

Novela Zakona o delovnih razmerjih

Čeprav se je v prvi polovici lanskega leta precej govorilo o predvidenih spremembah delovne zakonodaje in so bila v zvezi s tem pogajanja med socialnimi partnerji deležna precejšnje medijske pozornosti, pa je bil sprejem novele Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02 in 103/07, v nadaljevanju ZDR), ki je začela veljati 28. novembra 2007, dokaj neopazen.

AVTORICA:
mag. Nataša Belopavlovič
(Praktika, Zavod za preučevanje delovnih razmerij)

Novela ZDR je po številu členov obsežna, saj presega eno tretjino zakona, vendar pa ni posegla niti v temeljne delovnopravne institucije niti v dotlej zagotovljene pravice in obveznosti strank v delovnem razmerju. Sindikatom je uspelo ohraniti pravice do plačanega odmora, povračil stroškov v zvezi z delom in dodatka za minulo delo, delodajalcem pa zagotoviti nekoliko večjo notranjo prilagodljivost zaposlenih z možnostjo širše opredelitve dela, ki ga je dolžan opravljati delavec po pogodbi o zaposlitvi.

Razloge, ki so narekovali spremembo zakona, lahko glede na cilje, ki jih je zasledoval zakonodajalec, razdelimo na pet sklopov:

- prilagoditev zakona dodatnim zahtevam EU oziroma zahtevam, ki jih narekuje evropska zakonodaja;
- odprava ključnih pomanjkljivosti in nejasnosti, ki so se pokazale ob petletnem izvajanju zakona;
- zagotovitev večje notranje prožnosti delovnih razmerij pri delodajalcu in izboljšanje fleksibilnosti na trgu dela ob hkratni socialni varnosti;
- izboljšanje rešitev, ki naj bi prispevale k učinkovitejšemu izvajanju nadzora (inšpekcijsko nadzorstvo in sodno varstvo);
- uskladitev z drugimi zakoni.

Glede na navedene cilje je bilo z novelo ZDR sprejetih pet rešitev.

1. Prilagoditev evropski zakonodaji

- Novosti, povezane z evropsko zakonodajo, najdemo zlasti v splošnih določbah zakona. Tako

je uvodoma naštetih vseh 16 direktiv Sveta EU, ki so v zakonu vsebinsko povzete in v skladu s katerimi se sklepajo pogodbe o zaposlitvi. Gre za direktive z ožjega področja delovnega prava ter za direktive s področja enake obravnave žensk in moških oziroma prepovedi diskriminacije.

- Glede na posebne potrebe v prometni dejavnosti se v zakonu dopušča možnost posebnega urejanja delovnih razmerij mobilnih delavcev v zvezi z delovnim časom. Odstopanje od splošnih pravil dopuščajo tako Direktiva 2003/88/ES o delovnem času kot posebne direktive, ki to področje posebej urejajo za pomorščake, spremljevalno osebje v cestnem prometu ter zaposlene v interoperabilnih čezmejnih storitvah v železniškem sektorju.

- V smislu zahtev, ki jih narekujejo novejšje direktive s področja prepovedi diskriminacije in zagotavljanja enakih možnosti, se je splošna prepoved diskriminacije iskalcev zaposlitve kot tudi že zaposlenih delavcev razširila tudi glede na raso ali etnično poreklo. V skladu z Direktivo 2000/43/ES je izrecno poudarjeno, da ti dve osebni okoliščini sodita med neutemeljene odpovedne razloge. Poleg tega pa je prepoved viktimizacije oziroma povračilnih ukrepov v okviru splošne prepovedi diskriminacije v novelo vnesena na podlagi Direktive 2000/78/ES in 2000/43/ES.

- Upošteva se Direktivo 91/383/EGS (direktiva o varnosti in zdravju pri delu delavcev, ki so zaposleni za določen čas ali za začasno opravljanje dela), ki vse-

buje zahtevo, da morajo biti službe za varnost in zdravje pri delu obveščene o zaposlenih za določen čas in o začasnih delavcih, se je v delovno zakonodajo ob siceršnji ureditvi v predpisih, ki urejajo varnost in zdravje pri delu, vnesla dolžnost delodajalca, da obvešča strokovnega delavca oziroma strokovne službe, ki opravljajo strokovne naloge na področju varnosti in zdravja pri delu, o vseh oblikah zaposlovanja oziroma opravljanja dela pri delodajalcu.

- Glede na zahteve Direktive 2001/23/ES (direktiva o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov) prenos podjetja ali dela podjetja sam po sebi ne predstavlja podlage za odpuščanje. Zahteva direktive je v kontekstu ureditve spremembe delodajalca in ureditve zakonitih utemeljenih razlogov za odpoved že razvidna iz veljavnega zakona, glede na že izražene pomisleke pa se z dopolnitvijo zakona to tudi izrecno ureja.

- Zaradi lažjega usklajevanja poklicnega in družinskega življenja se je v zakon vključila možnost, da lahko delavci izrazijo svoje interese v zvezi z razporejanjem in da se mora delodajalec, upoštevaje potrebe delovnega procesa in poslovanja, o teh željah opredeliti. Dopolnitev je bila predlagana v smislu stimuliranja takega urejanja delovnega časa, ki bo bolj usklajeval poklicno in družinsko življenje, ter sledi obravnavam in predlogom ob spreminjanju



Direktive 2003/88/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa.

- Določitev obveznosti delodajalca, da na zahtevo inšpekcije za delo posreduje podatke o nočnem delu, je bila potrebna zaradi doslednejše in jasnejše uskladitve z Direktivo 2003/88/ES (direktiva o določenih vidikih organizacije delovnega časa).

- Upošteva opozorila Evropske komisije, da je načelo vzajemnosti neupravičeno v smisli zahtev Direktive 96/71/ES (direktiva o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev), je bilo treba v okviru določb, ki urejajo položaj delavcev, ki jih na delo v Republiko Slovenijo napoti tuji delodajalec, črtati načelo vzajemnosti v zvezi z izjemo glede uporabe minimalnih standardov v zvezi s plačo in letnim dopustom, če opravljanje začasnega dela napotjenih delavcev ni daljše od enega meseca.

2. Odprava pomanjkljivosti in nejasnosti, ki jih je zahtevala praksa

- Večina težav in nejasnosti v zvezi z izvajanjem zakona je bila

povezana z izvedbo odpovedi o zaposlitvi. Zato se precej sprememb in dopolnitev nanaša na postopek pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca ter na dopolnitev razlogov za redno in za izredno odpoved.

V postopku pred odpovedjo je urejeno časovno učinkovanje opozorilo pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga, in sicer tako, da je odpoved možna le, če delavec ponovno krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja v enem letu od prejema pisnega opozorila. Določen je tudi rok za pripravo na zagovor, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni. Natančneje je določeno, kdaj delodajalec ni dolžan izvesti zagovora. V primeru, da delavcu vabila oziroma drugega pisanja ni mogoče vročiti na delovnem mestu, je za vročitev pristojen delavčev naslov, naveden v pogodbi o zaposlitvi.

V zvezi z redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi je podana jasnejša terminologija, saj je dosedanja dikcija "resen in utemeljen razlog" napeljevala na zahtevo, da je treba izkazati tako resnost kot

"Delodajalec lahko starejšemu delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi, če mu ponudi novo ustrezno zaposlitev, pa je ta ne sprejme."

utemeljenost za redno odpoved. ZDR sedaj zahteva le utemeljenost razloga, ki onemogoča nadaljevanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi in ki ga je treba v odpovedi pisno obrazložiti. V primeru redne odpovedi iz krivdnega razloga se je podaljšal subjektivni rok s 30 na 60 dni, tako da je mogoče odpoved podati v 60 dneh od ugotovitve utemeljenega razloga. Objektivni rok (šest mesecev od nastanka razloga) pa je ostal enak.

Dosedanji razlogi za redno odpoved (poslovni, nesposobnost, krivdni) so dopolnjeni z novim razlogom ugotovljene nezmožnosti za delo zaradi invalidnosti z upoštevanjem predpisov, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje ter zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov.

Z novelo zakona je bila nekoliko dopolnjena tudi definicija ustrezne zaposlitve, ki delodajalca ob ponudbi razbremeni drugih obveznosti. Za ustrezno zaposlitev se šteje zaposlitev, za katero se zahteva enaka vrsta in stopnja izobrazbe, kot se je zahtevala za opravljanje dela, za katerega je imel delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, in za delovni čas, kot je bil dogovorjen v prejšnji pogodbi, ter kraj opravljanja dela, ki ni oddaljen več kot tri ure vožnje v obe smeri z javnim prevoznim sredstvom ali z organiziranim prevozom delodajalca od kraja bivanja delavca.

Odpoved s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi ni možna le pri istem, temveč je razširjena tudi na druge delodajalce. Kadar

delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi in je delavcu že v času odpovednega roka s strani delodajalca ali Zavoda ponujena nova ustrezna zaposlitev pri drugem delodajalcu, ki se v pogodbi zaveže, da bo glede minimalnega odpovednega roka in pravice do odpravnine upošteval delovno dobo delavca pri obeh delodajalcih, prvi delodajalec delavcu ni dolžan izplačati odpravnine.

Na pobudo delodajalcev so se nekoliko spremenili tudi odpovedni roki ob redni odpovedi iz poslovnega razloga in iz razloga nesposobnosti. Delno je spremenjeno tudi varstvo starejših delavcev, saj lahko delodajalec starejšemu delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi, če mu ponudi novo ustrezno zaposlitev, pa je ta ne sprejme.

V zvezi z izredno odpovedjo je bil podaljšan subjektivni rok za podajo s 15 na 30 dni od ugotovitve razloga za izredno odpoved. Dodana pa sta bila še dva nova razloga za izredno odpoved s strani delodajalca, in sicer pet zaporednih dni neupravičene odsotnosti z dela ter odklonitev prehoda k drugemu delodajalcu ob spremembi delodajalca.

- V skladu z dosedanja sodno prakso je bil dopolnjen člen, ki govori o prenehanju pogodbe o zaposlitvi na podlagi sodbe sodišča. Če sodišče ugotovi, da je odpoved delodajalca nezakonita, delavec pa ne želi nadaljevati delovnega razmerja, lahko na

predlog delavca ugotovi trajanje delovnega razmerja, vendar najdlje do odločitve sodišča prve stopnje, prizna delovno dobo in druge pravice iz delovnega razmerja ter delavcu prizna ustrezno denarno odškodnino v višini največ 18 mesečnih plač.

- Nekaj novosti najdemo tudi v delih, ki se nanašajo na sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi ter na spremembo in suspenz pogodbe. Spremembo pogodbe o zaposlitvi ali sklenitev nove pogodbe lahko predlaga katera koli stranka. Kadar se spremeni naziv delovnega mesta oziroma vrsta del, ki jih delavec opravlja, kraj opravljanja dela, čas trajanja delovnega razmerja ali delovni čas, je treba skleniti novo pogodbo o zaposlitvi, saj gre za spremembo bistvenih elementov pogodbe o zaposlitvi. Ob tem moram izpostaviti, da pred novelo ob spremembi kraja opravljanja dela pogodbe ni bilo treba sklepati na novo in da je v tem primeru zadostovala le sprememba pogodbe o zaposlitvi.

Posebej pa je treba izpostaviti, da v primerih, ko je sprememba delovnega časa posledica uveljavitve pravice do dela s krajšim delovnim časom v skladu s predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali predpisi o starševstvu, ni treba sklepati nove pogodbe.

Suspenz pogodbe o zaposlitvi je zadržanje učinkov pogodbe oziroma mirovanje pravic v času, ko delavec začasno preneha opravljati delo. Nekaj takih primerov je



bilo v zakonu izrecno naštetih že doslej (npr. prestajanje zaporne kazni ali izrečenega vzgojnega ali varstvenega ukrepa do šestih mesecev, obvezno ali prostovoljno služenje vojaškega roka ...), druge pa je mogoče določiti s kolektivno pogodbo ali s pogodbo o zaposlitvi. Možnost, da se delavec in delodajalec s pogodbo o zaposlitvi dogovorita za mirovanje pravic, je v zakonu nova, čeprav se je v praksi že izvajala, saj je pogodba o zaposlitvi dvostranski akt, ki vključuje tudi tovrstno pogodbeno svobodo.

- V zvezi s spremembami, ki izhajajo iz potreb prakse, bi rada opozorila še na novosti, povezane z delovnim časom in dopustom. Nadure so se z novelo s prejšnjih 180 znižale na 170 ur na leto, če gre za delo, ki ga je delavec dolžan opraviti na podlagi odredbe delodajalca. Po drugi strani pa je možno nadurno delo povečati na 230 ur letno, če bo delavec s tem soglašal. Vendar pa bo treba za vse nadure, ki bodo presegale

170 ur, pridobiti izrecno pisno soglasje delavca.

V zvezi z dopustom je nova določba, da mora delodajalec delavca pisno obvestiti o odmeri dopusta za tekoče koledarsko leto najpozneje do 31. marca. Nova je tudi obvezna izdaja potrdila o izrabi dopusta ob prenehanju delovnega razmerja. To določilo je povezano z določbo o pravici do sorazmernega dela dopusta ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi z drugim delodajalcem. V primeru, da delavec med koledarskim letom sklene pogodbo o zaposlitvi z drugim delodajalcem, mu je namreč vsak delodajalec dolžan zagotoviti izrabo sorazmernega dela dopusta glede na trajanje delovnega razmerja.

- Glede na dolžino delovnega časa je bila sprejeta večja sorazmernost pravic s krajšim delovnim časom. Tako imajo delavci, ki delajo z delovnim časom, krajšim od polnega, pravico le do sorazmernega dela regresa. To pa ne velja za delavce, katerih delovni čas je skrajšan zaradi uveljavljanja pravic iz zdravstvenega in invalidskega zavarovanja ali iz naslova starševstva.

- Z novelo je razrešeno tudi vprašanje odpravnine ob delni upokojitvi. Delavec, ki se delno starostno upokoji, je upravičen do sorazmernega dela (polovice) odpravnine.

- Na novo je določena tudi plača, ki pripada delavcem na usposabljanju. Delavec, ki se usposablja oziroma uvaja v delo, ima pravico do osnovne plače najmanj v višini 70 odstotkov osnovne plače, ki bi jo prejel kot delavec na delovnem mestu oziroma pri vrsti dela, za katero se usposablja. Seveda pa tudi v tem primeru njegova plača ne sme biti nižja od minimalne plače, določene z zakonom.

3. Večja prožnost

V zvezi z večjo prožnostjo delovnih razmerij so bile dopolnjene zlasti določbe 20. člena (pogoji za sklenitev pogodbe o zaposlitvi), 23. člena (objava prostega delovnega mesta oziroma vrste dela), 29. člena (sestavine pogodbe o zaposlitvi) ter 52. in 53. člen, ki se nanašata na sklepanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas.

S spremembo določbe, ki določa sestavine pogodbe o zaposlitvi, se je jasneje uredila možnost zaposlitve za delovno mesto oziroma za vrsto dela. Sklepanje pogodbe za vrsto del naj bi po mnenju zakonodajalca zagotovilo večjo notranjo prilagodljivost zaposlitve pri delodajalcu. Za vrsto del se šteje širši sklop sorodnih nalog, za katere se zahtevata enaka stopnja in enaka smer izobrazbe. V sistimizaciji bo za vsako vrsto del treba izdelati opis, v katerem bodo opredeljene glavne naloge, za katere se sklepa pogodba o zaposlitvi. Prav tako bo treba vrsti del prilagoditi oceno tveganja in izjavo o varnosti. Ne nazadnje pa menim, da bo treba temu prilagoditi tudi plačni sistem.

"Za vse nadure, ki presegajo 170 ur, mora delodajalec pridobiti delavčevo pisno soglasje."



Tako kot doslej bodo morali delodajalci tudi v bodoče prosta delovna mesta objavljati in pri tem določati tako pogoje kot tudi rok za prijavo. Rok za prijavo se je z dosedanjih osmih skrajšal na pet dni. Če delodajalec prosto delo objavi tudi v sredstvih javnega obveščanja, začne rok za prijavo teči naslednji dan po zadnji objavi. Že znane izjeme, v skladu s katerimi je možno pogodbo o zaposlitvi skleniti brez javne objave, so dopolnjene tako, da v skladu z novelo objava ni potrebna, tudi če gre za nadomeščanje začasno odsotnega delavca.

Poleg navedenega pa je v zakon znova vpeljana možnost, ki jo je naša zakonodaja v preteklosti že poznala, in sicer da lahko delodajalec v primeru, da noben od prijavljenih kandidatov ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela, sklene pogodbo o zaposlitvi s kandidatom, ki ne izpolnjuje pogojev, vendar le za določen čas do enega leta in le v primeru, da je to potrebno za nemoteno opravljanje dela.

V smislu zagotavljanja večje fleksibilnosti je na željo delodajalcev po novem možno za določen čas sklepati tudi pogodbo o zaposlitvi z vodilnimi delavci, to je delavci, ki vodijo poslovno področje ali organizacijsko enoto pri delodajalcu in imajo pooblastila za sklepanje pravnih poslov in za samostojne kadrovske ali organizacijske odločitve.

Dopolnjena pa je tudi določba, po kateri je ne glede na splošne časovne omejitve sklepanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas možno pogodbo o zaposlitvi skleniti tudi za obdobje, daljše od dveh let, če

gre za projektno delo. Vendar pa je treba s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določiti, kaj se šteje za projektno delo.

4. Zagotavljanje učinkovitejšega izvajanja zakona in nadzora

Z namenom zagotavljanja učinkovitejšega izvajanja in nadzora nad izvrševanjem zakona je zakonodajalec v določbah o inšpekcijskem nadzorstvu določil širše in jasnejše možnosti ukrepanja inšpektorjev za delo. V istem cilju je predvidel tudi rešitev, da je sporazum o razrešitvi spora med delavcem in delodajalcem, v katerem posreduje inšpektor za delo in je sklenjen v skladu z zakonom, izvršilni naslov.

V zvezi z urejanjem arbitražnega varstva spremembe sledijo strokovnim ugovorom k veljavni ureditvi glede možnega dogovora med delavcem in delodajalcem o reševanju morebitnega bodočega spora pred arbitražo že v trenutku sklepanja pogodbe o zaposlitvi. Po spremembi je dogovor o reševanju spora pred arbitražo možen v 30 dneh od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma za odpravo kršitev s strani delodajalca. Podaljšal se je tudi rok za odločitev arbitraže (s 60 na 90 dni).

Z dopolnitvijo se določa maksimalna odškodnina v primeru sodno ugotovljene nezakonite

odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Zaradi učinkovitosti izvedbe denarnega kaznovanja delavca - izvršitve denarne kazni, izrečene v disciplinskem postopku, je bila v primerih ugotovljenih disciplinskih kršitev sprejeta ureditev, da je odločitev delodajalca o izrečeni denarni kazni, zoper katero delavec ni zahteval arbitražnega ali sodnega varstva, izvršilni naslov. Upošteva opozorila na probleme v praksi v zvezi z odškodninsko odgovornostjo in z določanjem škodnih ravnanj delavca oziroma delodajalca, za katera bi bilo možno odmeriti odškodnino v pavšalnem znesku v kolektivni pogodbi, je bila predlagana zakonska poenostavitev uporabe te možnosti.

5. Usklajevanje z drugimi zakoni

S spremembami in dopolnitvami se zagotavlja tudi usklajenost rešitev z drugimi zakoni, zlasti z Zakonom o uvedbi eura v delu, ki se nanaša na globe, Zakonom o obrambi v delu, ki se nanaša na odsotnost z dela zaradi prostovoljne odločitve za opravljanje vojaške službe v rezervni sestavi Slovenske vojske, Zakonom o varstvu pred naravnimi in drugimi nesrečami v delu, ki se nanaša na odsotnost z dela pripadnikov civilne zaščite, ki sklenejo pogodbo o službi v civilni zaščiti, Zakonom o prekrških v delu, ki se nanaša na globe, Zakonom o pokojninskem in invalidskem zavarovanju in Zakonu o rehabilitaciji in zaposlitvi invalidov v delu, ki se nanaša na opredelitev pogojev za odpoved pogodbe o zaposlitvi invalidom.