

# Stalno izobraževanje delavcev v delovnopравни zakonodaji in sodni praksi

Znanstveni prispevek

UDK 331.5:37+349.2

*KLJUČNE BESEDE:* delavci, izobraževanje, delovno pravo, pogodbe o zaposlitvi

*POVZETEK* - Slovenska delovnoppravna zakonodaja vsebuje med drugim tudi izrecno določbo, po kateri ima delavec »pravico in obveznost do stalnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja v skladu s potrebami delovnega procesa in z namenom ohranjanja oziroma izboljševanja delovnih sposobnosti, ohranitve zaposlenosti in povečanja zaposljivosti« (prvi odstavek 170. člena Zakona o delovnih razmerjih, ZDR-1). Prispevek poskuša natančneje razmejiti pravice in obveznosti obeh strank pogodbe o zaposlitvi glede stalnega izobraževanja delavcev. Medtem ko v splošni delovnoppravni zakonodaji to področje ureja le nekaj načelnih določb, posebni predpisi, ki urejajo posamezne dejavnosti ali posamezne vidike delovnih razmerij, vsebujejo bistveno bolj podrobne, zavezujoče in brezpogojne določbe. Največji del sodne prakse na tem področju se nanaša na pogodbe o izobraževanju med delavci in delodajalci v povezavi s kolektivnimi pogodbami.

Scientific article

UDC 331.5:37+349.2

*KEY WORDS:* workers, education, labour legislation, employment contracts

*ABSTRACT* - Among other instances, the Slovenian labour legislation also contains the so-called *inter alia*, an explicit provision stipulating that "a worker shall have the right and the obligation to continuing education, advanced training and training in accordance with the requirements of the working process with the purpose of maintaining and/or improving capability to proceed work at the workplace and keeping the employment." (Art. 170(1) of the Slovene Employment Relationship Act). The paper attempts to demarcate the rights and obligations of both parties of the employment contract regarding the ongoing education of a worker. While in general labour legislation this issue is regulated by a few general provisions, the special legislation relating to some activities or relating to some special aspects of employment relationships, contain far more detailed, binding and unconditional provisions. The major part of the case-law in this field, however, relates to the contracts about education, concluded between the employers and workers in connection with collective agreements.

## 1 Uvod

Izobrazba in usposobljenost delavcev sta dejavniki, ki bistveno določa stopnjo produktivnosti in konkurenčnost delodajalca, na drugi strani pa ohranitev in izboljšanje zaposljivosti delavcev. Nemško Zvezno ustavno sodišče je že leta 1987 izreklo, da je »v razmerah stalnih in pospešenih tehničnih in družbenih sprememb vseživljenjsko učenje pogoj za samopotrjevanje in družbeno prilagodljivost spremembam«, kajti »stalno izobraževanje pomaga posamezniku, da lahko poklicno in družbeno obvladuje spremembe«, »gospodarstvo in družba pa s tem pridobivata tudi potrebno prožnost za prilagajanje spremenjenim položajem« (Nagel, 2009). V teoriji zagovarjajo stalno izobraževanje delavcev tudi s tem, da je treba osebam, ki so imele slabše možnosti za izobraževanje in zaradi nedoseženih ali nezadovoljivih rezultatov na tem področju ne morejo uresničiti polnega osebnošnega razvoja, zagotoviti drugo priložnost (Nagel, 2007).

Izobraževanje delavcev ima številne pozitivne učinke za posameznika, podjetje in celotno družbo. Raziskovalci preučujejo zlasti posebnosti vlaganj v izobraževanje delavcev (na primer zaradi mobilnosti delavcev med delodajalci), koristi od izobraževanja za delavca in delodajalca ter na podlagi ocene o delovanju trga oblikujejo priporočila za politiko na tem področju (Hansson, 2009). Pravna teorija poudarja, da je treba v delovnem pravu obveznosti delodajalca za ohranjanje trajne zaposlitve prav z izobraževanjem delavca preusmeriti v obveznost ohranjanja zaposljivosti (Nummhauser-Heninng, 2001; Geiser, 2011; Casano, 2013).

Temeljna določba, ki ureja izobraževanje delavcev v slovenskem delovnem pravu, je prvi odstavek 170. člena ZDR-1, ki določa, 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 in povečanja zaposljivosti.

Sama ubeseditev omenjene določbe je nekoliko nenavadna. Zakon namreč isto ravnanje opredeljuje kot pravico in dolžnost delavca, kar je mogoče razumeti, če upoštevamo, da je izobraževanje v obojestranskem interesu delodajalca in delavca, včasih v interesu ene od strank delovnega razmerja bolj in druge manj, a bi v praksi našli malo primerov, za katere bi bilo mogoče trditi, da izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje delavca koristi samo eni stranki delovnega razmerja.

Stalno izobraževanje delavcev je urejeno v posebnih predpisih, ki se nanašajo na pogoje za opravljanje posameznih dejavnosti (na primer zdravniki in javni uslužbeni), vključno z varnostjo in zdravjem pri delu, kolikor pa ni posebnih predpisov, se za pravice in obveznosti delavcev na tem področju uporabljajo splošni predpisi z manj številnimi in manj podrobnimi določbami, katerih vsebino v spornih primerih določa sodna praksa.

## **2 Posebni in splošni predpisi ter sodna praksa**

Zakonodaja pogosto vsebuje natančne zahteve glede stalnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja oseb, ki v delovnem razmerju ali samostojno opravljajo posamezne poklice ali dejavnosti. Po ustavnosodni praksi je predpisovanje pogojev izobrazbe ali usposobljenosti lahko v razumnem sorazmerju s ciljem kakovostnega opravljanja gospodarskih in drugih dejavnosti ter nedopustno ne posega v ustavno zajamčeno svobodno gospodarsko pobudo (Ustavno sodišče RS, 1996).

Tako na primer Zakon o zdravniški službi (ZZdrS) določa, da sme zdravnik samostojno opravljati zdravniško službo, če poleg pogojev, določenih z delovnopравниimi in drugimi predpisi, izpolnjuje še posebne pogoje, to je, da ima ustrezno izobrazbo in usposobljenost (kvalifikacija), da je vpisan v register zdravnikov in da ima dovoljenje za samostojno opravljanje zdravniške službe na določenem strokovnem področju (licenca, 10. člen). Zdravniku, ki izpolnjuje pogoje za samostojno opravljanje zdravniške službe, Zdravniška zbornica Slovenije podeli licenco kot javno listino, ki dokazuje strokovno usposobljenost zdravnika za samostojno opravljanje zdravniške službe na

določenem strokovnem področju. Licenca se podeli za določen čas – za dobo sedmih let (33. člen). Po Pravilniku o zdravniških licencah se zdravniku licenca podaljša za licenčno obdobje na podlagi dokazil o strokovni usposobljenosti za nadaljnje delo v svoji stroki. Pri tem se strokovna usposobljenost zdravnika za licenčno obdobje ugotavlja s kreditnimi točkami, ki jih pridobi zdravnik s stalnim podiplomskim izpopolnjevanjem, razen če je zdravnik v določenem licenčnem obdobju pridobil naziv svetnik oziroma višji svetnik ali učiteljski naslov na medicinski fakulteti (v takšnem primeru za podaljšanje licence ni treba predložiti dokazil o strokovni usposobljenosti). Če zdravnik ne pridobi potrebnega števila kreditnih točk za podaljšanje licence, mora opraviti preizkus strokovne usposobljenosti (20. in 21. člen).

Zakon o javnih uslužbencih (ZJU) določa načelo strokovnosti, v skladu s katerim javni uslužbenec izvršuje javne naloge strokovno, vestno in pravočasno, pri svojem delu ravna po pravilih stroke in se v ta namen stalno usposablja in izpopolnjuje, pogoje za strokovno izpopolnjevanje in usposabljanje pa zagotavlja delodajalec (9. člen). Javni uslužbenec ima pravico do kandidiranja za napotitev na izobraževanje za pridobitev dodatne izobrazbe v interesu delodajalca (nadaljnje izobraževanje). Napotitev na takšno nadaljnje izobraževanje se izvaja po izvedenem internem natečaju, ki ga objavi predstojnik, če so zagotovljena finančna sredstva. Pravice in obveznosti javnega uslužbenca, ki je napoten na nadaljnje izobraževanje, se določijo s pogodbo, ki jo skleneta predstojnik in javni uslužbenec (prvi do tretji odstavek 101. člena ZJU). Po 102. členu ZJU ima javni uslužbenec pravico in dolžnost usposabljanja se na delovnem mestu in izpopolnjevati svoje strokovno znanje po določenem programu in po napotitvi nadrejenega, stroški usposabljanja in izpopolnjevanja na delovnem mestu v skladu s programom pa bremenijo delodajalca.

Pravice in obveznosti delavca in delodajalca so v splošni zakonodaji zelo določno in natančno opredeljene glede varstva pri delu, sicer bi delovno pravo izgubilo splošno značilno lastnost, da omejuje avtonomijo strank v korist delavca kot šibkejše stranke (Hromadka in Maschmann, 2008, str. 41). Tako mora delodajalec po 45. členu ZDR-1 zagotavljati pogoje za varnost in zdravje delavcev v skladu s posebnimi predpisi o varnosti in zdravju pri delu. Po 38. členu Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) spada med te obveznosti delodajalca tudi usposabljanje za varno delo: delodajalec mora delavca usposobiti za varno opravljanje dela ob sklenitvi delovnega razmerja, pred razporeditvijo na drugo delo, pred uvajanjem nove tehnologije in novih sredstev za delo ter ob spremembi v delovnem procesu, ki lahko povzroči spremembo varnosti pri delu. Takšno usposabljanje delavcev, katerega vsebina in obseg je odvisna od dela, ki ga delavec opravlja, mora delodajalec zagotoviti v delovnem času in za delavce brezplačno. Kršitev te dolžnosti je za delodajalca prekršek (34. točka iz prvega odstavka 76. člena ZVZD-1).

Po ustaljeni sodni praksi je delavec, ki ni bil seznanjen s pravilnim opravljanjem dela in ni bil napoten na potrebno teoretično in praktično usposabljanje in preizkus usposobljenosti za varno delo, upravičen zahtevati od delodajalca povrnitev celotne škode, ki jo je utrpel pri opravljanju dela zaradi neusposobljenosti (Višje delovno in socialno sodišče, 2012a in 2012b).

Zakon o delovnih razmerjih iz leta 2002 in istoimenski, sedaj veljavni zakon iz leta 2013, vsebujeta večinoma enake določbe o stalnem izobraževanju, izpopolnjevanju in usposabljanju delavcev (prim. 172. in 173. člen ZDR iz leta 2002 ter 170. in 171. člen ZDR-1 iz leta 2013, razlika je le nov, dodatni četrti odstavek 170. člena v ZDR-1). V nadaljevanju analiziramo te določbe in njihovo uporabo v sodni praksi, ponekod tudi v povezavi s kolektivnimi pogodbami in posebnimi predpisi.

Pravica in dolžnost delavca do stalnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja je v prvem odstavku 170. člena ZDR-1 opredeljena zelo načelno in splošno, glede na možnosti, ki jih zakon opredeljuje zelo na splošno kot »potrebe delovnega procesa«, oziroma »namen«, se pravi kot zainteresiranost in pripravljenost delodajalca in delavca za ohranjanje in povečanje zaposljivosti delavcev.

V ZDR-1 domet pravice delavca do stalnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja opredeljujejo zlasti določbe o dolžnostih delodajalca, ki ustrezajo tej pravici.

Po prvem stavku drugega odstavka 170. člena ZDR-1 mora delodajalec »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«.

Potrebe delovnega procesa najbolj neposredno zahtevajo izobraževanje v primerih, kjer mora delavec v skladu z novimi predpisi, če še nima na novo predpisane minimalne izobrazbe, doseči to izobrazbo v predpisanem prehodnem roku, sicer mu delovno razmerje preneha. Delavec, ki v predpisanem roku ni dosegel zahtevane izobrazbe po Zakonu o zdravstveni inšpekciji in mu je zato prenehalo delovno razmerje, ni uspel z revizijo pred Vrhovnim sodiščem, češ da bi mu delodajalec moral omogočiti pridobitev izobrazbe v predpisanem roku, s čimer bi se bilo mogoče izogniti prenehanju delovnega razmerja. Vrhovno sodišče je menilo, da se določba ZDR, na katero se je skliceval delavec, nanaša samo na prenehanje delovnega razmerja iz razloga nesposobnosti in iz poslovnega razloga, medtem ko prenehanje delovnega razmerja zaradi nedosežene zahtevane izobrazbe v določenem roku pomeni samostojni razlog za prenehanje delovnega razmerja. Poleg tega je delodajalec omogočil delavcu izobraževanje, ki pa ga delavec po svoji volji ni dokončal (Vrhovno sodišče RS, 2007a). V teoriji poudarjajo, da mora delodajalec napotiti delavca na stalno izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje, ki je pogoj za ohranitev poklicnih kvalifikacij oziroma pogoj za napredovanje na delovnem mestu (Krašovec, 2013, str. 789).

V enem od delovnih sporov je delavka navajala, da ji je delodajalec odpovedal pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga nezakonito, ker ni poskrbel za izobraževanje, s katerim bi bilo mogoče preprečiti odpoved iz poslovnega razloga. K takšnemu sklicevanju je delavko privedel tudi način, na katerega je delodajalec določil presežne delavce. Delodajalec je namreč naprej določil merila za določitev presežnih delavcev – čeprav mu po zakonu ni bilo treba določati meril, ker ni šlo za večje število odpuščenih delavcev – in je odpovedal pogodbo o zaposlitvi tistim, ki so dosegli najnižje število točk, med merili pa upošteval tudi izobrazbo oziroma usposobljenost delavca

za več del oziroma na drugih delovnih mestih. Sodišče je poudarilo, da pravica do izobraževanja »ni absolutna pravica delavca«, ampak je soodvisna od potreb delovnega procesa in finančnih zmožnosti delodajalca. Sodišče je posebej preverilo morebitno diskriminacijo delavke in ugotovilo, da delavka ni bila neutemeljeno izločena iz izobraževanja pri delodajalcu (Vrhovno sodišče RS, 2012).

Dejstvo, da delavci po dostopni sodni praksi praktično ne uveljavljajo zahtevkov do stalnega izobraževanja, ne preseneča. Delavec, ki bi uveljavljal takšen predlog, hitro zaide v defenziven položaj, ker mora utemeljevati, zakaj njegova izobrazba ali kvalifikacija ni več ustrezna. Zato svetujejo, da se to vprašanje obravnava v vsakoletnih pogovorih delodajalca in delavca (Kocher in Paschke, 2013).

Drugi stavek v drugem odstavku 170. člena ZDR-1 pa določa pravico delodajalca, da v skladu s potrebami izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja delavcev napoti delavca na izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje, delavec pa ima pravico, da sam kandidira.

Pravica delodajalca, da napoti delavca na izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje, pomeni ustrezno dolžnost delavca. Tudi v sodni praksi opustitev obveznega izobraževanja pomeni kršitev delovnih obveznosti (Višje delovno in socialno sodišče, 2014).

Delodajalec, ki napoti delavca na izobraževanje, izpolnjevanje ali usposabljanje, nosi stroške tega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja (četrti odstavek 170. člena ZDR-1). To je edina vsebinska novost ZDR-1 (iz leta 2013) v določbah o stalnem izobraževanju, izpopolnjevanju in usposabljanju delavcev v primerjavi s prejšnjim ZDR (iz leta 2002).

Po sodni praksi je ocena, ali je določeno izobraževanje v interesu delodajalca ali ne, stvar odločitve delodajalca in ne delavca. Če podiplomski študij tožnice ni bil v interesu delodajalca (kar je sodišče preverilo tudi z vpogledom v sistemizacijo delovnih mest), delodajalec ni dolžan delavki plačati stroškov, nastalih v zvezi s študijem (Višje delovno in socialno sodišče, 2011a). Seveda pa pri tem delodajalec ne sme ravnati diskriminatorno (Krašovec, 2013, str. 786; za primerjalno pravo prim. Muratorio, 2009, str. 55-56).

Naslednji, 171. člen ZDR-1 v prvem odstavku ureja pravico do odsotnosti z dela, ki jo ima tako delavec, ki se izobražuje, izpopolnjuje ali usposablja v interesu delodajalca, kot tudi delavec, ki se izobražuje, izpopolnjuje ali usposablja v lastnem interesu.

Če s kolektivno pogodbo, pogodbo o zaposlitvi ali posebno pogodbo o izobraževanju pravica do odsotnosti ni podrobneje določena, ima delavec po drugem odstavku 171. člena ZDR-1 pravico do odsotnosti z dela ob dnevih, ko prvič opravlja izpite, s tem, da ima delavec, ki se izobražuje v interesu delodajalca, pravico do plačane odsotnosti z dela.

Trajanje in potek izobraževanja ter pravice pogodbenih strank med izobraževanjem in po njem se določijo s pogodbo o izobraževanju oziroma s kolektivno pogodbo (tretji odstavek 170. člena ZDR-1).

Največ sodne prakse na področju stalnega izobraževanja delavcev se nanaša prav na pogodbe o izobraževanju.

V sporu, ali mora biti pogodba o izobraževanju sklenjena v pisni obliki, je Vrhovno sodišče RS (1999) razsodilo, da Zakon o delovnih razmerjih niti (tedanja) splošna kolektivna pogodba ne pogojujeta veljavnosti pogodbe o izobraževanju s pisno obliko in ne vsebujeta določb o pravnih posledicah nespoštovanja te obličnosti. Tudi v primeru, kadar se za veljavnost neke pogodbe zahteva pismena oblika, po splošnih predpisih ni mogoče odrekati taki pogodbi veljavnosti zaradi pomanjkanja oblike, če je pogodba izvršena (prim. 58. člen Obligacijskega zakonika, OZ).

Čeprav se zahtevki iz pogodbe o izobraževanju uveljavljajo v delovnih sporih (Vrhovno sodišče RS, 2007) in zastarajo v enakem (petletnem) roku kot drugi zahtevki iz delovnega razmerja (Višje delovno in socialno sodišče, 2013), se za pogodbe o izobraževanju uporabljajo tudi splošna pravila obligacijskega prava. V sporu, ko je delodajalec zaradi slabih poslovnih rezultatov ukinitel vsa izobraževanja in delavcu povedal, da odstopa od pogodbe o izobraževanju, je sodišče ugotovilo, da delodajalec sicer lahko postane prost vseh obveznosti do delavca iz pogodbe o izobraževanju, če se po sklenitvi pogodbe bistveno spremenijo okoliščine (prim. 112. člen OZ). Vendar mora stranka, ki zaradi spremenjenih okoliščin ne more uresničiti namena pogodbe, zahtevati razvezo pogodbe od druge stranke, če druga - nasprotna stranka ne soglaša z razvezo pogodbe, pa mora prva uveljavljati svojo pravico s tožbo (Višje delovno in socialno sodišče, 2009).

Ker je pogodba o izobraževanju dvostransko obvezna pogodba, mora delavec v dogovorjenem roku zaključiti šolanje, sicer se šteje, da svoje obveznosti ni izpolnil (Višje delovno in socialno sodišče, 2012). Podobno velja za delodajalca: delavka, ki se je šolala v interesu delodajalca, ta pa ni izpolnil obveznosti za njeno razporeditev na delovno mesto, ki bi ustrezalo pridobljeni izobrazbi, delodajalcu ni dolžna povrniti stroškov, povezanih z izobraževanjem. Čeprav v pogodbi o šolanju ni bila izrecno določena razporeditev na ustrezno delovno mesto, je sodišče štelo, da je takšna obveznost lahko veljavno določena v kolektivni pogodbi, ki zavezuje delodajalca (Višje delovno in socialno sodišče, 2007).

Po splošnih obligacijskopравниh predpisih ima delodajalec, ki razdre pogodbo o izobraževanju zaradi neizpolnitve obveznosti s strani delavca, pravico zahtevati vračilo tistega, kar je na podlagi te pogodbe dal, tudi če ta pravica ni bila določena še v pogodbi o izobraževanju in podjetniški kolektivni pogodbi (Višje delovno in socialno sodišče, 2005).

Veliko sporov v zvezi s pogodbo o izobraževanju se nanaša na obveznost, da delavec po končanem izobraževanju ostane določen čas na delu pri delodajalcu, sicer mora povrniti delodajalcu stroške izobraževanja v celoti ali v sorazmernem delu.

Obveznost delavca, da ostane na delu pri delodajalcu določen čas po izobraževanju, sicer ima delodajalec pravico zahtevati povrnitev stroškov izobraževanja, je z zakonom urejena za javne uslužbenke. Javni uslužbenec, ki je napoten na nadaljnje izobraževanje, mora po končanem izobraževanju ostati v delovnem razmerju pri istem

delodajalcu vsaj še toliko časa, kot je v skladu s študijskim programom trajalo izobraževanje, v nasprotnem primeru ima delodajalec pravico do povrnitve sorazmernega dela plačanih stroškov izobraževanja (četrty odstavek 101. člena ZJU). Kolikor to vprašanje ni urejeno z zakonom, lahko delodajalec uveljavlja takšen zahtevek, če se je dogovoril z delavcem za čas trajanja delovnega razmerja po končanem izobraževanju (Vrhovno sodišče, 2004).

Po sodni praksi s pogodbo o izobraževanju dogovorjena obveznost, da delavec določen čas po končanem izobraževanju ostane na delu pri delodajalcu, lahko pomeni dopusten primer omejitve z 49. členom Ustave Republike Slovenije zajamčene svobodne izbire dela (Višje delovno in socialno sodišče, 2010, Ustavno sodišče RS, 2012).

V skladu s splošnimi načeli obligacijskega prava je takšna omejitev dopustna, če je upoštevano načelo sorazmernosti. Po tem načelu je delavec dolžan povrniti le sorazmerni del stroškov, če je po končanem izobraževanju na delu ostal krajši čas, kot bi moral glede na pogodbeno zavezo. Tako je lahko delodajalec lahko od delavca (zaradi njegove predčasne prekinitve dela pri delodajalcu) zahteval le vrnitev sorazmernega dela stroškov doktorskega študija (Višje delovno in socialno sodišče, 2014a). Po drugi strani je sodišče izreklo, da je zaveza delavca, da ostane zaposlen pri delodajalcu še 5 let po opravljenem izpitu za nepremičninskega posrednika, neveljavna, ker je v očitnem nesorazmerju s trajanjem izobraževanja za opravljanje izpita ter na tej podlagi nastalimi stroški (Višje delovno in socialno sodišče, 2012c).

### 3 Sklep

Pravica in dolžnost delavca do izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja je v splošni delovnopравни zakonodaji urejena na načelni ravni. Čeprav zakon ne vključuje izobraževanja delavca v lastnem interesu, je položaj delavca, ki se izobražuje v interesu oziroma po napotitvi delodajalca, bistveno boljši zaradi zagotovljene odsotnosti z dela s pravico do nadomestila in morebitnega napredovanja po končanem izobraževanju, po drugi strani pa delavec v takšnem primeru s sklenitvijo pogodbe o izobraževanju prevzema tudi obveznosti do končanja izobraževanja v določenem roku in običajno tudi zaposlitve pri delodajalcu najmanj še določen čas po končanem izobraževanju, sicer delodajalec lahko zahteva vračilo stroškov izobraževanja v celoti ali sorazmernem delu.

Kolikor ne gre za posebne predpise, ki podrobno urejajo stalno izobraževanje delavcev v določenih poklicih, dejavnostih ali sektorjih, vključno z varnostjo in zdravjem pri delu, je odločanje o tem, ali izobraževanje delavca narekujejo potrebe delovnega procesa oziroma ali je izobraževanje delavca v interesu delodajalca, največkrat stvar delodajalčeve odločitve, ki pa je omejena s prepovedjo diskriminacije delavcev. Zato se delavci, kot kaže sodna praksa, praktično ne sklicujejo na pravico do izobraževanja zaradi »potreb delovnega procesa«, temveč šele tedaj, ko menijo, da bi moral delodajalec zagotoviti izobraževanje, da bi preprečil odpoved o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Tudi sodišča so poudarila, da pravica delavca do stalnega izobraževanja

ni absolutna pravica delavca, temveč je odvisna od potreb delovnega procesa, kar vključuje tudi finančne možnosti delodajalca.

Največ sodne prakse na tem področju obravnava pogodbe o izobraževanju, ki jih skleneta delodajalec in delavec zaradi ureditve medsebojnih pravic in obveznosti. Sodišče šteje pogodbo o izobraževanju za dvostransko obvezno pogodbo, iz katere lahko stranka zahteva od druge izpolnitev obveznosti, če je tudi sama izpolnila ali je pripravljena izpolniti svojo obveznost.

Medtem ko delodajalec lahko zahteva vračilo stroškov izobraževanja, če druga stranka ni izpolnila svojih obveznosti iz pogodbe o izobraževanju, pa je obveznost delavca, da ostane pri delodajalcu v delovnem razmerju določen čas po končanju izobraževanja, veljavna le, če je določena v zakonu ali izrecno dogovorjena, ne sme pa biti nesorazmerna oziroma v nasprotju z načelom enakovrednosti dajatev pri dvostranskih pogodbah.

*Franci Avsec, PhD*

### **The Ongoing Education of Workers in the Labour Law Legislation and Case-Law**

*The ongoing education, training and further training of workers significantly determine the level of productivity and competitiveness of employers and, on the other hand, the employability of workers as well. The first paragraph of Article 170 of the Slovenian Employment Relationship Act provides that “a worker shall have the right and the obligation to continuing education, advanced training and training in accordance with the requirements of the working process with the purpose of maintaining and/or improving capability to proceed work at the workplace and keeping the employment.”*

*This provision is worded in a very general manner and connects the worker’s right to and obligation of the ongoing education with “the needs of the working process”, its purpose being the interest of employer and employee to maintain and increase the worker’s employability.*

*In order to demarcate the rights and obligations of each party of the employment contract regarding education, training and further training of a worker, other provisions from the general labour law and special legislation, regulating either certain sectors of activity or certain aspects of the employment relationship, including implementational regulations and collective agreements, must also be taken into account. In each case of worker’s education for the interest of their employer, a contract is concluded between the employer and the worker regulating mutual rights and obligations.*

*Since sectorial provisions about this issue are numerous and subject to frequent changes, only some examples were drawn to analysis. A short overview of special legislation referring to individual professions and activities (for instance, the Medical*



*Practitioners Act) or wider sectors (e.g. the Civil Servants Act) shows that special provisions on the continuing education, training and further training of workers in special legislation are more detailed than in general labour law. For instance, in order to provide medical services within a particular area of expertise independently in the Republic of Slovenia, a doctor must obtain the licence and has to take part in continuous and active education throughout their professional career to have the licence extended periodically.*

*According to the Civil Servants Act, officials shall have the right to apply to be referred to receiving additional education provided in the interest of the employer. Referrals to further education are carried out on the basis of internal competition published by the principal, provided that the funding has been secured. Officials with higher average annual assessment over the last three years have priority with respect to referrals to further education. The employer bears the costs of the further education of their officials.*

*According to the standing practice of the Constitutional Court, the newly prescribed conditions of the minimum level of professional qualifications for the persons directly engaged in certain activities are reasonably proportionate with the aims pursued by the modifications in legislation if they grant a suitable (appropriate, reasonable) time limit for adjusting to the newly prescribed requirements to existing legal subjects.*

*Detailed, numerous, unconditional and binding provisions about the ongoing education, training and further training of workers also relate to the safety and health at work. Thus, it is a responsibility of the employer that each worker receives adequate health and safety training on recruitment, in the event of a transfer to another workplace, in the event of the introduction of any new technology or new means of work, and in the event of any modification of the working process which may alter the level of safety at work. Such training of workers must be performed during their working hours and not at the workers' expense (Art. 38 of the Slovenian Health and Safety at Work Act). According to the standing jurisprudence, the employer is held liable for damages suffered by the worker and caused by the employer's failure to ensure the necessary information and training of worker for safety at work.*

*The first sentence in the second paragraph of Article 170 of the Employment Relationships Act stipulates that the employer must "provide education, advanced training and training of workers if so required by the needs of the working process, or if the education, advanced training or training may prevent the termination of the employment contract due to incapacity or business reasons".*

*The ongoing education of a worker is directly required by the needs of the working process in cases where a higher level of education has been introduced as a minimum requirement for a certain job and, additionally, workers already performing such job have to comply with the new requirement in a period fixed by the legislation. Hearing a case where a worker had not reached the newly introduced higher qualification under the Act on Health Inspection within the prescribed period and his employment contract had therefore been terminated according to this Act, the Supreme Court rejected the reasoning that the employer should allow the acquisition of education wit-*

hin the prescribed period in order to avoid the employment termination. The Court held that the concerned provision referred to termination of employment for reasons of incapacity and business reasons, while the termination of employment due to the failure to reach the required education within a specified period constituted an independent ground for termination of employment. In addition, the Court stated that the employer had allowed the employee to finish the required education, but the education had not been completed within the prescribed period due to the reasons attributable to the worker.

The jurisprudence already took a standpoint about the obligation of employers to ensure the ongoing education, training and further training of workers as well, namely in a case where a worker claimed that her employer had unlawfully terminated her employment contract for the business reasons since the employer had not taken care to educate workers in order to prevent the redundancy in due time. The worker stated that the employer had specified the criteria for determining redundancies - although not being obliged to do so according to the Act, since there was not a large number of redundancies – and terminated the contract of employment with those workers who had collected the smallest number of points due to criteria, that also included education and qualifications of the workers concerned. The Court emphasized that the right to education “was not an absolute right of a worker”, but depended on the needs of the working process and also on financial capabilities of the employer.

The second sentence in the second paragraph of Article 170 of the Employment Relationships Act, stipulates the right of the employer to refer the worker to ongoing education, training and further training.

The right of the employer to send a worker to education, training and further training, implies a corresponding duty of the employee, the violation of which may lead to the termination of employment contract for the reason of misconduct.

An employer who refers a worker to education, training or further training bears the costs of education, training and education (the fourth paragraph of Article 170 of the ERA-1).

According to the case-law, the assessment of whether a given education is in the interest of the employer or not, is a matter of decision made by the employer and not the employee. However, the employer's discretion is limited by the prohibition of direct or indirect discrimination of workers.

The Art. 171 of Employment Relationships Act stipulates that a worker who is undergoing education, training or further training in the interest of employer, as well as worker who is undergoing education, training or further training in his own interest, have the right to absence from work to prepare for or take the exams. If a collective agreement, an employment contract or a special contract on education does not stipulate this right more thoroughly, the worker has a complete right to absence from work on the days on which he takes exams for the first time. A worker undergoing education, training or further training in the interest of employer, has the right to a paid absence from work.

*According to the third paragraph of Art. 170 of Employment Relationship Act, the duration and the course of education and the rights of the contracting parties during and after the education must be defined in a contract on education and/or a collective agreement.*

*Since the contract of education is not regulated by the legislation in details, many labour disputes referring to ongoing education of workers originate from such contracts.*

*The Supreme Court stated that the contract about education may be concluded without a written form. According to the general rules of the law of obligations, the employer who rescinded the contract about education due the non-performance of worker, has a right to claim all sums paid by the employer under the contract. However, a requirement that a worker has to stay in employment relationship with the employer for a certain period after the education is finished and that the worker should otherwise compensate the employer for costs of education, is not an implied term of the contract and must be agreed on explicitly, if not already provided by the legislation (as for instance, in the case of the civil servants); otherwise the claim of employer has no solid ground.*

*In cases relating to the contracts on education, the courts also examined the question whether the length of the time period during which the employee must remain employed after the completed education (or otherwise reimburse the cost of education to the employer), is in conformity with the constitutionally guaranteed freedom of work and principles of the law of obligations.*

*However, the length of the period during which the worker has to stay in employment relationship with the employer has to, of course, be proportional with the employer's obligations.*

## LITERATURA

1. Casano, L. (2013). *Formazione e instabilità del lavoro: una sfida impossibile? I fondi bilaterali per la formazione dei lavoratori tramite agenzia in Italia e in Francia.* Milano: FrancoAngeli.
2. Geiser, T. (2011). *Weiterbildung und Arbeitsrecht.* St. Gallen: Universität St. Gallen.
3. Hansson, B. (2009). *Job-Related Training and Benefits for Individuals: A Review of Evidence and Explanations.* OECD Education Working Papers No. 19. Paris: OECD.
4. Hromadka, W. in Maschmann, F. (2008). *Arbeitsrecht Band 1. Individualarbeitsrecht.* Berlin: Springer.
5. Kocher, E. W. in Paschke, C. (2013). *Wie lässt sich ein Anspruch auf Weiterbildung rechtlich gestalten? Rechtliche Instrumente im Arbeits- und Sozialrecht.* Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
6. Krašovec, D. (2013). *Novi veliki komentar Zakona o delovnih razmerij in reforme trga dela.* Ljubljana: Reforma.
7. Muratorio, A. (2009). *La formazione nel rapporto di lavoro e nei contratti formativi.* Padova: Università degli studi di Padova.
8. Nagel, B. (2007). *Gerechtigkeit und Recht auf Weiterbildung.* Report - Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, 30, št. 3, str. 9–18.
9. Nagel, W. (2009). *Das Recht auf Weiterbildung für ältere.* V: Eger, T. in drugi (ur.) *Internationalisierung des Rechts und seine ökonomische Analyse,* Wiesbaden: Gabler, str. 677–690.

10. Numhauser-Henning, A. (2001). Flexible Qualifications - A Key to Labour Law. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 17, št. 1, str. 101–116.
11. Obligacijski zakonik (OZ). (2001). Uradni list Republike Slovenije, št. 83. Pridobljeno dne 15. 2. 2015 s svetovnega spleta: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO1263>.
12. Pravilnik o zdravniških licencah (1999). Uradni list Republike Slovenije, št. 109. Pridobljeno dne 15. 2. 2015 s svetovnega spleta: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=PRAV9701>.
13. Ustava Republike Slovenije (1991). Uradni list Republike Slovenije, št. 33. Pridobljeno dne 15. 2. 2015 s svetovnega spleta: <http://www.us-rs.si/o-sodiscu/pravna-podlaga/ustava/>.
14. Ustavno sodišče RS (1996). Odločba U-I-67/95-17 z dne 4. 4. 1996. Pridobljeno dne 15. 2. 2015 s svetovnega spleta: <http://www.us-rs.si>.
15. Ustavno sodišče RS. (2012). Sklep št. U-I-174/10-11 in Up-944/10-7 z dne 1. 3. 2012. Pridobljeno dne 15. 2. 2015 s svetovnega spleta: <http://www.us-rs.si>.
16. Višje delovno in socialno sodišče (2005). Sodba Pdp 1890/2003 z dne 10. 2. 2005. Pridobljeno dne 15. 2. 2015 s svetovnega spleta: <http://www.sodnapraksa.si>.
17. Višje delovno in socialno sodišče (2007). Sodba Pdp 1033/2005 z dne 15. 2. 2007. Pridobljeno dne 15. 2. 2015 s svetovnega spleta: <http://www.sodnapraksa.si>.
18. Višje delovno in socialno sodišče (2009). Sodba in sklep Pdp 1063/2008 z dne 26. 2. 2009. Pridobljeno dne 15. 2. 2015 s svetovnega spleta: <http://www.sodnapraksa.si>.
19. Višje delovno in socialno sodišče (2010). Sodba Pdp 782/2010 z dne 16. 12. 2010. Pridobljeno dne 15. 2. 2015 s svetovnega spleta: <http://www.sodnapraksa.si>.
20. Višje delovno in socialno sodišče (2011). Sodba Pdp 1020/2013 z dne 29. 1. 2014. Pridobljeno dne 15. 2. 2015 s svetovnega spleta: <http://www.sodnapraksa.si>.
21. Višje delovno in socialno sodišče (2011a). Sodba Pdp 557/2010 z dne 27. 1. 2011. Pridobljeno dne 15. 2. 2015 s svetovnega spleta: <http://www.sodnapraksa.si>.
22. Višje delovno in socialno sodišče (2012). Sodba Pdp 222/2012 z dne 24. 5. 2012. Pridobljeno dne 15. 2. 2015 s svetovnega spleta: <http://www.sodnapraksa.si>.
23. Višje delovno in socialno sodišče (2012a). Sodba Pdp 426/2012 z dne 6. 9. 2012. Pridobljeno dne 15. 2. 2015 s svetovnega spleta: <http://www.sodnapraksa.si>.
24. Višje delovno in socialno sodišče. (2012b). Sodba Pdp 855/2012 z dne 12. 10. 2012. Pridobljeno dne 15. 2. 2015 s svetovnega spleta: <http://www.sodnapraksa.si>.
25. Višje delovno in socialno sodišče (2012 c). Sodba Pdp 931/2011 z dne 16.02.2012. Pridobljeno dne 15. 2. 2015 s svetovnega spleta: <http://www.sodnapraksa.si>.
26. Višje delovno in socialno sodišče (2013). Sodba in sklep Pdp 687/2013 z dne 18. 10. 2013. Pridobljeno dne 15. 2. 2015 s svetovnega spleta: <http://www.sodnapraksa.si>.
27. Višje delovno in socialno sodišče (2014). Sodba Pdp 1020/2013 z dne 29. 1. 2014. Pridobljeno dne 15. 2. 2015 s svetovnega spleta: <http://www.sodnapraksa.si>.
28. Višje delovno in socialno sodišče (2014a). Sodba Pdp 406/2014 z dne 12. 6. 2014. Pridobljeno dne 15. 2. 2015 s svetovnega spleta: <http://www.sodnapraksa.si>.
29. Vrhovno sodišče RS (1999). Sodba VIII Ips 66/99 z dne 4. 6. 1999. Pridobljeno dne 15. 2. 2015 s svetovnega spleta: <http://www.sodnapraksa.si>.
30. Vrhovno sodišče RS (2004). Sodba VIII Ips 28/2003 z dne 20. 1. 2004. Pridobljeno dne 15. 2. 2015 s svetovnega spleta: <http://www.sodnapraksa.si>.
31. Vrhovno sodišče RS (2007). Sklep III R 20/2007 z dne 3. 9. 2007. Pridobljeno dne 15. 2. 2015 s svetovnega spleta: <http://www.sodnapraksa.si>.
32. Vrhovno sodišče RS (2007a). Sodba VIII Ips 3/2007 z dne 26. 6. 2007. Pridobljeno dne 15. 2. 2015 s svetovnega spleta: <http://www.sodnapraksa.si>.