

Izobraževanje delavcev – med pravico in dolžnostjo

Ksenija Saje

1 Uvod

Pravilno izobraževanje in usposabljanje delavcev ob pravem času pomeni zagotavljanje prednosti podjetja na trgu iz vidika dobičkov, povečane produktivnosti, znanja, zvestobe in prispevka k delu v podjetju (Heathfield, 2015). Pomembno vlogo pri vzpodbujanju in izvajanju izobraževanja ima država, na širši ravni Evropska Unija. Eden izmed temeljnih ciljev Evropske unije je večja gospodarska rast, to pa lahko dosežemo tudi s povečanjem vlaganj v izobraževanje in razvoj. Evropska komisija si je v strategiji Evropa 2020 kot temeljne cilje, ki jih želi doseči, zastavila spremembe na področju zaposlovanja, inovacij, izobraževanja, socialne vključenosti, podnebja ter energije, vse to pa bi naj dosegla do leta 2020 (Evropska komisija, 2015). Iz strategije Evropa 2020 izhaja, da ljudje potrebujejo nova znanja in spretnosti, da bodo uspešni v novih gospodarskih razmerah, zato strategija vsebuje predloge reform za izobraževanje in usposabljanje. Poglavitni postavljeni cilj na področju izobraževanja je doseči manj kot 10 % mladih, ki prezgodaj opustijo šolanje in vsaj 40 % oseb med 30. in 34. letom z visokošolsko izobrazbo, s poudarkom, da boljša izobrazba znižuje revščino in izboljšuje zaposljivost (ibidem, 2015). Znanje na eni strani postaja glavni vir blaginje in moči, na drugi strani pa vir razlik med narodi, regijami, podjetji in ljudmi (Castells, 1996, v: Lundvall et al., 2002, str. 5). Inovacije, ki temeljijo na specifičnem znanju, predstavljajo glavno konkurenčno prednost (ibidem, str. 5). Lundvall navaja, da trg dela teži k novim oblikam segmentacije med delavci, in sicer jih deli na tiste, ki so mobilni iz razloga prostovoljne prostovoljnega posodabljanja svojih znanj, in na tiste, ki tvegajo neprostovoljno mobilnost zaradi neposodobljenih znanj (ibidem, str. 6). Pomen izobraževanja za gospodarski napredek, ki je osnovni cilj in težnja Evropske unije, posameznih držav članic (torej tudi Slovenije) in podjetij, je izjemen, zato se morajo poleg same države tega zavedati tako delavci kot delodajalci.

Delavci radi slišimo o svojih pravicah, ki jih imamo v okviru svojega delovnega razmerja, nekoliko manj pa morda o naših dolžnostih, čeprav so enako pomembne kot pravice. Med pravice in dolžnosti delavca spada tudi pravica in dolžnost delavca, da se izobražuje. Izobrazba je v sodobni družbi vrednota in kot takšna zelo pomembna tako za uspešno opravljanje dela v nekem delovnem razmerju, kot tudi za druga področja, s katerimi je delavec posredno ali neposredno povezan. Delovnopravna zakonodaja nam hkrati ponuja pravico, da se izobražujemo, hkrati pa nam nalaga dolžnost izobraževanja. Izobraževanje kot pravica ni zagotovljena le z Zakonom o delovnih razmerjih (ZDR-1), ampak je na najvišji ravni v državi zapisana že v Ustavi RS, ki daje tej tematiki splošno in najširšo podlago, velik pomen pa pripisuje tudi aktivnosti na ravni države. Navedena tematika izhaja tudi iz številnih mednarodnih dokumentov. Namen instituta izobraževanja je jasen: izobraževanje je ne glede na vzgib delavca, zakaj se je pričel izobraževati, nujno in potrebno, saj to prinaša koristi tako delavcu kot njegovemu delodajalcu, državi ter nenazadnje Evropski Uniji, saj zagotavlja gospodarski napredek in rast, ki je temeljni cilj strategije Evropa 2020. Ločimo različne vzgibe, zaradi katerih sploh lahko pride do razmišljanja o tem, ali se bo delavec izobraževal ali ne. Delavčeva želja po izobraževanju je lahko na eni strani povezana z delom, ki ga opravlja, ter mu je izobraževanje potrebno omogočiti, da bo delo znal boljše in bolj kvalitetno

opravljati, lahko je povezana z željo po novih znanjih, ki niso povezana z delom, ki ga opravlja v delovnem razmerju, ampak delavec želi poleg že obstoječih znanj pridobiti še neka nova znanja, ki jih do sedaj ni imel. Po drugi strani pa lahko gre za delavčevo dolžnost, da se izobražuje za potrebe delovnega procesa, ne glede na njegovo željo, ki bi jo imel po izobraževanju, ter mu to odredi delodajalec.

2 Izobraževanje delavcev

V 170. členu ZDR-1 je določeno, da:

- ima delavec pravico in dolžnost do stalnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja v skladu s potrebami delovnega procesa, z namenom ohranitve oziroma širitve sposobnosti za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi, ohranitve zaposlitve ter povečanja zaposljivosti (prvi odstavek 170. člena ZDR-1);
- delodajalec je dolžan zagotoviti izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje delavcev, če tako zahtevajo potrebe delovnega procesa ali če se je z izobraževanjem, izpopolnjevanjem ali usposabljanjem možno izogniti odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga. V skladu s potrebami izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja delavcev ima delodajalec pravico delavca napotiti na izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje, delavec pa ima pravico, da sam kandidira (prvi odstavek 170. člena ZDR-1).

Pravica do izobraževanja daje delavcu upravičenje, da nekaj zahteva od delodajalca. Če se želi ali mora izobraževati v interesu delovnega razmerja, mu delodajalec to mora omogočiti. Če se želi izobraževati v lastnem interesu, mu delodajalec tega ne sme preprečiti. Ker gre za pravico, se delavec lahko sam odloči, ali jo bo izkoristil ali ne. Izbere torej lahko, da se bo izobraževal, lahko pa izbere, da se ne bo izobraževal. Od delavca je tako odvisno, ali bo svojo pravico izkoristil ali ne. Pravico do izobraževanja delavec ima in je ne more izgubiti le zato, ker je ne bi izkoristil ali je ne bi želel izkoristiti, ta pravica pa delavcu pripada ves čas, ko je v delovnem razmerju.

Dolžnost izobraževanja delavca izhaja iz zakona, in delavcu nalaga aktivno ravnanje, ki je povezano z izobraževanjem. Delavec ob tem nima možnosti, da bi se lahko sam odločil, ali bo svojo dolžnost izpolnil ali ne, sploh če ne želi trpeti sankcij v zvezi s tem. Dolžnost izobraževanja delavcu nalaga, da se mora izobraževati, ker v nasprotnem primeru lahko sledijo sankcije. Zakaj delavca „lahko“ doletijo sankcije? Odgovor je večplasten. Ni namreč nujno, da se bo delodajalec odločil za sankcioniranje delavca, ker se delavec ni udeležil izobraževanja, ali se ga ni želel udeležiti, ampak bo takšno ravnanje lahko ostalo „nekaznovano“ (delodajalec je morda ne glede na delavčevo opustitev zadovoljen z njegovim delom). Najhujša sankcija iz vidika delavca bi bila v današnjem času ob tehtanju vrednote zaposlitve, ponavadi odpoved delovnega razmerja, vendar je to odvisno od tega, kakšen pomen je imelo določeno izobraževanje za delovni proces, zlasti pa, ali je bilo nujno ali ne. Vsekakor sodi opustitev dolžnosti izobraževanja med kršitve dolžnosti iz delovnega razmerja. Najhujše sankcije bi verjetno uporabil delodajalec, ki ne bi bil zadovoljen z delom delavca, ali pa bi izobraževanje predstavljalo pogoj, da se lahko delovni proces v podjetju sploh nadaljuje. Delodajalec, ki na primer želi, da delavec ostane na delovnem mestu, saj je z njegovim delom zadovoljen ter želi nadaljevanje delovnega razmerja, pa bo verjetno raziskal razloge, zakaj je do takšne situacije prišlo, in v zvezi s tem tudi povprašal delavca, nato pa poskusil najti ustrezno rešitev za oba. Delodajalec bo moral upoštevati tudi, da sicer res gre za dolžnost,

vendar nihče ne more prisiliti delavca, da se udeleži izobraževanja, če tega ne želi, seveda ob upoštevanju, da lahko delavca zaradi tega doletijo določene posledice. Tako pravica in dolžnost izobraževanja sta torej vedno možnosti, glede katerih v končnem izidu delavec sam opravi izbiro.

Izobraževalni proces je tako v interesu delavca kot delodajalca . Pravica delavca, ki zahteva od delodajalca, da mu omogoči izobraževanje, mora biti v delovnih razmerjih postavljena v ospredje, delavci pa bi morali že sami imeti željo po nenehnem izobraževanju, tako v okviru delovnega razmerja ali izven tega. Vsako novo znanje, naziv ali strokovna usposobljenost, ki jo delavec pridobi, je naložba v delavca samega. Delavec poleg novih znanj pridobi nove izkušnje, izpopolni določene socialne veščine, pridobi nova poznanstva, itd. Učinki izobraževanja imajo pomemben vpliv na življenje in delovanje delavca, tako v zasebnem življenju kot na delovnem mestu. Iz vidika večje socializacije delavca šolanje vpliva na to, da usvoji kognitivna orodja za razumevanje sveta, za uspešnejše reševanje problemov in vprašanj, s katerimi se sooča, za lažje prilagajanje novim situacijam, znanje vpliva na delavčevo vedenje o svetu, delavec pa pridobiva tudi znanja, ki jih potrebuje za opravljanje določenih del, za ohranjanje fizičnega in psihičnega zdravja, prav tako pridobiva znanja, preko katerih razume pomen delovanja političnega in naravnega okolja, v katerem živi (Barle, 2007, str. 10). Šolanje po prepričanju Barletove (ibidem, str. 10) v veliki meri vpliva na oblikovanje vrednot, predvsem pa na oblikovanje presoje. Znanje odpira pot do dobro plačanih služb, položajev in moči, ki niso dostopna tistim, ki se ne izobražujejo, ne glede na njihove osebne kvalitete (Pallas, 2000, in Kerckhoff, 1976, v: Barle, 2007, str. 10-11). Družba je organizirana na tak način, da povezuje šolanje s položaji, šolani ljudje pa imajo bolj zaželeno lastnosti (Mayer, 1977, 85, v: Barle, 2007, str. 10-11). Teorije slonijo na prepričanjih, da so bolj izobraženi ljudje bolj fleksibilni, lažje rešujejo probleme ter so na splošno bolj razgledani (Pallas, 2000, 502, v: Barle, 2007, str. 11).

Vse navedeno bi moralo biti razlog, da bi si tako delavci kot delodajalci želeli vedno novih znanj in posledično udeležbe delavcev na izobraževanjih.

2.1 Izobraževanje delavca kot pravica

Ko govorimo o pravici delavca, da se izobražuje, ločimo možnosti:

- izobraževanje bo vplivalo na delovni proces, potrebo izrazi sam delavec

Delavec ugotovi, da za nadaljevanje svojega dela lahko pridobi nova znanja in veščine, ki mu bodo v delovnem razmerju ali olajšala delo ali omogočila napredek, da bo lahko bolje opravljal svoje delovne naloge, da bo z določenim izobraževanjem pridobil znanja, ki mu bodo omogočila boljše delo s svojimi sodelavci ali s strankami, lahko gre za izobraževanje za delo z določenimi orodji, ki jih delavec potrebuje pri svojem delu, ipd. Izobraževanje je v interesu delavca, saj meni, da določena znanja potrebuje . Delodajalec lahko v tej zahtevi delavca prepozna potencial in ugotovi, da je takšno izobraževanje delavca tudi v njegovem interesu, ter delavca sam napoti na izobraževanje, lahko pa po drugi strani ugotovi, da pa to ni v njegovem interesu, ali pa poda zaključek, da delavec novih znanj ne potrebuje pri svojem delu. Od vsebine tega, kaj ponuja izobraževanje, je odvisno, ali delodajalec mora delavca napotiti na določeno izobraževanje ali ne. Če gre za takšno pridobitev novih znanj, ki so nujno potrebna za nadaljnje opravljanje dela, ali ohranitev delovnega mesta, delodajalec mora delavcu omogočiti izobraževanje. Če ne gre za takšna znanja, je to v njegovi izbiri, torej se

delodajalec lahko sam odloči, ali bo delavca napotil na izobraževanje ali ne. Navedena delitev je pomembna iz razloga, ker napotitev na izobraževanje prinese za delodajalca določene pravice in finančne posledice, za delavca pa prav tako določene pravice in obveznosti. V vsakem primeru se mora delodajalec zavedati, da pa je potrebno vlagati v delavčevo znanje, saj je to njegov potencial in tudi kapital naprej za delodajalca.

- izobraževanje je v interesu delavca, delavec sam izrazi potrebo, vendar izobraževanje nima neposredne zveze s samim delovnim razmerjem

Delavec lahko včasih sam izrazi željo, da bi odšel na izobraževanje, čeprav to nima posebne povezave z delovnim procesom, v katerega je vključen, posledično pa izobraževanje ne bo imelo vpliva na opravljanje dela pri delodajalcu. V tem primeru je v izključni odločitvi delodajalca, ali bo delavca napotil na izobraževanje ali ne, ter tega ne rabi storiti. Delavec se lahko v vsakem primeru izobražuje ne glede na delovno razmerje, in mu delodajalec tega ne more in ne sme preprečiti.

Od te posplošene delitve je odvisno, kakšne posledice bodo nastale za delavca in delodajalca, če bo prišlo do izobraževanja. Postavi se vprašanje, ali bo delodajalec delavcu omogočil dneve odsotnosti, ali mu bo izobraževanje plačal, ali ga bo sam napotil na izobraževanje, ali mu bo omogočil študijski dopust, ali bo sklenil po končanem izobraževanju z delavcem novo pogodbo o zaposlitvi za drugo delovno mesto, ali bo delavec zavezan delati pri delodajalcu po končanem šolanju tudi naprej, kako bo s stroški, v kolikor delavec izobraževanja ne bo končal, ipd.

Ni torej odveč poudariti, da mora delodajalec delavcu omogočiti izobraževanje, ki se nanaša na delovni proces delavca, vsa ostala izobraževanja pa so v lastnem interesu delavca, ter mu delodajalec takšnih izobraževanj ni dolžan posebej omogočati.

2.2 Izobraževanje delavca kot dolžnost

Imeti zaposlitev je v današnjih časih, ko govorimo o pomanjkanju delovnih mest, kar občutijo na svoji koži predvsem mladi iskalci zaposlitve, dobrina, ki je ne premore vsakdo. Kljub temu se pogosto dogaja, da pa tisti, ki zaposlitev imajo, le-to raje opustijo, kot da bi nadgradili svoje znanje, čeprav je njihova prihodnost zaradi tega negotova.

Delodajalec lahko v okviru dolžnosti, ki jih ima delavec v delovnem razmerju, delavcu odredi, da se mora udeležiti izobraževanja, če gre za potrebe delovnega procesa, ali z namenom ohranitve ali širitve sposobnosti za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi, ali da delavec ohrani zaposlitev, ali z namenom povečanja njegove zaposljivosti. Delavec se mora v takšnem primeru udeležiti izobraževanja ter ga ne sme odkloniti, če ne želi kršiti svojih pogodbenih dolžnosti iz delovnega razmerja. V hujših primerih bi odklonitev udeležbe na izobraževanju lahko vodila tudi v odpoved pogodbe o zaposlitvi in s tem prenehanje delovnega razmerja. Ponavadi takšna posledica ni v interesu ne delavca in ne delodajalca.

Da je izobraževanje izrednega pomena, je ZDR-1 poudaril njegov pomen z izrecno določbo o tem, da se mora delavec izobraževati tudi takrat, ko čaka na delo doma zaradi delodajalčevečasne nezmožnosti zagotavljanja dela (začasni presežki), v tem primeru pa ima pravico do povračila stroškov v zvezi z delom, tako prehrane, prevoza, službene poti (Kresal Šoltes et al., 2014, str. 106).

Dolžnost izobraževanja je v interesu delodajalca, saj v nasprotnem primeru delavec v primeru pomanjkanja novih in potrebnih znanj za njegovo delo, ne bi mogel ustrezno opravljati svojega dela, to pa bi vodilo k temu, da ga delodajalec ne bi več potreboval. Takšni primeri se na primer pokažejo, ko gre za napredek, ter delodajalec spreminja vsebino in obseg svojega poslovanja, pri tem pa delavci naenkrat potrebujejo nadgradnjo svojih že obstoječih znanj, ali usvojitev novih znanj. V takšnem primeru se delovni proces, če se delavec ne bi želel ustrezno izobraziti, v prejšnjem obsegu ne bi mogel nadaljevati.

2.3 Pomembnost sklenitve pogodbe o izobraževanju

Zelo priporočljivo je, da se delodajalec in delavec natančno dogovorita o tem, kakšne bodo pravice in obveznosti enega ali drugega med in po končanem izobraževanju. To lahko storita s sklenitvijo pogodbe o izobraževanju, ter si prihranita marsikatero neprijetnost v zvezi z razlaganjem tega, kaj sta se v resnici dogovorila.

Pogodba o izobraževanju ni posebej opredeljena v zakonu, nima določenih obveznih sestavin ter se zanjo ne zahteva pisna oblika. Lahko je dogovorjena le ustno. V pogodbi se stranki dogovorita o svojih pravicah in obveznostih. Mnenja sem, da je sklenitev takšne pogodbe zelo pomembna in se ji stranki ne bi smeli izogibati, prav tako je zelo priporočljivo pogodbi dati pisno obliko, iz razloga lažje dokazljivosti glede tega, kaj sta se stranki dogovorili. Ker lahko delavec in delodajalec prosto skleneta pogodbo o tem, kakšne so pravice in obveznosti katerega izmed njiju, je brez dvoma potrebno, da se te pravice enega in drugega razčlenijo in natančno zapišejo, zlasti če bi kasneje prišlo med njima do spora na sodišču. Če imata obe strani pošteno namene, bi morali ob predhodnih pogajanjih doseči ustrezno vsebino pogodbe za obe strani, ter se je nato obojestransko držati.

Delavec in delodajalec praviloma določita in opredelita v pogodbi pravice in dolžnosti obeh. Ker vsebina ni nikjer določena, in lahko prosto urejata vsebino pogodbe, sem mnenja, da se je potrebno v pogodbi o izobraževanju dogovoriti predvsem o naslednjih okoliščinah :

- kako bo z odsotnostmi delavca, saj se predvideva, da bo delavec za izobraževanje potreboval več časa (dopusti, redni/izredni),
- ali bo delavec po končanem izobraževanju prejel v podpis novo pogodbo o zaposlitvi za drugo delovno mesto ali ne,
- določila glede nadomestila plače,
- kako bo s plačilom stroškov izobraževanja, kotizacij, potnih stroškov, šolnine,
- kakšni so roki dokončanja izobraževanja, torej v kakšnem čas mora delavec izobraževanje dokončati,
- kakšne bodo posledice nedokončanja izobraževanja (ali mora delavec vrniti stroške ali ne, ter katere),
- ali ima delavec do delodajalca kakšne obveznosti po končanju izobraževanja (na primer ali mora pri istem delodajalcu ostati še določen čas v delovnem razmerju), ipd.,
- ter kakšne bodo posledice neizpolnitve posameznih zapisanih določil.

Ker gre za svobodno urejanje razmerij med delavcem in delodajalcem, se lahko stranki dogovorita marsikaj, tudi za veliko večje ugodnosti, ne moreta pa se dogovoriti za manj, kot bi to omogočala delavcu zakon ali kolektivna pogodba. Minimum pravic delavcu vedno pripada, seveda v odvisnosti od tega, ali se izobražuje v interesu delodajalca ali v lastnem interesu.

Stranki se torej lahko dogovorita pravzaprav karkoli, morata pa vsebino takšne pogodbe nato izpolniti, glede na to kar sta se dogovorili.

3 Primeri, dileme in problematika iz prakse

• Več interesentov za izobraževanje

Kadar je izobraževalni proces v interesu delodajalca, delodajalec napoti delavca na izobraževanje ali usposabljanje. Problem bi se lahko pojavil, ko ima delodajalec več delavcev, in vsi izpolnjujejo kriterije za to, da bi bili lahko napoteni na izobraževanje. ZDR-1 v drugem odstavku v povezavi s prvim odstavkom 6. člena določa, da je prepovedana diskriminacija delodajalca glede na osebne okoliščine delavcev (narodnost, raso ali etnično poreklo, nacionalno in socialno poreklo, spol, barvo kože, zdravstveno stanje, invalidnost, vero ali prepričanje, starost, spolno usmerjenost, družinsko stanje, članstvo v sindikatu, premoženjsko stanje ali drugo osebno okoliščino v skladu s tem zakonom, predpisi o uresničevanju načela enakega obravnavanja in predpisi o enakih možnostih žensk in moških), ter mora delodajalec zagotavljati vsem delavcem pri usposabljanju, izobraževanju, dajanju možnosti napredovanja, enako obravnavo, ne glede na prej opisane osebne okoliščine. V primeru, da bi delodajalec omogočil izobraževanje le enemu delavcu, drugim pa ne, čeprav bi to želeli, bi bil podan razlog, zaradi katerega bi lahko delavci upravičeno šteli, da so bili diskriminirani. Na kateri podlagi, pa bi to bilo odvisno od utemeljitve diskriminiranega delavca. Seveda ne smemo pozabiti, da je vedno in povsod potrebno presojati vsak primer posebej, saj se zelo redko najmeta dva popolnoma identična primera, ki bi ju bilo potrebno popolnoma enako rešiti.

Diskriminacija pomeni manj ugodno obravnavanje enega delavca nasproti temu, kako je obravnavan drugi delavec.

Vendar pa je v petem odstavku 6. člena ZDR-1 določeno, da različno obravnavanje, ki temelji na kateri od osebnih okoliščin, ne pomeni diskriminacije, če zaradi narave dela oziroma okoliščin, v katerih se delo opravlja, določena osebna okoliščina predstavlja bistven in odločilen pogoj za delo in je takšna zahteva sorazmerna ter upravičena z zakonitim ciljem. Delodajalec lahko zasleduje popolnoma upravičeno interes, da se točno določen delavec izobrazbi za delo, saj lahko ima po njegovem prepričanju lastnosti, zaradi katerih bo edini zmožni šolanje, ter nato uspešno nadaljeval delo na višjem položaju, ipd. V kolikor bi prišlo do spora v tem smislu, pa mora delodajalec dokazati, da ni kršil načela enakega obravnavanja oziroma prepovedi diskriminacije (šesti odstavek 6. člena ZDR-1).

• Povrnitev stroškov izobraževanja

Delodajalec v primeru, da gre za napotitev delavca na izobraževanje, le temu povrne stroške. Ni pa delodajalec tega dolžan narediti v vsakem primeru. Samo razlog, da se nekdo odloči za študij, še ne pomeni, da mu mora delodajalec vrniti nato šolnino, sploh če je bilo izobraževanje le v interesu delavca.

• Nujnost pridobitve izobrazbe in udeležitve na izobraževanju

Včasih se pojavi situacija, da delavec za zasedbo nekega delovnega mesta potrebuje določeno izobraževanje ali usposabljanje, ki pa je nima, vendar kljub temu opravlja naloge iz tega delovnega mesta – jih ne glede na zahtevano višjo izobrazbo zna opravljati, nato pa delodajalec zahteva, da se ustrezno izobrazbi za to delovno mesto, ker ima sistemizirano takšno delovno mesto. Če delavec v dogovorjenem času tega ne bo storil, ne bo mogel v tem obsegu nadaljevati delovnega razmerja.

- *Obveznosti po končanem izobraževanju – prepoved naložitve prekomernih obveznosti*
Če se delavec in delodajalec dogovorita, da bo delavec po končanem izobraževanju ostal v delovnem razmerju pri istem delodajalcu še določen čas, mora ponavadi delavec v primeru predčasne odpovedi plačati delodajalcu sorazmeren del stroškov izobraževanja. Prekomerne pogodbene obveznosti delavca v primeru predčasne odpovedi pogodbe o zaposlitvi pri delodajalcu bi lahko pomenile neustaven poseg v svobodo dela (Kresal Šoltes et al., 2014, stran 107).

Kaj so sorazmerne ali nesorazmerne obveznosti, se presoja iz vidika vsakega posameznega primera posebej, ter ne moremo na splošno postaviti formule, ki bi natančno rekla, kaj je sorazmerno in kaj ne. Tako iz sodne prakse izhaja primer, kjer je sodišče zaključilo, da ni nezakonito, če sta se delavec in delodajalec dogovorila, da mora delavec po končanem izobraževanju pri njem delati še 10 let. Stranki sta namreč sklenili pogodbo o štipendiranju v takšnem obsegu, ter na tak način svobodno oblikovali svojo voljo (povzeto iz primera VDSS sodba Pdp 393/2013 z dne 18. 7. 2013). Zaradi načela pogodbene svobode strank (3. člen OZ) in načela o dispozitivni naravi določb OZ (2. člen OZ) imata pogodbenika možnost, da vprašanja posledic neizpolnitve oziroma zamude pri izpolnitvi pogodbenih obveznosti uredita že ob sklenitvi pogodbe. Iz tega primera izhaja, da je delavec prostovoljno sklenil veljavno pogodbo o izobraževanju, kjer je bil jasno določen rok in sicer, da je dolžan po končanem izobraževanju ostati na delu še dvakratno dobo trajanja izobraževanja. Delavec je nato opravljal študijske obveznosti 5 let, zato je bil dolžan opravljati svoje delo pri delodajalcu brez posledic še 10 let.

Takšni primeri so upravičeni še posebej takrat, ko gre za delavce, ki jih je težko najti ali dobiti v delovno razmerje, ter je delodajalec delavca poslal na izobraževanje ravno iz tega razloga. Določena izobraževanja so tudi izjemno draga, ter je interes delodajalca, da delavec ostane v delovnem razmerju pri njem. Iz primera VDSS sodba Pdp 257/2011 z dne 12. 5. 2011 izhaja, da se je delavka že s pogodbo o zaposlitvi zavezala, da bo v primeru prenehanja delovnega razmerja po njeni volji ali krivdi povrnila delodajalcu stroške izobraževanja, ki so nastali v zadnjih dveh letih. Ta pogodbena določba temelji na kolektivni pogodbi delavke, nanaša pa se na znanja, s katerimi bi delavka po prenehanju delovnega razmerja lahko uspešno konkurirala delodajalcu pri drugih delodajalcih.

So pa tudi drugačni primeri, kjer je sodišče zavzelo stališče, da pa je potrebno presojati sorazmerje tudi iz vidika višine plačila stroškov izobraževanja v primerjavi z zavezo delavca, kako dolgo bo nato po končanem izobraževanju še opravljal svoje delo pri njem. Sodišče je tako v primeru VDSS Pdp sodba 931/2011 z dne 16. 2. 2012 odločilo, da pa je določba v pogodbi o izobraževanju, ki delavca zavezuje, da ostane zaposlen pri delodajalcu še 5 let po opravljenem izpitu za nepremičninskega posrednika, v očitnem nesorazmerju s trajanjem izobraževanja za opravo izpita ter na tej podlagi nastalimi stroški. To določilo je opredelilo kot nično in ne more predstavljati podlage, na kateri bi delodajalec lahko uveljavljal vračilo vseh stroškov izobraževanja od delavca, ki je podal redno odpoved pogodbe o zaposlitvi pred potekom 5-letnega roka.

Na tem mestu bi opozorila tako delavca kot tudi delodajalca, da oba skrbno premislita o primernosti dolžine trajanja tega roka.

- *Pravica do nadomestila plače*

Kadar gre za izobraževanje v interesu delodajalca, ima delavec pravico do nadomestila plače v času, ko je bil na izobraževanju.

- *Vštevanje časa izobraževanja v delovni čas*

Čas izobraževanja se všteva v delovni čas, v kolikor gre za izobraževanje, ki se izvaja v interesu delovnega procesa.

- *Odsotnosti iz dela*

Delavec ima pravico do odsotnosti z dela, zaradi priprave oziroma opravljanja izpita, ko prvič opravlja izpit, to je v vsakem primeru, ne glede na dejstvo, ali se izobražuje za potrebe delovnega procesa ali v lastnem interesu; pravico do nadomestila plače pa ima za ta dan le, če se izobražuje v interesu delodajalca, v nasprotnem primeru pa pravico do neplačane odsotnosti iz dela.

Kot dan izpita se šteje tudi dan zagovora diplomskega dela, magistrske naloge ali doktorske disertacije (Krašovec, 2009, A.3/86).

- *Odstop delodajalca od pogodbe o izobraževanju*

Ni nujno, da lahko pride do odstopa od izobraževanja samo iz strani delavca, lahko se tako odloči tudi delodajalec. Iz primera VDSS sodba in sklep Pdp 1063/2008 z dne 26. 2. 2009 izhaja, da je delodajalec delavcu povedal, da odstopa od pogodbe o izobraževanju. Sodišče je zaključilo, da to ne pomeni, da je pogodba o izobraževanju prenehala veljati, saj delavec ni izrazil svojega soglasja s tem (delavec je namreč ob tem le molčal). Prav tako je delavec svoje obveznosti po pogodbi o izobraževanju v celoti izpolnil, zaradi česar je dolžan delodajalec zanj v celoti plačati šolnino, kot se je v pogodbi zavezal.

Navedeno kaže na dolžnost tega, da morata obe stranki izpolniti to, kar sta se dogovorili v pogodbi o izobraževanju, in da nobena izmed njiju brez soglasja druge ne more kar tako odstopiti od pogodbe ali si premisliti. Mnenja sem, da naj stranki, če sta kasneje ustno dogovorili, da se bodo določena pogodbeno določila kasneje spremenila, to tudi zapišeta kot aneks k pogodbi.

- *Delodajalec ne želi, da se delavec izobražuje*

Delodajalci se včasih „pretiranemu“ izobraževanju delavcev tudi upirajo, zlasti ko gre za izobraževanja, ki niso povezana z delovnim procesom. Navedeno počnejo na tak način, da delavcu omogočijo le zakonsko določen minimum pravic, ki ga ima, ter mu ne olajšajo izobraževanja s kakšnimi dodatnimi ugodnostmi. Nekateri delodajalci delavcu ne omogočijo niti tega. Poudarila bi, da je delodajalec dolžan delavcu zagotoviti minimalen obseg pravic, ki mu gredo po zakonu, ne glede na njegove interese ali odobravanje izobraževanja. Razlogi za takšno postopanje se najdejo zlasti v tem, da se delodajalci bojijo, da se delavec zaradi dodatnih obveznosti ne bo ustrezno posvečal svojemu delu, ki ga opravlja, da bo trpel pomanjkanje časa na vseh življenjskih področjih ter posledično izražal nezadovoljstvo tudi na delovnem mestu, da bo prekinil delovno razmerje takoj, ko bo imel neko izobrazbo, da bo več odsoten iz dela, saj bo potreboval več časa za izobraževanje, ipd.

Delodajalci bi se v zvezi z navedenim morali zavedati, da je zadovoljen delavec takšen delavec, ki bo doprinesel k poslovnemu uspehu podjetja več, kot nezadovoljen, četudi je izobraževanje le v njegovem lastnem interesu. Izobraževanje bo namreč vplivalo na delavca, saj se bo vključeval v širši družbeni krog, pridobival nova znanja in veščine, ki bodo pripomogla k timskeemu delu v podjetju, pridobival bo na fleksibilnosti, se skozi srečanja z drugimi posamezniki v izobraževanju učil tako verbalne kot neverbalne komunikacije, pridobival bo nova znanstva, zapolnjeval svoj čas z vključenostjo v novo okolje, ter na tak način ostal socialno vključen v družbo. Ta vidik je za produktivnost delavca zelo pomemben,

saj daje delavcu zadovoljstvo in motivacijo za boljše delo, tudi v delovnem razmerju.

4 Izobraževati se ali ne izobraževati se?

Moj odgovor je preprost: brez dvoma izobraževati se. Vsaka oseba z izobraževanjem pridobi na „vrednosti“, ter ji že pregovorno znanja, ki ga je pridobila, nihče ne more odvzeti.

Nova tehnična znanja iz stroke, osebnostna rast, nova poznanstva, pridobljene ustrezne komunikacijske veščine, vse to so le nekatere prednosti, ki jih delavec pridobi pri izobraževanju, ne glede na to, ali je izobraževanje v njegovem lastnem interesu ali interesu delodajalca. Izbira „neizobraževanja“ nam sicer ponudi več časa za druge stvari, vendar želja po novem znanju ne bi smela nikoli ugasniti, saj sem prepričana, da je izobraževanje, ne glede na svojo vsebino, krepitev uma pri človeku. Na katero stran se bo na koncu prevesila tehnika, ali v korist izobraževanja ali ne, pa se odloča vsak posameznik sam zase, pri tem pa mora res skrbno pretehtati možnosti, koristi, slabosti in tako pozitivne ali negativne posledice .

Po Vodovniku je eden izmed temeljev družbenega razvoja v sodobni družbi prav izobraževanje. Omogoča razvijanje človeških kompetenc in človeške ustvarjalnosti, prav tako pa posamezniku zagotavlja izboljševanje kakovosti življenja. Vodovnik v nadaljevanju navaja, da izobraževanje v širšem pomenu besede pomeni tudi aktivnosti pri razvijanju in uveljavljanju doktrine „vseživljenjskega izobraževanja“: v skladu s to doktrino je na primer evropska reforma visokošolskega izobraževanja, znana kot bolonjska reforma. Ob upoštevanju razvojnih teženj k temu, da se ljudje trajno izobražujejo, ter izpopolnjujejo znanja in sposobnosti, je zasnovan model visokošolskega izobraževanja. Prva stopnja študija naj študentom po tem visokošolskem izobraževalnem modelu zagotovi temeljna uporabna znanja v poklicu, druga in tretja stopnja pa poglobljena in splošnejša znanja (Vodovnik, 2014, str. 91).

Tudi Barletova (2007, str. 11-26) navaja nekatere učinke vpliva izobrazbe in izobraževanja na življenje posameznika, in sicer vpliv na znanje in kognitivni razvoj, na socialno-ekonomski položaj posameznika, na psihično zdravje in dobro počutje, vključenost v družbo in učinke na družbeni razvoj.

5 Zaključek

Vsako znanje, ki ga delavec pridobi po tem, ko je že v delovnem razmerju, je dodana vrednost k njegovemu delu, ne glede na to, ali pridobi to znanje v lastnem interesu ali interesu delodajalca. Delavec ima po končanem izobraževanju boljše instrumente za delo, saj ima več znanj, več širine in več veščin, ob tem pa gradi na temeljih, ki ga bodo spremljali celo življenje. Znanju in izobraževanju ne namenjata pozornosti le delavec in delodajalec, ampak širše tudi Evropska Unija, preko sprejete strategije Evropa 2020, katere pglavitni cilj je gospodarska rast in napredek.

Mnenja sem, da bi si morali tako delodajalci kot delavci ves čas prizadevati, da pridobivajo nova znanja, zlasti pa bi oboji morali prepoznati koristnost le-tega. V ospredju je pravica do izobraževanja, ter bi morala biti absolutno prednostno izpostavljena, mnogo manj pa dejstvo, da gre le za dolžnost. Tega se morata zavedati tako delavec kot delodajalec: delavec v smislu, da bo njegova vrednost na trgu zrasla, delodajalec pa iz enakih razlogov, saj bo večja

delavčeva vrednost koristna za delovno razmerje, delavec bo namreč bolje opravljalo delo ter bo imel večje kompetence in več znanj, izobraževanje pa nato poveča delavčevo mobilnost in fleksibilnost ter doprinese v podjetju h gospodarski rasti.

Ker iz samega izobraževanja izhajajo tudi nekatere pravice in obveznosti, sem mnenja, da je najbolj koristno, da tako delodajalec kot tudi delavec prepoznata koristnost sklenitve pogodbe o izobraževanju. V tem primeru ne more biti posebnega dvoma o tem, kaj sta se delavec in delodajalec dogovorila, pisna oblika takšne pogodbe pa daje sami vsebini še večjo težo, saj ne zavezuje le formalno, ampak že vedenje o tem, da je nekaj zapisano in opredeljeno, daje večjo težo in moralno zavezo obema strankama o spoštovanju njene vsebine.

Ob koncu bi poudarila, da obstajajo tako delavci, ki se želijo izobraževati, kot delavci, ki takšnih interesov nimajo. V današnji konkurenci in boju za delovna mesta, ki jih na trgu kronično primanjkuje, bi delavci morali še posebej skrbeti za to, da izpolnijo vse svoje pravice iz delovnega razmerja, ter izkoristijo tudi pravico do izobraževanja, ali se odzovejo dolžnosti. S tem bodo ustrezno poskrbeli tako za ohranitev svojega delovnega mesta, kot tudi za morebitno prezaposlitev ali kakšno drugo spremembo v tem smislu. Delodajalec namreč razen tega, da je sicer tudi zanj koristno, da se delavec vedno izobražuje, niti ne rabi posebej razmišljati o delavcu, ki se ne bi želel izobraževati ali izobraziti, če bi to bilo potrebno: na trgu je namreč množica iskalcev zaposlitve, med katerimi bo z lahkoto našel takšnega, ki se bo pripravil izobraževati v interesu delovnega razmerja. Glede na to še posebej poudarjam, da je nujno, da delavec pravico, ki mu je dana tudi na najvišji ravni, izkoristi in izkorišča, ter se ne poslužuje izobraževanja le kot svoje dolžnosti, delodajalec pa takšnega delavca ceni in mu čimbolj omogoča udeleževanje na izobraževanjih.

(1) Ustava RS v 57. členu določa, da je izobraževanje svobodno, osnovnošolsko izobraževanje obvezno in financirano iz javnih sredstev ter da država ustvarja možnosti, da si državljani lahko pridobijo ustrezno izobrazbo.

(2) Konvencija Mednarodne organizacije dela št. 140 o plačanem letnem dopustu za izobraževanje (1974), Konvencija Mednarodne organizacije dela št. 142 o poklicnem usmerjanju in strokovnem usposabljanju za razvoj človekovih sposobnosti (1975), Direktiva 2006/54/ES Evropskega parlamenta in sveta o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (2006), Evropska socialna listina (1999), Listina temeljnih pravic v Evropski uniji Evropskega parlamenta, Sveta Evropske unije, Evropske komisije (2000), Splošna deklaracija človekovih pravic Generalne skupščine Združenih narodov [resolucija št. 217 A(III)] iz leta 1948, itd.

(3) Ter bi moral biti v interesu države.

(4) Ki pa so ali pa tudi niso povezana z delovnim procesom.

(5) Iz primera VDSS sodba Pdp 1020/2013 z dne 29. 1. 2014 izhaja, da se delavec neupravičeno ni udeležil izobraževanja, čeprav je bil z izobraževanjem seznanjen, in zaradi česar mu je delodajalec izrekel opozorilo pred odpovedjo delovnega razmerja v skladu 83. členom ZDR. Delavec je kasneje ponovno kršil delovne obveznosti, zato mu je bilo delovno razmerje redno odpovedano iz razloga krivdne odgovornosti.

(6) Glede katerih (po pregledu objavljene sodne prakse) najpogosteje tečejo spori na sodišču, ter vsaka stranka po svoje razlaga vsebino dogovora. Podobno tudi Šetinc-Tekavc, M. (2001).

(7) Tako tudi Weber, N. (2015).

(8) Zanimiv je primer VDSS sodba Pdp 393/2014 z dne 15. 1. 2015, iz katerega izhaja, da je bila delavka napotena s strani delodajalca na določena izobraževanja, da so bila ta v interesu delodajalca, vendar pa je podpisala pogodbo o zaposlitvi, v kateri je bilo določeno, da je

dolžna v primeru, če preneha pogodba o zaposlitvi po njeni volji ali krivdi delodajalcu povrniti stroške funkcionalnih izobraževanj, izpopolnjevanj in usposabljanj, ki so nastali v obdobju zadnjih 12 mesecev pred prenehanjem delovnega razmerja, pa zanje ni bila sklenjena posebna pogodba. Udeležba na izobraževanjih je bila res njena delovna obveznost, vendar je pri tem bilo bistveno, da se je sama s podpisom pogodbe o zaposlitvi zavezala povrniti stroške teh izobraževanj – zato jih tudi morala povrniti.

(9) 9. člen OZ v prvem odstavku določa, da so udeleženci v obligacijskem razmerju dolžni izpolniti svojo obveznost in odgovarjajo za njeno izpolnitev.

(10) Na primer, ali bi se kot delavec počutil diskriminiranega, če bi skupaj s šefovo ženo kandidiral za neko izobraževanje, in bi bila izbrana ona kot primernejša oseba namesto njega?

(11) Če delodajalec napoti delavca na izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje iz razlogov iz drugega odstavka tega člena, nosi stroške tega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja delodajalec (četrti odstavek 170. člena ZDR-1).

(12) Sodišče je v primeru VDSS sodba Pdp 557/2010 z dne 27. 1. 2011 odločilo, da ko se je delavka odločila za podiplomski študij, le-ta ni bil v interesu delodajalca, zaradi česar ji le-ta tudi ni dolžan plačati stroškov, ki so ji v zvezi s študijem nastali. Tudi za njeno delovno mesto ni bila predvidena takšna izobrazba.

(13) Na primer tudi obveznost delavca je spoštovanje predpisov o varnosti in zdravju pri delu na podlagi 33. člena ZDR zato se mora delavec takšnega obveznega izobraževanja udeležiti. Takšen primer bi bil obvezno izobraževanje po HACCP sistemu, opustitev pa predstavlja hujšo kršitev obveznosti iz delovnega razmerja (delavci v živilski industriji morajo takšen preizkus in usposabljanje opraviti).

(14) Iz primera VDSS sodba Pdp 866/2011 z dne 17. 11. 2011 je razvidno, da je delavec imel pravico, da opravlja delo na delovnem mestu, za katerega ni izpolnjeval pogojev glede strokovne izobrazbe, to pravico pa je pridobil le pod pogojem, da se bo izobraževal in da bo to izobraževanje zaključil do 14. 1. 2009 (26. člen Zakona o obrambi). Delodajalec po poteku tega roka delavca ni razporedil na drugo delovno mesto v šestih mesecih, delavec pa zato ni pridobil pravice, da ostane razporejen na prejšnjem delovnem mestu, za katerega ni izpolnjeval izobrazbenih pogojev.

(15) Stroški so znašali cca. 1.000,00 EUR.

(16) Iz primera VDSS sodba Pdp 484/2014 z dne 5. 6. 2014 izhaja, da sta se delavec in delodajalec v pogodbi o izobraževanju za magistrski študij dogovorila, da mora delavka v roku treh let od vpisa v prvi letnik opraviti vse študijske obveznosti, in da mora delodajalcu povrniti vse stroške, nastale v zvezi z njenim izobraževanjem, če izobraževanja ne zaključi v pogodbenem roku. Delavka v treh letih od vpisa v prvi letnik ni dokončala magistrskega študija, zato mora delodajalcu povrniti stroške izobraževanja. Obveznost vračila stroškov izobraževanja je nastala s tem, da delavka v pogodbenem roku ni zaključila izobraževanja.

6 Viri in literatura

- Barle, A. (2007) Družba znanja in vseživljenjsko učenje, Ljubljana, Pedagoški inštitut.
- Društvo Amnesty International Slovenije (2002, 2004) Dokumenti človekovih pravic z uvodnimi pojasnili, Ljubljana, Društvo Mirovni inštitut.
- Evropska komisija (2015) Elektronski vir, [dostop: 12. 11. 2015]
http://ec.europa.eu/europe2020/index_sl.htm
- Heathfield, S. M. (2015) 'Training: 14 ways to develop your employees Your investment in people development and retention'. Dostopno na: <http://humanresources.about.com> [dostop: 13. 11. 2015].

- Krašovec, D. (2009) Vse o delovnih razmerjih na klik, Ljubljana, Primath.
- Kresal Šoltes, K., Kresal, B., Senčur Peček, D. (2014) Vodnik po pravicah iz delovnega razmerja: najpogostejša vprašanja in odgovori z besedilom Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1), Ljubljana, Inštitut za delo pri Pravni fakulteti.
- Lundvall, B. A., Esping-Andersen, G., Soete, L., Castells, M., Telò, M., Tomlinson, M., Boyer, R., Lindley, R. M. (2002) The new knowledge economy in Europe, A strategy in for international competitiveness and social cohesion, Cheltenham, UK, Northampton, USA. Dostopno na: https://books.google.si/books?hl=sl&lr=&id=DoxNHWr2-ncC&oi=fnd&pg=PR6&dq=the+new+knowledge+economy+in+europe+lundvall&ots=B7Ya3CgS2_&sig=YBS6i5JTeA98fzCR7Qjh-RvyMbc&redir_esc=y#v=onepage&q=the%20new%20knowledge%20economy%20in%20europe%20lundvall&f=false [dostop: 14. 11. 2015]
- Obligacijski zakonik (OZ) (2001) Uradni list RS, št. 83/01, 32/04, 28/06 – odl. US, 40/07 in 97/07)
- Šetinc – Tekavc, M. (2001) 'Delovno razmerje in izobraževanje delavca', Podjetje in delo, letnik 2001, št. 2, str. 251.
- Ustava Republike Slovenije (URS) (1991) Uradni list RS/I, št. 33/1991, 42/1997 – UZS68, 66/2000 – UZ80, 24/2003 – UZ3a, 47, 68, 69/2004 – UZ14, 69/2004 – UZ43, 69/2004 – UZ50, 68/2006 – UZ121, 140, 143, 47/2013, 47/2013.
- VDSS sodba in sklep Pdp 1063/2008 (2009) Višje delovno in socialno sodišče v Ljubljani, Sodna praksa. Dostopno na: <http://www.sodisce.si/vdss/odlocitve/65782/> [dostop: 13. 10. 2015].
- VDSS sodba Pdp 557/2010 (2011) Višje delovno in socialno sodišče v Ljubljani, Sodna praksa. Dostopno na: <http://sodisce.si/vdss/odlocitve/2010040815253547/> [dostop: 17. 10. 2015].
- VDSS sodba Pdp 257/2011 (2011) Višje delovno in socialno sodišče v Ljubljani, Sodna praksa. Dostopno na: <http://www.sodisce.si/vdss/odlocitve/2010040815256311/> [dostop: 25. 10. 2015].
- VDSS sodba Pdp 866/2011 (2011) Višje delovno in socialno sodišče v Ljubljani, Sodna praksa. Dostopno na: http://www.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/visje_del_in_soc_sodisce/2010040815261605/ [dostop: 25. 10. 2015].
- VDSS sodba Pdp 931/2011 (2011) Višje delovno in socialno sodišče v Ljubljani, Sodna praksa. Dostopno na: <http://sodisce.si/vdss/odlocitve/2010040815263228/> [dostop: 14. 10. 2015].
- VDSS sodba Pdp 393/2013 (2013) Višje delovno in socialno sodišče v Ljubljani, Sodna praksa. Dostopno na: <http://www.sodisce.si/vdss/odlocitve/2012032113056950/> [dostop: 27. 10. 2015].
- VDSS sodba Pdp 1020/2013 (2013) Višje delovno in socialno sodišče v Ljubljani, Sodna praksa. Dostopno na: [http://sodisce.si/znanje/sodna_praksa/search.php?q=pogodba%20o%20zaposlitvi&database\[SOVS\]=SOVS&database\[VDSS\]=VDSS&database\[SEU\]=SEU&_submit=i%C5%A1%C4%8Di&showType=table&rowsPerPage=20&page=188&id=2012032113062934](http://sodisce.si/znanje/sodna_praksa/search.php?q=pogodba%20o%20zaposlitvi&database[SOVS]=SOVS&database[VDSS]=VDSS&database[SEU]=SEU&_submit=i%C5%A1%C4%8Di&showType=table&rowsPerPage=20&page=188&id=2012032113062934) [dostop: 25. 10. 2015].
- VDSS sodba Pdp 484/2014 (2014) Višje delovno in socialno sodišče v Ljubljani, Sodna praksa. Dostopno na: [http://www.sodnapraksa.si/q=id:2012032113078584&database\[SOVS\]=SOVS&database\[IESP\]=IESP&database\[VDSS\]=VDSS&database\[UPRS\]=UPRS&_submit=i%C5%A1%C4%8Di&page=0&rowsPerPage=20&moreLikeThis=1&id=doc_2012032113069940](http://www.sodnapraksa.si/q=id:2012032113078584&database[SOVS]=SOVS&database[IESP]=IESP&database[VDSS]=VDSS&database[UPRS]=UPRS&_submit=i%C5%A1%C4%8Di&page=0&rowsPerPage=20&moreLikeThis=1&id=doc_2012032113069940) [dostop: 24. 10. 2015].

- VDSS sodba Pdp 393/2014 (2015) Višje delovno in socialno sodišče v Ljubljani, Sodna praksa. Dostopno na:
[http://www.sodnapraksa.si/q=id:2012032113078584&database\[SOVS\]=SOVS&database\[IESP\]=IESP&database\[VDSS\]=VDSS&database\[UPRS\]=UPRS&_submit=i%C5%A1%C4%8Di&page=0&id=2012032113078584](http://www.sodnapraksa.si/q=id:2012032113078584&database[SOVS]=SOVS&database[IESP]=IESP&database[VDSS]=VDSS&database[UPRS]=UPRS&_submit=i%C5%A1%C4%8Di&page=0&id=2012032113078584) [dostop: 25. 10. 2015].
- Vodovnik, Z. (2014) Pravni temelji delovnih in socialnih razmerij, Ljubljana, IUS Software, GV Založba.
- Weber, N. (2015) 'Neplačana odsotnost z dela zaradi študija', Pravna praksa, letnik 2015, št. 10, str. 21-22.
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) (2002) Uradni list RS, št. 42/2002, 79/2006 – ZZZPB-F, 46/2007 – odl. US, 103/2007, 45/2008 – Zarbit, 83/2009 – odl. US, 40/2012 – ZUJF, 21/2013 – ZDR-1.
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) (2013) Uradni list RS, št. 21/2013, 78/2013 – popr., 47/2015 – ZZSDT.