

# **KAdrovska** **KOnferenca**

13. in 14. november 2014, Zreče

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

### **Odsotnost z dela**

1. V kolikšnem času nam mora delavec javiti, da je v bolniškem staležu?

Ne ZDR-1 ne katerikoli zakon nikjer ne določa, v kolikšnem času mora delavec sporočiti, da je v bolniškem staležu. Priporočamo, da se časovna opredelitev določi v splošnem aktu delodajalca in/ali v pogodbi o zaposlitvi med obveznostmi delavca. Kot skrajni rok lahko upoštevamo 5 zaporednih dni (110/1-4 ZDR-1), ki je določen tudi kot razlog za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca.

V primeru, da čas, ko mora delavec sporočiti svojo odsotnost zaradi bolniškega staleža, nikjer ni določen, je težko izvesti sankcije.

2. Delavec je v bolniškem staležu že več kot 3 mesece. Ker smo že večkrat dobili informacijo, da se delavec sprehaja po mestu, smo najeli detektiva, da opravi kontrolo bolniškega staleža. Delavca ob kontroli, opravljeni s strani detektiva, dvakrat ni bilo doma. Kako lahko zoper delavca ukrepamo?

Najprej je potrebno preveriti, kakšen režim zdravljenja je predpisan s strani osebnega zdravnika delavca (možnosti: mirovanje, gibanje v kraju bivanja, gibanje izven kraja bivanja). Če je osebni zdravnik delavcu predpisal/dovolil gibanje, potem zoper delavca ne morete ukrepati. Če pa ima delavec predpisano mirovanje, je to razlog za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi po 8. alineji 1. odstavka 110. člena ZDR-1.

### **Prenehanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas**

1. Imamo delavca, zaposlenega za določen čas za obdobje od 10. 3. 2014 do 30. 11. 2014. Delavec je že od sredine septembra v bolniškem staležu, od ZZZS pa smo bili obveščeni, da bo v bolniškem staležu do 15. 12. 2014. Zanima me, kdaj mu preneha pogodba o zaposlitvi? Kakšne so naše obveznosti do delavca ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi?

Delavcu PZ preneha veljati brez odpovednega roka s potekom časa, za katerega je bila sklenjena (to je z dnem 30. 11. 2014) – 79/1 ZDR-1. Ko delavcu preneha PZ, ste mu dolžni izplačati odpravnino v višini 1/5 osnove, to je povprečne mesečne plače delavca za polni delovni čas iz zadnjih 3 mesecev oz. iz obdobja dela pred prenehanjem PZ (79/4 in 79/5). V času zaposlitve je imel delavec pravico tudi do sorazmernega dela letnega dopusta (to je 8/12) – 161 ZDR-1. Dolžni pa ste mu izplačati tudi sorazmerni del regresa za letni dopust (8/12) – 131/4 ZDR-1.

### **Odpoved pogodbe o zaposlitvi**

1. Ugotovili smo, da je delavka na delovnem mestu prodajalke oblačil kradla oblačila. Seveda je takšno ravnanje popolnoma nedopustno in dejstvo je, da delovnega razmerja sploh ni mogoče nadaljevati. Ampak delavka je noseča in kot takšna seveda zaščitena. Kaj lahko naredimo?

Delavka je skladno s 115. čl ZDR-1 zaščitena. V času nosečnosti in v času, ko izrablja starševski dopust v obliki polne odsotnosti z dela ter še 1 mesec po izrabi tega dopusta, delodajalec ne sme opraviti nobenega ravnanja, ki je sicer potrebno za odpoved PZ oz. za zaposlitev novega delavca. Ne glede na navedeno lahko delodajalec delavki odpove PZ, če PREDHODNO pridobi SOGLASJE inšpektorja za



delo, ker so podani razlogi za izredno odpoved PZ. Razlogi za izredno odpoved PZ s strani delodajalca: delavec krši pogodbeno obveznost iz delovnega razmerja in ima kršitev vse znake kaznivega dejanja (110/1 ZDR-1). Kaznivo dejanje bo potrebno dokazati v sodnem sporu, če bo do njega prišlo.

2. Zaradi bistvenega zmanjšanja obsega naročil bomo morali zapreti eno izmed poslovalnic. Ena izmed oseb, ki delajo v tej poslovalnici, je varovana po 114. členu ZDR-1 kot delavec pred upokojitvijo in po 116. členu ZDR-1 kot invalid. Kakšen je postopek v tem primeru oz. katero varstvo je močnejše?

Za natančen odgovor moramo poznati dejansko starost varovane osebe. Če gre za osebo, ki ji manjka manj kot 25 mesecev do izpolnitve pogojev za starostno pokojnino, potem je močnejše pravno varstvo po 116. členu ZDR-1 (invalid). Če gre za osebo, ki ji manjka več kot 25 mesecev do izpolnitve pogojev za starostno pokojnino, potem je močnejše pravno varstvo po 114. členu ZDR-1 (delavec pred upokojitvijo). Predlagamo, da poskušate najprej prerazporediti starejšega delavca v kakšno drugo poslovalnico, v kolikor so za to izpolnjeni pogoji (ustrezna zaposlitev je zaposlitev, za katero se zahteva enaka vrsta in raven izobrazbe, kot se je zahtevala za opravljanje dela, za katero je imel delavec sklenjeno prejšnjo pogodbo o zaposlitvi, in za delovni čas, kot je bil dogovorjen po prejšnji pogodbi o zaposlitvi, ter kraj opravljanja dela ni oddaljen več kot tri ure vožnje v obe smeri z javnim prevoznim sredstvom ali z organiziranim prevozom delodajalca od kraja bivanja delavca – 91/5 ZDR-1).

Preden se odpoved PZ invalidu, je potrebno zaprositi za mnenje Komisijo za ugotavljanje podlage za odpoved PZ invalidu ...

### **Povračilo stroškov**

1. Na kakšen način naj izplačamo zaposlenemu povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela? V višini cene javnega prevoza ali s kilometrino? Kakšna je višina povračil stroškov? Ne zavezuje nas nobena kolektivna pogodba dejavnosti.

ZDR-1 v zvezi s povračilom stroškov v zvezi z delom določa zgolj obveznost delodajalca, da delavcu zagotovi povračilo stroškov prevoza na delo in z dela, ne opredeljuje pa višine tega povračila; napotuje na ureditev s podzakonskim aktom, če višina ni urejena s KPD. Ker podzakonskega akta na tem področju ni, predlagamo, da sprejmete splošni akt ali sklenete podjetniško kolektivno pogodbo, kjer to opredelite, pri tem pa upoštevate običajno prakso za vašo dejavnost, v pomoč pa vam je lahko tudi Uredba o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja (UL RS 140/2006 in 76/2008).

Če pogledamo Uredbo, je v 2. členu določeno, da se v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja ne vštevata povračilo potnih stroškov DO višine stroškov javnega prevoza od običajnemu prebivališču najbližjega postajališča do mesta opravljanja dela, če je mesto opravljanja dela vsaj en kilometer oddaljeno od delojemalčevega običajnega prebivališča. Če delojemalec iz utemeljenih razlogov ne more uporabljati javnega prevoza, se v davčno osnovo ne vštevata povračilo



stroškov prevoza do višine 0,18 evra za vsak polni kilometer razdalje med običajnim prebivališčem in mestom opravljanja dela.

Uredba torej najprej predvideva povračilo potnih stroškov za javni prevoz, če pa to ni mogoče, pa s kilometrino.

2. Z delavcem smo sklenili pogodbo o zaposlitvi, v kateri ima opredeljeno prebivališče, ki je od kraja opravljanja dela oddaljeno 10 km. Delavec nam je pred kratkim sporočil, da se je preselil in je sedaj njegovo prebivališče oddaljeno od kraja opravljanja dela 25 km. Ali smo mu dolžni plačevati tako povečane potne stroške?

Če se zaradi razlogov na strani delavca strošek za prevoz na delo in z dela naknadno poveča, ima delavec pravico do povračila tako povečanega stroška za prevoz na delo in z dela, če je tako določeno v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti oziroma če se tako sporazume z delodajalcem (130/3 ZDR-1). V kolikor v zvezi s tem nimate ničesar navedeno v kolektivni pogodbi dejavnosti in se s povečanimi stroški za prevoz ne strinjate, potem ne boste pristali na spremembo PZ in mu povečanih potnih stroškov ne boste izplačevali. Pomembno pa je, da se informacija (pisno sporočilo) o spremembi delavčevega naslova shrani, saj se morebitna odpoved delavcu vroča na naslov, ki je naveden v PZ oziroma ga delavec naknadno sporoči delodajalcu (88/4 ZDR-1).

### **Letni dopust**

1. Zaposleno imamo delavko, ki je na porodniškem dopustu. Od maja leta 2013 je bila zaradi nosečnosti v bolniškem staležu vse do nastopa porodniškega dopusta, zato ni koristila vsega letnega dopusta za leto 2013. Konec meseca novembra 2014 se delavka vrne na delo. Koliko dni letnega dopusta ji pripada, če je imela pravico do letnega dopusta v letu 2013 v trajanju 24 dni, v letu 2014 pa v trajanju 25 dni?

Delavki pripada preostanek letnega dopusta iz leta 2013 in ves letni dopust za leto 2014. Letni dopust iz leta 2013 mora izkoristiti do 31. 12. 2014, letni dopust iz leta 2014 pa mora izrabiti do 31. 12. 2015 (162/4 ZDR-1).

2. Pred kratkim se je spremenila kolektivna pogodba dejavnosti, v kateri je določena zgornja omejitev letnega dopusta (33 dni oziroma 35 dni za nočnega delavca). V podjetniški kolektivni pogodbi imamo še vedno zapisano, da letni dopust skupaj ne presega 35 dni oziroma 37 dni za nočnega delavca. Ali lahko pri odmeri dopusta v naslednjem letu delavcem upoštevamo omejitev le-tega po novem?

Delodajalec mora spoštovati določbo, ki je ugodnejša za delavca – v tem primeru je to podjetniška kolektivna pogodba. V kolikor boste spremenili PKP (po postopku, ki je predviden za spremembo le-te), boste lahko upoštevali omejitev, ki je določena v KPD, sicer pa ne.

### **Razporeditev delovnega časa**

1. Smo delodajalec, ki ima večje število gostinskih lokalov, v katerih je treba delati glede na potrebe strank in odpiralni čas. Potrebe po delu delavcev so zato zelo različne od enega obdobja do drugega in nimamo konstantnega delovnega časa, urnike prilagajamo



sproti. Kako naj v praksi uredimo področje urejanja delovnega časa, da bo skladno z vso zakonodajo?

Predlagamo neenakomerno ureditev delovnega časa (148 ZDR-1). Neenakomerna razporeditev delovnega časa mora biti določena tako v letnem razporedu delovnega časa kot v pogodbi o zaposlitvi s posameznim delavcem. Poleg določitve neenakomerne razporeditve delovnega časa je delavcem potrebno vročiti tudi mesečni ali tedenski raspored delovnega časa, da so delavci vnaprej seznanjeni z razporeditvijo delovnega časa. Upoštevati je potrebno časovne omejitve, ki se nanašajo na delovni čas: največ 56 ur na teden (148/6 ZDR-1), dnevni počitek (11 ur v obdobju 24 ur (155 ZDR-1)) in tedenski počitek (poleg dnevnega počitka še najmanj 24 neprekinjenih ur; mogoče upoštevati kot povprečje v obdobju 14 zaporednih dni (156 ZDR-1)).

### **Splošni akt delodajalca**

1. Zakon o varnosti in zdravju pri delu v 51. členu določa, da mora delodajalec sprejeti interni akt, s katerim določi postopek in način ugotavljanja alkoholiziranosti na delovnem mestu. Kakšen je postopek sprejema tega akta? V podjetju imamo organiziran reprezentativni sindikat in svet delavcev.

Delodajalec mora predlog splošnega akta pred sprejemom posredovati v mnenje sindikatu. Sindikat ima nato 8 dni časa, da poda na predlog svoje mnenje/pripombe/komentarje. Delodajalec mora mnenje sindikata pred sprejemom splošnega akta obravnavati in se do njega opredeliti (10 ZDR-1); delodajalec lahko to mnenje sindikata spoštuje in predlog spremeni, ni pa nujno. Nato se objavi čistopis Pravilnika.

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (UL RS, št. 42/93 in nad.) v členih od 91 do 94 določa, da mora delodajalec glede vprašanj varnosti in zdravja pri delu obveščati svet delavcev in zahtevati skupno posvetovanje. Potrebne informacije mora delodajalec posredovati svetu delavcev najmanj 30 dni pred sprejemom odločitve, rok za predlagano skupno posvetovanje pa mora biti najmanj 15 dni pred sprejemom odločitve. Skupno posvetovanje med svetom delavcev in delodajalcem predstavlja dolžnost delodajalca, da seznanjeni svet delavcev o predvidenih odločitvah, se z njimi posvetuje in si prizadeva za uskladitev stališč.

2. Akt o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest imamo od leta 2001. V tem času se je Akt sicer že nekajkrat dopolnjeval, vendar ugotavljamo, da je zastarel in ne ustreza več dejanskemu stanju. Zaradi tega želimo sprejeti nov Akt o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest. Pripravili smo predlog novega Akta, katerega sestavni del je tudi priloga z opisi delovnih mest. Predlog Akta, ki vsebuje natančno opredeljene pogoje za zasedbo posameznega delovnega mesta, smo brez priloge (opisov delovnih mest) posredovali našemu sindikatu, ki je na predlog podal negativno mnenje, zlasti pa poudaril, da zahteva vse opise delovnih mest. Kaj naj naredimo?

Če so opisi delovnih mest priloga Akta o sistemizaciji, ste sindikatu dolžni skupaj z Aktom posredovati tudi prilogo (opise delovnih mest).



Mnenje sindikata je potrebno obravnavati in se do njega opredeliti ter odgovor posredovati sindikatu. Akt lahko sprejmete tudi brez soglasja sindikata. Z namenom, da se doseže socialni mir, pa priporočamo usklajevanje Akta.

### **Opravljanje drugega dela**

1. Smo delodajalec, ki zaposluje 32 delavcev in nas ne obvezuje nobena kolektivna pogodba dejavnosti. (Ne)ugodne razmere na trgu hitro vplivajo na obseg naše proizvodnje, prav tako se pogosto zgodi, da je potrebno pri opravljanju dela nadomeščati delavce v bolniškem staležu. Zanima me, ali lahko njihovo delo odredimo zaposlenim, da opravljajo drugo delo, z namenom, da zapolnimo vrzel, ki nastane zaradi začasno odsotnega delavca?

ZDR-1 je omogočil, da lahko delodajalec z namenom ohranitve zaposlitve ali zagotovitve nemotenega poteka delovnega procesa delavcu pisno odredi začasno opravljanje drugega USTREZNEGA DELA v primerih začasno povečanega obsega dela na drugem delovnem mestu oziroma vrsti dela pri delodajalcu, začasno zmanjšanega obsega dela na delovnem mestu oziroma v okviru vrste dela, ki ga opravlja, in nadomeščanja začasno odsotnega delavca. Pisna odreditev se lahko pošlje delavcu tudi po elektronski pošti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec (33/3 ZDR-1).

Ustrezno delo je delo, za katerega delavec izpolnjuje pogoje in za katerega se zahteva enaka vrsta in raven izobrazbe, kot se zahteva za opravljanje dela, za katerega ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, in za delovni čas, kot je dogovorjen za delo, za katerega ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, ter kraj opravljanja dela ni oddaljen več kot tri ure vožnje v obe smeri z javnim prevoznim sredstvom ali z organiziranim prevozom delodajalca od kraja bivanja delavca.

Odreditev drugega ustreznega oziroma primerne delo lahko traja največ tri mesece v koledarskem letu.

Delavec, ki začasno opravlja drugo ustrezno oziroma primerno delo, ima pravico do plače, kot da bi opravljal svoje delo, če je to zanj ugodnejše.

### **Začasno in občasno delo upokoјencev**

1. Ukvarjamo se s prevozništvom, tovorni promet. Občasno se zgodi, da moramo zaradi nenadno odsotnosti šoferja (bolezen) hitro poiskati nadomestno rešitev. Kako naj zakonito plačamo nadomestnega voznika oziroma kakšno pogodbo naj sklenemo z njim? Navadno pokličemo na pomoč bivšega zaposlenega, ki je že upokoјjen.

ZUTD je v letu 2013 uredil možnost opravljanja začasnega in občasnega dela upokoјencev (27.a-27.g člen). Z upokoјencem je potrebno skleniti posebno pogodbo o opravljanju začasnega in občasnega dela, ki lahko vsebuje tudi nekatere elemente delovnega razmerja. Izpostaviti je potrebno, da se tudi za začasno delo uporabljajo predpisi, ki urejajo varnost in zdravje pri delu in določila ZDR-1 v zvezi z delovnim časom, odmori in počitki, odškodninskimi odgovornostmi in prepovedjo diskriminacije, spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu, enako obravnavo glede na spol.

Natančno je potrebno spoštovati omejitve, ki se nanašajo tako na upokoјenca kot na delodajalca – upokoјenec lahko dela 60 ur v koledarskem mesecu, urna



postavka ne sme biti nižja od 4,2 evra bruto, letni dohodek v seštevku ne sme presegati 6.300,00 evrov.

Sklenitev drugih vrst pogodb civilnega prava z nadomestnim šoferjem (npr. podjemna pogodba) ni zakonita, saj gre za sistemizirano delovno mesto, potreba po opravljanju tovrstnega dela je konstantna; opravljanje dela pa vsebuje vse elemente delovnega razmerja (osebno, za plačilo, po navodilih delodajalca, s sredstvi delodajalca ... – definicija DR: 4/1 ZDR-1).

2. Če je na določenem programu več naročil kot na drugem, me zanima, ali lahko prerazporedimo delavce s programa, kjer je manj naročil, na program, kjer je trenutno presežek naročil? Kako?

Gre za institut opravljanja drugega dela – glej odgovor pri vprašanju 1. v temi opravljanje drugega dela.

