefits which do not have the nature of remuneration for work, but for costs related to labour.