

Varstvo starejših delavcev in delavcev pred upokojitvijo

Avtorici:

Maja Brajnik in Lučka Mar

Po določilih Zakona o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR-1, zakon) se šteje delavec za starejšega, ko dopolni 55 letⁱ. Takrat je delavec upravičen do določenih ugodnosti, ni pa še varovan pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga. To varstvo delavcu pripada šele, ko pridobi status delavca pred upokojitvijo po 114. členu ZDR-1.

Delavec pred upokojitvijo je torej v primerjavi s starejšim delavcem dodatno zaščiten, saj mu poleg vseh pravic, ki pripadajo starejšemu delavcu, pripada še dodatna pravica, s katero mu delodajalec brez njegovega pisnega soglasja ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga.

V prispevku so najprej obravnavane dodatne pravice, ki pripadajo starejšim delavcem, v nadaljevanju pa ureditev dodatnega varstva delavcev pred upokojitvijo.

VARSTVO STAREJŠIH DELAVCEV

Delavcu s pridobitvijo statusa starejšega delavca po zakonu pripadajo določene »nadstandardne« pravice:

- lahko začne delati s krajšim delovnim časom od polnega na istem ali drugem ustreznem delovnem mestu, če se delno upokoji;
- delodajalec mu ne sme odrediti nadurnega ali nočnega dela, razen če se delavec s tem izrecno strinja;
- ima pravico do dodatnih dni letnega dopusta.

Delavcu dodatne pravice pripadajo šele po dopolnjenem 55. letu starosti. Vežane so na datum, kar pomeni, da bo lahko

delavec, ki bo npr. 55. rojstni dan praznoval v mesecu decembru, šele takrat odklonil delodajalčevo odreditev nadurnega dela, ne pa že meseca aprila v istem koledarskem letu.

Delodajalci so določbe zakona o dopolnjeni starosti pred leti tolmačili drugače, in sicer na način, da delavcu dodatne pravice pripadajo šele naslednje leto po dopolnjenem 55. letu starosti. Glede tega je Vrhovno sodišče že leta 2007 zavzelo stališče, da takšno tolmačenje ni pravilnoⁱⁱ. S tem je sodišče priznalo, da delavcu dodatne pravice pripadajo z dopolnjeno starostjo in ne šele naslednje koledarsko leto po 55. rojstnem dnevu.

Drugače je določeno le glede pravice do letnega dopusta, ki delavcu pripada že z odmero letnega dopusta za tekoče leto ne glede na to, kdaj dopolni zahtevano starost. Več o tem pa v posebnem poglavju o letnem dopustu.

a) Delo s krajšim delovnim časom

»Starejši delavec lahko sklene pogodbo o zaposlitvi oziroma ima pravico, da začne delati s krajšim delovnim časom od polnega na istem ali drugem ustreznem delovnem mestu, če se delno upokoji.«ⁱⁱⁱ

Delovni čas, ki je ena od bistvenih sestavin pogodbe o zaposlitvi, se lahko spreminja le s soglasjem obeh pogodbenih strank, tako delodajalca kot delavca, ampak to pravilo v primeru starejših delavcev ne velja. Starejši delavec pravico do dela s krajšim delovnim časom namreč uveljavlja enostransko, kar pomeni, da se delodajalcu s tem ni treba strinjati in še pomembneje, takšne pravice delavca ne more odkloniti.

Pravica do krajšega delovnega časa delavcu pripada le v primeru, če se delno upokoji skladno z določili Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju^{iv} (v nadaljevanju ZPIZ-2). S tem se delavcu omogoči postopen prehod iz aktivnega v pasivni način življenja, delodajalcem pa omogoča, da zadržijo v delovnem razmerju starejše in bolj izkušene delavce, ki so že izpolnili minimalne pogoje za pridobitev pravice do starostne pokojnine, oziroma da sklenejo delovno razmerje s krajšim delovnim časom z že upokojenimi delavci, ki lahko svoje znanje in izkušnje prenesejo na mlajše zaposlene.^v

Z delno upokojitvijo delavec dobi poseben status, saj je po eni strani še vedno delavec v delovnem razmerju in na tej podlagi še vedno vključen v obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje, po drugi strani pa je upokojenec, ki prejema delno pokojnino.

Starejši delavec lahko:

- v delovnem razmerju uveljavi pravico do dela s krajšim delovnim časom in z delodajalcem sklene novo pogodbo o zaposlitvi za isto delovno mesto ter uveljavi pravico do delne pokojnine (delavec lahko to pravico uveljavlja brez soglasja delodajalca) ali
- v delovnem razmerju uveljavi pravico do dela s krajšim delovnim časom in z delodajalcem sklene novo pogodbo o zaposlitvi za drugo delovno mesto (delavec lahko to pravico uveljavi le, če ima delodajalec na voljo prosto drugo ustrezno delovno mesto) ali
- po polni starostni upokojitvi z delodajalcem sklene pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom in namesto starostne ali predčasne pokojnine uveljavi pravico do delne pokojnine (v tem primeru govorimo o reaktivaciji, ki jo lahko delavec uveljavlja le, če se s tem strinja tudi delodajalec).^{vi}

Delavec in delodajalec morata skleniti novo pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas (najmanj dve uri dnevno ali deset ur tedensko). Starejšemu delavcu še naprej pripadajo pogodbene in druge pravice ter obveznosti iz delovnega razmerja kot delavcu, ki dela poln delovni čas, razlika je le v tem, da mu pripadajo sorazmerno času, za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi, razen če zakon glede posamezne pravice določa drugače.

Delodajalec mora sorazmerno z delovnim časom delavcu zagotavljati:

- **plačilo za delo,**
- **regres za letni dopust,**^{vii}
- **pravico do odmora med delovnim časom.**^{viii}

Ne glede na krajši delovni čas delavcu pripada pravica do letnega dopusta v polnem trajanju.



Poleg tega pa delavcu pripadajo tudi pravice do povračila stroškov, nastalih z delom, predvsem stroškov prehrane med delom, stroškov prevoza na delo in z dela ter stroškov na službenem potovanju. Višina povračil stroškov je urejena s kolektivnimi pogodbami, ki večinoma določajo, da delavcu pripada pravica povračil stroškov prevoza na delo in z dela ter stroškov službenega potovanja v enaki višini kot delavcem, ki delajo polni delovni čas. Pravica do povračila stroškov prehrane med delom in odmora med delom pa delavcu pripada le, če na posamezni dan dela vsaj 4 ure.

Delavcu, ki se delno upokoji, pripada tudi pravica do sorazmernega dela odpravnine, in sicer le, če je bil pri delodajalcu zaposlen najmanj pet let.^{ix}

b) Prepoved odrejanja nadurnega ali nočnega dela

»Starejšemu delavcu delodajalec brez delavčevega pisnega soglasja ne sme odrediti nadurnega ali nočnega dela.«^x

Skladno s tem členom lahko delodajalec delavcu odredi nadurno in nočno delo le, če se delavec s tem strinja. Soglasje mora biti dano v pisni obliki in pred delodajalčevo odreditvijo takega dela. Ne glede na to, da se lahko nadurno delo delavcu v izjemnih primerih odredi ustno zaradi narave dela ali nujnosti opravljanja nadurnega dela ter se pisna odreditev vroči delavcu naknadno, do konca delovnega tedna po opravljenem nadurnem delu^{xi}, ta izjema v primeru starejših delavcev ne velja.

Vendar kljub temu ni potrebno, da bi delodajalec ob vsaki odreditvi nadurnega ali nočnega dela od starejšega delavca za vsako odreditev pridobil soglasje. Dopustno je, da delavec poda pisno soglasje za daljše časovno obdobje, npr. za celo leto, do preklica, ampak delavcu še vedno pripada pravica, da svoje soglasje tekom leta kadar koli prekliče.

Po zakonu mora delavec, ki dopolni 55 let starosti, torej podati soglasje za opravljanje nadurnega ali nočnega dela. Soglasje mora biti podano izrecno, torej ni dovoljeno, da bi bilo del drugega dokumenta, npr. pogodbe o zaposlitvi. Nekatere kolektivne pogodbe pa to starost nižajo, kar pomeni, da mora delodajalec v teh primerih delavca za soglasje zaprositi že pred dopolnjenim 55. letom starosti.^{xii}

Poleg nadurnega dela in nočnega dela (kot nočno delo se šteje delo v času med 23. in šesto uro naslednjega dne, če je z razporeditvijo delovnega časa določena nočna delovna izmena, se šteje za nočno delo osem nepretrganih ur v času med 22. in sedmo uro naslednjega dne) delodajalec starejšemu delavcu brez njegovega izrecnega soglasja ne sme odrediti:

- neenakomerne razporeditve delovnega časa ali
- začasne prerazporeditve delovnega časa ali
- dodatnega dela v primeru naravne ali druge nesreče, saj se določbe zakona o nadurnem delu uporabljajo tudi v teh primerih.

Delodajalec mora letno razporeditev delovnega časa določiti pred začetkom koledarskega oziroma poslovnega

leta^{xiii}, zato je smiselno, da je tudi delavčevo soglasje dano za celotno koledarsko oziroma poslovno leto oziroma v primeru začasne prerazporeditve delovnega časa za čas, ko takšna prerazporeditev traja.^{xiv}

Glede na to, da ima starejši delavec pravico, da se sam odloči, ali bo opravljal nadurno delo ali ne, ni podlage, da bi lahko delodajalec od njega zahteval ali ga prisilil v podpis soglasja. V kolikor delavec podaja soglasja odkloni, to ne pomeni kršitve delovnih obveznosti, zaradi katere bi bila možna redna odpoved pogodbe o zaposlitvi.^{xv}

V kolikor delodajalec starejšemu delavcu odredi nadurno delo, nočno dela ali kakšno drugo vrsto dela, za katero se zahteva delavčevo soglasje, brez da bi to soglasje pridobil, se takšno ravnanje šteje kot prekršek, ki je sankcioniran z globo.^{xvi}

Starejši delavci sicer pogosto zmotno mislijo, da lahko odklonijo tudi delo v izmenah, delo med vikendom ali prazniki. Takšno varstvo jim namreč na podlagi določil zakona ne pripada. Torej lahko delodajalec delavcu odredi delo tudi na te dneve ali delo v izmenah (ki ne vključuje nočnega dela), delavec pa takšnega dela nima pravice odkloniti.

c) Dodatni dnevi letnega dopusta

Starejši delavec je upravičen do najmanj dodatnih treh dni letnega dopusta.^{xvii}

V primerjavi z drugimi, do sedaj obravnavanimi dodatnimi pravicami, ki pripadajo starejšim delavcem, se pravica do dodatnih dni letnega dopusta v eni lastnosti bistveno razlikuje. Dodatni dnevi dopusta se namreč starejšemu delavcu pripišejo že ob odmeri dopusta za koledarsko leto, v katerem bo dopolnil starost 55 let, ne glede na to, da ob sami odmeri dopusta te starosti morda še ni dopolnil.



Pri dodatnih dnevih letnega dopusta je pomembno, da bo delavec ta pogoj izpolnil do izteka tekočega leta, ni pa potrebno, da ga izpolni že 31. marca, ko mora delodajalec delavca obvestiti o številu dni letnega dopusta.

Kolektivne pogodbe pogosto določajo, da delavcu pripadajo dodatni dnevi dopusta na podlagi starosti že pred dopolnjenim 55. letom starosti. Starost npr. znižujejo na 50 ali 53 let ali pa določajo, da delavcem pripada več dodatnih dni letnega dopusta. Zaradi tega je nujno, da delodajalci, v kolikor so zavezani upoštevati kakšno kolektivno pogodbo, vedno preverijo tudi določbe le-te, saj se morajo za delavca vsakokrat uporabiti določbe tistega predpisa, ki je zanj v posamezni situaciji ugodnejši.

d) Drugo varstvo

Poleg obravnavanih primerov starejših delavcev ni dovoljeno diskriminirati na podlagi starosti^{xviii} ali jim iz tega razloga odpovedati pogodbe o zaposlitvi.^{xix}

Na tem mestu je smiselno opozoriti še na 5. člen Zakona o varnosti in zdravju pri delu, ki v okviru temeljnih načel poudarja tudi posebno skrb, ki jo mora delodajalec nameniti zagotavljanju varnosti in zdravja starejših delavcev.

VARSTVO DELAVCEV PRED UPOKOJITVIJO

Pred uveljavitvijo ZDR-1 je zakon varstvo pred odpovedjo iz poslovnega razloga namenil vsem starejšim delavcem, tj. delavcem, ki so dopolnili 55 let starosti. Po prehodnem obdobju, znotraj katerega je prihajalo do postopnega zviševanja starostne meje, je sedaj zakon varstvo pred odpovedjo iz poslovnega razloga namenil delavcem, ki so dopolnili 58 let, tako imenovanim delavcem pred upokojitvijo, kar je potrebno ločevati od kategorije starejših delavcev.

Zakon o delovnih razmerjih določa dve skupini delavcev pred upokojitvijo. To varstvo pripada delavcu, ki je dopolnil 58 let starosti, ali pa delavcu, ki mu do izpolnitve pogojev za starostno upokojitev manjka do 5 let pokojninske dobe.^{xx} V kolikor je pri delavcu podana ena izmed teh okoliščin, mu delodajalec ne sme brez njegovega pisnega soglasja odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, dokler delavec ne izpolni pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine.

Varstvo gre delavcu samo v primeru, da pride do odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Delavec pred upokojitvijo ne bo varovan, v kolikor mu bo pogodba o zaposlitvi odpovedana iz katerega drugega razloga.

a) Večkratno pravno varstvo pred odpovedjo

Delavci pred upokojitvijo in delavci, ki so dopolnili starost 58 let, so le ena izmed kategorij delavcev, ki so varovani pred odpovedjo iz poslovnega razloga. Zakon podeljuje varstvo tudi drugim skupinam delavcev, kot so predstavniki delavcev, starši, invalidi in delavci, ki so odsotni z dela zaradi bolezni.^{xxi}

Nemalokrat se dogaja, da delavec spada v več kot eno varovano kategorijo. V takšnih primerih mora delodajalec delavca obravnavati po statusu, ki delavcu daje močnejše pravno varstvo. Najpogostejša je prav situacija, ko ima

delavec hkrati status invalida in delavca pred upokojitvijo. Katero pravno podlago bo potrebno uporabiti, je potrebno presojati vedno znova.

Delavec bo običajno močnejše pravno varstvo pridobil na podlagi statusa delavca pred upokojitvijo, saj mu delodajalec ne bo mogel zakonito odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga brez njegovega pisnega soglasja, ne glede na to, da delodajalec zanj zaradi invalidnosti nima na voljo ustreznega delovnega mesta in bi lahko delavcu po uspešno izvedenem postopku pred Komisijo za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe zakonito odpovedal pogodbo o zaposlitvi. Spet v drugih situacijah pa bo delavcu močnejše pravno varstvo zagotovil status invalida, saj bo delavcu pripadalo denarno nadomestilo za primer brezposelnosti do izpolnitve pogojev za starostno pokojnino in bi mu delodajalec, če ne bi bil varovan tudi kot invalid, lahko odpovedal pogodbo o zaposlitvi brez njegovega pisnega soglasja.^{xxii, xxiii}

b) Kdaj varstvo delavcem pred upokojitvijo ne gre

Takšno varstvo delavcev pred upokojitvijo pa ne velja v štirih naštetih primerih:

- v kolikor je delavcu zagotovljena pravica do denarnega nadomestila iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti do izpolnitve pogojev za starostno pokojnino, kar ureja Zakon o urejanju trga dela (v nadaljevanju: ZUTD). Zakon za delavca, starega nad 53 let z zavarovalno dobo več kot 25 let, predvideva nadomestilo v trajanju 19 mesecev in za starejšega od 58 let in z zavarovalno dobo več kot 28 let, nadomestilo v trajanju 25 mesecev;^{xxiv}
- če je delavcu ponujena nova ustrezna zaposlitev pri delodajalcu, pri čemer je ustrezna zaposlitev zaposlitev, za katero se zahtevata enaka vrsta in raven izobrazbe, kot sta se zahtevali za opravljanje dela, za katerega je imel delavec sklenjeno prejšnjo pogodbo, in za delovni čas, kot je bil dogovorjen po prejšnji pogodbi ter kraj opravljanja dela ni oddaljen več kot 3 ure vožnje v obe smeri z javnim prevoznim sredstvom oz. organiziranim prevozom delodajalca od kraja bivanja delavca. V kolikor delavec nove pogodbe o zaposlitvi ne bo želel skleniti, delodajalec delavca ne more odpustiti ali ga kako drugače prisiliti v podpis ponujene pogodbe;
- v primeru, da delavec ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi že izpolnjuje pogoje za varstvo pred odpovedjo, razen v kolikor gre za sklenitev pogodbe o zaposlitvi v primeru ponujene nove ustrezne zaposlitve pri delodajalcu;
- v kolikor je bil uveden postopek prenehanja delodajalca.

c) Znižanje starostne meje

Eden izmed primerov, ko delavcu pred upokojitvijo varstvo pred odpovedjo iz poslovnega razloga ne pripada, je, da je delavcu zagotovljena pravica do denarnega nadomestila do izpolnitve pogojev za starostno pokojnino.

V preteklosti je že prišlo do številnih dilem in sporne prakse upravnih organov. ZDR-1 namreč navaja, da lahko delodajalci z namenom ugotavljanja izpolnjevanja pogojev, ki so potrebni, da delavcu pred upokojitvijo pripada varstvo pred odpovedjo, pridobi podatke iz zbirk Zavoda za pokojninsko

in invalidsko zavarovanje Slovenije (v nadaljevanju: ZPIZ). Problem se je pojavljal, ko je delavec ob pridobitvi potrdila ZPIZ-a uveljavljal tudi znižanje starostne meje, skladno z določili Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (v nadaljevanju ZPIZ-2). Delavec je zato izpolnil pogoj za pridobitev pravice do denarnega nadomestila, s tem pa več ni bil varovan pred odpovedjo. Takšno znižanje starostne meje ZPIZ ne upošteva po uradni dolžnosti, ampak samo, v kolikor delavec to uveljavlja. Na podlagi potrdila, ki ga je delavec izstavil delodajalcu, je delodajalec upravičeno sklepal, da delavcu varstvo pred odpovedjo več ne pripada in je delavcu odpovedal pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Po izdani odpovedi pogodbe pa Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljevanju ZRSZ) delavcu po odpovedi ni priznal pravice do denarnega nadomestila, saj je nekdanji ZDR varstvo pred odpovedjo pogojeval z izpolnitvijo minimalnih pogojev za starostno upokojitev.^{xxv}

K temu je leta 2012 pritrdilo tudi Višje delovno in socialno sodišče in reklo, da v izračun minimalnih pogojev ni mogoče šteti obdobja, ki znižujejo starostno mejo za pridobitev pravice do starostne pokojnine, kar povzroči, da je tako dana odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga brez soglasja delavca nezakonita.^{xxvi}

ZDR-1 je situacijo spremenil in varstvo pred odpovedjo pogojeval samo z izpolnitvijo pogojev za pridobitev pravice do odpovedi. S spremembo zakonodaje je prišlo tudi do temu ustrezne sodne prakse. Sodišče je potrdilo, da ZDR-1 in ZPIZ-2 več ne govorita o minimalnih pogojih za pridobitev pravice do starostne pokojnine, ampak samo o pogojih za pridobitev starostne pokojnine, in navedlo, da je uveljavitev starostne pokojnine vedno odvisna od delavca, saj se mu tudi v primeru, da izpolni pogoje za starostno pokojnino, ni potrebno upokojiti, s tem pa je sodišče vneslo v pogoj za pridobitev starostne pokojnine tudi subjektivni element, to so osebne okoliščine in odločitve delavca, ali se bo upokojil ali ne.^{xxvii}

Upravni organi kljub jasnemu stališču sodišča in vse bolj enotni sodni praksi še kar nekaj časa niso sledili spremembam, ki jih je prinesel novi zakon o delovnih razmerjih – ZDR-1.

Sama sem se ne dolgo nazaj srečala z nekoliko drugačno situacijo. Delodajalec je z namenom ugotavljanja, ali delavki manjka več ali manj kot 5 let do pokojninske dobe in ji s tem pripada varstvo pred odpovedjo, na pristojnem ZPIZ-u vložil vlogo za pridobitev podatkov iz zbirke. Upravni organ mu je izstavil obvestilo, v katerem je bilo navedeno zgolj to, da delavki manjka do upokojitve več kot 5 let pokojninske dobe, konkretnega datuma, kdaj bo delavka izpolnila pogoje za upokojitev organ ni navedel. Delodajalec se je zanesel na tako ohlapno obvestilo organa in sklepal, da delavki varstvo pred odpovedjo iz poslovnega razloga ne pripada in ji vročil odpoved pogodbe o zaposlitvi. Delavka je nato tudi sama pridobila podatke o tem, koliko delovne dobe ji še manjka do upokojitve in hkrati uveljavljala tudi znižanje starostne meje zaradi skrbi za otroka. Po uveljavitvi znižanja starostne meje se je izračun spremenil; delavki je sedaj do upokojitve manjkalo manj kot 5 let pokojninske dobe, s tem pa je delavka padla v kategorijo delavcev pred upokojitvijo in postala varovana pred odpovedjo, kar pomeni, da je bila

prej vročena odpoved iz poslovnega razloga nezakonita, saj delodajalec ni pridobil pisnega soglasja delavke.

Vrhovno sodišče je bilo leta 2016 jasno; ZDR-1 varstvo pred odpovedjo iz poslovnega razloga veže na izpolnitev pogojev za starostno pokojnino, kar pomeni, da je potrebno upoštevati tudi znižanje starostne meje. Sodišče na delodajalca prenese breme, da ravna z zadostno skrbnostjo in se pri delavcu pozanima, ali ima namen uveljavljati posebne ugodnosti. Jasno je, da obveznost pridobitve izjave od delavca delodajalcu ne nalaga noben predpis, vendar pa lahko samo na ta način delodajalec ugotovi, ali je delavec varovan pred odpovedjo ali ne, s tem pa se bo delodajalec izognil negotovosti v postopku odpovedi.^{xxviii}

Sama menim, da je leto 2018, ko je začela veljati Splošna uredba o varstvu osebnih podatkov, prineslo številne novosti tudi v postopanju v postopku pridobitve podatkov iz zbirk ZPIZ-a. Opaziti je bilo, da ZPIZ ne izdaja več obvestil, ki bi navajala točen datum, kdaj se bo lahko delavec starostno upokojil, ampak – tako kot sem že navedla – obvestilo vsebuje zgolj navedbo, ali bo delavec izpolnil pogoje za pridobitev pravice do starostne pokojnine v roku 5 let ali ne, torej ali delavcu manjka več ali manj kot 5 let pokojninske dobe. Ker je ta praksa upravnega organa precej nova, Vrhovno sodišče tega še ni obravnavalo in se opredelilo.

Obvestilo ZPIZ-a je skopo do te mere, da delodajalcu ne daje niti okvirnega vtisa, kdaj bo delavki pripadalo varstvo pred odpovedjo, da bi na podlagi tega lahko

Zadeva: Vloga za pridobitev podatkov na podlagi tretjega odstavka 114. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1)

Spoštovani,

Dne smo prejeli vlogo za pridobitev podatkov na podlagi tretjega odstavka 114. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, v nadaljevanju: ZDR-1) za zavarovanko , roj: .

Po podatkih iz zbirk Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje je razvidno, da bo zavarovanka na dan dopolnila 60 let, 0 mesecev, 0 dni starosti in 41 let, 7 mesecev, 17 dni pokojninske dobe brez dokupa in izpolnjuje pogoje za pridobitev pravice do starostne pokojnine po določbah Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št. 96/12 in 39/13 - ZPIZ-2).

Zavarovanec lahko pravico do starostne pokojnine uveljavi z dnem 22.7.2020 .

Slika 1: obvestilo ZPIZ-a, ki vsebuje točen datum, kdaj delavcu pripada pravica do starostne pokojnine.

Zadeva: Vloga za pridobitev podatkov na podlagi tretjega odstavka 114. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1)

Spoštovani,

Dne smo prejeli vlogo za pridobitev podatkov na podlagi tretjega odstavka 114. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, v nadaljevanju: ZDR-1) za zavarovanko , roj. .

Obveščamo vas, da zavarovanka ne izpolnjuje pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine po določbah Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št. 96/12, 39/13, 102/15, 23/17, 40/17, 65/17 in 28/19) v roku 5 let, ki je določen v prvem odstavku 114. člena ZDR-1.

Slika 2: obvestilo ZPIZ-a iz leta 2020

sklepal, kaj bi zanj pomenilo, če bi delavka uveljavljala znižanje starostne meje, in tako špekuliral, ali ji varstvo pred odpovedjo pripada ali ne. Delodajalec je prepuščen sam sebi, obvestilo ZPIZ-a, ki ima za namen ugotavljanje izpolnjevanja pogojev za varstvo pred odpovedjo delavcu pred upokojitvijo, pa sploh več ne služi svojemu namenu. Menim, da je tovrstna negotovost, v katero zapade delodajalec, prekomerna, saj se od delodajalca pričakuje bistveno preveč. Tudi v primeru, da delodajalec pri delavcu poizve, ali namerava izkoristiti ugodnosti znižanja starostne meje ali ne, mu ta podatek zaradi tako splošnega obvestila ZPIZ-a dejansko ne pomaga, saj še vedno ne pridobi podatka, ali z uveljavljanjem ugodnosti delavec zapade v varovano kategorijo ali ne.

SKLEP

Starejšim delavcem, predvsem pa delavcem pred upokojitvijo želi zakonodajalec izkazati posebno obravnavo. Razlog je predvsem v ranljivosti te skupine delavcev, zaradi česar se od delodajalcev upravičeno pričakuje posebna zaščita te kategorije. Kljub temu pa zakonodajalec ne sme pozabiti, da mora biti tudi položaj delodajalca predvidljiv, zato bi moral v prihodnje rešiti tudi nič kaj zavidljiv položaj delodajalcev, ki na eni strani sprejemajo poslovne odločitve, na drugi strani pa krmarijo med strogimi, a hkrati neustreznimi praksami upravnih organov.

ⁱ ZDR-1, člen 197.

ⁱⁱ »Po 201. členu ZDR je starejši delavec tisti, ki je starejši od petinpetdeset let. Gre torej za delavca, ki je dopolnil petinpetdeset let in ne za delavca, ki bi po dopolnjenem petinpetdesetem letu moral dopolniti še eno leto in bi šele po tem pridobil status starejšega delavca.«, Vrhovno sodišče, Sklep VIII Ips 6/2007.

ⁱⁱⁱ ZDR-1, 198. člen.

^{iv} ZPIZ-2, 40 člen.

^v Povzeto po: Belopavlovič Nataša, Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) s komentarjem – 2., posodobljena in dopolnjena izdaja, GV Založba, 2019, 198. člen.

^{vi} Belopavlovič Nataša, Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) s komentarjem – 2., posodobljena in dopolnjena izdaja, GV Založba, 2019, 198. člen.

^{vii} ZDR-1, četrti odstavek 131. člena.

^{viii} ZDR-1, drugi odstavek 154. člena.

^{ix} ZDR-1, tretji odstavek 132. člena.

^x ZDR-1, 199. člen,

^{xi} ZDR-1, drugi odstavek 144. člena.

^{xii} Tako tudi Scortegagna-Kavčnik Nina, Nadurno delo v praksi, Pravna praksa, št. 47, 2018, str. 23.

^{xiii} ZDR-1, drugi odstavek 148. člena.

^{xiv} Tako tudi: Scortegagna-Kavčnik Nina, Neenakomerna razporeditev delovnega časa starejšemu delavcu, Pravna praksa, št. 12-13, 2018, str. 36.

^{xv} Tako tudi: Weber Nana, Soglasje starejših delavcev za nadurno delo, Pravna praksa, št. 47, 2013, str. 18.

^{xvi} ZDR-1, 16. točka prvega odstavka 217.b člena.



^{xvii} ZDR-1, tretji odstavek 159. člena.

^{xviii} ZDR-1, 6. člen.

^{xix} ZDR-1, deveta točka 90. člena.

^{xx} ZDR-1 114. člen

^{xxi} Tako tudi: Belopavlovič Nataša, Večkratno pravno varstvo pred odpovedjo, Pravna praksa, št. 14, 2008, str.-24

^{xxii} Povzeto po: Belopavlovič Nataša, Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) s komentarjem- 2., posodobljena in dopolnjena izdaja: 114. člen

^{xxiii} Ker gre varstvo pred odpovedjo delavcu invalidu tudi za primer odpovedi zaradi nezmožnosti zaradi invalidnosti in ne zgolj v primeru odpovedi pogodbe iz poslovnega razloga, kot to velja za varstvo delavcev pred upokojitvijo, bi to lahko pomenilo, da bi delodajalci lahko zaobšli varstvo tega delavca po določbah varstva delavcev pred upokojitvijo. ZDR-1 je tukaj zadevo razjasnil s pripisom, ki ga je dodal v 114. člen: »in glede posebnega varstva pred odpovedjo«. Sodišče je zato jasno povedalo, da tudi, če se delavcu odpove pogodba iz razloga nezmožnosti zaradi invalidnosti, mora delavec uživati enako varstvo, kot bi mu pripadalo, če bi mu bila odpovedana pogodba iz poslovnega razloga. Delavci invalidi, ki so hkrati delavci pred upokojitvijo, ne morejo biti različno obravnavani samo zato, ker se jim pogodba odpoveduje zaradi razloga nezmožnosti zaradi invalidnosti in ne poslovnega razloga.

^{xxiv} ZUTD 60.člen

^{xxv} Weber Nana, Delavci pred upokojitvijo-nedopustna praksa upravnih organov, Pravna praksa št. 33, 2014, str. - 15-17

^{xxvi} Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča, VDSS sodba Pdp 871/2012

^{xxvii} Sklep Vrhovnega sodišča Republike Slovenije, VSRS sklep VIII Ips 102/2015

^{xxviii} Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča, VDSS Pdp 595/2016