

? KAdrovska KO nferenca

10. in 11. november 2016, Zreče

**Odgovori na vprašanja, ki smo jih obravnavali na
3. KADROVSKI KONFERENCI
?KAKO**

Konferenco
prirejajo:



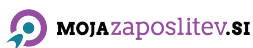
ŠTAJERSKA
GOSPODARSKA
ZBORNICA

DKD Ptuj

Generalni
sponzor:



Zlati
sponzor:



Bronasti
sponzor:



rešitve ki rastejo z vami

- 1. Direktor družbe A, d. o. o., je bil v neprestanem konfliktu z delavcem Markom. Kar naprej mu je očital, da ni sposoben opravljati svojega dela. Tako se je odločil, da se bo poslovil od njega. V ta namen je spremenil akt o sistemizaciji delovnih mest in ukinil delovno mesto, ki ga je Marko zasedal. Posledično je Marku odpovedal pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Je direktor ravnal pravilno? Je takšna odpoved zakonita?**

Skladno z 89. členom ZDR-1 je eden izmed za razlogov za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi tudi prenehanje potreb po opravljanju določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca (poslovni razlog). Zato lahko iz razloga reorganizacije dela delodajalec delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Prav tako je eden od razlogov za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov, ker delavec dela ne opravlja pravočasno, strokovno in kakovostno, zaradi česar delavec ne izpolnjuje oziroma ne more izpolnjevati pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja (razlog nesposobnosti). V navedenem primeru je resnični razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi lahko razlog nesposobnosti.

Ustaljena sodna praksa na področju odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga je, da ima delodajalec, ki organizira delovni proces, pravico spremeniti organizacijo dela in tudi ukiniti ali preoblikovati posamezna delovna mesta in da gre v tem primeru za poslovno odločitev, v katere smotrnost in smiselnost se sodišče ne more spuščati. Vendar pa mora preveriti tudi, ali s formalno sicer izkazanim poslovnim razlogom ni prišlo do zlorabe tega instituta, kot je razlogovalo Vrhovno sodišče RS v svojem sklepu (VSRS, sklep VIII Ips 251/2015 z dne 5. 4. 2016).

- 2. Majda je bila direktorica v družbi B, d. o. o., kjer je bila do imenovanja za direktorico s 1. 1. 2015 že zaposlena 4 leta za preteklo mandatno obdobje. Januarja 2015 je sklenila novo pogodbo o zaposlitvi za določen čas z družbo B, d. o. o., za čas trajanja novega 4-letnega mandata, po kateri je nastopila delo 1. 1. 2015. V pogodbi je bila zapisana tudi določba, da s prenehanjem mandata iz kakršnegakoli razloga preneha tudi delovno razmerje direktorja v družbi. Majda je bila s funkcije predčasno odpoklicana dne 4. 10. 2016. Kdaj preneha veljati pogodba o zaposlitvi in Majdino delovno razmerje? Kakšen odpovedni rok se upošteva?**

Na podlagi prvega odstavka 79. člena ZDR-1 je Majdina pogodba o zaposlitvi za določen čas zakonito prenehala z dnem, ko je bila Majda odpoklicana s funkcije direktorice, torej 4. 10. 2016. V pogodbi o zaposlitvi je namreč določeno, da s prenehanjem mandata iz kakršnegakoli razloga preneha tudi delovno razmerje direktorja v družbi. To pomeni, da Majdina pogodba o zaposlitvi preneha veljati ne le z iztekom 4-letnega mandatnega obdobja, za katerega je bila Majda imenovana, temveč tudi prej, če pride do prenehanja mandata iz kateregakoli razloga, torej tudi v primeru predčasnega odpoklica s funkcije direktorice. Družba ne rabi na podlagi 87. člena ZDR-1 še pisno odpovedati pogodbe o zaposlitvi. Pogodba o zaposlitvi je prenehala veljati z dnem odpoklica Majde s funkcije direktorice družbe in ji je s tem dnem delovno razmerje prenehalo, tako na podlagi zakona kot na podlagi povsem jasnih pogodbenih določb. Pogodba o zaposlitvi za določen čas namreč preneha veljati z iztekom časa, za katerega je bila sklenjena in je ni treba še posebej odpovedovati. Tako je odločilo tudi Vrhovno sodišče RS v svoji sodbi (VSRS, sodba VIII Ips 227/2015 z dne 24. 11. 2015).

3. **Delavka Mojca je bila zaposlena pri delodajalcu C, d. o. o. Delavka ni upoštevala navodil za varno delo in navodil delodajalca glede načina opravljanja dela, zato je delodajalec zoper njo uvedel disciplinski postopek. Kot disciplinsko sankcijo je Mojca prejela pisni opomin, v katerem je delodajalec Mojco opozoril, da bo v primeru ponovne kršitve uveden disciplinski postopek in sprožen postopek redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga. Ob ponovni kršitvi je delodajalec Mojci odpovedal pogodbo o zaposlitvi iz krivdnega razloga. Je takšna odpoved skladna z zakonom?**

Pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga mora delodajalec najkasneje v 60 dneh od ugotovitve kršitve in najkasneje v šestih mesecih od nastanka kršitve pisno opozoriti delavca na izpolnjevanje obveznosti in možnost odpovedi, če bo delavec ponovno kršil pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja v enem letu od prejema pisnega opozorila, razen če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti drugače določeno, vendar ne dalj kot v dveh letih (prvi odstavek 85. člena ZDR-1). Pisno opozorilo je torej pogoj za zakonito redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga. Do vprašanja, ali disciplinska sankcija lahko predstavlja pisno opozorilo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, je Vrhovno sodišče zavzelo stališče že v sodbi VIII Ips 357/2006 z dne 13. 2. 2007, s katero je presodilo, da je izrečeno disciplinsko sankcijo, s katero se delavca izrecno opozori na možnost odpovedi pogodbe o zaposlitvi v primeru ponovne kršitve, mogoče šteti za pisno opozorilo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga. Ker iz pisnega opomina, kakršnega je delodajalec v disciplinskem postopku podal Mojci, jasno izhaja, da bo v primeru ponovne kršitve zoper njo sprožen postopek odpovedi iz krivdnega razloga, je pogoj iz prvega odstavka 85. člena ZDR-1 izpolnjen. Več v sklepu Vrhovnega sodišča RS (VSRS, sklep VIII Ips 62/2016 z dne 12. 7. 2016).

4. **Delavec Marko, ki je zaposlen v družbi D, d. o. o., ima večinski lastniški delež v družbi E, d. o. o., ki opravlja enako dejavnost kot družba D, d. o. o., vendar pa ne sklepa poslov v imenu te družbe. Ali zgolj lastniški delež v družbi, ki opravlja enako dejavnost kot delodajalec, pomeni kršitev konkurenčne prepovedi po 39. členu ZDR-1?**

Skladno z 39. členom ZDR-1 delavec med trajanjem delovnega razmerja ne sme brez pisnega soglasja delodajalca za svoj ali tuj račun opravljati del ali sklepati poslov, ki sodijo v dejavnost, ki jo dejansko opravlja delodajalec in pomenijo ali bi lahko pomenili za delodajalca konkurenco. Večinsko lastništvo v konkurenčni družbi, ki dejansko opravlja enako dejavnost kot družba, v kateri je zaposlen delavec, prav gotovo pomeni kršitev konkurenčne prepovedi, čeprav tak delavec ne sklepa poslov v imenu konkurenčne družbe (VSRS, sodba VIII Ips 114/2016 z dne 12. 7. 2016).

5. **Delavec Mirko se je zaposlil pri družbi F, d. o. o., za nedoločen čas s trimesečnim poskusnim delom. V odpovedi je delodajalec navedel, da odpoved podaja zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela, da je Mirko sklenil pogodbo o zaposlitvi s tem pogojem, da ga je v času poskusne dobe spremljala poimensko navedena komisija in ugotovila, da ni izpolnil pričakovanj v smislu določbe pogodbe o zaposlitvi. Je s tem zadosti obrazložen odpovedni razlog?**

Na podlagi drugega odstavka 87. člena ZDR-1 mora delodajalec v pisni odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki jo poda delavcu, pisno obrazložiti dejanski razlog za odpoved. Delodajalec je v odpovedi navedel, da odpoved podaja zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela, da je Mirko sklenil pogodbo o zaposlitvi s tem pogojem, da ga je v času poskusne dobe spremljala poimensko navedena komisija in ugotovila, da ni izpolnil pričakovanj v smislu določbe pogodbe o zaposlitvi. Odpoved pogodbe o zaposlitvi s tako vsebino izpolnjuje zahteve po obrazloženosti dejanskega razloga za odpoved zaradi neuspešnega poskusnega dela v smislu drugega odstavka 87. člena ZDR-1 in z vidika le-tega omogoča preizkus njene zakonitosti pred sodiščem (VSRS, sodba VIII Ips 85/2016 z dne 21. 6. 2016).

- 6. Manca je sklenila pogodbo z delodajalcem G, d. o. o., za nedoločen čas s trimesečnim poskusnim delom. Po treh dneh poskusnega dela je delodajalec ugotovil, da Manca ne obvlada angleškega jezika do te mere, da bi lahko izpolnjevala svoje delovne obveznosti skladno s pričakovanji delodajalca, zato ji je odpovedal pogodbo o zaposlitvi zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela. Je delodajalec ravnal skladno z zakonom?**

Delodajalcu ni treba čakati na potek poskusne dobe, če že pred iztekom ugotovi, da poskusno delo ni (in ne bo) uspešno opravljeno. Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR-1, Ur. l. RS št. 21/2013) drugače od prej veljavnega Zakona o delovnih razmerjih (ZDR, Ur. l. RS št. 42/2002 in naslednji) ureja odpoved pogodbe o zaposlitvi v primeru neuspešnega poskusnega dela. Po četrtem odstavku 125. člena prejšnjega ZDR delodajalec v času trajanja poskusnega dela ni smel odpovedati pogodbe o zaposlitvi, razen če so bili podani razlogi za izredno odpoved ali zaradi postopka prenehanja delodajalca ali prisilne poravnave. Po četrtem odstavku 125. člena sedaj veljavnega zakona (ZDR-1) lahko delodajalec redno odpove pogodbo o zaposlitvi, če v času trajanja ali ob poteku poskusnega dela ugotovi, da delavec poskusnega dela ni uspešno opravil. Poskusno delo je namenjeno preverjanju, ali delavec ustreza pričakovanjem delodajalca, ki jih le-ta utemeljeno oblikuje glede na uspešno opravljanje dela na delovnem mestu, za katero je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi, oziroma je delavčevo delo skladno z utemeljenimi standardi, ki jih zasleduje delodajalec. Ni nemogoče, da to ugotovi že po zelo kratkem času (v nekaj dneh). Prav v primeru, kot je obravnavani, bi lahko delodajalec tudi že po treh dneh ugotovil, da poskusno delo ni (in tudi v primeru čakanja na potek poskusne dobe ne bo) uspešno opravljeno. Če je za izpolnjevanje nalog delovnega mesta potrebno znanje tujih jezikov, delodajalec pa že po treh dneh ugotovi, da jih delavec ne obvlada v takšni meri, da bi svoje delovne obveznosti lahko izpolnjeval skladno z njegovimi pričakovanji, z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi ni dolžan čakati do poteka poskusne dobe oziroma vsaj polovice le-te (VSRS, sklep VIII Ips 43/2016 z dne 21. 6. 2016).

- 7. Mojca dela po pogodbi o zaposlitvi za dopolnilno delo, ki je sklenjena za 2 uri na teden. Ker je narava dela takšna, Mojca dela en mesec 40 ur in dobi 40 ur plačanih, nato pa 4 mesece ne dela nič in ne dobi plačila za delo. Je to skladno z zakonodajo?**

Skladno s 147. členom Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1, Ur. l. RS, št. 21/2013 s sprem.) sme delavec, ki dela polni delovni čas, izjemoma skleniti pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom z drugim delodajalcem, vendar največ za osem ur na teden, po poprejšnjem soglasju delodajalcev, pri katerih je zaposlen s polnim delovnim časom, če gre za opravljanje

deficitarnih poklicev po podatkih Zavoda RS za zaposlovanje ali za opravljanje vzgojno-izobraževalnih, kulturno-umetniških in raziskovalnih del. Določitev načina uresničevanja pravic in obveznosti iz tega delovnega razmerja glede na pravice in obveznosti delavca pri delodajalcih, pri katerih je zaposlen s polnim delovnim časom, je obvezna sestavina pogodbe o zaposlitvi o opravljanju dopolnilnega dela. V zvezi z razporeditvijo delovnega časa pri opravljanju dopolnilnega dela ni posebnih določb, zato menimo, da je mogoče začasno prerazporediti oziroma neenakomerno razporediti delovni čas, če je tako posebej dogovorjeno s pogodbo o zaposlitvi. Pri tem pa je treba upoštevati tudi vse določbe, ki veljajo v zvezi z razporeditvijo delovnega časa (odmori, počitki itd.).

- 8. Delodajalec se ukvarja s trgovinsko dejavnostjo. Po različnih krajih Slovenije ima 15 trgovin. Skupaj zaposluje 95 zaposlenih. Zaradi upada prometa in vse večje konkurence mora zapreti 5 trgovin. Potreba po opravljanju dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi bo prenehala skupno 9 zaposlenim. Ali mora delodajalec pripraviti program razreševanja presežnih delavcev? Ali mora obvestiti zaposlene, da bo prenehala potreba po opravljanju njihovega dela? Zaposleni, ki bodo prejeli odpoved, so pri delodajalcu zaposleni različno dolgo: 5 let, 9 let, 13 let in 20 let. Kako dolg je njihov odpovedni rok? Ali je pri vseh enak? Kaj pa višina odpravnine?**

Med zaposlenimi, ki naj bi prejeli odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, je tudi starejša delavka, delavka na starševskem dopustu v obliki polne odsotnosti z dela (teče ji 6. mesec »porodniške«) in delavka s statusom invalida. Ali sme delodajalec navedenim osebam odpovedati pogodbo o zaposlitvi? Če da, kdaj in po kakšnem postopku?

Gre za individualne odpovedi, programa razreševanja presežnih delavcev ni treba pripravljati. Obvestilo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ni več določeno kot del postopka odpovedi z zakonom, zaposlenih posledično o nameravani odpovedi ni treba obveščati.

Zaposlenim pripadajo naslednji odpovedni roki in višina odpravnine:

- Za 5 let delovne dobe pri delodajalcu – 36 dni odpovednega roka in 5/5 povprečne mesečne plače, ki jo je prejel delavec ali ki bi jo prejel delavec, če bi delal v zadnjih 3 mesecih pred odpovedjo.
- Za 9 let delovne dobe pri delodajalcu – 44 dni odpovednega roka in 9/5 od osnove odpravnine.
- Za 13 let delovne dobe pri delodajalcu – 52 dni odpovednega roka in 13/4 od osnove odpravnine.
- Za 20 let delovne dobe pri delodajalcu – 60 dni odpovednega roka in 20/3 od osnove odpravnine.

Delodajalec starejši delavki ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi (114. člen ZDR-1), razen če je delavki zagotovljena pravica do denarnega nadomestila iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti do izpolnitve pogojev za starostno pokojnino.

Delodajalec delavki v času, ko izrablja starševski dopust v obliki polne odsotnosti z dela (115. člen ZDR-1) in še 1 mesec po izrabi tega dopusta ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi. V tem času delodajalec ne sme opraviti nobenega ravnanja, ki je sicer potrebno za odpoved pogodbe o zaposlitvi. Lahko pa jo obvesti, da se trgovina, v kateri opravlja delo, zapira in da se naj po koncu »porodniške« oglas pri delodajalcu, da se bosta pogovorila o nadaljnjem sodelovanju.

Delodajalec lahko delavki s statusom invalida odpove pogodbo o zaposlitvi le v primeru, da pridobi pozitivno mnenje Komisije za ugotavljanje podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi invalidu. To pomeni, da mora pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi delavki invalidki (116. člen ZDR-1) spoštovati vsa določila, ki se nanašajo na tovrstne odpovedi:

- delavko obvestiti, da ji namerava odpovedati pogodbo o zaposlitvi,
- preveriti, ali obstaja možnost, da jo zaposli v kateri drugi svoji poslovalnici,
- preveriti, ali obstaja možnost, da se ta delavka prezaposli k drugemu delodajalcu,
- obrazložiti odpovedni razlog,
- pridobiti mnenje Komisije,

Če je mnenje Komisije pozitivno, se pogodba o zaposlitvi tej delavki lahko odpove, pri čemer ji je treba še vročiti odpoved in spoštovati odpovedni rok. Delavka mora biti ves čas odsotna z dela iz razlogov na strani delodajalca s 100 % nadomestilom plače.

- 9. Delodajalec X, ki sodi v skupino 7 povezanih podjetij, ima registrirano raziskovalno skupino. Delodajalec X se je uspešno prijavil na evropski projekt, v okviru katerega bo lahko uveljavljal sofinanciranje plač 12 zaposlenih raziskovalcev. Projekt bo trajal 30 mesecev. Trenutno so raziskovalci zaposleni za nedoločen čas s polnim delovnim časom v preostalih 6 povezanih podjetjih v skupini. V vsakem podjetju opravljajo pomembno funkcijo, zato se lahko za čas trajanja projekta zaposlijo pri delodajalcu X s krajšim delovnim časom od polnega v trajanju 24 ur na teden. Kako naj delodajalec X in ostala podjetja uredijo pogodbeno razmerja (kakšne vrste pogodb o zaposlitvi naj sklenejo, ali morajo sprejeti tudi kakšne druge dokumente)? Kako je s povračilom stroškov v zvezi z delom? Kako je z obdavčitvijo njihovih plač?**

Eden izmed raziskovalcev, ki bo odslej zaposlenih pri dveh delodajalcih, v prostem času predava na fakulteti. Ali sme? Če da, koliko časa na teden? Kako naj se pri njem uredijo pogodbeno razmerja (med katerimi subjekti)?

Delodajalec X bo z raziskovalci sklenil pogodbo o zaposlitvi za določen čas – za čas trajanja projekta (11. alineja 1. odstavka 54. člena ZDR-1) s krajšim delovnim časom (24 ur na teden). Preostali delodajalci v skupini morajo s svojimi zaposlenimi skleniti spremembo pogodbe o zaposlitvi, saj bodo po novem pri njih opravljali delo s krajšim delovnim časom (16 ur na teden) in ne več s polnim delovnim časom. Delodajalci se morajo dogovoriti, kakšen delovni urnik bodo imeli raziskovalci. Če bodo delali 3 dni pri delodajalcu X, 2 dni pa pri obstoječih delodajalcih, mora vsak delodajalec povrniti stroške za prehrano med delom in stroške za prevoz na delo in z dela glede na dneve prisotnosti. Če bodo raziskovalci opravljali delo del dnevnega delovnega časa pri enem delodajalcu, del pa pri drugem delodajalcu, povrne stroške za prehrano tisti delodajalec, pri katerem bodo raziskovalci opravljali delo vsaj 4 ure na dan; v

tem primeru morata oba delodajalca povrniti raziskovalcem stroške za prevoz na delo in z dela glede na dejansko nastale stroške.

Delodajalec X bo glavni delodajalec, tako da se pri izplačilu te plače odmeri dohodnina skladno z dohodninsko lestvico, obstoječi delodajalci postanejo drugi delodajalec in se pri izplačilu plače odmeri le akontacija dohodnine v višini 25 %. Na koncu leta se pri odmeri dohodnine naredi poračun dohodnine in raziskovalci morajo doplačati dohodnino (glede na dohodninsko lestvico), saj bodo praviloma morali doplačati del, ki so ga premalo plačali zaradi odmerjene akontacije dohodnine in praviloma tudi del, od katerega so sicer že plačali dohodnino, a v manjšem znesku, saj je njihov skupni dohodek zaradi zaposlitve za 24 ur na teden manjši od dohodka, ki bi ga prejeli za zaposlitev za 40 ur na teden.

Raziskovalec, ki predava na fakulteti, bo lahko s fakulteto sklenil pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom za opravljanje vzgojno-izobraževalnih del, če se oba njegova delodajalca strinjata s tem delom in če bo ta pogodba sklenjena za največ 8 ur na teden (147. člen ZDR-1 – dopolnilno delo).

- 10. Delodajalec Y, katerega glavna dejavnost je v gradbeništvu (montaža kopalnic in vodovodnih inštalacij), ima pa tudi lastno prodajalno, zaposluje 20 delavcev. Delodajalec Y je 16. februarja 2016 prevzel novo prodajalno, v kateri je zaposlenih 10 delavcev. Prevzeti zaposleni imajo v obstoječih pogodbah o zaposlitvi navedeno, da jih obvezuje Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije. Obseg pravic in obveznosti med delavci pri delodajalcu Y in prevzetimi delavci je različen, prevzeti delavci imajo določen dodatek za popoldansko delo v višini 20 %, ostali delavci pa v višini 10 %, prevzeti delavci imajo določeno, da imajo pravico do povračila stroškov prevoza na delo in z dela v višini 100 % cene javnega prevoza, ostali delavci imajo pravico do povračila stroškov prevoza na delo in z dela v višini 70 % cene najugodnejšega prevoza. Delodajalec Y bi želel pravice vseh delavcev poenotiti. Ali lahko delodajalec Y poenoti pravice vseh delavcev v decembru 2016? Kako? Če ne, zakaj ne? Kdaj lahko poenoti pravice? Ali lahko delodajalec Y januarja 2017 spremeni organizacijo dela, zaposlene prerazporedi na druga delovna mesta in jim izroči nove pogodbe o zaposlitvi? Kakšne pravice mora navesti v novih pogodbah o zaposlitvi?**

V konkretnem primeru je prišlo do spremembe delodajalca zaradi pravnega prenosa dela podjetja izvedenega na podlagi pravnega posla (75. člen ZDR-1). Delodajalec Y mora zagotavljati delavcem pravice in obveznosti iz kolektivne pogodbe, ki je obvezovala delodajalca prenosnika (trgovinska dejavnost), najmanj 1 leto. Iz navedenega izhaja, da delodajalec Y v decembru 2016 ne more enostransko poenotiti pravic in obveznosti vseh delavcev. Pravice zaposlenih bo delodajalec lahko poenotil po poteku 1 leta (od 16. februarja 2017 dalje).

Delodajalec lahko spremeni organizacijo dela in zaposlene prerazporedi na druga delovna mesta v decembru 2016 ter jim ponudi nove pogodbe o zaposlitvi, vendar jim mora pri tem zagotavljati enak obseg pravic, kot so jih imeli pred spremembo organizacije dela (dodatek za popoldansko delo v višini 20 %, povračilo stroškov prevoza na delo in z dela v višini 100 % cene javnega prevoza). Če jim ponudi drugačen, nižji obseg pravic od teh, ki so jih imeli v pogodbah o zaposlitvi pri prejšnjem delodajalcu, lahko zavrnejo predlog novih pogodb o zaposlitvi, saj še ni poteklo 1 leto od prevzema. Če se pri delodajalcu Y poslabšajo pravice iz pogodbe o zaposlitvi oziroma se bistveno spremenijo pogoji dela s to reorganizacijo, lahko delavci

odpovejo pogodbo o zaposlitvi, pri čemer imajo enake pravice, kot če pogodbo odpove delodajalec iz poslovnih razlogov.

Določba, ki ščiti delavce, je v javnem interesu, zaradi česar je prisilna in od nje stranke ne morejo odstopiti v škodo delavcev (sodba VIII Ips 353/2008).

- 11. Delodajalec Z se občasno sooča z večjim obsegom dela, občasno pa z manjšim obsegom dela od načrtovanega. Posledično bi želel svojim zaposlenim začasno prerazporediti delovni čas. Zaposleni imajo v obstoječih pogodbah o zaposlitvi v zvezi z delovnim časom zapisano le, da delajo 40 ur na teden od ponedeljka do petka. Kako in kdaj lahko delodajalec odredi zaposlenim, da pridejo na delo tudi v soboto (ne gre za nadurno delo)? Kakšne dokumente (akte) mora sprejeti delodajalec? Koliko ur na teden lahko traja delovni čas v primeru začasne prerazporeditve delovnega časa?**

Delodajalec, ki želi prerazporediti delovni čas, mora možnost prerazporeditve delovnega časa določiti s pogodbo o zaposlitvi. Zaradi navedenega mora delodajalec spremeniti obstoječe pogodbe o zaposlitvi. Če zaposleni podpišejo predlog spremembe pogodbe o zaposlitvi, mora delodajalec delavce pisno obvestiti o začasni prerazporeditvi delovnega časa najmanj 1 dan pred prerazporeditvijo na pri delodajalcu običajen način (npr.: dopis, ki se objavi na oglasni deski, obvestilo po e-pošti, dopis, ki se osebno vroči zaposlenim). Ko delodajalec prerazporedi delovni čas, mora biti pozoren na določila o dnevem in tedenskem počitku (155 in 156. člen ZDR-1) ter na določilo, da v primeru začasne prerazporeditve delovnega časa le-ta ne sme trajati več kot 56 ur na teden (148. člen ZDR-1).

- 12. ZPIZ-2 je med drugim določil, da se morajo po novem vsi zaposleni vključiti v kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje, razen če zaposleni s pisno izjavo zahteva, da se ga v pokojninski načrt ne vključi. Prav tako je ZPIZ-2 določil, da morajo delodajalci obstoječe pogodbe o financiranju dodatnega kolektivnega pokojninskega zavarovanja uskladiti v roku 6 mesecev po uskladitvi pokojninskih načrtov glede na določila ZPIZ-2 pokojninskih družb. Kaj vse mora storiti delodajalec, ki že ima sklenjeno kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje, da bodo njegovi akti skladni z zakonodajo? Kakšne so posledice za delodajalca, če v kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje ne vključi vseh zaposlenih? Kdaj lahko zaposleni, ki ne želi biti več vključen v kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje dvigne svoj del vplačanih premij (delež premije, ki ga plača sam)? Kdaj pa lahko dvigne del premij, ki jih je zanj vplačal delodajalec?**

Delodajalec mora skleniti novo pogodbo s pokojninsko družbo (pogodba o pristopu in financiranju pokojninskega načrta kolektivnega dodatnega zavarovanja) in novo pogodbo z zaposlenimi (pogodba o oblikovanju pokojninskega načrta kolektivnega dodatnega zavarovanja), nato pa od vsakega zaposlenega pridobiti izjavo, ali želi biti vključen v kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje ali ne. Na ta način delodajalec pridobi izraz prave in resnične volje zaposlenega, da ne želi biti vključen v pokojninski načrt pri delodajalcu. Delavec si lahko kadarkoli premisli.

Če delodajalec ne pridobi izjav od zaposlenih, a hkrati ne vključi vseh zaposlenih v kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje, ZPIZ-2 ne predvideva nobenih sankcij oziroma ni predvidenih posledic, če delodajalec ne vključi vseh zaposlenih v kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje oziroma če ne pridobi izjav od tistih zaposlenih, ki se ne želijo vključiti v to obliko zavarovanja. Vendar pa ima delavec možnost zahtevati plačilo s tožbo.

13. Marjan je krvodajalec in se redno udeležuje krvodajalskih akcij, ki so organizirane v njegovem kraju. Delodajalec, pri katerem je zaposlen, na dan krvodajalske akcije nujno potrebuje Marjana. Lahko Marjanu odreče odsotnost zaradi dajanja krvi? Kako je z njegovo pravico do odsotnosti z dela, če na dan krvodajalske akcije, ki je v dopoldanskem času, dela skladno z delovnim koledarjem ponoči?

Delavec ima skladno z 2. odstavkom 167. člena ZDR-1 pravico do odsotnosti z dela zaradi darovanja krvi na dan, ko prostovoljno daruje kri. V tem primeru izplača delodajalec nadomestilo plače delavcu v breme zdravstvenega zavarovanja. Odsotnost je zapisana v enakem členu kot odsotnost zaradi začasne nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe, kar je dodaten argument za to, da te odsotnosti delavcu ni mogoče odreči. Delavec ima pravico do odsotnosti tudi, če začne delati popoldne ali ponoči, saj zakon ne predvideva nobene izjeme. Na tak način je tudi omogočen ustrezen počitek in regeneracija po odvzemu krvi.

Možna je tudi interpretacija, da je takšno odsotnost mogoče zavrnilo, če potrebe delovnega procesa tega ne dopuščajo, pri čemer se obrazloži delavcu, zakaj se na določen dan ne more udeležiti krvodajalske akcije, da pa se jo lahko udeleži na kateri drug dan v krajšem času (na primer v istem tednu).

14. Kolektivna pogodba delodajalca določa, da je delavec upravičen do plačane odsotnosti zaradi osebnih okoliščin, tudi ob rojstvu otroka, ki pa se mora koristiti ob dogodku. Lahko oče svojo pravico izrabi, ko se mati vrne z otrokom iz porodnišnice?

V 165. členu ZDR-1 je v zvezi s plačano odsotnostjo zaradi osebnih okoliščin določeno, da ima delavec pravico do plačane odsotnosti z dela do skupaj največ sedem delovnih dni v posameznem koledarskem letu zaradi osebnih okoliščin. Za vsak posamezni primer

- lastne poroke,
- smrti zakonca ali zunajzakonskega partnerja ali smrti otroka, posvojenca ali otroka zakonca ali zunajzakonskega partnerja,
- smrti staršev – oče, mati, zakonec ali zunajzakonski partner starša, posvojitelj,
- hujše nesreče, ki zadane delavca,

ima delavec pravico do plačane odsotnosti z dela najmanj en delovni dan.

V ZDR-1 sicer ni določeno, da se mora koristiti ob dogodku, kot podrobneje definira kolektivna pogodba, vendar menimo, da je to namen te določbe. Odsotnost zaradi osebnih okoliščin je za razliko od letnega dopusta namreč odsotnost, ki je ni mogoče delavcu odreči, zato so tudi navedene osebne okoliščine premissljeno navedene in zajemajo dogodke, za katere se pričakuje, da se ob njihovem nastopu delavcu zagotovi odsotnost z dela. Koristiti se torej morajo (če delavec to pravico izkoristi) ob nastopu okoliščine.

Odsotnost očeta ob rojstvu otroka ni osebna okoliščina, ki bi bila zakonsko določena, zato bi se bilo za njeno interpretacijo potrebno obrniti na komisijo za razlago. Ne glede na to bi bilo sklepati, da je namen te določbe, da se lahko oče otroka udeleži poroda, kar je vse pogostejša praksa oziroma je v pomoč materi ob rojstvu otroka. Tako se lahko koristi tudi ob prihodu matere domov (npr. rodi v soboto, domov pride v ponedeljek), v kolikor je to v interesu delavca (ne potreb delodajalca) pa se lahko dogovorita delavec in delodajalec tudi za koriščenje kasneje.

- 15. Mišo ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi kot vodilni delavec z družbo H, d. o. o. V pogodbi je določeno, da se preklic pooblastil šteje kot »odpovedni razlog«. Prav tako je določeno, da »razrešitev« šteje za odpovedni razlog. Je mogoče »odpovedni razlog« dogovoriti s pogodbo o zaposlitvi z vodilnim delavcem? Se lahko pogodba v primeru preklica pooblastil oziroma »razrešitve« odpove? Iz kakšnega razloga (poslovni razlog, razlog nesposobnosti)?**

V 3. odstavku 74. člena ZDR-1 je določeno, da vodilnemu delavcu, ki ima za opravljanje vodilnega dela sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi brez njegove volje ali krivde zaradi predčasne razrešitve ali ker po poteku mandata ni ponovno imenovan, pripadajo pravice, ki delavcem pripadajo na podlagi določb tega zakona, ki veljajo za odpoved iz poslovnega razloga. Kot je bilo že velikokrat izpostavljeno, je dikcija navedenega zelo nerodna. Vendarle pa bi lahko iz nje sklepali, da lahko vodilnemu delavcu preneha pogodba o zaposlitvi v primeru »razrešitve« oziroma preklica pooblastil. V primeru predčasne razrešitve po določilih tretjega odstavka 74. člena ZDR-1 razrešenemu delavcu namreč pripadajo pravice kot ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, kar pomeni, da se ne ugotavlja obstoj poslovnega razloga, temveč delavcu pripadajo le pravice, ki sicer gredo delavcem ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi (VDSS, sodba Pdp 1574/2014).

- 16. Veljavni ZUTD v 7. členu določa, da morajo delodajalci iz javnega sektorja in gospodarske družbe v večinski lasti države pri zavodu javno objaviti vsako prosto delovno mesto oziroma vrsto dela, razen v primerih izjem, ki jih določa zakon, ki ureja delovna razmerja. Kako je z javnimi podjetji, ki so v 100 % lasti občin? So tudi ta dolžna vsako prosto delovno mesto, razen izjem, objaviti na zavodu?**

Tudi javna podjetja v 100 % lasti občin so dolžna spoštovati določbo 7. člena ZUTD.

- 17. Kako naj ravna delodajalec, ko prejme odločbo ZPIZ-a, da je dolžan delavca premestiti na drugo delovno mesto, le-tega pa nima na voljo?**

Delodajalec, ki nima ustreznega delovnega mesta, mora zagotoviti, da delavec ne dela na neustreznem delovnem mestu. Na podlagi tega lahko delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi iz razloga invalidnosti (upoštevaje poseben postopek odpovedi pogodbe invalidu) ali pa prilagodi delovno mesto tako, da je prilagojeno delavcu in ustreza njegovim omejitvam. Glede na okoliščine pa se lahko poiščejo tudi druge rešitve skladno z zakonodajo (delo pri drugem delodajalcu, poklicna rehabilitacija ipd).

18. Na koliko drugih delodajalcev se je treba obrniti v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi invalidu, da se zadosti pogoju, da delodajalec invalidu ne more ponuditi drugega delovnega mesta in da je o tem povpraševal tudi pri drugih delodajalcih?

Delodajalec, ki želi odpovedati pogodbo o zaposlitvi invalidu brez ponudbe nove, lahko to stori le, če so podani resni in utemeljeni razlogi za odpoved pogodbe in če utemeljenost teh razlogov ugotovi komisija, hkrati s tem, da delodajalec objektivno ne more zagotoviti invalidu drugega ustreznega dela (mnenje komisije je procesna predpostavka v postopku za odpoved pogodbe o zaposlitvi brez ponudbe nove pogodbe). Predlogu na komisijo je treba priložiti delovno dokumentacijo, s katero delodajalec dokazuje resnost in utemeljenost odpovednih razlogov oziroma podlag.

Za delovno dokumentacijo, ki jo delodajalec priloži k predlogu, po 4. členu Pravilnika o načinu dela Komisije za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi šteje:

- izjava delodajalca o nameravani redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi invalidu z navedbo razlogov za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi;
- veljavna pogodba o zaposlitvi;
- podpisano obvestilo zavarovanca, da je seznanjen z nameravano redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi;
- dokazilo o ugotovljeni invalidnosti oziroma telesni okvari (to so ustrezni dokumenti, navedeni v 8. členu Navodila za izpolnjevanje obrazca prijave v zavarovanje za invalide (Uradni list RS, št. 10/2005 in 45/2005));
- dokumentacija, ki obsega podatke o zahtevah za zaposlitev pri delodajalcu (splošni akt delodajalca, ki določa pogoje za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu oziroma akt o sistemizaciji delovnih mest, izpis iz izjave o varnosti z oceno tveganja);
- dokazila o spremembah organiziranega delovnega procesa glede na prejšnje stanje, če gre za spremembe organiziranega delovnega procesa;
- program razreševanja presežnih delavcev, če gre za odpoved večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov;
- dokazila oziroma obrazložitev poslovnega razloga za odpoved pogodbe o zaposlitvi invalidu oziroma poslovnega razloga ter vpliva invalidnosti glede na možnost zagotavljanja drugega delovnega mesta invalidu pri zavarovančevem delodajalcu oziroma pri drugem delodajalcu.

Nikjer ni opredeljeno, na koliko potencialnih delodajalcev se je delodajalec dolžan obrniti. To bo odvisno od posameznega primera.

19. Lahko delodajalec zahteva od delavca, da gre na dopust?

Letni dopust se izrablja upoštevaje potrebe delovnega procesa ter možnosti za počitek in rekreacijo delavca ter upoštevaje njegove družinske obveznosti, kot je določeno v 1. odstavku 163. člena ZDR-1. Letni dopust se torej skladno z zakonom izrablja v dogovoru med delodajalcem in delavcem, v ZDR-1 pa so določene še nekatere posebnosti izrabe v korist delavca (starši šoloobveznih otrok, izraba dneva dopusta na dan, ki ga delavec želi). Enostransko odrejanje letnega dopusta s strani delodajalca ni predvideno in je v neskladju z

zakonom. Lahko pa delodajalec z letnim razporedom delovnega časa predvidi kolektivni dopust. Kot določa 148. člen ZDR-1, delodajalec pred začetkom koledarskega oziroma poslovnega leta določi letni razpored delovnega časa in o tem pisno obvesti delavce na pri delodajalcu običajen način (npr. na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca ali z uporabo informacijske tehnologije) in sindikate pri delodajalcu.

20. Če se delavec zaposli za določen čas in nastopi delo tekom meseca (npr. 10. novembra), mu za ta mesec, torej za november, že pripada 1/12 dopusta ali ne?

V 1. odstavku 159. člena je izrecno določeno, da delavec pridobi pravico do letnega dopusta s sklenitvijo delovnega razmerja. Delavec, ki sklene delovno razmerje ali mu preneha delovno razmerje med koledarskim letom in ima v posameznem koledarskem letu obdobje zaposlitve krajše od enega leta, ima skladno s 161. členom ZDR-1 pravico do 1/12 letnega dopusta za vsak mesec zaposlitve (sorazmerni del letnega dopusta). Če delavec sklene pogodbo o zaposlitvi 10. novembra, mu glede na dikcijo zakona za tekoče leto pripada 1/12 letnega dopusta, saj je pravica vezana na poln mesec dela (in je do konca leta manj kot dva meseca). Seveda pa je lahko s kolektivno pogodbo ali splošnim aktom opredeljeno drugače, bolj ugodno (npr. da delavcu pripada 1/12 za vsak mesec, ko dela več kot 15 dni). Pri tem naj opozorimo, da pravico pridobi takoj s sklenitvijo delovnega razmerja.

21. Delodajalec ima registrirano dejavnost trgovine in zaposlenim delavcem regres izplača – delno na tekoči račun, delno pa v obliki bonov (delavec lahko kupi blago v trgovini, kjer opravlja delo). Delodajalec vsako leto regres izplača v 1/12, in sicer v višini bruto minimalne plače. Ali je ravnanje delodajalca zakonito?

V 135. členu ZDR-1 je določeno, da se plača, povračila stroškov v zvezi z delom in drugi prejemki delavca izplačujejo skladno z zakonom preko bančnega računa delavca. S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko določi drugačen način izplačevanja povračil stroškov v zvezi z delom in drugih prejemkov delavca. Skladno s 76. členom Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije lahko delodajalec izplača del regresa v nedenarni obliki. V primeru, da izplača del regresa v nedenarni obliki, znaša regres za letni dopust 910,00 EUR, od tega mora delodajalec izplačati v denarju najmanj 55 % tega zneska, nedenarni del regresa pa mora zagotoviti v obliki, ki jo delavec potrebuje za zadovoljevanje vsakodnevnih življenjskih potreb, ki pa mora biti po vrednosti enakovredna denarni obliki.

Delodajalec ne ravna pravilno, saj se regres v višini minimalne plače (po 131. členu ZDR-1) izplača le, če je v celoti izplačan v denarnem znesku, če se izplača delno v nedenarni obliki, pa je višina regresa višja. Glede višine in izplačila mora upoštevati določbe ZDR-1 in kolektivne pogodbe.

22. Delodajalec ima registrirano dejavnost proizvodnje mesnih izdelkov in zaposlenim delavcem povrne stroške za prehrano – delno na tekoči račun, delno pa v bonih. Ali je ravnanje delodajalca zakonito?

Delovanje delodajalca bi lahko bilo zakonito, če bi takšen način izplačila bil opredeljen v kolektivni pogodbi dejavnosti, glede na dejansko stanje, ko ta dejavnost ni pokrita s kolektivno pogodbo, pa njegovo delovanje ni zakonito.

- 23. Pri delodajalcu je delavec (žrtev trpinčenja) na delodajalca naslovil Zahtevo za odpravo kršitev skladno z aktom, ki je pri delodajalcu sprejet na podlagi Izjave o varnosti z oceno tveganja. Imenovana komisija je njegovo zahtevo obravnavala, vendar jo je s sklepom ustavila iz razloga, ker se zahteva delavca obravnava pri zunanjih institucijah. Ali je s tem delodajalec ravnal skladno s 47. členom Zakona o delovnih razmerjih? Kako bi delodajalec moral ravnati in kako delavec?**

Delodajalec je dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev. V ta namen mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu. (47. člen ZDR-1) Delodajalec bi moral ravnati skladno z aktom, ki ga je sprejel, in delavca zaščititi pred nadaljnjim trpinčenjem, v kolikor bi imenovana komisija ugotovila, da ta obstaja. Delavec se lahko v primeru kršitve obrne na inšpektorat, lahko začne postopek izredne odpovedi po 111. členu ZDR-1, pa tudi prijavi pojav šikaniranja po 197. členu Kazenskega zakonika na policijo.

- 24. Delodajalec zaposluje delavce, ki so državljani Madžarske, Romunije (so državljani EU) in jim plačo izplačuje v gotovini. Ali je ravnanje delodajalca skladno s 135. členom Zakona o delovnih razmerjih?**

Plača, povračila stroškov v zvezi z delom in drugi prejemki delavca se izplačujejo skladno z zakonom preko bančnega računa delavca. S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko določi drugačen način izplačevanja povračil stroškov v zvezi z delom in drugih prejemkov delavca, ne pa tudi izplačila plače, zato ravnanje delodajalca ni zakonito.

- 25. Delavec je pri delodajalcu zaposlen od 1. 3. 2016 do 30. 9. 2016. Delodajalec delavcu regresa za letni dopust do 1. 7. 2016 ni izplačal. Ali je delodajalec ravnal zakonito in kdaj bi delodajalec regres moral izplačati?**

Delodajalec je po 131. členu ZDR-1 dolžan delavcu, ki ima pravico do letnega dopusta, izplačati regres za letni dopust najmanj v višini minimalne plače, regres pa se mora delavcu izplačati najkasneje do 1. julija tekočega koledarskega leta. Če ima delavec pravico do izrabe le sorazmernega dela letnega dopusta, ima pravico le do sorazmernega dela regresa. Delodajalec bi delavcu moral izplačati regres do 1. 7. 2016, saj je delavec takrat že imel pravico do letnega dopusta in regresa, in sicer najmanj v višini 4/12. V zakonu pa ni opredeljen čas plačila regresa za delavce, ki se zaposlijo po 1. 7. v tekočem letu.

- 26. Delodajalec je na ZRSZ objavil prosto delovno mesto, kjer je kot pogoj za zasedbo delovnega mesta zahteval VII. stopnjo izobrazbe in dve leti delovnih izkušenj na podobnih delih. V veljavnem aktu o sistemizaciji je za objavljeno prosto delovno mesto zahtevana VII. stopnja izobrazbe in eno leto delovnih izkušenj. Kakšna je lahko posledica njegovega ravnanja v postopku izbire?**

V 22. členu ZDR-1 je določeno, da mora delavec, ki sklene pogodbo o zaposlitvi izpolnjevati predpisane, s kolektivno pogodbo ali splošnim aktom delodajalca določene oziroma s strani

delodajalca zahtevane in skladno s prvim odstavkom 25. člena ZDR-1 objavljene pogoje za opravljanje dela. Delodajalec je dolžan s splošnim aktom določiti pogoje za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu oziroma za vrsto dela (2. odstavek 22. člena ZDR-1), prav tako pa mora prosto delovno mesto javno objaviti, pri čemer mora objava prostega dela vsebovati tudi pogoje za opravljanje dela. Delodajalec se lahko kaznuje z globo, če sklene pogodbo o zaposlitvi z osebo, ki ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela (kar v konkretnem primeru ni tako) (217. člen ZDR-1).

Lahko bi bili izpolnjeni pogoji za kršitev prepovedi diskriminacije pri zaposlovanju, tako da bi lahko neizbrani kandidat v roku 30 dni po prejemu obvestila delodajalca zahteval sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem po 200. členu ZDR-1.