



B&B
VIŠJA STROKOVNA ŠOLA

Diplomsko delo višješolskega strokovnega študija
Program: Poslovni sekretar
Modul: Spletno poslovanje

PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSILTVI ZA DOLOČEN ČAS V ŠOLSTVU

Mentorica: Milena Matić Klanjšček, univ. dipl. prav.
Lektorica: Sabina Leben, profesorica slovenščine

Kandidatka: Darja Beguš

Kranj, junij 2011

ZAHVALA

Najprej se zahvaljujem mentorici ge. Mileni Matić Klanjšček, univ. dipl. prav., za vso pomoč, nasvete in stalno spremljanje pisanja diplomske naloge.

Svoji družini se zahvaljujem za podporo v času pisanja diplomske naloge.

Zahvaljujem se tudi lektorici ge. Sabini Leben, ki je lektorirala mojo diplomsko nalogo, in ge. Tatjani Ignatov Žlebnik za angleški prevod.

IZJAVA

Študentka Darja Beguš izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom Milene Matić Klanjšček, univ. dipl. prav.

Skladno s 1. odstavkom 21. člena *Zakona o avtorski in sorodnih pravicah* dovoljujem objavo tega diplomskega dela na spletni strani šole.

Dne: _____

Podpis: _____

POVZETEK

V zadnjem času opažamo, da se tudi v šolstvu vedno pogosteje sklepa pogodbe za določen čas. Sodna praksa kaže, da premalo služi svojemu namenu, saj se ta način zaposlitve prepogosto uporablja za koriščenje delodajalčevih interesov. Delodajalci prevečkrat zaposlujejo za določen čas tudi v primerih, ko bi pogodbo lahko sklenili za nedoločen čas. *Zakon o delovnih razmerjih* zato v primeru nezakonitega sklepanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas določa sankcije, ki naj bi preprečile takšno ravnanje. Ker se po dosedanjih izkušnjah v praksi le-te premalo uporabljajo, smo v diplomski nalogi proučili, kje tičijo vzroki za to, zakaj se delavci ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas ne odločajo za pravno varstvo. Proučili smo tudi, v katerih primerih se delodajalci največkrat odločajo za sklepanje pogodb za določen čas.

KLJUČNE BESEDE

- zaposlitev za določen čas
- zakon o delovnih razmerjih
- prenehanje delovnega razmerja
- pogodba o zaposlitvi

ABSTRACT

It has been noticed lately that schools conclude employment contracts for a definite time more often. Court practice shows that it doesn't serve its purpose because this type of employment is too often used for the employer's benefit. The employers use this type of employment even in cases when a contract could be concluded on a permanent basis. Employment Relationships Act provides sanctions to prevent unlawful employment. The experience so far has shown that they are not used often enough and that is why we have decided to study the reasons why the employees do not seek legal assistance after the contract's cancellation. We have also studied in which cases the employers most often decide to conclude employment contracts for a definite point of time.

KEYWORDS

- employment for a definite point of time
- Employment Relationships Act
- employment cancellation
- employment contract

KAZALO

1 UVOD.....	1
2 NAMEN DIPLOMSKE NALOGE	2
3 DELOVNO RAZMERJE IN POGODBA O ZAPOSLOTVI	3
3.1 Definicija delovnega razmerja	3
3.2 Opredelitev pojma pogodba o zaposlitvi.....	3
3.3 Razmerja med splošnim in posebnim predpisom	4
3.4 Sestavine pogodbe o zaposlitvi.....	4
4 VRSTE POGODB O ZAPOSLOTVI	6
4.1 Pogodba o zaposlitvi za določen čas	6
5 POGODBA O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS.....	7
6 POSEBNOSTI POGODB O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS	9
7 PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS	12
8 PRAVNO VARSTVO	14
8.1 Vloga Inšpektorata RS za delo pri nezakonitem sklepanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas	14
9 PRAKTIČNI DEL DIPLOMSKE NALOGE	16
9.1 Metodi raziskave	16
9.2 Prikaz in analiza rezultatov	16
9.3 Pregled rezultatov po demografskih dejavnikih	16
9.4 Intervju.....	23
10 SKLEPNE UGOTOVITVE IN PREDLOGI.....	26
LITERATURA IN VIRI	28
PRILOGE	30
PRILOGA 1	30
PRILOGA 2	33

KAZALO TABEL IN GRAFOV

Tabela 1: Delež prijavljenih delovnih mest za določen čas od vseh prijavljenih	8
Tabela 2: Načini podaljševanja pogodb za določen čas	19
Graf 1: Število anketirancev po spolu	16
Graf 2: Anketiranci po starosti	17
Graf 3: Anketiranci po stopnji izobrazbe	17
Graf 4: Delež sklenjenih pogodb za nedoločen čas oziroma določen čas.....	18
Graf 5: Zakonski stan in število otrok anketirancev.....	18
Graf 6: Informacije ob vstopu v organizacijo.....	20
Graf 7: Prednost moških pri zaposlitvi za NDČ	20

Graf 8: Vpliv zaposlitve za DČ na zasebno življenje anketirancev	21
Graf 9: Pravno varstvo delavcev ob prenehanju zaposlitve za določen čas	22
Graf 10: Razlogi za nekorisčenje pravnega varstva.....	23

1 UVOD

Tematika zaposlovanja za nedoločen čas zaposlovanja nasploh in zaposlovanja za določen čas je vedno aktualna tema.

V zadnjem času opažamo, da se vedno bolj povečuje trend sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas na vseh področjih zaposlovanja, tako v gospodarstvu kot negospodarstvu.

Na trgu delovne sile se sklepanje takih pogodb vedno pogosteje pojavlja predvsem zaradi toge zakonodaje in se večinoma sklepa z novimi delavci. To so tisti, ki šele vstopajo na trg delovne sile in je njihov primarni interes želja po zaposlitvi, četudi le za določen čas. Bistvena značilnost pogodbe o zaposlitvi za določen čas je, da je veljavnost pogodbe po volji strank časovno omejena, zato avtomatično preneha s potekom določenega časa. Da bi se preprečile zlorabe sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas, zakonodaja določa, da je dopustna le, če je to utemeljeno na stvarnih razlogih.

Delovno razmerje za določen čas je atipična oblika delovnega razmerja in za razliko od tipične le-ta preneha avtomatično s potekom časa, za katerega je bila sklenjena. V 52. členu Zakona o delovnih razmerjih (V nadaljevanju ZDR) je zapisanih trinajst vsebinskih razlogov, zaradi katerih se lahko sklene taka oblika pogodbe o zaposlitvi. V 53. členu pa so določene časovne omejitve, kjer delodajalec z istim delavcem ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas za isto delo, pri katerih bi bil neprekinjen čas daljši od dveh let, odstopanja so dovoljena le v posebnih primerih. Trimesečna ali krajša prekinitve ne pomeni prekinitve neprekinjenega dveletnega obdobja.

Pri tem se lahko vprašamo, kaj nam prinaša prihodnost. Ali je varnost zaposlitve in delo za nedoločen čas ter preživeti vso delovno kariero na istem delovnem mestu le še mit? Vemo, da se v praksi praviloma sklepajo pogodbe za določen čas. Zanimalo nas je, kako je s sklepanjem pogodb o zaposlitvi za določen čas v šolstvu.

2 NAMEN DIPLOMSKE NALOGE

V diplomski nalogi želimo izpostaviti problem sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas in prenehanja takšne pogodbe. Podrobno bomo raziskali pravne podlage za nastanek teh pogodb in kakšnega pravnega varstva se zaposleni lahko poslužujejo, ko se jim pogodba izteče. Z anonimno anketo bomo pri zaposlenih za določen čas preverili, kolikokrat so jim pogodbe že podaljšali, ali so jim opis del in nalog pri tem spremenili, kako takšne pogodbe vplivajo na zasebno življenje in ali so seznanjeni s svojimi pravicami ob prenehanju pogodbe za določen čas.

V diplomski nalogi bodo rdeča nit naslednje hipoteze, ki jih bomo s pridobljenimi podatki potrdili ali ovrgli.

- Hipoteza 1: Pogodbe za določen čas se sklepajo zaradi začasno povečanega obsega dela.
- Hipoteza 2: V praksi je prisotna zloraba instituta pogodb o zaposlitvi za določen čas.
- Hipoteza 3: V primeru nezakonito sklenjene pogodbe o zaposlitvi se delavci redko odločajo za pravno varstvo.

V prvem delu naloge bomo opisali pravno podlago za sklenitev delovnega razmerja, ZDR, poseben Zakon o financiranju vzgoje in izobraževanja (V nadaljevanju ZOFVIZ), zakonodajo (direktive) ter podzakonske akte in drugo literaturo, ki se nanaša na to področje.

V praktičnem delu diplomske naloge bomo opravili raziskavo med delojemalci z anketo in intervju z delavko, zaposleno za določen čas na osnovni šoli.

Podatke bomo pridobili z metodo anonimnega anketiranja med zaposlenimi za določen čas v šolstvu. Dobljene odgovore bomo statistično obdelali in jih prikazali v različnih grafih.

V sklepnem poglavju bomo povzeli vse pridobljene podatke in znanje ter poskusili predstaviti možne spremembe in izboljšave.

3 DELOVNO RAZMERJE IN POGODBA O ZAPOSLOTVI

Delovno pravo se je razvilo iz civilnega prava in je postalo samostojna pravna panoga, ki še vedno temelji na civilnem pravu. Pri razvoju delovnega prava so bili ves čas prisotni družbeni dejavniki in tako so se ves čas širile tudi pravice, ki izhajajo iz delovnega razmerja. Te pravice temeljijo predvsem na načelih solidarnosti, svobode dela, varstva pri delu, sindikalne svobode ter človekovega dostojanstva in njegovega varovanja. Z nastankom ZDR se je uredilo delovno razmerje med dvema pogodbenima strankama, delavcem in delodajalcem, ki pri odločitvi o sklenitvi delovnega razmerja nastopata povsem svobodno in hkrati sprejemata obveznosti in odgovornosti, ki jih imata v tem razmerju. Pri tem je treba upoštevati tudi svobodo dela, kjer lahko vsak prosto izbira zaposlitev pod enakimi pogoji, za enako delovno mesto (Cvetko in drugi 2004: 25–26).

Pogodba o zaposlitvi je naslednji korak, v kateri je potrjeno delovno razmerje, ki ga lahko sklene le poslovno sposobna oseba s svobodno voljo na predpisan, praviloma pisni način. Ker je pogodba o zaposlitvi dvostranska pogodba, vsaka pogodbeni stranka odgovarja za stvarne napake pri nepravilnem izpolnjevanju svojih obveznosti (Cvetko in drugi 2004: 25–26).

3.1 Definicija delovnega razmerja

Definicija delovnega razmerja v 4. členu ZDR govori o razmerju med delavcem in delodajalcem, kjer delavec v obliki organiziranega delovnega procesa prostovoljno in osebno opravlja določeno delo za delodajalca po njegovih navodilih in nadzorom ter zanj prejme dogovorjeno plačilo.

Delovno razmerje se praviloma sklene s pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem. Pri pogodbi o zaposlitvi govorimo o treh bistvenih elementih, ki morajo biti izpolnjeni, da pogodba o zaposlitvi sploh lahko obstaja. Prvi element je podrejenost delavca delodajalcu, drugi element je, da delavec za opravljeno delo prejme dogovorjeno plačilo, in tretji element je, da delavec delo opravlja osebno (Cvetko in drugi 2004: 25–26).

Ker je v delovnem razmerju vsaka od pogodbenih strank dolžna izvrševati dogovorjene predpise in obveznosti, lahko delavec in delodajalec na podlagi pogodbe o zaposlitvi uveljavljata samo tiste pravice in obveznosti, ki izhajajo iz zakona, kolektivnih pogodb, splošnih aktov podjetja in pogodbe o zaposlitvi. V nasprotnem primeru teh pravic in obveznosti ne more zahtevati nobena izmed pogodbenih strank. Kadar gre za urejanje pravic iz delovnega razmerja, je poleg ZDR treba upoštevati tudi nekatere določbe, ki izhajajo iz *Zakona o obligacijskih razmerjih* (Zveza svobodnih sindikatov Slovenije 2009).

3.2 Opredelitev pojma pogodba o zaposlitvi

Delovno razmerje je po definiciji vsebinsko obligacijsko razmerje, saj je obligacijska zaveza, kjer je dolžnik dolžan opraviti izpolnitev drugi stranki, vendar se pravno razlikuje po tem, da sta obe stranki v delovnem razmerju obenem upnik in dolžnik nasprotne stranke (Cvetko in drugi 2004: 25).

S pogodbo o zaposlitvi se med delavcem in delodajalcem ureja individualno delovno razmerje, s katerim delavec in delodajalec urejata medsebojne pravice in obveznosti. ZDR ureja individualna delovna razmerja med delavci in delodajalci, ki sklepajo pogodbo o zaposlitvi na območju Republike Slovenije. V primeru, ko pride na delo v Slovenijo delavec, zaposlen pri tujem delodajalcu, prav tako veljajo določbe ZDR in kolektivnih pogodb, vendar le v primeru, če je ureditev za delavca ugodnejša, kot bi bila po tujem pravu (Kresal, Kresal Šoltes in Senčur Peček 2008: 7–8). Širši pojem delovnega razmerja so kolektivna delovna razmerja med delavci in njihovimi organizacijami. Le-ta se urejajo na kolektiven način, navadno s kolektivnimi pogodbami na ravni različnih dejavnosti (Zveza svobodnih sindikatov Slovenije 2009). Podlaga za sklepanje kolektivnih delovnih razmerij je *Zakon o kolektivnih pogodbah* (Uradni list RS, št. 43/2006), na podlagi katerega sindikati oziroma njihova združenja na strani delavcev in delodajalci oziroma njihova združenja na strani delodajalcev sklenejo kolektivno pogodbo na ožji ravni za določene pravice, ki so za delavce ugodnejše. V izjemnih primerih so tudi manj ugodne.

3.3 Razmerja med splošnim in posebnim predpisom

ZDR v celoti ureja vse pogodbe o zaposlitvi, ki so podlaga za nastanek delovnega razmerja od sklenitve do prenehanja. V 2. čl. ZDR je določeno, da ureja ZDR delovna razmerja delavcev, zaposlenih v državnih organih, LS in v zavodih, drugih organih in zasebnikih, ki opravljajo javno službo, če ni s posebnim zakonom drugače določeno. Posebnost delovnopravnega položaja zaposlenih v vzgoji in izobraževanju (V nadaljevanju VIZ) urejajo posebni predpisi s tega področja.

Samo za javne uslužbenke v drugih državnih organih in upravah LS, ne pa tudi za zaposlene v javnih zavodih, kamor spada tudi osnovno šolstvo velja, da *Zakon o javnih uslužbencih* (V nadaljevanju ZJU.; Ur. l. RS, št. 65/2007) v celoti ureja njihov pravni položaj ter posebnosti delovnega razmerja (Bohinc R., 2004).

Začetek opravljanja dela pomeni, da gre za delovno razmerje, kjer se posledično sklene pogodba o zaposlitvi. S tem začnejo veljati vse pravice in obveznosti iz delovnega razmerja, ki so dogovorjene v pogodbi o zaposlitvi, hkrati pa to pomeni tudi vključitev delavca v socialno zavarovanje (Kresal, Kresal Šoltes in Senčur Peček 2008: 16).

3.4 Sestavine pogodbe o zaposlitvi

Pogodba o zaposlitvi se praviloma sklepa v pisni obliki. Veljavnost sicer obstaja tudi pri ustni sklenitvi pogodbe o zaposlitvi, vendar naj bi se pravice delavca varovale prav s pisno obliko, ki olajšuje dokazovanje v spornih primerih. Delavec ima pravico, da od

delodajalca zahteva pisno obliko pogodbe o zaposlitvi. Če mu je delodajalec ne izroči, to lahko doseže s tožbo pred pristojnim delovnim sodiščem (Kresal, Kresal Šoltes in Senčur Peček 2008: 18).

ZDR v 29. členu določa sestavine pogodbe o zaposlitvi, ki so sledeče:

- podatki o pogodbenih strankah z navedbo njunega bivališča oziroma sedeža;
- datum nastopa dela;
- naziv delovnega mesta oziroma podatki o vrsti dela, za katerega delavec sklepa pogodbo o zaposlitvi, s kratkim opisom dela, ki ga mora opravljati po pogodbi o zaposlitvi, kraj opravljanja dela;
- čas trajanja delovnega razmerja, če je sklenjena pogodba za določen čas;
- določilo, ali gre za delovno razmerje s polnim ali krajšim delovnim časom;
- določilo o dnevnem ali tedenskem rednem delovnem času in razporeditvi delovnega časa;
- določilo o znesku osnovne plače v evrih, ki pripada delavcu za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi, ter o morebitnih drugih plačilih, drugih sestavinah plače, plačilnem obdobju, plačilnem dnevu in o načinu izplačevanja plače;
- določilo o letnem dopustu oziroma načinu določanja letnega dopusta;
- dolžino odpovednih rokov;
- navedbo kolektivnih pogodb, ki zavezujejo delodajalca, oziroma splošnih aktov delodajalca, ki določajo pogoje dela delavca, in
- druge pravice in obveznosti v primerih, določenih z zakonom.

Pogodba o zaposlitvi lahko vsebuje tudi druge elemente, ki niso navedeni v 29. členu ZDR in nekatere ostale pomembne podatke, zato da se stranki lažje sporazumeta o njihovih medsebojnih pravicah in obveznostih (Cvetko in drugi 2004: 45). Tako morajo biti sestavine, kot sta npr. delo za določen čas ali konkurenčna klavzula, obvezna pisna sestavina pogodbe o zaposlitvi. V nasprotnem primeru delo za določen čas avtomatično velja za nedoločen čas, konkurenčna klavzula pa ne velja (Kresal, Kresal Šoltes in Senčur Peček 2008: 18).

4 VRSTE POGODB O ZAPOSLOTVI

Vstop osebe v delovno razmerje s seboj prinaša različne možnosti sklenitve pogodbe o zaposlitvi. Prvo pravilo, ki ga je treba upoštevati, je, da se pogodba sklene za nedoločen čas, vendar zakon zaradi večje prožnosti zaposlovanja dopušča tudi nekatere druge oblike sklepanja pogodbe o zaposlitvi. Tako poleg tipične oblike pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas poznamo še šest atipičnih oblik pogodbe o zaposlitvi. Podrobneje se bomo posvetili pogodbi o zaposlitvi za določen čas.

4.1 Pogodba o zaposlitvi za določen čas

Pogodba o zaposlitvi se po splošnih določbah praviloma sklepa za nedoločen čas. Vemo pa, da se pogodbe na vseh področjih zaposlovanja v zadnjem času veržno sklepajo za določen čas. V praksi se dogaja, da se pogodbe o zaposlitvi sklepajo za določen čas, čeprav ni razloga, da se ne bi sklenile za nedoločen čas. Poznamo primere, ko so se delavci upokojili, a je delodajalec na njihovo delovno mesto sprejel delavce za določen čas, kar naj bi predstavljalo nekakšno zaščito, če se novozaposleni delavec ne bi izkazal za zanesljivega in marljivega. Vendar bi bilo v tem primeru smiselno in pravilno skleniti delovno razmerje za nedoločen čas s poskusnim delom.

ZDR v 52. členu točno določa, v katerih primerih se pogodba o zaposlitvi lahko sklene za določen čas. Sklepanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas naj ne bi bilo pravilo, temveč izjema. Ta oblika pogodbe o zaposlitvi se po samem zakonu lahko sklepa le za določene primere, in to samo zaradi fleksibilnejšega zaposlovanja v tistih primerih, ki posledično ne prinašajo izigravanja takega načina zaposlitve. Da je pogodba pravno veljavna, mora biti nujno sklenjena v pisni obliki, kajti v nasprotnem primeru se šteje, da je pogodba o zaposlitvi sklenjena za nedoločen čas. Taka pogodba mora tudi vsebovati predvideni čas zaposlitve, ki ne sme biti daljši od zakonsko določenih omejitev (Cvetko in drugi 2004: 80). V praksi pomeni, da delavec ne uživa posebne varnosti pred odpovedjo, kot bi jo v primeru zaposlitve za nedoločen čas. Pomeni tudi, da se delodajalcem takšen način zaposlovanja v primerjavi s standardno zaposlitvijo vsekakor bolj splača, kajti po pretečenem roku lahko presodijo ali delavca še potrebujejo ali ne, pri tem jim v primeru, da se zanj ne odločijo več, ni treba skrbeti, da bo odpuščanje trajalo v pravno zapletenih postopkih.

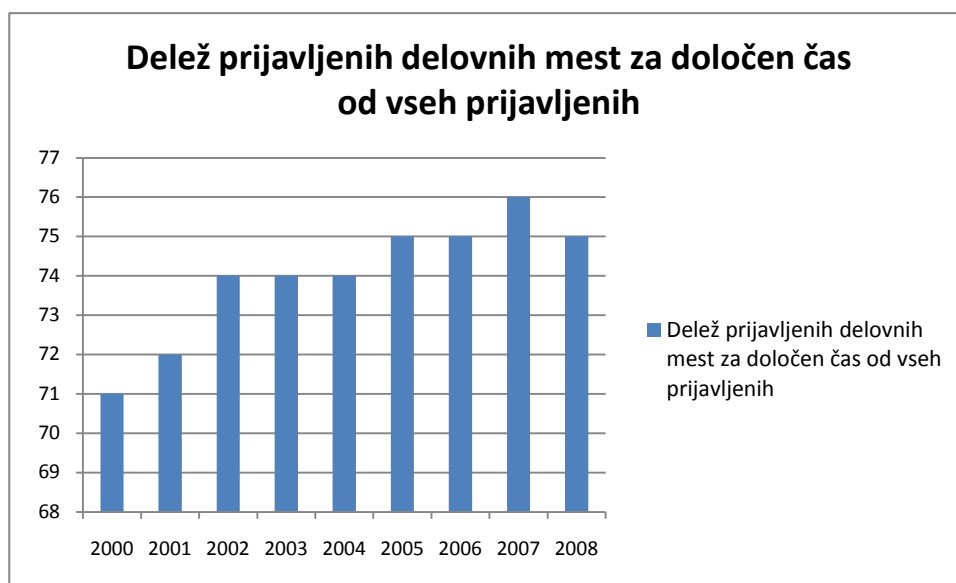
5 POGODBA O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS

Pogodba o zaposlitvi za določen čas je ena izmed atipičnih oblik pogodb, ki se sklepa za določeno obdobje, praviloma zaradi določenega razloga. Glavna zakonska podlaga za takšen način ureditve delovnega razmerja je ZDR, ki že v 10. členu navaja, da je pogodba o zaposlitvi za določen čas veljavna le, če je sklenjena v pisni obliki in je v njej obvezno napisan čas trajanja, kar določa 29. člen. V 52. členu so navedeni določeni razlogi, ki dovoljujejo sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas, za katere zakon izrecno ne določa, da morajo biti zapisani v pogodbi. Objektivni razlogi zaposlovanja za določen čas mora obstajati, zato ga je treba zapisati v pogodbo, da je le-ta v skladu z 52. členom. skladu Nadalje 53. člen časovno omejuje takšno sklepanje pogodb, 237. člen še dodatno prepoveduje njihovo verižno sklepanje. Posledice, ki nastanejo v primeru, da pogodba o zaposlitvi za določen čas ni urejena v skladu z 52., 53. in 237. členom, zakon navaja v 54. členu, v 229. členu določa tudi denarne sankcije za kršitelje. Pomembno je tudi upoštevati enake pravice med delavci, zaposlenimi za določen čas, in delavci, zaposlenimi za nedoločen čas (55. člen). V 23. in 24. členu so omenjene posebnosti glede javne objave delovnega mesta, in sicer v primeru, da se sklepa pogodba o zaposlitvi za določen čas. Kar zadeva prenehanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas, je navedeno v 77. členu, 56. člen dopušča rešitve za sezonske delavce, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za določen čas in delajo prek polnega delovnega časa (Kresal 2008b: 216–219).

Za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji pogodbo o zaposlitvi opredeljuje tudi Kolektivna pogodba v 23. členu, njeno prenehanje pa 64. člen.

Sklenitev pogodbe o zaposlitvi delovnega razmerja v šolstvu za posamezno šolsko leto* podrobno ureja ZOFVI v 107. in 118. členu. (Šolsko leto traja od 1. 9. 20... do 31. 8. 20....).

Spodaj si lahko pogledamo statistiko Zavoda RS za zaposlovanje, ki prikazuje, kolikšen je bil delež prijavljenih delovnih mest za določen čas od vseh prijavljenih.

Tabela 1: Delež prijavljenih delovnih mest za določen čas od vseh prijavljenih

Vir: ZRSZ 2008

6 POSEBNOSTI POGODB O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS

V 52. členu ZDR je naštetih dvanajst razlogov, zaradi katerih se lahko zakonito sklene pogodba o zaposlitvi za določen čas:

- **Izvrševanje dela, ki po svoji naravi traja določen čas.**

Če se izkaže potreba po delu, ki bo trajalo samo določen čas, lahko delodajalec sklene pogodbo o zaposlitvi z delavcem za določen čas po tej alineji. To poudarja tudi Vrhovno sodišče v tožbi VII št. Ips 217/2007 z dne, 12. 2. 2008, ko je sodišče poudarilo, da je načrt finančne reorganizacije in prilog, ki naj bi trajale do konca določenega obdobja, dopusten razlog, ko se sklene pogodba o zaposlitvi za določen čas.

- **Nadomeščanje začasno odsotnega delavca.**

Nadomeščanje začasno odsotnega delavca je eden izmed najbolj pogostih razlogov sklepanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, zato je pomembno poudariti, da mora delodajalec vedno skleniti to vrsto delovnega razmerja za nadomeščanje konkretnega delavca, kar kaže tudi stališče novejših sodnih praks (Kresal 2008b: 220–221). Tako je Višje delovno in socialno sodišče v sodbi VDS št. Pdp 391/2005 z dne, 23. 2. 2006, razsodilo, da je bila pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena nezakonito, ker delodajalec kot tožena stranka v pogodbi o zaposlitvi ni navedel konkretnega delavca, ki naj bi ga tožeča stranka nadomeščala, ampak je bilo predvideno nadomeščanje več delavcev zaradi letnega dopusta ali morebitnega bolniškega staleža. Tudi v sodbi Vrhovnega sodišča VIII št. Ips 445/2006 z dne, 27. 3. 2007, sodišče poudarja, da mora biti delavec, ki nadomešča, seznanjen, koga nadomešča ter do kdaj ga nadomešča.

- **Začasno povečan obseg dela.**

Delodajalci pogosto posegajo tudi po tem razlogu, ko gre za sklenitev delovnega razmerja za določen čas zaradi povečanega obsega dela. Gre predvsem za to, da se upošteva dejansko časovno obdobje, ko delodajalec pričakuje, da bo res imel povečan obseg dela, hkrati pa mora upoštevati tudi časovne omejitve iz 53. člena ZDR (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2009). Tako je Vrhovno sodišče v sodbi VIII št. Ips 558/2007 z dne, 26. 1. 2009, ugotovilo, da pogodba o zaposlitvi za določen čas ni bila sklenjena na zakonit način, ker poslovno in ekonomsko tveganje poslovanja, povezano z vsakokratnim obsegom naročil za znane kupce, ni zakonit razlog in zato v tem primeru ne gre za razlog povečanega obsega dela, zaradi katerega bi se lahko sklenilo delovno razmerje za določen čas.

- **Zaposlitev tujca ali osebe brez državljanstva, ki ima delovno dovoljenje za določen čas, razen v primeru osebnega delovnega dovoljenja.**

Dopušča sklenitev delovnega razmerja za določen čas s tujcem ali osebo brez državljanstva, vendar samo s tistim, ki ima delovno dovoljenje za določen čas. Če ima tuj delavec osebno delovno dovoljenje, ni dovoljeno skleniti take pogodbe po

tej alineji, ampak je treba skleniti pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. Pomembno je poudariti, da če se pogodba s tujo osebo sklepa po tej alineji, tudi ne veljajo časovne omejitve iz 53. člena ZDR, ampak obdobje veljavnosti delovnega dovoljenja (Belopavlovič 2009: 19).

- **Zaposlovanje poslovodne osebe.**

V tej alineji se omogoča sklepanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas s poslovodnimi osebami. Z osebo, ki opravlja delo poslovodje in ima pooblastila za odločanje v podjetju, se lahko dogovori o določenem odstopanju od ZDR iz razloga, da ta oseba ostaja na določenem položaju določen mandat. Zato je lahko obdobje sklenitve pogodbe v tem primeru daljše od dveletne časovne omejitve (Terzič 2005). Avtorica meni, da je v tem primeru smiselno skleniti pogodbo o zaposlitvi za določen čas že zaradi narave samega dela, ki je navadno časovno omejeno (Klampfer 2005: 1628).

- **Opravljanje sezonskega dela.**

Ureja sklenitev delovnega razmerja za določen čas zaradi dela sezonskega značaja. Gre za dogovor med delavcem in delodajalcem, ko delavec v sezoni dela več kot 40 ur na teden, izven sezone pa manj kot 40 ur na teden, vendar v celoletnem povprečju ne več kot 40 ur na teden. V primeru viška ur se lahko napravi preračun ur v delovno dobo. V taki pogodbi mora biti tudi točno naveden datum nastopa in zaključka sezonskega dela, prav tako je ob tem treba upoštevati časovne omejitve iz 53. člena ZDR (Bavec 2004).

- **Zaposlitev za določen čas zaradi priprave na delo, usposabljanja ali izpopolnjevanja za delo oziroma izobraževanja delavca.**

Možnost zaposlitve po tej alineji je namenjena delavcem, ki naj bi se izpopolnili in usposobili za določeno delo. Delavca se lahko po tej alineji zaposli tudi kot pripravnika, če je to določeno z zakonom ali gre za takšno določbo v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti, kar navaja 120. člen ZDR. Tako se lahko ob primernem programu usposabljanja in osebe, ki ga vodi, s pripravnikom sklene tudi pogodba o zaposlitvi za določen čas (Praštalo 2008b: 65).

- **Zaposlitev za določen čas zaradi dela v prilagoditvenem obdobju na podlagi dokončne odločbe in potrdila pristojnega organa, izdanega v postopku priznavanja kvalifikacij po posebnem zakonu.**

Po tej alineji gre za uskladitev z *Zakonom o postopku priznavanja kvalifikacij državljanom držav članic EU za opravljanje reguliranih poklicev oziroma dejavnosti v RS*. Postopek, ko lahko kandidat, ki je državljan države članice EU, začne v RS opravljati reguliran poklic, se začne z njegovo zahtevo na Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve RS. Med samim postopkom se lahko preizkusi poklicno usposobljenost kandidata ali se mu določi obdobje za prilagoditev pri usposobljenem strokovnjaku na delovnem mestu, ki ga določi ministrstvo. Za to prilagoditveno obdobje se z njim lahko sklene pogodba o zaposlitvi za določen čas (Belopavlovič in drugi 2003: 219).

- **Opravljanje javnih del oziroma vključitev v ukrepe aktivne politike zaposlovanja v skladu z zakonom.**

Predstavlja podlago za sklenitev delovnega razmerja za določen čas v primeru opravljanja javnih del in drugih del aktivne politike zaposlovanja. Ker se pogodba z brezposelno osebo za javna dela lahko sklene le za obdobje enega leta (izjemoma dlje), se torej za ta dela lahko sklene pogodba o zaposlitvi za določen čas, vendar je treba upoštevati časovne omejitve iz 53. člena ZDR, če se pogodba podaljša zaradi določenega razloga (Belopavlovič in drugi 2003: 219).

- **Priprava oziroma izvedba dela, ki je projektno organizirano.**

Ta alineja omogoča sklenitev delovnega razmerja za določen čas v primeru, ko gre za pripravo oziroma izvedbo projektno organiziranega dela, kar pomeni, da mora biti na ravni dejavnosti tudi določeno, kdaj gre za projektno delo. Ker določen projekt lahko traja neko določeno obdobje, ki je daljše od dveh letu, tukaj izjemoma ni treba upoštevati časovnih omejitev iz 53. člena ZDR (Šercer 2009: 26).

- **Zaposlitev za delo, potrebno v času uvajanja novih programov, nove tehnologije ter drugih tehničnih in tehnoloških izboljšav delovnega procesa ali zaradi usposabljanja delavcev.**

Dopušča sklenitev delovnega razmerja za določen čas, takrat, ko se v podjetju začnejo uporabljati nova tehnologija ali programi, v času tehničnih ali tehnoloških raziskav in je zato treba zaposlene usposabljati (52. člen ZDR).

- **Zaposlovanje voljenih in imenovanih funkcionarjev oziroma drugih delavcev, ki so vezani na mandat organa ali funkcionarja v lokalnih skupnostih, političnih strankah, sindikatih, zbornicah, društvih in njihovih zvezah.**

Ureja sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas z osebami, ki so voljene, so imenovani funkcionarji, oziroma za druge delavce, vezane na mandat organa ali funkcionarja v lokalnih skupnostih, političnih strankah, sindikatih, zbornicah, društvih in njihovih zvezah (52. člen ZDR). Tudi za te osebe ne velja časovna omejitev iz 53. člena ZDR, ampak je čas trajanja pogodbe vezan na njihov mandat (Kresal, Kresal Šoltes in Senčur Peček 2008: 35).

- **Drugi primeri, ki jih določa zakon oziroma kolektivna pogodba na ravni dejavnosti.**

Zadnja alineja prvega odstavka 52. člena ZDR dopušča sklepanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas tudi v drugih primerih, ki morajo biti določeni v zakonu ali kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti. Drugačno zakonsko ureditev poznamo predvsem na področju javnega sektorja. Pri kolektivnih pogodbah gre za dialoge med socialnimi partnerji, kar določa drugi odstavek 52. člena ZDR (Belopavlovič in drugi 2003: 221–222).

S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko določi, da manjši delodajalec sme sklepati pogodbe o zaposlitvi za določen čas ne glede na omejitve iz prejšnjega odstavka (52. člen ZDR).

7 PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS

Prenehanje pogodbe o zaposlitvi ureja ZDR v 75. členu, kjer so navedeni načini prenehanja.

Pogodba o zaposlitvi preneha veljati:

- s potekom časa, za katerega je bila sklenjena;
 - s smrtjo delavca ali delodajalca – fizične osebe;
 - s sporazumno razveljavitvijo;
 - z redno ali izredno odpovedjo;
 - s sodbo sodišča;
 - po samem zakonu v primerih, ki jih določa ta zakon;
 - v drugih primerih, ki jih določa zakon ali.
- **Potek časa, za katerega je bila pogodba sklenjena.**

Pogodba o zaposlitvi, sklenjena za določen čas, preneha veljati brez odpovednega roka s potekom časa, za katerega je bila sklenjena, oziroma ko je dogovorjeno delo opravljeno ali s prenehanjem razloga, zaradi katerega je bila sklenjena. Pogodba o zaposlitvi, sklenjena za določen čas, lahko preneha, če se pred potekom časa o tem sporazumeta pogodbeni stranki ali če nastopijo drugi razlogi za prenehanje pogodbe o zaposlitvi v skladu z določbami ZDR. Delodajalcu v tem primeru ni treba izdati nobenega obvestila o prenehanju. Delavca lahko o tem vseeno pisno obvesti in mu s tem da vedeti, da po preteku določenega časa zanj nima več dela. S tem se izogne morebitnim sporom, če bi delavec vseeno poskušal uveljaviti transformacije pogodbe o zaposlitvi iz določenega v nedoločen čas (Kresal, Kresal Šoltes in Senčur Peček 2008: 35).

- **Smrt delavca ali delodajalca – fizične osebe.**

Pogodba o zaposlitvi za določen čas preneha veljati s smrtjo delavca. V primeru smrti delodajalca le-ta ne preneha, če z dejavnostjo nepretrgoma nadaljuje njegov naslednik (72. člen ZDR).

- **Sporazumna razveljavitvev.**

Če bi delodajalec hotel prekiniti pogodbo o zaposlitvi za določen čas pred iztekom časa, za katerega je bila sklenjena, je možen pisni sporazum med delodajalcem in delavcem, v katerem morajo biti zapisane tudi posledice, ki nastanejo pri delavcu zaradi predčasnega prenehanja delovnega razmerja in pri uveljavitvi pravic iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti (79. člen ZDR).

- **Redna ali izredna odpoved.**

Predčasna redna ali izredna odpoved je možna tudi v primerih, ki jih dopušča ZDR, vendar morajo biti razlogi utemeljeni. V tem primeru morajo biti pravilno izpeljani vsi postopki, ki se nanašajo na redno ali izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, saj je dokazno breme v tem primeru na strani delodajalca (Praštalo 2008a: 62).

- **Sodba sodišča.**

To je eden izmed načinov prenehanja pogodbe o zaposlitvi, če se delavec in delodajalec ne moreta sporazumeti o zakonitem prenehanju delovnega razmerja oziroma delodajalec delavcu nezakonito prekine pogodbo o zaposlitvi. Če sodišče ugotovi, da je bila pogodba o zaposlitvi nezakonito prekinjena, lahko delavec nadaljuje z delovnim razmerjem. Če tega ne želi, lahko sodišče na predlog delavca ugotovi trajanje delovnega razmerja za zakonsko določeno obdobje in mu za ta čas prizna delovno dobo ter določi ustrezno odškodnino (Drobnak 2009). Ta razlog se največkrat uporablja pri pogodbah za nedoločen čas, ni pa izključena njegova uporaba tudi pri pogodbah za določen čas.

- **Po samem zakonu.**

Ne glede na to, ali je pogodba o zaposlitvi sklenjena za določen ali nedoločen čas, preneha veljati na podlagi 119. člena ZDR delavcu invalidu z dnem, ko postane vročena odločba o invalidnosti I. kategorije pravnomočna, ter tujcu ali osebi brez državljanstva z dnem prenehanja delovnega dovoljenja.

8 PRAVNO VARSTVO

Delavec lahko zaradi nezakonito sklenjene pogodbe o zaposlitvi za določen čas oziroma zaradi drugih kršitev uporabi pravne možnosti.

Delavcu, ki mu je poteklo delovno razmerje za določen čas in je imel sklenjeno pogodbo v nasprotju z zakonom, ni treba uveljavljati pravice pri delodajalcu, temveč lahko na podlagi 3. odstavka 204. člena ZDR uveljavlja sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem.

Delavec se lahko obrne tudi na Inšpektorat RS za delo, ki je na podlagi 227. člena ZDR pristojen, da preverja, ali gre pri delodajalcih za pravilno upoštevanje določb iz ZDR, kolektivnih pogodb in izvršilnih predpisov delodajalca (Brezovar 2008). Če je torej treba ukrepati zaradi nespoštovanja zakonskih predpisov s strani delodajalca, ko gre za delo za določen čas, Mrakova (2008) opozarja, da je presojanje zakonitosti odvisno od različnih dejstev, ki izhajajo iz določenega delovnega mesta in njegove vsebine. Dejstva posameznega delovnega mesta zajemajo razloge, zaradi katerih je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas, ter različne akte na ravni podjetja in kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti. Pomembno je, da se pri presojanju zakonitosti sklepanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas delavec poslužuje strokovne pomoči. Inšpektorati in sodišča so pri presojanju zakonitosti teh oblik pogodb zelo strogi predvsem zato, ker naj bi se pri sklepanju delovnega razmerja pogodba o zaposlitvi za določen čas sklepala le izjemoma.

Problem, na katerega opozarja Jakličeva (Jaklič 2009), predstavlja dejstvo, da primanjkuje zakonodaje, zato ker se mora delavec osebno izpostaviti in ob vsakem ponovnem nezakonitem podaljšanju izpodbijati vročeno pogodbo. Prav zaradi tega se za ta korak ne odloči veliko delavcev, kar bomo videli tudi iz analiz grafov.

8.1 Vloga Inšpektorata RS za delo pri nezakonitem sklepanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas

Slovenska zakonodaja je zelo toga glede dela za določen čas, vendar vseeno ni treba, da bi podjetja zaradi neupoštevanja le-te plačevala visoke denarne kazni. Zato morajo biti še toliko bolj pozorni pri sklepanju pogodb o zaposlitvi za določen čas. Vsa dokumentacija, ki je potrebna pri taki zaposlitvi, naj bo zato ustrezno datumsko urejena in z delavčevim podpisom, kar pomaga pri dokazovanju delodajalčevih ravnanj (Bavec 2005).

Če delodajalec krši zakonska določila v zvezi z delom za določen čas, se ga lahko sankcionira s kazenskimi določbami iz 229. člena ZDR. Med drugimi naštetimi kazenskimi določbami se tako sankcionira, če sklene pogodbo za določen čas izven določb iz 52. člena ZDR, sklene več zaporednih pogodb, ki niso v skladu s časovnimi omejitvami, oziroma pri nezakonito sklenjeni pogodbi za določen čas ne upošteva posledic iz 54. člena ZDR. Zato se delodajalca kot pravno osebo kaznuje za prekršek z

denarno kaznijo od 3000 do 20000 evrov, manjšega delodajalca kot pravno osebo in samostojnega podjetnika posameznika z denarno kaznijo od 1500 do 8000 evrov, delodajalca posameznika z globo od 450 do 1200 evrov ter tudi odgovorno osebo delodajalca pravne osebe z denarno kaznijo od 450 do 2000 evrov. V skladu z 227. členom ZDR nadzor nad pravilnim izvrševanjem zakona, predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca izvaja Inšpektorat RS za delo z inšpekcijskim nadzorom.

9 PRAKTIČNI DEL DIPLOMSKE NALOGE

9.1 Metodi raziskave

Za raziskovanje smo izbrali anketni vprašalnik in intervju. Pripravili smo anketni vprašalnik za delavce, zaposlene v šolstvu za določen čas. Anketa je vsebovala dvajset vprašanj. Pri raziskavi pa smo uporabili tudi intervju z delavko, ki je zaposlena na osnovni šoli za določen čas.

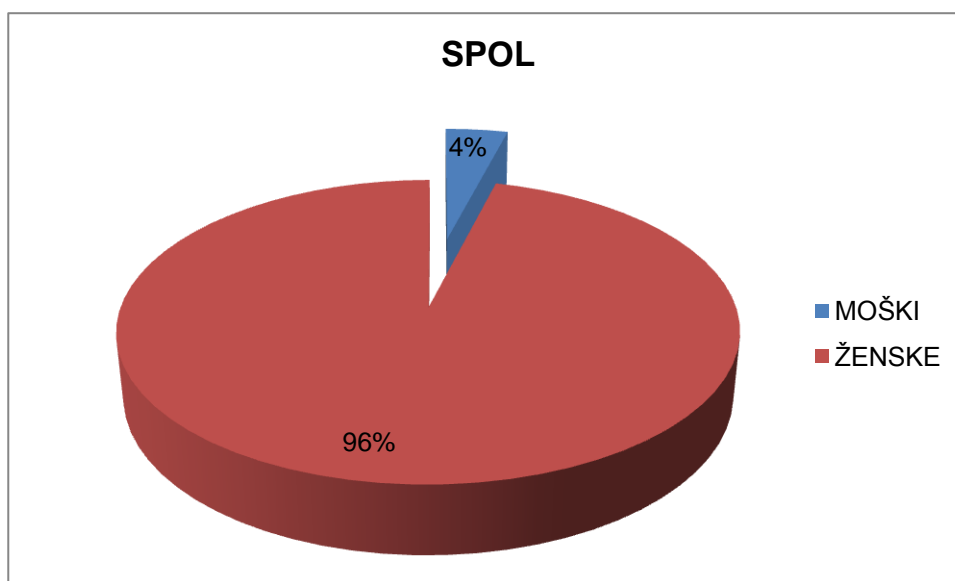
Glavni cilj raziskave je bil prikazati glavne vzroke za sklepanje delovnega razmerja za določen čas in načine prenehanja. Z raziskavo smo poskušali potrditi, da zaposlovanje za nedoločen čas služi kot podlaga za izboljšanje zadovoljstva zaposlenih v šolstvu in s tem prispeva k dvigu kakovosti izobraževalnega procesa.

9.2 Prikaz in analiza rezultatov

V raziskavo je bilo vključenih 40 naključno izbranih anketirancev, od tega je bilo 23 anketnih vprašalnikov vrnjenih, kar pomeni 57 % vseh anketirancev, 43 % pa ankete ni vrnilo zaradi odsotnosti, stiske s časom ali drugih razlogov.

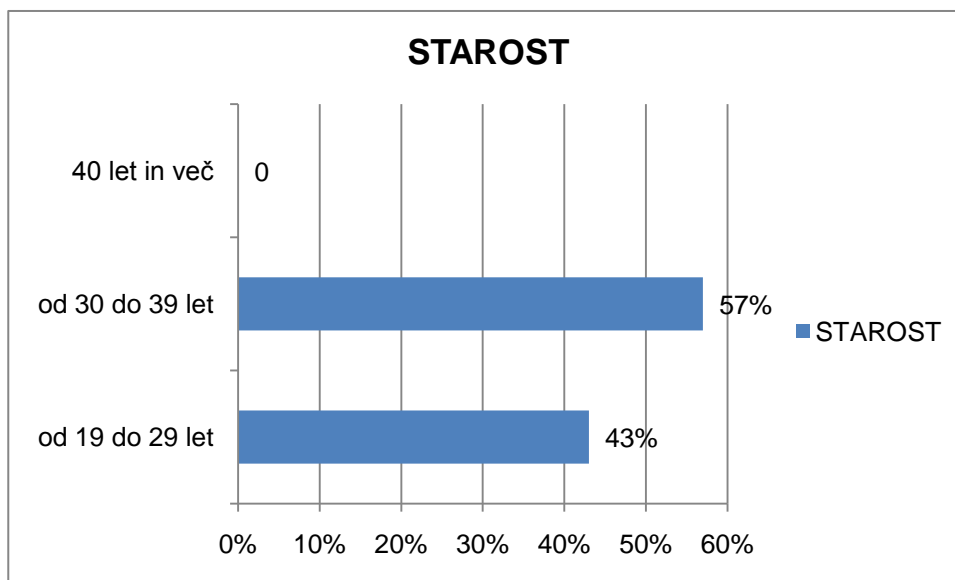
9.3 Pregled rezultatov po demografskih dejavnikih

Anketni vprašalnik vsebuje tudi vprašanja, ki se nanašajo na demografske lastnosti anketirancev, kot so spol, starost in stopnja izobrazbe.



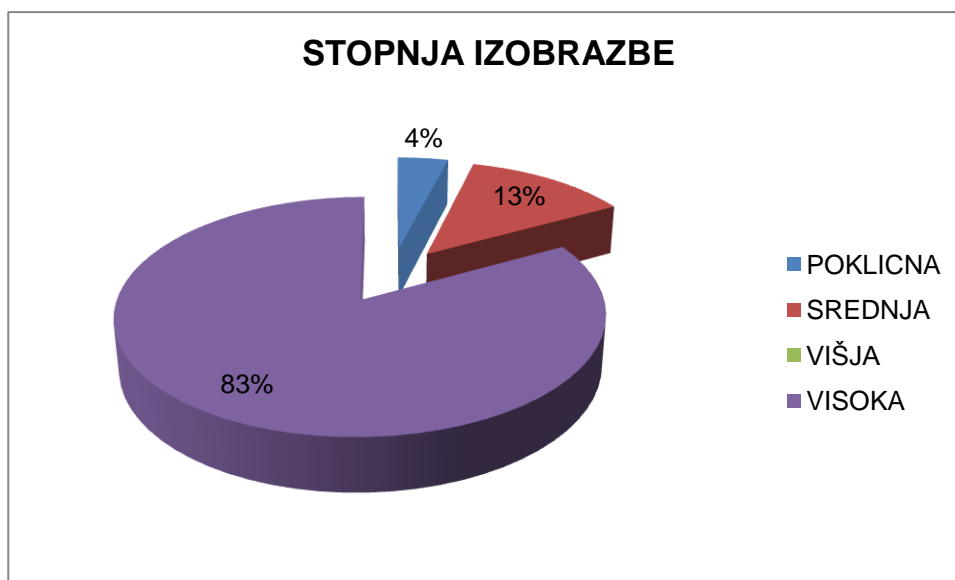
Graf 1: Število anketirancev po spolu

Na podlagi osnovnih podatkov o zaposlenih za določen čas ugotovimo, da je v anketi sodelovalo 96 % žensk, zaposlenih na različnih osnovnih šolah na Gorenjskem, in samo 4 % moških. Nizek odstotek anketiranih moških je posledica tega, da so na osnovnih šolah zaposlene večinoma ženske.



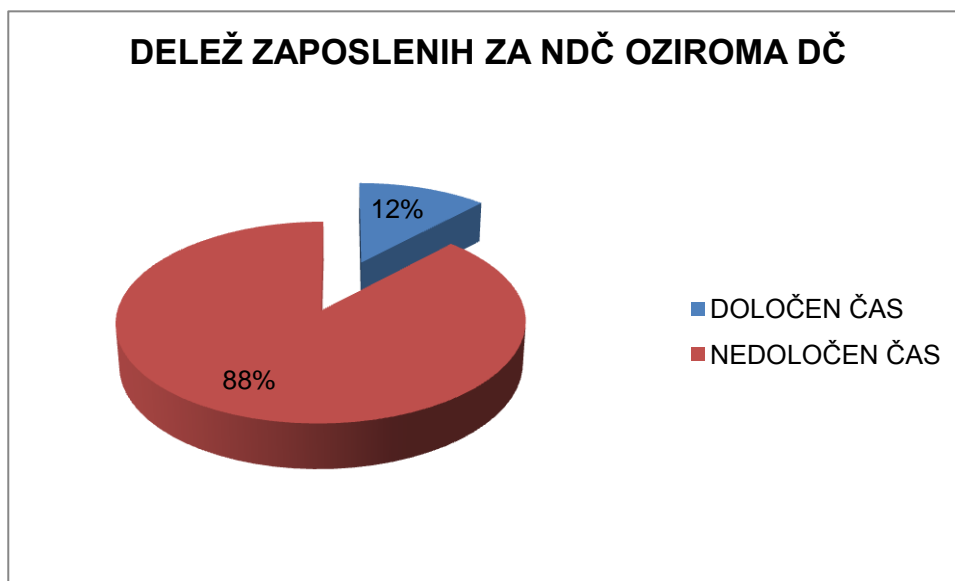
Graf 2: Anketiranci po starosti

Starost sodelujočih se večinoma giblje med 30 in 39 let (57 %). Velik delež (43 %) je tudi mlajših. Zaposlenih za določen čas v starosti nad 40 let pa ni.



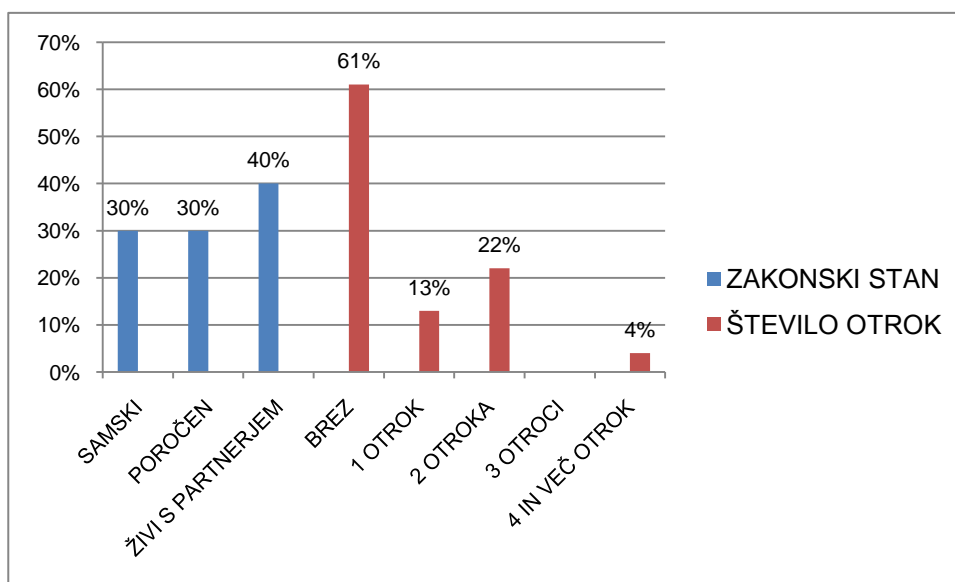
Graf 3: Anketiranci po stopnji izobrazbe

Iz prikazanega je razvidno, da ima 83 % anketirancev visoko stopnjo izobrazbe, 13 % jih je s srednjo šolo in 4 % s poklicno šolo. Anketirancev z višjo izobrazbo ni.



Graf 4: Delež sklenjenih pogodb za nedoločen čas oziroma določen čas

Graf prikazuje delež vseh sklenjenih pogodb o zaposlitvi na gorenjskih osnovnih šolah, iz katerih izhajajo anketiranci. Razvidno je, da je 88 % pogodb sklenjenih za nedoločen čas. Pri tem predvidevamo, da imajo pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas sklenjene delavci, ki so zaposleni na šolah že veliko let ali so že pred upokojitvami, in je zato odstotek temu primerno visok.



Graf 5: Zakonski stan in število otrok anketirancev

Anketa je pokazala, da 40 % anketirancev živi v izvenzakonskih skupnostih s partnerjem, samskih in poročenih je enako – to je 30 %. 61 % anketirancev je še brez otrok, 13 % ima enega otroka, 22 % ima dva otroka, samo 4 % anketirancev pa ima štiri ali več otrok.

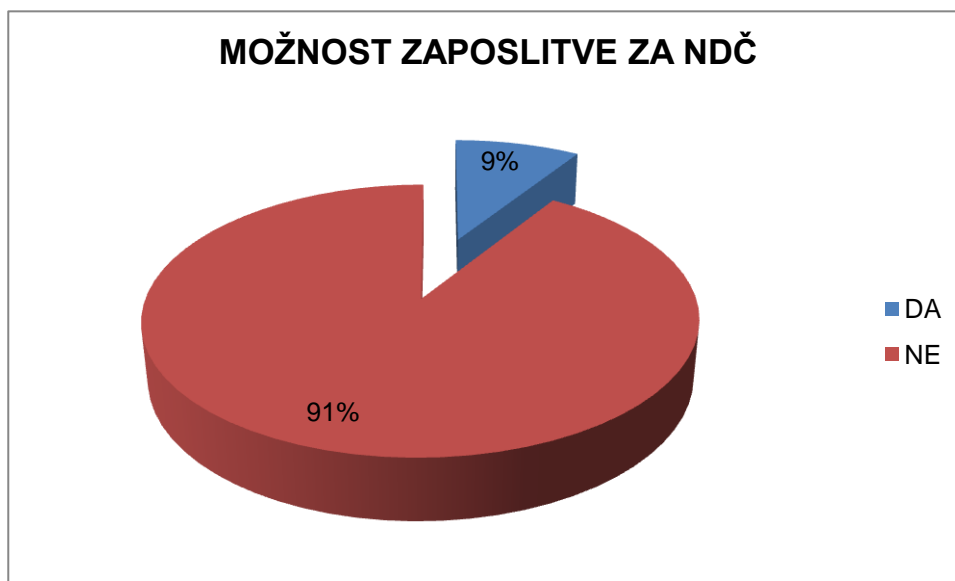
Podaljševanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas

Pri delavcih, ki so zaposleni že več kot dve leti, nas je zanimalo, kako so jim podaljševali pogodbo in ali so spreminjali delovno mesto in naloge.

Tabela 2: Načini podaljševanja pogodb za določen čas

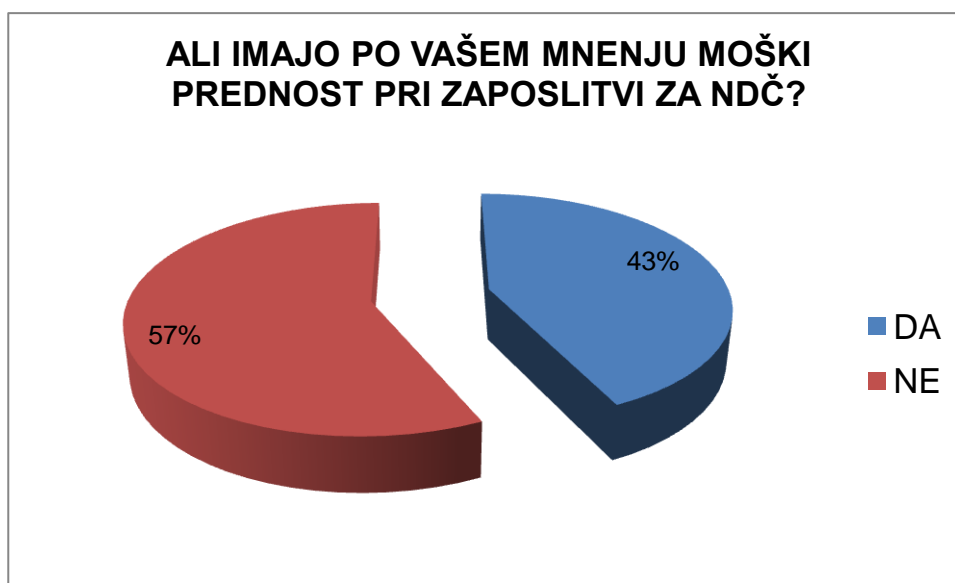
Čas zaposlitve za DČ v podjetju	Časovno podaljševanje pogodbe	Vsebinska sprememba pogodbe in delovnega mesta
3 leta	dvakrat	Da, spremenil se je naziv delovnega mesta.
4 leta in več	štirikrat in več	Da, spremenil se je naziv delovnega mesta.
2 leti	dvakrat	Da, spremenil se je naziv delovnega mesta.
4 leta in več	štirikrat in več	Niso spreminjali opisa del in nalog.
4 leta in več	trikrat	Niso spreminjali opisa del in nalog.
4 leta in več	štirikrat in več	Niso spreminjali opisa del in nalog.
3 leta	enkrat	Niso spreminjali opisa del in nalog.
4 leta in več	dvakrat	Niso spreminjali opisa del in nalog.
3 leta		Niso spreminjali opisa del in nalog.
4 leta in več	štirikrat in več	Niso spreminjali opisa del in nalog.
3 leta	trikrat	Da, spremenil se je naziv delovnega mesta.
3 leta	štirikrat in več	Da, spremenil se je naziv delovnega mesta.
4 leta in več	štirikrat in več	Da, spremenil se je naziv delovnega mesta.

Iz Tabele 2 je razvidno, da so delavci v šolstvu zaposleni za določen čas najmanj tri leta, večina pa celo štiri leta in več. Pogodbe se jim podaljšuje tudi po štirikrat in več, pri čemer delodajalec ne spreminja opisa del in nalog.



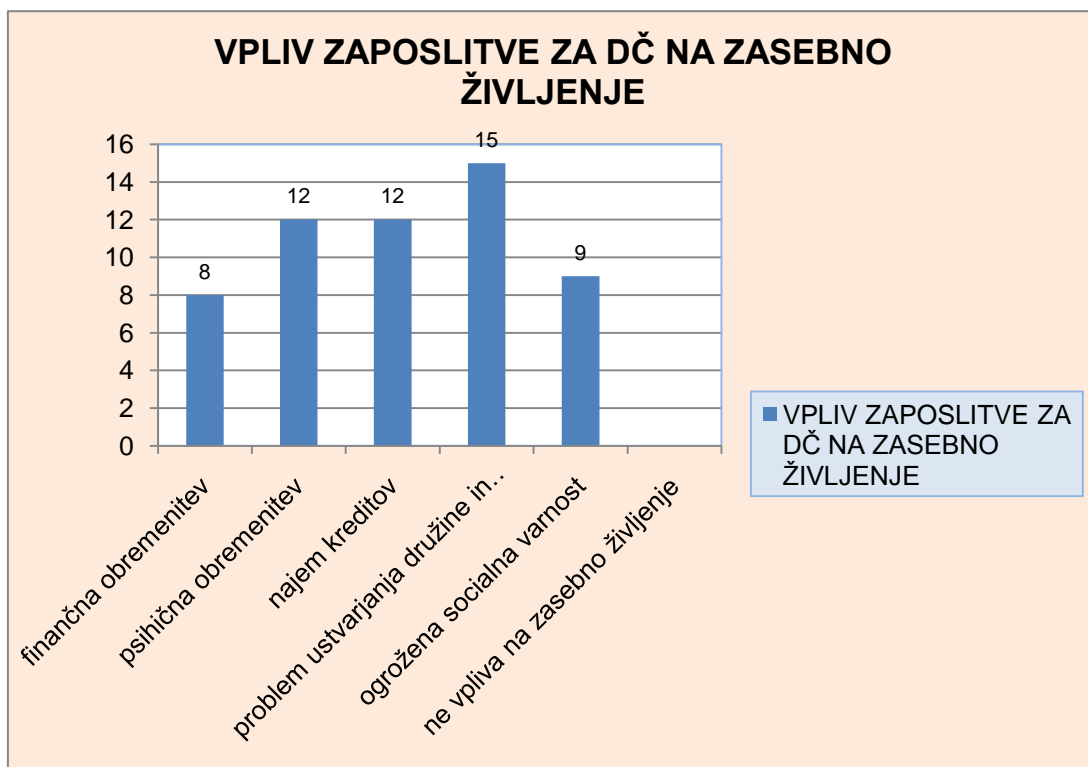
Graf 6: Informacije ob vstopu v organizacijo

Pri tem vprašanju nas je zanimalo, ali je delodajalec zaposlenim ob vstopu v organizacijo omenil možnost zaposlitve za nedoločen čas. Razen 9 % anketirancev, niso delavcem omenili možnosti kasnejše zaposlitve za nedoločen čas.



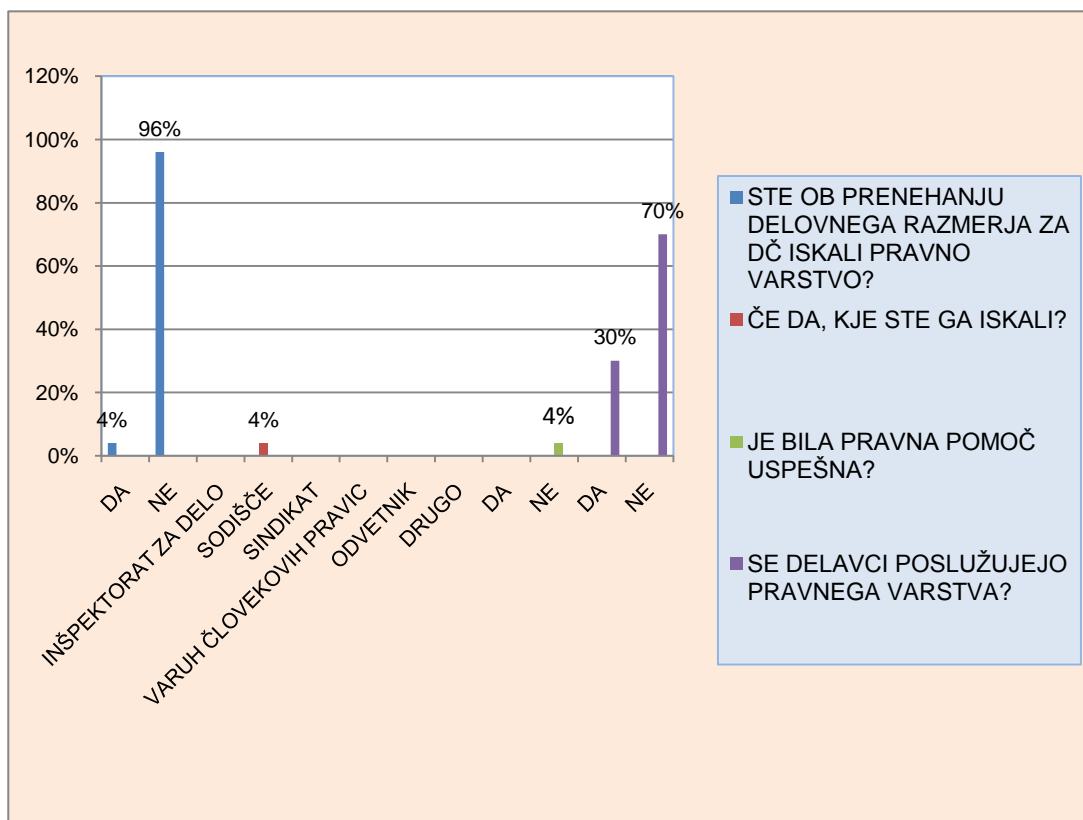
Graf 7: Prednost moških pri zaposlitvi za NDČ

Pri tem vprašanju so bila mnenja podobna, 57 % anketirancev meni, da moški nimajo prednosti pri zaposlitvi za nedoločen čas, 43 % jih meni, da so moški v prednosti.



Graf 8: Vpliv zaposlitve za DČ na zasebno življenje anketirancev

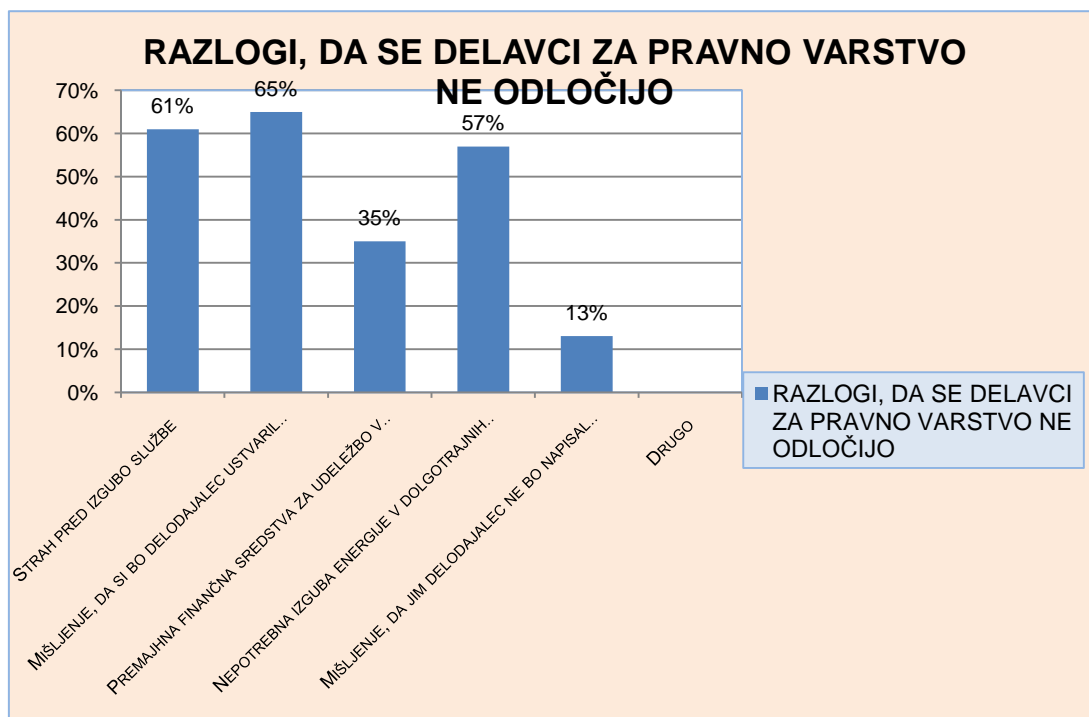
Kako zaposlitev za določen čas vpliva na zasebno življenje, je prikazano v Grafu 8. Pri tem vprašanju je 23 anketirancev lahko izbralo več možnih odgovorov. Največ jih je menilo, da zaposlitev za določen čas najbolj vpliva na problem ustvarjanja družine in imeti otroke.



Graf 9: Pravno varstvo delavcev ob prenehanju zaposlitve za določen čas

Iz Grafa 9 je razvidno, da je samo 4 % anketirancev ob prenehanju delovnega razmerja za določen čas iskalo pravno varstvo na sodišču. Tudi sicer so v večini primerov (96 %) anketiranci mnenja, da se delavci ne poslužujejo pravnega varstva.

Pričakovali smo, da anketiranci pravno pomoč poiščejo, glede na to, da so v večini primerov visoko izobraženi in poznajo pravne možnosti.



Graf 10: Razlogi za nekorisčenje pravnega varstva

Sodelovalo je 23 anketirancev, ki so imeli na razpolago več možnih odgovorov. V 65 % je prevladalo mišljenje, da si bo delodajalec ustvaril negativno mnenje o delavcu, če si bo le-ta poiskal pravno varstvo. V 61 % je prisoten tudi strah pred izgubo službe, 57 % jih meni, da je iskanje pravne pomoči nepotrebno izgubljanje energije v dolgotrajnih postopkih.

Sama sem mnenja, da so razlogi večinoma upravičeni in se v praksi vse to dogaja.

9.4 Intervju

Intervju smo opravili z učiteljico razrednega pouka, zaposleni na eni izmed gorenjskih osnovnih šol, ki se je vabilu z veseljem odzvala.

INTERVJU Z DELAVKO, ZAPOSLENO ZA DOLOČEN ČAS

V katerem podjetju oziroma javnem zavodu ste zaposleni? Koliko delavcev je v podjetju zaposlenih? Ali imate mogoče podatek, koliko je zaposlenih za določen čas?

Zaposlena sem na osnovni šoli. Tu je zaposlenih 80 delavcev. Točnega števila zaposlenih za določen čas nimam, mislim pa, da nas je od pet do sedem.

Nekaj osnovnih podatkov o Vas: starost, spol, končana izobrazba, ste poročeni/živite s partnerjem, imate otroke?

Stara sem 29 let, sem ženskega spola in profesorica razrednega pouka, živim s partnerjem in imam enega otroka.

Ali je to Vaša prva zaposlitev? Če ne, kje – v kateri panogi – ste bili do sedaj zaposleni?

To je moja druga zaposlitev. Tudi prej sem delala za določen čas na osnovni šoli.

Zanima me, za katero delovno mesto – naziv delovnega mesta – ste kandidirali na razpisu?

Na razpisu sem kandidirala za razredno učiteljico v podaljšanem bivanju.

Kako dolgo ste že zaposleni v šoli za določen čas?

Na tej šoli sem za določen čas zaposlena 3 leta.

Če ste zaposleni v podjetju že več kot 2 oziroma 3 leta za določen čas, me zanima, kako so vam formalno spreminjali delovno mesto in naloge?

Naziva delovnega mesta mi niso spreminjali. Še vedno sem v oddelku podaljšanega bivanja.

Kaj so Vam v podjetju dejali na začetku zaposlitve – so povedali, kako dolgo naj bi bili zaposleni za določen čas, so omenili možnost zaposlitve za nedoločen čas in če so, čez koliko časa so omenjali to možnost?

Na začetku zaposlitve so mi povedali, da gre za nadomeščanje začasno odsotne delavke, ki je na bolniškem dopustu. Šlo naj bi za nekaj mesečno zaposlitev. Možnosti zaposlitve za nedoločen čas mi niso omenjali.

Kakšne razloge navajajo v podjetju, da ste še vedno zaposleni za določen čas?

V času, ko sem nadomeščala delavko na bolniškem dopustu, je šla sodelavka na porodniški dopust in sem jo nadomestila. Na šoli pravijo, da me ne morejo zaposliti za nedoločen čas, ker samo nadomeščam delavko, ki se bo po koncu porodniške vrnila nazaj.

Kakšne koristi ima od tega podjetje, da zaposluje za določen čas oz. da ne zaposluje vseh za nedoločen čas? Ali menite, da spol vpliva na možnost zaposlitve za nedoločen čas?

Mislim, da v tem primeru šola nima nikakršne koristi in me dejansko ne more zaposliti za nedoločen čas. Zdi se mi, da spol ne vpliva na možnost zaposlitve za nedoločen čas.

Kje Vi osebno vidite vzroke, da podjetje, v katerem delate, zaposluje za določen čas?

Zdi se mi, da so vzroki na strani Ministrstva za šolstvo, ki ne daje ustreznih soglasij za zaposlitev za nedoločen čas.

Kakšno obliko zaposlitve si Vi želite? V čem vidite prednost takšne zaposlitve?

Sama si seveda želim zaposlitve za nedoločen čas in s tem tudi povezano socialno varnost.

Kako vpliva zaposlitev za določen čas na Vaše zasebno življenje?

Na moje zasebno življenje vpliva v tem smislu, da si ne upam in niti ne morem najeti dolgoročnega kredita in s tem rešiti svojega stanovanjskega problema.

Ali vidite kakšno rešitev, ki bi bila boljša od trenutne zakonodaje?

Sama se na zakonodajo zelo malo spoznam, tako da ne vidim, kakšnih boljših rešitev.

Ali imate kakšnega znanca/znanko, ki dela za določen čas? V kateri panogi?

Imam prijateljico, ki je profesorica biologije in ravno tako nadomešča odsotno delavko. Zaposlena je na srednji šoli.

10 SKLEPNE UGOTOVITVE IN PREDLOGI

V diplomskem delu smo se ukvarjali s problematiko sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas, pri čemer smo se osredotočili predvsem na prenehanje pogodb o zaposlitvi za določen čas.

Pogledali smo si glavne vzroke za sklepanje teh pogodb in ugotovili, da se v šolstvu pogodbe za določen čas verizno sklepajo zaradi začasno odsotnih delavcev kot tudi zaradi povečanega obsega dela, kar je popolnoma nezakonito. Delodajalci pogodbe o zaposlitvi sklepajo večkrat zaporedoma z istim delavcem za isto delovno mesto. Ugotovili smo, da so v šolstvu večinoma zaposleni delavci z visokošolsko izobrazbo, pri čemer bi pričakovali, da si bodo ob nezakonitem prenehanju pogodbe poiskali pravno varstvo. Vendar smo iz anket ugotovili, da temu ni tako. Delavci so mnenja, da si bo delodajalec ustvaril negativno mnenje, če se bodo poslužili pravnega varstva, po drugi strani se jim ne zdi vredno izgubljati energije v dolgotrajnih postopkih. Prisoten je tudi strah pred izgubo službe.

Možna rešitev problemov je v tem, da bi bilo bolj smiselno, da bi v drugem odstavku 53. člena ZDR izpustili izraz »za isto delo«, torej da ne bi bilo zapisano, da delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem za »isto delo«, pri katerem bi bil neprekinjen čas daljši od dveh let. Menimo, da delodajalci prav z izrazom »isto delo« dokaj dobro manipulirajo na način, ko premeščajo delavce z enega na drugo delovno mesto in jim pogodbo o zaposlitvi za določen čas podaljšujejo v nedogled. Tako početje vsekakor ne more pomeniti varnega delovnega mesta v smislu enakopravnega obravnavanja z drugimi delavci, pomeni pa zagotovo veliko mero fleksibilnosti za delodajalca. Vsekakor bi bilo potrebno uskladiti socialno varnost zaposlenih v atipičnih oblikah zaposlitev skladno z naraščanjem letih, poleg tega menimo, da bi moral biti rok zaposlitve za določen čas največ za obdobje enega leta, zlasti v primerih, ko gre za uvajanje novega delavca in/ali preizkus njegovih sposobnosti ter prilagajanje na delovno mesto. Menimo, da lahko delodajalec v roku enega leta spozna vse značilnosti zaposlenega, njegove sposobnosti, znanja in osvojitve delovnega mesta ter stik z delovnim okoljem. V takih primerih ne vidimo razloga, da posamezniku ne bi mogli podpisati pogodb za nedoločen čas.

Anketa in intervju sta skoraj v celoti potrdila vse tri vnaprej zastavljene hipoteze. Po opravljenih raziskavah zagotovo drži, da so delodajalci delavcem pogodbo o zaposlitvi podaljševali dvakrat, trikrat ali celo večkrat zaporedoma za isto delovno mesto, kar je popolnoma nezakonito.

Iz intervjuja z delavko smo izvedeli, da gre pri zaposlitvah za določen čas v večini primerov za začasno povečan obseg dela in za nadomeščanje začasno odsotnih delavcev. Raziskava je pokazala, da se delavci v zelo redkih primerih odločijo za pravno varstvo. V večini prevladuje strah pred izgubo službe in nepotrebno izgubljanje energije v dolgotrajnih postopkih. Vse to lahko razberemo iz grafov, v katerih smo prikazali analizo podatkov.

V letu 2007 je začela veljati prepoved sklepanja delovnega razmerja za določen čas v obdobju, daljšem od dveh let, za vse delodajalce, razen za področje šolstva, kjer je začel veljati poseben predpis ZOFVI šele 1. 10. 2010.

Glede na to obstaja utemeljen dvom, da bodo šole delovna razmerja z zaposlenimi za določen čas prekinile. Sami smo mnenja, da bo šola delavcu pogodbo o zaposlitvi za določen čas spremenila v pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, če ga bo rabila tudi v prihodnjem šolskem letu.

V primeru, da se bo kasneje pokazalo, da ima šola manjši vpis oziroma da potrebe po njegovem delovnem mestu ne bo več, se bo delodajalec poslužil redne odpovedi delovnega razmerja. Daljša praksa tega predpisa bo šele pokazala pozitivne oziroma negativne posledice. Upamo lahko samo, da bodo posledice pozitivne za delavca in da bomo po nekaj letih lahko z zadovoljstvom ugotovili, da se je v tej smeri naredil korak naprej.

LITERATURA IN VIRI

- Belopavlovič, N. *Zakon o delovnih razmerjih z uvodnimi pojasnili Nataše Belopavlovič*, Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije, 2002.
- Belopavlovič, N. et al. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) s komentarjem*. Ljubljana: GV Založba, 2003.
- Belopavlovič, N. *Zaposlitev za določen čas za tujega državljanca*. Ljubljana: Pravna praksa 21 (5): 19, 2009.
- Bohinc, R. *Delovna in uslužbenska razmerja*, Ljubljana: GV Založba, 2009.
- Cvetko, A. et al. *Pogodba o zaposlitvi in podjetniška kolektivna pogodba*. Ljubljana: GV Založba, 2004.
- Klampfer, M. *Pogodba o zaposlitvi za določen čas*. *Podjetje in delo: revija za gospodarsko, delovno in socialno pravo* 31 (6/7): 2005. 1620–1637.
- Kresal, B. *Časovna omejitev sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas po 1. januarju 2007*. *Pravna praksa* 23 (6): 2008a.15–17.
- Kresal, B. *Zaposlovanje za določen čas v luči domače sodne prakse in primerjalnopravne ureditve*. *Delavci in delodajalci* 8 (2/3): 2008b.215–241.
- Kresal, B., Kresal Šoltes, K. in Senčur Peček, D. *Vodnik po pravicah iz delovnega razmerja: najpogostejša vprašanja in odgovori*. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani, 2008.
- Kresal Šoltes, K. et al. *Spremljanje učinkov sprememb delovne zakonodaje na razvoj delovnih razmerij v praksi: končno poročilo raziskave*. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani, 2008.
- Praštal, S. *Prekinitev pogodbe za določen čas*, *Podjetnik* 6: 2008a. 62.
- Praštal, S. *Pripravištvo*, *Podjetnik* 4: 2008b. 65.
- Šercer, M. *Sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas*, *Pravna praksa* 17 (4): 26, 2009.
- Šetinc Tekavec, M. *Fleksibilnost zaposlovanja: katero obliko zaposlovanja naj izbere delodajalec*. *Pravna praksa* 22 (8): 2003. 12.
- Šetinc Tekavec, M. in Tekavec, J. *Pogodba o zaposlitvi s komentarjem*. Ljubljana: Planet GV, 2008.
- Zakon o delovnih razmerjih*. Uvodna pojasnila: dr. Mežnar, Drago in Plešnik, T. Ljubljana: GV Revije: Pravna praksa, 2002.

Spletne strani

- Antauer, I. *Kako se v desetih korakih izognemo sporom iz delovnega razmerja*, 2006. <http://www.finance-akademija.si/166546/Kako-se-v-10-korakih-izognemo-sporom-iz-delovnega-razmerja>. Dostopno 14. 3. 2011.
- Brezovar, B. *Zaposlovanje za določen čas*, 2008. <http://www.radioaktual.si/?mod=aktualno&action=viewOne&ID=8307>, Dostopno 4. 2. 2011.

Cerar, G. Zaposlitev za določen čas, 2009.

<http://web.vecer.com/portali/vecer/v1/default.asp?kaj=3&id=2009032405418508>.

Dostopno 14. 3. 2011.

Drobnak, S. Prenehanje delovnega razmerja na podlagi sodbe sodišča, 2009.

<http://dkum.uni->

mb.si/lskanje.php?type=napredno&stl0=Avtor&niz0=Sa%C5%A1a+Drobnak. Dostopno

25. 2. 2011.

Uradno prečiščeno besedilo (ZOFVI –UPB5)

<http://www2.arnes.si/~osmhtabii1/zakonodaja/zofvi.pdf>. Dostopno 17. 3. 2011.

PRILOGE

PRILOGA 1

ANKETNI VPRAŠALNIK

Spoštovani,

moje ime je Darja Beguš. Sem izredna študentka 2. letnika višješolskega programa Poslovni sekretar. Pripravljam diplomsko nalogo z naslovom *PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS V ŠOLSTVU*.

V svojo raziskavo sem vključila za določen čas zaposlene v šolstvu. Z anketnim vprašalnikom bom dobila dragocene podatke za pripravo svoje diplomske naloge.

Vljudno vas prosim, da si vzamete nekaj minut časa za izpolnitev anketnega vprašalnika.

Vprašalnik je anonimen in ga bom uporabila le za pripravo diplomske naloge.

Za vaše sodelovanje se vam najlepše zahvaljujem.

1. Spol

- a) M
- b) Ž

2. Starost

- a) od 19 do 29 let
- b) od 30 do 39 let
- c) od 40 do 50 let
- d) nad 50 let

3. Stopnja izobrazbe – poklic oz. delo, ki ga opravljate

- a) osnovna šola _____
- b) poklicna šola _____
- c) srednja šola _____
- d) višja šola _____
- e) visoka šola _____

4. Stan

- a) samski
- b) poročen

c) živim s partnerjem/partnerko

5. Število otrok

- a) brez
- b) 1
- c) 2
- d) 3
- e) 4 in več

6. Katera zaposlitev je trenutna?

- a) 1. zaposlitev
- b) 2. zaposlitev
- c) 3. zaposlitev
- d) 4. ali večkratna zaposlitev

7. Koliko časa ste že zaposleni za DČ?

- a) 1 leto
- b) 2 leti
- c) 3 leta
- d) 4 leta in več

8. Kolikokrat so vam pogodbo o zaposlitvi za določen čas že podaljšali?

- a) Enkrat
- b) Dvakrat
- c) Trikrat
- d) Štirikrat in več

9. Ali se je vsebina pogodbe in delovnega mesta spremenila s podaljševanjem?

- a) Ne, imam še vedno podobno delo, naziv delovnega mesta se ni spremenil.
- b) Da, spremenile so se delovne naloge.
- c) Da, spremenil se je naziv delovnega mesta.

10. Vaša želena oblika zaposlitve?

- a) Nedoločen čas
- b) Drugo – navedite _____

11. Kateri so po vašem mnenju razlogi za sklepanje DR za določen čas?

- a) Spoznavanje in ocenitev delavca.
- b) Nadomeščanje začasno odsotnih delavcev.
- c) Začasno povečan obseg dela.

- d) Vsakega delavca najprej zaposlijo za določen čas.
- e) Ne vem.
- f) Drugo _____

12. Ali so vam ob nastopu dela omenili možnost zaposlitve za nedoločen čas? Če je odgovor "da", čez koliko časa?

- a) Da, čez _____ (navedite)
- b) Ne

13. Ali imajo po vašem mnenju moški prednost pri možnosti zaposlitve za nedoločen čas?

- a) Da
- b) Ne

14. Kako po vašem mnenju vpliva zaposlitev za določen čas na zasebno življenje?

- a) Finančna obremenitev.
- b) Psihična obremenitev.
- c) Najem kreditov.
- d) Problem ustvarjanja družine in otroci
- e) Ogrožena socialna varnost.
- f) Ne vpliva na zasebno življenje.

15. Se vam je že zgodilo, da bi delodajalec prekinil delovno razmerje za DČ pred potekom časa?

- a) Da
- b) Ne
- c) Da, vendar me je na to opozoril in obrazložil utemeljene razloge.

16. Ali ste kdaj iskali pravno varstvo v primeru, ko vam je prenehalo delovno razmerje za določen čas?

- a) Da
- b) Ne

17. Če ste na prejšnje vprašanje odgovorili z "da", navedite, kje ste iskali pomoč?

- a) Inšpektorat za delo
- b) Sodišče
- c) Sindikat
- d) Varuh človekovih pravic

e) Odvetnik

f) Drugo, navedite _____

18. Ali je bila pravna pomoč uspešna, ste dosegli svoj namen?

a) Da

b) Ne

19. Ali menite, da se delavci poslužujejo možnosti pravnega varstva?

a) Da

b) Ne

20. Kateri so po vašem mnenju razlogi, da se za pravno varstvo ne odločijo?

a) Strah pred izgubo službe.

b) Mišljenje, da si bo delodajalec ustvaril negativno mnenje o delavcu.

c) Premajhna finančna sredstva, ki so potrebna za udeležitev v postopku.

d) Ne zdi se jim vredno izgubljati energije v dolgotrajnih postopkih.

e) Mišljenje, da jim delodajalec ne bo napisal ugodnega priporočila.

f) Drugo – navedite _____

PRILOGA 2

Vprašanja za intervju z delavko, zaposleno za določen čas na eni izmed osnovnih šol.

1. V katerem podjetju oziroma javnem zavodu ste zaposleni? Koliko delavcev je v podjetju zaposlenih? Ali imate mogoče podatek, koliko je zaposlenih za določen čas?
2. Nekaj osnovnih podatkov o Vas: starost, spol, končana izobrazba, ste poročeni/živite s partnerjem, imate otroke?
3. Ali je to Vaša prva zaposlitev? Če ne, kje – v kateri panogi – ste bili do sedaj zaposleni?
4. Zanima me, za katero delovno mesto – naziv delovnega mesta – ste kandidirali na razpisu?
5. Kako dolgo ste že zaposleni v šoli za določen čas?
6. Če ste zaposleni v podjetju že več kot 2 oziroma 3 leta za določen čas, me zanima, kako so vam formalno spreminjali delovno mesto in naloge?
7. Kaj so Vam v podjetju dejali na začetku zaposlitve – so povedali, kako dolgo naj bi bili zaposleni za določen čas, so omenili možnost zaposlitve za nedoločen čas? Če so, čez koliko časa so omenjali to možnost?
8. Kakšne razloge navajajo v podjetju, da ste še vedno zaposleni za določen čas?

9. Kakšne koristi ima od tega podjetje, da zaposluje za določen čas oz. da ne zaposluje vseh za nedoločen čas? Ali menite, da spol vpliva na možnost zaposlitve za nedoločen čas?
10. Kje Vi osebno vidite vzroke, da podjetje, v katerem delate, zaposluje za določen čas?
11. Kakšno obliko zaposlitve si želite? V čem vidite prednost takšne zaposlitve?
12. Kako vpliva zaposlitev za določen čas na Vaše zasebno življenje?
13. Ali vidite kakšno rešitev, ki bi bila boljša od trenutne zakonodaje?
14. Ali imate kakšnega znanca/znanko, ki dela za določen čas? V kateri panogi?