Nina Globočnik

Kako postopati, kadar se z odločitvijo delodajalca ne strinjamo?

Vsak od nas se je že znašel v položaju, ko se z odločitvijo delodajalca ni strinjal. Pri tem se vsak sooči z vprašanjem, ali naj svoje pravice uveljavi, in če ja, kako naj jih uveljavi, ali pa, ali naj si poišče novega delodajalca. Odgovor v nobenem primeru ni enoznačen, saj je za končno odločitev potrebno tehtati več dejavnikov. Namen članka je predstaviti možnosti delavca v tem pogledu, kajti le poznavanje slednjih lahko pripelje do modre odločitve. Članek je namenjen vsem, ki želite svoje pravice zaščititi v skladu z zakonom in na način, da s strani delodajalca ne bi bili sankcionirani. Namenjen pa je tudi delodajalcem, ki ne želijo, da bi do takšne situacije sploh prišlo. Vsekakor pa je dobro poznavanje te problematike pomembno tudi za svete delavcev in sindikate kot delavska predstavništva, na katera se delavci pogosto obrnejo za pomoč pri reševanju tovrstnih situacij, obenem pa tudi zaradi učinkovitega uresničevanja t. i. kolektivnih pravic delavcev.

Individualne in kolektivne pravice delavcev

Individualne pravice delavcev na najvišjem nivoju določa *Zakon o delovnih razmerjih* (v nadaljevanju ZDR-1). Slednjega dopolnjujejo panožne in podjetniške *kolektivne pogodbe* in tudi *splošni akti delodajalcev*. Na koncu pa tudi *pogodbe o zaposlitvi*. Temeljno pravilo je, da se praviloma s pogodbo o zaposlitvi oziroma s kolektivno pogodbo lahko določijo le pravice, ki so za delavca ugodnejše, kot jih določa zakon[1].

Določene pravice pa delavec lahko uveljavlja tudi prek svetov delavcev in prek sindikalnih predstavništev. Takrat govorimo o **kolektivnih pravicah delavcev**. Slednje urejata *Zakon o reprezentativnosti sindikatov* in *Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju.* Včasih je namreč lahko uveljavitev kolektivne pravice pogoj za uveljavitev individualne pravice.

Zahteva delodajalcu za odpravo nezakonitosti

Če so pravice delavca kršene, ali če delavec meni, da delodajalec ne izpolnjuje obveznosti iz delovnega razmerja, ima delavec pravico, da na podlagi *200. člena ZDR-1* na delodajalca

---

[1] 7. člen ZDR-1 (omejitev avtonomije pogodbenih strank): *»(1) Pri sklepanju in prenehanju pogodbe o zaposlitvi in v času trajanja delovnega razmerja sta delodajalec in delavec dolžna upoštevati določbe tega in drugih zakonov, ratificiranih in objavljenih mednarodnih pogodb, drugih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca. (2) S pogodbo o zaposlitvi oziroma s kolektivno pogodbo se lahko določijo pravice, ki so za delavca ugodnejše, kot jih določa ta zakon. (3) Ne glede na določbo prejšnjega odstavka se lahko v primerih iz 52., 53., 91., 120., 143., 158. in 175. člena tega zakona s kolektivno pogodbo določi tudi drugače.«*

naslovi **zahtevo na odpravo pravic oziroma zahtevo, da delodajalec svojo obveznost izpolni**. Takšno zahtevo bo delavec običajno podal v primeru, ko mu npr. delodajalec ne bo izdal pravilne odločbe o letnem dopustu, ko ne bo upošteval odločbe invalidske komisije, bo izvedel nezakonito premestitev ipd.

Vendar pozor. V primeru, da delodajalec v nadaljnjem roku **osmih delovnih dni** po vročeni pisni zahtevi delavca ne bo izpolnil svoje obveznosti iz delovnega razmerja, oziroma ne bo odpravil kršitve, in delavec **v roku 30 dni** od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitev s strani delodajalca, ne bo zahteval sodnega varstva pred pristojnim delovnim sodiščem, se lahko zgodi, da bo delavcu pravica zahtevati izpolnitev obveznosti po pogodbi o zaposlitvi **zastarala**.

Navedeno ne velja za denarne in odškodninske terjatve. Denarne terjatve iz naslova delovnega razmerja namreč **zastarajo v petih letih** od pripada pravice[2], pa tudi sicer jih delavec lahko uveljavlja neposredno pred sodiščem[3]. Za odškodninske terjatve velja **triletni subjektivni zastaralni rok** (to je rok, v katerem je delavec izvedel, da mu je bila povzročena škoda) in petletni objektivni zastaralni rok (to je rok, v katerem je škoda nastala), razen v primeru, ko je bila škoda povzročena s kaznivim dejanjem.

Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi

Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi je odpoved, katero **poda delavec** v primeru, ko pri delodajalcu ne želi več delati. Slednje delavec lahko naredi le v primerih, določenih z zakonom.[4] Pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi mora delavec delodajalca **pisno opomniti** na izpolnitev obveznosti in o kršitvah pisno obvestiti inšpektorat za delo. Če delodajalec v roku treh delovnih dni po prejemu pisnega opomina ne izpolni svoje obveznosti iz delovnega razmerja oziroma ne odpravi kršitve, lahko delavec izredno odpove pogodbo o zaposlitvi v nadaljnjem **30-dnevnem roku**.

---

[2] 202. člen (Zastaranje terjatve) ZDR-1: *»Terjatve iz delovnega razmerja zastarajo v roku petih let.«*

[3] 3. odstavek 200. člena (uveljavljanje pravice pri delodajalcu in sodno varstvo) ZDR-1 (4): *»Ne glede na rok iz drugega odstavka tega člena, lahko delavec denarne terjatve iz delovnega razmerja uveljavlja neposredno pred pristojnim delovnim sodiščem.«*

[4] 1. odstavek 111. člena ZDR-1 (razlogi na strani delodajalca) (1): *»Delavec lahko v osmih dneh po tem, ko predhodno pisno opomni delodajalca na izpolnitev obveznosti in o kršitvah pisno obvesti inšpektorja za delo, izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, če:*

- *mu delodajalec več kot dva meseca ni zagotavljal dela in mu tudi ni izplačal zakonsko določenega nadomestila plače,*
- *mu ni bilo omogočeno opravljanje dela zaradi odločbe pristojne inšpekcije o prepovedi opravljanja delovnega procesa ali prepovedi uporabe sredstev za delo dalj kot 30 dni in mu delodajalec ni plačal zakonsko določenega nadomestila plače,*
- *mu je delodajalec vsaj dva meseca izplačeval bistveno zmanjšano plačilo za delo,*
- *mu delodajalec trikrat zaporedoma ali v obdobju šestih mesecev ni izplačal plačila za delo ob zakonsko oziroma pogodbeno dogovorjenem roku,*
- *delodajalec ni zagotavljal varnosti in zdravja delavcev pri delu in je delavec od delodajalca predhodno zahteval odpravo grozeče neposredne in neizogibne nevarnosti za življenje ali zdravje,*
- *mu delodajalec ni zagotavljal enake obravnave v skladu s 6. členom tega zakona,*
- *delodajalec ni zagotovil varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu v skladu s 45. členom tega zakona.«*

Delavec je v primeru utemeljenih razlogov za izredno odpoved upravičen do **odpravnine**, določene za primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, in do odškodnine najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka.
Običajno se delavec za takšno postopanje odloči, ko ima zagotovljeno drugo zaposlitev. Niso pa redki primeri, ko delavec takšno odločitev sprejme, ko pri delodajalcu ne more, ali ne želi več delati. Če je odpoved utemeljena in je delavec upošteval pravila postopka, potem je delavec v takem primeru upravičen do **nadomestila za brezposelnost**.[5]

Tožba zaradi nezakonitega prenehanja pogodbe o zaposlitvi

Ugotovitev nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi, drugih načinov prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi lahko delavec zahteva **v roku 30 dni** od dneva vročitve oziroma od dneva, ko je zvedel za kršitev pravice, pred pristojnim delovnim sodiščem.[6]

Alternativno reševanje spora

Velikokrat se delavci znajdejo v situaciji, ko ne vedo, kako bi se odločili. Tako lahko že pred postopkom na sodišču, lahko pa tudi tekom postopka na sodišču, podajo predlog oziroma soglasje za **mediacijo**. Če to naredijo pred postopkom na sodišču, in delodajalec z mirno rešitvijo spora soglaša, si podaljšajo rok za sprožitev postopka pred sodiščem.[7]

Pomoč inšpekcije za delo pri posredovanju v sporu

V praksi premalokrat uporabljen instrument je **pomoč inšpektorja za delo v sporu**. In sicer, če delodajalec v roku osmih delovnih dni po vročeni pisni zahtevi delavca ne izpolni svoje obveznosti iz delovnega razmerja, oziroma ne odpravi kršitve, lahko delavec predlaga **posredovanje** inšpektorja za delo. Enako velja za delodajalca. Predlagata lahko oba, če pa predlaga samo eden, mora nasprotnik za posredovanje inšpektorja podati soglasje. Inšpektor za delo lahko posreduje v sporu med delavcem in delodajalcem z namenom, da delavec in delodajalec **sporazumno rešita spor**. Sporazum o razrešitvi spornega vprašanja med delavcem in delodajalcem ne sme nasprotovati morali ali prisilnim predpisom. Sporazum o razrešitvi spora med delavcem in delodajalcem, sklenjen v skladu z zakonom, ima enako naravo kot sodna poravnava in predstavlja izvršilni naslov. Alternativno reševanje spora podaljša rok za začetek sodnega postopka.[8]

---

[5] 63. člen Zakona o urejanju trga dela.

[6] 3. odstavek 200. člena ZDR-1.

[7] 201. člen ZDR-1 (alternativno reševanje sporov) (1): *»Delavec in delodajalec se lahko v roku iz drugega odstavka prejšnjega člena dogovorita tudi za reševanje spora z mediacijo. Če mediacija ni uspešno zaključena najkasneje v roku 90 dni od sklenitve dogovora o mediaciji, lahko delavec v nadaljnjem roku 30 dni od neuspešno zaključene mediacije uveljavlja sodno varstvo pred delovnim sodiščem. (2) S kolektivno pogodbo se lahko določi arbitražo za reševanje individualnih delovnih sporov. V tem primeru mora kolektivna pogodba določati sestavo, postopek in druga vprašanja, pomembna za delo arbitraže. (3) Če je s kolektivno pogodbo, ki zavezuje delodajalca in delavca, predvidena arbitraža za reševanje individualnih delovnih sporov, se lahko delavec in delodajalec najkasneje v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitev s strani delodajalca sporazumeta o reševanju spora pred arbitražo. (4) Če arbitraža ne odloči v roku, določenem s kolektivno pogodbo, najkasneje pa v roku 90 dni, lahko delavec v nadaljnjem roku 30 dni zahteva sodno varstvo pred delovnim sodiščem.«*

[8] 201. člen ZDR-1.

Naj na tem mestu še navedem, da se delavci velikokrat, z namenom, da bi dosegli pravico, obrnejo na Inšpektorat na delo RS, kjer pa običajno dosežejo le **sankcioniranje delodajalca in odgovorne osebe zaradi prekrška**, ne dosežejo pa svoje individualne pravice. Slednjo morajo tako še vedno uveljavljati pred sodiščem.

Ali lahko pomagajo organi pregona

V določenih primerih seveda lahko pomaga tudi **prijava na policijo oziroma podaja kazenske ovadbe**. Kršitve pravic delavcev so namreč sankcionirane s *Kazenskim zakonikom* v poglavju *Kazniva dejanja zoper delovno razmerje in socialno varnost.*

Cilji podaje kazenske ovadbe so lahko različni, so pa z vidika pravic delavca najbolj utemeljeni (lahko tudi smiselni) v primerih, ko delavec zahteva odškodnino. Kajti s kazensko obsodilno sodbo se pravica zahtevati odškodnino lahko razširi s pravne osebe na fizično osebo, prav tako pa se lahko podaljša rok za uveljavljanje odškodnine. In še, civilno sodišče je na obsodilno sodbo glede krivde vezano in ugotavlja zgolj višino odškodnine, ne pa pravnega temelja za nastanek škode[9].

196. člen KZ je najbolj splošen, in govori o **kršitvah temeljnih pravic delavcev**. Za kršitev slednjih sankcionira vsakega, ki ne ravna po predpisih o sklenitvi pogodbe o zaposlitvi in o prenehanju delovnega razmerja, plači in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, delovnem času, odmoru, počitku, letnem dopustu ali odsotnosti z dela, varstvu žensk, mladine in invalidov, varstvu delavcev zaradi nosečnosti in starševstva, varstva starejših delavcev, prepovedi nadurnega ali nočnega dela ali plačilu predpisanih prispevkov in tako prikrajša enega ali več delavcev ali iskalcev zaposlitve za pravice, ki jim pripadajo, ali jim jih omeji.

Ostale naštevam **le primeroma**, in sicer: zakon inkriminira in sankcionira tudi trpinčenje na delovnem mestu[10], zaposlovanje na črno[11], kršitve pravic do sodelovanja pri upravljanju in kršitve sindikalnih pravic[12], ogrožanje varnosti pri delu[13], kršitev pravic iz socialnega zavarovanja[14] in zlorabo pravic iz socialnega zavarovanja[15].

Kaj pa kolektivno delovnopravno varstvo

Delavci svoje kolektivne pravice lahko uresničujejo **ali prek sindikata ali prek sveta delavcev**. Pri tem je potrebno poudariti, da so pristojnosti sindikata in sveta delavcev **praviloma ločene, in se na podlagi zakona le izjemoma prekrivajo**.

Po *Zakonu o sodelovanju delavcev* pri upravljanju imajo **sveti delavcev** naslednje pravice:
- pravico do pobude in pravico do odgovora na pobudo;
- pravico do obveščenosti;
- pravico do dajanja mnenj in predlogov ter pravico do odgovora nanje;
- z možnostjo ali obveznostjo skupnih posvetovanj z delodajalcem;

---

9 14. člen Zakona o pravdnem postopku.

10 197. člen KZ 1 (šikaniranje na delovnem mestu).

11 199. člen KZ 1 (zaposlovanje na črno).

12 200. člen KZ 1 (kršitev pravic do sodelovanja pri upravljanju in kršitev sindikalnih pravic).

13 201. člen KZ 1(ogrožanje varnosti pri delu).

14 202. člen KZ 1 (kršitev pravic iz socialnega zavarovanja).

15 203. člen KZ 1 (zloraba pravic iz socialnega zavarovanja).

- pravico soodločanja;
- pravico zadržanja odločitve delodajalca.

Pravice **sindikatov** pretežno temeljijo na *Zakonu o reprezentativnosti sindikatov*, *Zakonu o kolektivnih pogodbah* in na *Zakonu o stavki*. Podrobneje pa so običajno dogovorjene s panožnimi in podjetniškimi kolektivnimi pogodbami.

Po *ZDR-1* imajo tako sveti delavcev kot tudi sindikati **pravico sodelovati pri pripravi splošnih aktov**, to je aktov, s katerimi delodajalec določa organizacijo dela, ali določa obveznosti, ki jih morajo delavci poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti.[16] Če ima sprejem novih splošnih aktov, ki določajo pogoje za opravljanje dela, za posledico odpuščanje delavcev, se delavec v morebitni pravdi, ne more sklicevati na to, da so bili splošni akti sprejeti nezakonito, če sindikat ali svet delavcev v zvezi z nepravilnostmi pri sprejemu splošnih aktov ni sprožil **kolektivnega delovnega spora**.

Medtem ko oboji lahko sprožijo začetek reševanja spora pred arbitražo ali pred sodiščem pa imajo **le sindikati pravico organizirati stavko**. Stavka je organizirana prekinitev dela delavcev za uresničevanje ekonomskih in socialnih pravic in interesov iz dela. Pravica do stavke se uveljavlja pod pogoji, določenimi z zakonom. Delavci se prosto odločijo o svoji udeležbi v stavki[17]. Pri tem se morajo delavci točno držati določb *Zakona o stavki*, saj je v nasprotnem primeru stavka lahko nezakonita, njeni organizatorji in udeleženci pa so za povzročeno škodo delodajalcu materialno odgovorni. Ker je *Zakon o stavki* že star, pa je v zvezi z organiziranjem stavke potrebno upoštevati tudi **sodno prakso**. Upoštevajoč slednjo že prva nezakonitost povzroči, da je stavka od takrat dalje pa do prekinitve nezakonita, saj ima vsaka nezakonitost lahko tudi posledice, ki tako ali drugače vplivajo na potek celotne stavke. Nadalje, stavka mora biti **nujna, primerna in sorazmerna**, ker se ji nasproti postavi pravica delodajalca do lastnine. Z aktivnim preprečevanjem dela delavcem, ki ne stavkajo, so kršene določbe zakona, zakon pa varuje le delavce, ki stavkajo skladno z zakonom.

Pravice sveta delavcev v primeru spora z delodajalcem

Pravila postopka v primeru, če pride do spora med svetom delavcev in delodajalcem, določa *Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju.* Le-ta določa, da se spori med svetom delavcev in delodajalcem **razrešujejo pred arbitražo**. Le za spore v zvezi z zahtevo sveta delavcev za imenovanje delavskega direktorja, o pritožbi zoper sklep volilne komisije o zavrnitvi predlogov kandidatov za člane sveta delavcev oziroma o neveljavnosti volitev članov sveta delavcev in o zahtevi za razveljavitev volitev članov sveta delavcev je po *Zakonu o delovnih in socialnih sodiščih* pristojno **sodišče**. V ostalih primerih pa je sodišče pristojno le, če je bila rešitev spora pred arbitražo **neuspešna**. Šteje se, da postopek ni bil uspešen, če med strankama ni bil dosežen sporazum v 30 dneh od začetka postopka za mirno rešitev spora.[18]

Arbitraža je sestavljena iz enakega števila članov, imenovanih s strani sveta delavcev in delodajalca, ter enega nevtralnega predsedujočega, z imenovanjem katerega se strinjata obe strani. Arbitraža je **lahko ustanovljena ad hoc, ali pa je stalna**. Če je v družbi ustanovljena stalna arbitraža, mora dogovor med svetom delavcev in delodajalcem določati tudi število članov arbitraže, začetek arbitražnega postopka in postopek pred arbitražo.

---

[16] 10. člen ZDR-1 (splošni akti delodajalca).

[17] 1. člen Zakona o stavki.

[18] 23. člen Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju.

S predlogom o začetku arbitražnega postopka mora tisti, ki je sprožil postopek, **imenovati tudi svojega arbitra**. Če druga stran v 15 dneh po začetku postopka ne imenuje svojega arbitra, lahko predlagatelj zahteva, da **arbitra postavi pristojno sodišče**. Arbitri, ki so jih imenovale stranke, skupaj imenujejo predsednika arbitraže z liste arbitrov, s katere so bili sami imenovani. Če se o predsedniku ne morejo sporazumeti, lahko vsaka stranka predlaga pristojnemu sodišču, da imenuje **predsednika arbitraže**. Pristojno sodišče imenuje arbitre oziroma predsednika arbitraže v primeru stalne arbitraže z liste, določene v družbi, sicer pa z liste arbitrov, ki jo je določil minister, pristojen za delo.

O odločitvi izda **arbitraža odločbo**, ki mora biti pisna in podpisana s strani predsednika arbitraže. Arbitraža s svojo odločitvijo nadomesti dogovor med svetom delavcev in delodajalcem. Odločba arbitraže je v družbi dokončna. Stranki lahko izpodbijata arbitražno odločbo pred pristojnim sodiščem iz razlogov in po postopku, ki je določen s posebnim zakonom.

Če o sporu odloča sodišče, zakon postavlja **izredno kratke roke**. Tako mora nasprotna stranka podati odgovor na zahtevo v roku treh dni. Če dejansko stanje med udeleženci ni sporno in ni drugih ovir za izdajo odločbe, lahko sodišče odloči brez glavne obravnave. V nasprotnem primeru sodišče opravi narok za glavno obravnavo najkasneje v treh dneh od prejema odgovora oziroma od izteka roka za odgovor. Narok lahko določi tudi po telefonu, brzojavno, z uporabo telekomunikacijskih storitev ali informacijske tehnologije. Rok za pritožbo je tri dni. Sodišče druge stopnje o pritožbi odloči najkasneje v treh dneh.

Pravice sindikatov v primeru spora z delodajalcem

Tudi sindikati imajo pravico pred sodiščem sprožiti **spor zaradi kršitve kolektivnih delovnih pravic.** Vendar prav tako pod pogojem, da alternativna rešitev spora ni bila možna[19]. Kajti tudi kolektivni delovni spori se rešujejo na miren način s pogajanji, posredovanjem in arbitražo ter v skladu z zakonom, ki ureja delovna in socialna sodišča pred pristojnimi delovnimi in socialnimi sodišči. Rešujejo se v skladu z *Zakonom o kolektivnih pogodbah*, če postopek ni določen v kolektivni pogodbi.

In sicer naj bi **delovno in socialno sodišče odločalo:** o veljavnosti kolektivne pogodbe in njenem izvrševanju med strankami kolektivne pogodbe ali med strankami kolektivne pogodbe in drugimi osebami; o pristojnosti za kolektivno pogajanje; o skladnosti kolektivnih pogodb z zakonom, medsebojni skladnosti kolektivnih pogodb in skladnosti splošnih aktov delodajalca z zakonom in s kolektivnimi pogodbami; o zakonitosti stavke in drugih industrijskih akcij; o pristojnostih sindikata v zvezi z delovnimi razmerji; v zvezi z določitvijo reprezentativnosti sindikata; o zadevah, za katere tako določa zakon.[20]

Zaključek

Zakonodaja za varstvo pravic delavcev, tako individualnih kot kolektivnih, **ponuja širok spekter pravic.** Od civilno pravnih do kazenskopravnih. Pravilo je, da je slednje, v primeru kršitev, potrebno uporabiti na pravilen način in v danih rokih. Pri tem pa preigrati vse možne opcije. Kajti, kot rečeno že uvodoma, vsak primer terja individualno obravnavo in ni splošnega pravila, za katero opcijo se je v dani situaciji najbolj modro odločiti.

[19] 23. člen Zakona o delovnih in socialnih sodiščih.
[20] 6. člen Zakona o delovnih in socialnih pravicah