

Novela Zakona o delovnih razmerjih

V letošnji 7. številki mesečnika smo zapisali, da se obetajo spremembe Zakona o delovnih razmerjih (UL RS, št. 42/02 - ZDR). Tokrat lahko zapišemo, da so se spremembe tudi zares uresničile in sicer z novelo Zakona o delovnih razmerjih, objavljenih v Uradnem listu RS, št. 103/07 in oznako ZDR-A. Zakon se spreminja v več delih, in tako za delavce kot delojemalce predstavljajo več novosti. Spremenjeni Zakon se začne uporabljati 28. novembra, razen izjeme, ki jo opisujemo tudi v nadaljevanju. Tudi zaradi tega smo z izidom tokratne številke mesečnika nekoliko počakali, da lahko že sedaj, torej še preden sprememba Zakona zares veljajo, o njih zapišemo nekaj pojasnil.

Poglejmo najprej na hitro, katere so bistvene spremembe, nato pa se nekaterim bolj posvetimo.

O NOVOSTIH NA KRATKO

Glavne značilnosti novele lahko opišemo z omogočeno večjo fleksibilnostjo zaposlovanja, kar pomeni manj birokratskih ovir pri novem zaposlovanju in krajše odpovedne roke pri prekinitvah zaposlitve ter hkrati večjo notranjo mobilnost znotraj delovnega mesta.

Tako bo po novem mogoče skleniti pogodbo o zaposlitvi, ki ne bo določala le enega delovnega mesta, s čimer želi zakonodajalec hkrati zmanjšati primere odpuščanj zaradi presežkov po nekem delu (saj se lahko le prerazporedi znotraj podjetja) in hkrati omogočiti delodajalcem delovanje po danes vedno bolj uveljavljenih kriterijih po svetu, kjer delavec opravlja več različnih in celo nepovezanih funkcij. S tem se razbija monotonost dela in povečuje učinkovitost in delovna storilnost zaposlenega in s tem konkurenčnost podjetja.

Glede na prejšnji Zakon so tudi natančneje opredeljeni postopki odpovedi ter kot rečeno krajši odpovedni roki. V tem delu je sicer zaznati še nekaj nedoslednosti, saj je prav v tej točki Zakon jasno na strani delodajalcev, ki se jim bodo s tem zmanjšali stroški dela in hkrati omogočili hitrejše posredovanje v "težjih" gospodarskih časih. Hkrati pa na strani delavca v tem primeru ni posebnih varovalk. Vlada v tem primeru zagotavlja, da se bo ustrezno dopolnila zakonodaja glede pravic brezposelnih. Dodatno pa delodajalcu ne bo potrebno plačevati odpravnine, če bo delavcu zagotovil drugo zaposlitev. Gre za določilo, ki bo verjetno še bolj povežalo

RAČUNOVODSTVO

delodajalce, ki si bodo medsebojno lahko izmenjali delavce, brez vidnih posledic zanje.

Novosti prinaša tudi del o letnem dopustu in delovnem času ter nadurah. Tako se hkrati skrajšuje obveznost nadurnega dela, torej nadurnega dela ki se v podjetju šteje kot obvezen, hkrati pa lahko delavec dela še več nadur, kot je bil prej zakonski maksimum, če sam izrazi tako željo.

Nekaterih ugodnosti je deležno tudi zaposlovanje s skrajšanim delovnim časom, tako da je glede na polni delovni čas v smislu stroškov podjetja bolj enakomerno opredeljeno.

Nekoliko je spremenjen in dopolnjen člen, ki sankcionira morebitna dejanja diskriminacij na delovnem mestu, ki so bile zadnje čase tema različnih debat, predvsem mobing.

Prihaja pa tudi do nekaterih sistemskih sprememb, kot je npr. ukinitve delovne knjižice. Te naj bi bile ukinjene leta 2009, do takrat pa naj bi bil narejen sistem, ki bo zagotavljal dostop do potrebnih ustreznih podatkov iz knjižice v elektronski obliki.

SPREMEMBE ZAKONA S POJASNILI

V nadaljevanju si podrobneje oglejmo novosti, katerim bodo delavci in delodajalci zavezani od konca novembra dalje.

Spremenjen je 6. člen - Prepoved diskriminacije in povračilnih ukrepov ter spolnega in drugega nadlegovanja. Poleg prej veljavnih določb, je posebej opredeljeno, da pod diskriminacijo spada tudi manj ugodno obravnavanje nosečih delavk in delavcev na porodniškem in starševskem dopustu. Če je prej veljalo, da je v postopku ugotavljanja morebitne diskriminacije z navajanjem dejstev, Zakon bolj ščitil delodajalca, mora po novi ureditvi delodajalec dokazati, da ni kršil načel enakega obravnavanja oziroma prepovedi diskriminacije. Dodan je tudi odstavek, ki določa, da diskriminirane osebe in osebe, ki pomagajo žrtvi diskriminacije, ne smejo biti izpostavljene neugodnim posledicam zaradi ukrepanja, ki ima za cilj uveljavitev prepovedi diskriminacije.

Dodan je novi 6a. člen, ki prepoveduje spolno in drugo nadlegovanje ter trpinčene na delovnem mestu. Kot spolno ali drugačno nadlegovanje ter trpinčenje šteje po Zakonu:

Kakršna koli oblika neželenega verbalnega, neverbalnega ali fizičnega ravnanja ali vedenja spolne narave z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe, zlasti kadar gre za ustvarjanje zastraševalnega, sovražnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega okolja. Nadlegovanje je vsako neželeno vedenje, povezano s katero koli osebno okoliščino, z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali

Novela Zakona o delovnih razmerjih

žaljivo okolje. Trpinčenje na delovnem mestu je vsako ponavljajoče se ali sistematično, graje vredno ali očitno negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom

Pri pogojih za sklenitev delovnega razmerja se dodaja določilo, da lahko delodajalec zaposli za določen čas do enega leta najprimernejšega kandidata tudi v primeru, da ta (kakor seveda tudi noben drugi prijavljeni kandidat), ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela. Izpuščeno je določilo po katerem ima invalid, ki je usposobljen za določena dela, zdravstveno zmožnost za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za ta dela.

Precej se spreminjajo določila poglavja 5. PRAVICE IN OBVEZNOSTI STRANK PRI SKLEPANJU POGODB O ZAPOSLOTVI. Tako odslej ne govorimo le o delovnem mestu ampak o delovnem mestu oziroma vrsti dela. Že v 23. členu, ki po novem nosi naslov "Objava prostega delovnega mesta oziroma vrste dela", se tako spreminja rok za prijavo po objavi prostega dela, ki po novem znaša najmanj pet dni (prej osem dni). Če je delovno mesto objavljeno tudi v sredstvih javnega obveščanja začne gornji rok teči naslednji dan po zadnji objavi (in ne z dnem zadnje objave, kot je veljalo doslej).

Pogodbo o zaposlitvi je po novem mogoče brez objave opraviti tudi pri zaposlitvi za določen čas za nadomeščanje začasnega odsotnega delavca. Že prej je veljalo, da lahko brez objave delodajalec zaposli osebo, ki je pri njem opravila pripravništvo ali bila zaposlena za določen čas, pri čemer je po novem dodana omejitev, da to ne velja za zaposlitev iz prej omenjenega člena (ko noben kandidat ne izpolnjuje vseh pogojev za zaposlitev, pa ga lahko delodajalec zaposli zaradi nemotenega poteka dela) in v primeru zaposlitve za določen čas za nadomeščanje začasnega odsotnega delavca. V istem členu je med zakonske člane dodan partner v registrirani istospolni skupnosti. In če je prej pri obravnavi med spoloma za neko delo veljalo, da se lahko zahteva spol osebe za delo kot "nujen pogoj za opravljanje dela", sedaj to velja z besedami: "*razen če določen spol predstavlja bistven in odločilen pogoj za delo in je taka zahteva sorazmerna ter upravičena z zakonitim ciljem*"

Malenkostno, vsebinsko pa ne bistveno se spreminjajo tudi 26., 29., 31. in 34. člen. Slednji govori o obveznosti obveščanja in v 1. odstavku, ki je do zdaj določal, da mora delavec obveščati delodajalca o bistvenih okoliščinah, ki vplivajo oziroma bi lahko vplivale na izpolnjevanje njegovih pogodbenih obveznosti. Dodano je besedilo, ki zavezuje delavca k obveščanju tudi glede vseh sprememb podatkov, ki vplivajo na izpolnjevanje pravic iz delovnega razmerja (npr. njegov status, rojstvo otroka,...).

2. odstavek 38.člena, ki govori o konkurenčni klavzuli se spreminja tako, da se glasi:
(2) Konkurenčna klavzula se lahko dogovori najdlje za obdobje dveh let po prenehanju pogodbe o zaposlitvi in le za primere prenehanja pogodbe o zaposlitvi s sporazumom med strankama, zaradi redne odpovedi s strani delavca, redne odpovedi delavcu iz krivdnega razloga ali izredne odpovedi delavcu s strani delodajalca, razen v primeru izredne odpovedi iz pete alineje prvega odstavka 111. člena tega zakona.

RAČUNOVODSTVO

43. člen, ki pod obveznostmi delodajalca opisuje varne delovne razmere ima dodan novi drugi odstavek, tako da se celoten člen po novem glasi:

43. člen (varne delovne razmere)

- (1) Delodajalec mora zagotavljati pogoje za varnost in zdravje delavcev v skladu s posebnimi predpisi o varnosti in zdravju pri delu.*
- (2) Delodajalec mora strokovnega delavca oziroma strokovno službo, ki opravlja strokovne naloge na področju varnosti in zdravja pri delu, obvestiti o zaposlitvi delavcev za določen čas oziroma začetku opravljanja začasnega dela delavcev, zaposlenih pri delodajalcu, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku.*

V 45. členu, ki govori o varnosti delavčevega dostojanstva na delovnem mestu se besedilo nekoliko spreminja, vsebuje pa podobno vsebino kot prej, s to razliko da so bile prej našteje oblike nadlegovanja in trpinčenja, sedaj pa so te zajete že v členih 6. in 6a. Dodan je del, ki odškodninsko bremeni delodajalca, če ne vzpostavlja razmer, ki bi zagotavljale delavčevo dostojanstvo.

V poglavju 8. SPREMEMBA ALI SKLENITEV NOVE POGODBE O ZAPOSLOTVI ZARADI SPREMENJENIH OKOLIŠČIN, se nekoliko spreminjata 47. in 48. člen. Slednji po novem dodatno določa, da pogodbe ni potrebno sklepati na novo v primerih, ko gre za spremembe, ki so posledica uveljavitve pravice do dela s krajšim delovnim časom v skladu s predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali predpisi o starševskem varstvu, če se spreminjajo pogoji iz 29. in 90. člena Zakona.

51. člen, ki govori o suspenzu pogodbe o zaposlitvi dodaja nekatere nove kategorije oziroma razširja že prej uveljavljene zaradi katerih ni mogoče odpovedati pogodbe o zaposlitvi. Sicer člen ostaja enak.

52. člen, ki določa primere, ki omogočajo zaposlitev za določen čas, v delu, ki take pogodbe določa za poslovodne osebe, razširja termin tudi na tiste vodilne delavce, ki vodijo poslovno področje ali organizacijsko enoto pri delodajalcu in imajo pooblastila za sklepanje pravnih poslov ali za samostojne kadrovske in organizacijske odločitve. Naslednji člen, ki prinaša omejitve glede na omenjeni 52. člen se spreminja v delu, ki govori o projektnem delu. Tako novi 3. odstavek 53. člena določa:

(3) Ne glede na omejitev iz prejšnjega odstavka, se lahko v primeru iz desete alineje prvega odstavka prejšnjega člena pogodba o zaposlitvi za določen čas sklene za obdobje, daljše od dveh let, če projekt traja več kot dve leti in če se pogodba o zaposlitvi sklene za ves čas trajanja projekta. S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se določi, kaj se šteje za projektno delo.

Malenkostno se spreminjajo še 57., 62. in 64. člen. 64. člen, ki določa delo s krajšim delovnim časom, v delu o regresu za letni dopust, je že doslej določal, da ima delavec pravico do letnega dopusta v minimalnem trajanju v skladu s 159. členom tega zakona, po novem pa tudi, da ima pravico do regresa za letni dopust sorazmerno delovnemu času, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, v skladu s petim odstavkom 131. člena tega zakona.

Novela Zakona o delovnih razmerjih

Po novem je po pravicah, obveznostih in dolžnostih delavec, ki opravlja delo na domu, popolnoma izenačen z delavcem, ki dela v poslovnih prostorih delodajalca, vključno s pravico do sodelovanja pri upravljanju in sindikalnem organiziranju (1. odstavek 68. člena).

6. podpoglavje, ki govori o pogodbi o zaposlitvi s poslovodnimi osebami, je razširjeno tudi na prokuriste.

Malenkostno se spreminjajo 73. 75. in 79. člen, ki pa ostajajo vsebinsko enaki, pri čemer je v slednjem členu sporazumna razveljavitev preimenovana v prenehanje pogodbe o zaposlitvi s sporazumom.

Nekoliko bolj natančen a tehnično enak je novi 82. člen, ki določa stranko, ki mora utemeljiti odpoved pogodbe, se pa zato bolj spreminja 83. člen, ki določa postopek pred odpovedjo s strani delodajalca. Tako so mnogo bolj natančno in z roki določeni postopki za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga. Po Zakonu mora tako 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 dejavnosti drugače določeno, vendar ne dalj kot v dveh letih. Hkrati mora zagotoviti delavcu zagovor v razumnem roku (ne manj od treh delovnih dni), razen če je delodajalec sam žrtev kršitve, neuspešno opravljenega poskusnega dela in če delavec zagovor zavrne ali se ne odzove povabilu na zagovor. Zakonsko je sedaj določeno, da mora pisno vabilo na zagovor vsebovati obrazložen razlog, zaradi katerega delodajalec namerava odpovedati pogodbo o zaposlitvi, ter datum, uro in kraj zagovora. Pri zagovoru lahko sodeluje predstavnik sindikata ali druga oseba, ki jo pooblasti delavec.

Spreminja se tudi 86. člen, a ne vsebinsko, 87. člen pa po novem določa, da mora odpoved delodajalec poslati na naslov, določen v pogodbo zaposlitvi, razen če je delavec naknadno pisno sporočil drug naslov in ne več, kot je veljalo doslej, na naslov prebivališča, s katerega delavec dnevno prihaja na delo.

Bolj temeljito se spreminja 88. člen (razlogi za redno odpoved). tako se med dodane razloge za odpoved uvršča nova alineja prvega odstavka:

- *Nezmožnost za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti v skladu s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje, oziroma s predpisi, ki urejajo zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov.*

Hkrati je dodano besedilo, ki določa, da če delodajalec delavcu v primeru odpovedi iz poslovnega razloga ne more ponuditi sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi v skladu s tretjim odstavkom tega člena, lahko delodajalec že v času odpovednega roka obvesti Zavod za zaposlovanje o odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu. Nekoliko se spreminja tudi 6. odstavek, ki določa roke za odpoved. Po novem ta odstavek določa:

RAČUNOVODSTVO

(6) Delodajalec mora podati odpoved najkasneje v šestih mesecih od nastanka utemeljenega razloga. V primeru krivdnega razloga mora delodajalec podati odpoved najkasneje v 60 dneh od ugotovitve utemeljenega razloga in najkasneje v šestih mesecih od nastanka utemeljenega razloga. Če ima krivdni razlog na strani delavca vse znake kaznivega dejanja, delodajalec lahko poda odpoved pogodbe o zaposlitvi v 60 dneh od takrat, ko je delodajalec ugotovil utemeljen krivdni razlog za redno odpoved, in za storilca ves čas, ko je mogoč kazenski pregon.

Ostale določbe tega člena ostajajo enake prej veljavnim.

Po spremembi 89. člena o neutemeljenih razlogih za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi, se po novem kot neutemeljeni štejejo tudi kakršnikoli zadržki zaradi narodnosti in etničnega porekla ter sklenitev pogodbe o prostovoljnem služenju vojaškega roka, pogodbe o opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi Slovenske vojske, pogodbe o službi v Civilni zaščiti ter prostovoljno sodelovanje državljanov pri zaščiti in reševanju v skladu z zakonom.

Po novem se mora delavec pri odpovedi s ponudbo nove pogodbe izjasniti v 15 dneh (in ne več v 30 dneh kot je veljalo doslej), dodatno pa je zakonsko opredeljen termin "ustrezna zaposlitev". Tako velja:

Ustrezna zaposlitev je zaposlitev, za katero se zahteva enaka vrsta in stopnja 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.

Kot smo omenili že v uvodu je dodana nova možnost odpovedi s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi pri drugem delodajalcu (novi 90a. člen). Ta se glasi:

Kadar delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi in je delavcu že v času odpovednega roka s strani delodajalca oziroma zavoda za zaposlovanje ponujena nova ustrezna zaposlitev za nedoločen čas v skladu s tretjim odstavkom prejšnjega člena pri drugem delodajalcu in delavec sklene pogodbo o zaposlitvi, mu delodajalec ni dolžan izplačati odpravnine po 109. členu tega zakona, če se drugi delodajalec v pogodbi o zaposlitvi zaveže, da bo glede minimalnega odpovednega roka in pravice do odpravnine upošteval delovno dobo delavca pri obeh delodajalcih.

Člen je bistven predvsem zaradi obravnavanja odpravnin v takih primerih. Če delodajalec najde delavcu novo zaposlitev, ali pa jo še v času, ko je zaposlen, najde delavec sam oziroma Zavod za zaposlovanje, stari delodajalec ni zavezan k plačilu odpravnine, pod pogojem da novi delodajalec všteva tudi delovno dobo prvega delodajalca. S tem bodo delodajalci bolj zainteresirani poiskati delo odpuščenemu delavcu, oziroma mu bodo še v odpovednem roku zagotovo intenzivneje pomagali pri iskanju nove zaposlitve.

Precej drastično se spreminja tudi 92. člen, ki govori o minimalnih odpovednih rokih. Hkrati je to ena od sprememb, ki jo je zakonodajalec najbolj napovedoval in jo

Novela Zakona o delovnih razmerjih

opravičeval z večjo mobilnostjo in fleksibilnostjo delovne sile in s tem na nek način omogočil delodajalcem bolj konkurenčno ravnanje v težjih situacijah.

Poglejmo si spremembe glede na prej veljavno ureditev:

Redna odpoved ima načeloma odpovedni rok en mesec (prej enako = 30 dni). S pogodbo o zaposlitvi ali kolektivno pogodbo je ta rok lahko tudi daljši vendar ne več kot tri mesece (prej 150 dni oz. 5 mesecev).

Če se redno odpove pogodbo o zaposlitvi delodajalec so odpovedni roki naslednji:

- 30 dni, če ima delavec manj kot pet let delovne dobe pri delodajalcu,
- 45 dni, če ima delavec najmanj pet let delovne dobe pri delodajalcu,
- 60 dni, če ima delavec najmanj 15 let delovne dobe pri delodajalcu (prej za poslovne razloge 75 dni),
- 120 dni, če ima delavec najmanj 25 let delovne dobe pri delodajalcu.(prej za poslovne razloge 150 dni)

Ni več torej ločenega obravnavanja primera glede na odpoved iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti. odpovedi so v vseh primerih enake odpovedi iz prej veljavnega zakona glede razloga nesposobnosti, medtem ko je bil odpovedni rok iz poslovnih razlogov prej praviloma daljši (zapisan ob veljavni ureditvi v oklepaju) Odpoved zaradi krivdnih razlogov je prej znašala najmanj 30 dni, tokrat (brez določbe "minimalno") pa en mesec.

Ob tem členu naj dodamo, da prehodne določbe določajo, da začne ta člen veljati z dnem uveljavitve in začetka uporabe spremembe pravice do nadomestila za primer brezposelnosti za osebe, ki so starejše od 50 let in imajo najmanj 25 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu v zakonu, ki ureja zaposlovanje in zavarovanje za primer brezposelnosti. Pred tem se uporablja stare določbe.

93. člen (tek odpovednega roka) je iz kratkega besedila razširjen in sedaj določa:

Odpovedni rok začne teči naslednji dan po vročitvi odpovedi, ali kasneje z dnem, ki ga v skladu s programom razreševanja presežnih delavcev v odpovedi pogodbe o zaposlitvi določi delodajalec.

Namesto izraza "odškodnina namesto odpovednega roka" se po novem uporablja termin denarno povračilo namesto odpovednega roka (94. člen). Ta se bistveno ne spreminja, zakonsko pa je mogoče povračilo izplačati za celoten ali le del odpovednega roka.

Bolj slovnično kot vsebinsko se spreminja še 97. člen, v 106. členu, ki govori o odpovedih v prisilnih poravnah, pa se upravitelj v prisilni poravnavi nadomesti z besedo delodajalec. 108. člen - drugi primeri prenehanja delodajalca, sedaj določa, da delavcu zaradi odpovedi iz tega naslova pripada odpravnina po 109. členu zakona. 109. člen (Odpravnina) sicer ostaja nespremenjen.

RAČUNOVODSTVO

110. člen, ki na splošno opredeljuje roke v izredni odpovedi, podaljšuje te roke iz 15 na 30 dni. 111. člen, ki določa izredne odpovedi delodajalca se dodata nova primerka možne izredne odpovedi, in sicer:

- če delavec najmanj pet dni zaporedoma ne pride na delo, o razlogih za svojo odsotnost pa ne obvesti delodajalca, čeprav bi to moral in mogel storiti. V tem primeru delavcu preneha pogodba o zaposlitvi s prvim dnevom neupravičene odsotnosti z dela, če se ne vrne na delo do vročitve izredne odpovedi.
- v primeru iz petega odstavka 73. člena tega zakona (Če delavec odkloni prehod in dejansko opravljanje dela pri delodajalcu prevzemniku, mu lahko delodajalec prenosnik izredno odpove pogodbo o zaposlitvi).

V 112. členu, razlogi za odpoved na strani delodajalca je črtan odsek, ki določa: da lahko delavec odpove pogodbo, če ga je delodajalec žalil ali se nasilno vedel do njega ali če kljub njegovim opozorilom ni preprečil takega ravnanja s strani drugih delavcev. Črtan je zato ker ga nadomešča nov zapis, ki določa, da lahko delavec odpove pogodbo, če delodajalec ne zagotavlja enake obravnave v skladu s 6. členom Zakona in/ali ni zagotovil varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu v skladu s 45. členom Zakona.

Nekoliko je preoblikovan, vsebinsko pa ostane nespremenjen 114. člen, ki zagotavlja pravice starejših delavcev, pri čemer pa je na novo dodan del, ki določa, da varstvo ne velja, če je delavcu ponujena nova ustrezna zaposlitev pri delodajalcu v skladu s tretjim odstavkom 88. člena Zakona.

115. člen (starši), ki je doslej v prvem odstavku določal da delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavki v času nosečnosti ter ves čas, ko doji otroka, in staršem, v času, ko izrabljajo starševski dopust v obliki polne odsotnosti z dela. Sedaj je k temu dodano, da tako varstvo staršev velja še en mesec po izrabi dopusta. Posebej je opredeljeno postopanje v primeru izreka odpovedi nosečim delavkam, kjer velja posebno pravno varstvo, in sicer:

(3) Če delodajalec ob izreku odpovedi oziroma v času odpovednega roka ne ve za nosečnost delavke, velja posebno pravno varstvo pred odpovedjo, če delavka takoj oziroma v primeru ovir, ki niso nastale po njeni krivdi, takoj po prenehanju teh, vendar ne po izteku odpovednega roka, obvesti delodajalca o svoji nosečnosti, kar dokazuje s predložitvijo zdravniškega potrdila.

Nekoliko slabše so po novem obravnavani zaposleni invalidi, saj sprememba 116. člena po novem določa, da:

- (1) Delodajalec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi invalidu zaradi nezmožnosti za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti in v primeru poslovnega razloga v primerih in pod pogoji, določenimi s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje, oziroma s predpisi, ki urejajo zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov.*
- (2) V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi invalidu po prejšnjem odstavku se glede pravic delavcev, ki niso drugače urejene s posebnimi predpisi, uporabljajo določbe tega zakona, ki veljajo za odpoved iz poslovnega razloga.*

Novela Zakona o delovnih razmerjih

Res pa po novem delavcu, ki mu je odpovedana pogodba o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti in je ob poteku odpovednega roka odsoten z dela zaradi začasne nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe, ne preneha zaposlitev delavcu z dnem ugotovitve zdravstvene zmožnosti za delo, pač pa z dnem, ko se delavec vrne na delo oziroma bi se moral vrniti na delo.

V 118. členu (prenehanje pogodbe o zaposlitvi na podlagi sodbe sodišča) je natančneje določeno kakšna sredstva pripadajo delavcu in se ne išče več opore v drugih zakonih. Tako je določeno:

(1) Če sodišče ugotovi, da je odpoved delodajalca nezakonita, delavec pa ne želi nadaljevanja delovnega razmerja, lahko na predlog delavca ugotovi trajanje delovnega razmerja, vendar najdalj do odločitve sodišča prve stopnje, prizna delavcu delovno dobo in druge pravice iz delovnega razmerja ter delavcu prizna ustrezno denarno odškodnino v višini največ 18 mesečnih plač delavca, izplačanih v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi.

Pogodba o zaposlitvi preneha po samem zakonu tudi v primerih, ko po predpisih, ki urejajo stečajni postopek, ni postavljen stečajni upravitelj, in sicer z dnem vpisa sklepa sodišča o zaključku stečajnega postopka v sodni register, kar določa novi odstavek 119. člena.

Spreminja se besedilo, ne pa tudi vsebina 125. člena, zanimivejša pa je sprememba 4. odstavka 127. člena, ki je prej določal, da je osnova za izračun dodatkov osnovna plača delavca za polni delovni čas, oziroma ustrezna urna postavka. Višina dodatka se po novem lahko določi v kolektivni pogodbi v nominalnem znesku ali pa v odstotku od osnovne plače.

V 131. členu, ki govori o regresu za letni dopust je dodana posebnost z novim 5. odstavkom:

(5) V primeru, da ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, ima pravico do regresa sorazmerno delovnemu času, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, razen v primerih, ko delavec dela krajši delovni čas v skladu s 66. členom tega zakona (krajši delovni čas v posebnih primerih).

Zopet bolj se spreminja 132. člen, ki govori o odpravninah ob upokojitvi. ta se iz prejšnjih dveh razširja na pet odstavkov in tako natančneje določa pogoje za prejetje odpravnine ob upokojitvi. Določanje višine odpravnine ostaja enaka kot prej, pri čemer delodajalec lahko izplača odpravnino v breme posebnega zavarovanja. Določeno je, da delavec, ki se po upokojitvi ponovno zaposli, ob prenehanju te (nove) zaposlitve nima pravice do odpravnine. Če se delavec samo delno upokoji (torej po novem dela le še krajši delovni čas), ima pravico do odpravnine v sorazmernem delu. Delavec, ki dela polovični delovni čas ima ob taki upokojitvi pravico do sorazmernega dela, razen v posebnih primerih (iz 66. člena). Določba o odpravnini iz 109. člena ter zneskih za dokup (novi 5. odstavek) je enaka prej veljavnemu 2. odstavku Zakona.

RAČUNOVODSTVO

V 137. členu (nadomestilo plače) se sedmi odstavek precej spreminja in po novem določa, da:

(7) Če s tem ali drugim zakonom oziroma na njegovi podlagi izdanim predpisom ni določeno drugače, delavcu pripada nadomestilo plače v višini njegove povprečne mesečne plače za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela v zadnjih treh mesecih pred začetkom odsotnosti. Če delavec v obdobju zaposlitve v zadnjih treh mesecih ni delal in je za ves čas prejemal nadomestilo plače, je osnova za nadomestilo enaka osnovi za nadomestilo plače v zadnjih treh mesecih pred začetkom odsotnosti. Če delavec v celotnem obdobju zadnjih treh mesecev ni prejel niti ene mesečne plače, mu pripada nadomestilo plače v višini osnovne plače, določene v pogodbi o zaposlitvi. Višina nadomestila plače ne sme presegati višine plače, ki bi jo delavec prejel, če bi delal (prej v tem primeru v višini minimalne plače).

139. člen (udeležba pri dobičku) se poenostavi in se glasi zgolj: *Delavec je lahko udeležen pri dobičku v skladu z zakonom*

Spreminja se tudi 140. člen (plačilo pripravnika in delavca na usposabljanju), in sicer tako, da ostaja vsebinsko nespremenjen, razen tega, da je izraz pripravnik razširjen še na izraz delavca na usposabljanju.

Po spremembi 143. člena lahko traja nadurno delo največ 170 ur na leto (prej 180), hkrati pa sta dodana dva nova odstavka, ki pri nadurnem delu omogočata delodajalcu, da pridobi soglasje delavca, po katerem ta lahko dela do 230 ur nadur na leto. Pri tem delavec ne sme biti izpostavljen neugodnim posledicam v delovnem razmerju, če tako pisno soglasje odkloni.

Rahlo se spreminjata tudi 144. in 145. člen, vendar ne vsebinsko, v 147. členu (razporejanje delovnega časa) pa je dodan nov tretji odstavek, ki določa:

"Če delavec v času trajanja delovnega razmerja zaradi potreb usklajevanja družinskega in poklicnega življenja predlaga drugačno razporeditev delovnega časa, mu mora delodajalec, upoštevaje potrebe delovnega procesa, pisno utemeljiti svojo odločitev."

Prej veljavna določba, da mora delodajalec v pisni obliki obvestiti delavce o začasni prerazporeditvi delovnega časa najmanj en dan pred razporeditvijo delovnega časa ostaja, hkrati pa ne velja več rok treh dni pred razporeditvijo delovnega časa za več kot deset delavcev. V vseh primerih torej velja rok enega dne.

Razširja se 149. člen (nočno delo), ki določa, da mora delodajalec inšpekciji za delo na njeno zahtevo posredovati podatke o nočnem delu delavcev:

(2) Delodajalec mora na zahtevo inšpekcije za delo posredovati podatke o nočnem delu delavcev, zlasti o številu delavcev, ki delajo ponoči več kot tretjino delovnega časa, o številu delavcev, ki delajo ponoči na delovnem mestu, na katerem iz ocene tveganja izhaja večja nevarnost za poškodbe ali zdravstvene okvare, o številu delavcev, ki delajo ponoči ločeno po spolu, ter o časovni opredelitvi nočne izmene.

Novela Zakona o delovnih razmerjih

157. člen (posebnosti za nekatere kategorije delavcev se spreminja, vendar pa ne drastično. Po novem določa:

Delavec in delodajalec lahko v pogodbi o zaposlitvi drugače, ne glede na določbe tega zakona, uredita delovni čas, nočno delo, odmor, dnevni in tedenski počitek, če gre za pogodbo o zaposlitvi:

- *s poslovodno osebo ali prokuristom (slednji je dodan),*
- *z vodilnim delavcem iz pete alineje prvega odstavka 52. člena tega zakona (torej tudi za tistega vodilnega delavca, ki vodi poslovno področje ali organizacijsko enoto pri delodajalcu in ima pooblastila za sklepanje pravnih poslov ali za samostojne kadrovske in organizacijske odločitve),*
- *z delavcem, ki opravlja delo na domu, če delovnega časa ni mogoče vnaprej razporediti oziroma če si delavec lahko razporeja delovni čas samostojno in če sta mu zagotovljena varnost in zdravje pri delu.*

Pri določbah o določanju trajanja letnega dopusta je delodajalec po novem dolžan delavce najkasneje do 31. marca pisno obvestiti o odmeri letnega dopusta za tekoče koledarsko leto. Pri pravici do sorazmernega dela dopusta pa je dodan odstavek, ki sedaj tudi zakonsko določa, da je delavcu vsak delodajalec dolžan zagotoviti izrabo sorazmernega dela dopusta glede na trajanje zaposlitve delavca pri posameznem delodajalcu v tekočem koledarskem letu, razen če se delavec in delodajalec dogovorita drugače, v primerih ko delavec sklene pogodbo o zaposlitvi z drugim delodajalcem.

Črtano je določilo iz tretjega odstavka 163. člena, ki je določalo: če je delavec v koledarskem letu, v katerem mu je bil odmerjen dopust, delal manj kot šest mesecev, ima pravico izrabiti letni dopust v skladu s prejšnjim odstavkom, spreminja pa se 164. člen (potrdilo o izrabi letnega dopusta). Tako ta določa, da je ob prenehanju delovnega razmerja delodajalec dolžan dati delavcu potrdilo o izrabi letnega dopusta. Hkrati ne določa več da delavec izrabi letni dopust pri delodajalcu, kjer je pridobil pravico do njegove izrabe, razen če se z delodajalcem ne dogovorita drugače, kot je to veljalo prej.

Nekoliko je razširjen 165. člen (način izrabe letnega dopusta). Po novem je zakonsko omogočeno, da imajo starši šoloobveznih otrok pravico izrabiti najmanj en teden dni letnega dopusta v času šolskih počitnic. Hkrati ima delodajalec pravico delavcu odreči letni dopust (tudi v zgornjem primeru), če bi odsotnost delavca resneje ogrozila delovni proces.

Nekoliko je spremenjen 170. člen (odsotnost z dela zaradi opravljanja funkcije ali obveznosti po posebnih zakonih), kar je smiselna posledica sprememb druge zakonodaje in tako se razširjajo naloge zaradi katerih je dovoljena odsotnost z dela.

Malenkostno se spreminja 172. člen, hkrati pa je v 175. členu (disciplinske sankcije) dodan odstavek, ki določa, da je sklep delodajalca o izrečni denarni kazni, zoper katerega delavec ni zahteval arbitražnega ali sodnega varstva, izvršilni naslov.

RAČUNOVODSTVO

V 177. členu, ki govori o pravici delavca do zagovora je dodano določilo, da lahko pri zagovoru po pooblastilu delavca sodeluje predstavnik sindikata ali druga oseba, ki jo delavec pooblasti.

185. člen, ki govori o pavšalni odškodnini še vedno dopušča možnost take odškodnine (če bi sicer bili stroški ugotavljanja odškodnine nesorazmerni), vendar pa to po novem ni mogoče za primere iz sedmega odstavka 6. člena (diskriminacija) in tretjega odstavka 45. člena (spolno in drugo nadlegovanje ter trpinčene).

V primerih arbitraže se spreminja rok iz naslednjega odstavka: *"Če arbitraža ne odloči v roku, določenem s kolektivno pogodbo, najkasneje pa v roku 90 dni (prej 60), lahko delavec v nadaljnjem roku 30 dni zahteva sodno varstvo pred delovnim sodiščem"*

Dodatek v 212. členu določa, da mora zaposlitvena pogodba delavca napotenega na delo v tujino vsebovati tudi podatke o dodatnem zdravstvenem zavarovanju za zdravstvene storitve v tujini, pogodba pa se sicer tudi v tem primeru lahko sklicuje na drug zakon ali drug zakonski predpis, ki ureja to področje.

V 214. členu, ki določa delo mlajših oseb, študentov in dijakov, je posebej dodano, da se po tem Zakonu ravna glede prepovedi diskriminacije ter enaki obravnavi glede na spol.

V celoti se črta 4. podpoglavje, ki govori o delovni knjižici, tako da ta ni več predmet Zakona in kot taka ne obstaja več. V prehodnih določbah je določeno, da se poglavje o delovni knjižici črta s 1. januarjem 2009. Zakonodajalec do takrat predvideva sistemske rešitve, ki bodo vzpostavile register vseh potrebnih podatkov v elektronski obliki in takrat knjižice ne bodo več potrebne. Hkrati je posebej navedeno, da so že izdane knjižice javne listine. Glede prehodov v zvezi z delovno knjižico prehodne določbe predvidevajo:

- (2) *Delovne knjižice, izdane do datuma iz prejšnjega odstavka, z izvedenimi vpisi v skladu z veljavnim zakonom in izvršilnim predpisom, imajo naravo javne listine.*
- (3) *Delodajalec obdrži v hrambi delovne knjižice, ki so na datum iz prvega odstavka tega člena pri njem v hrambi, na izrecno zahtevo delavca pa mu jo mora proti podpisu o prejemu izročiti.*
- (4) *Delodajalec mora takoj ob prenehanju veljavnosti pogodbe o zaposlitvi delavcu proti potrdilu o prejemu vrniti delovno knjižico.*
- (5) *Če delodajalec po prenehanju veljavnosti pogodbe o zaposlitvi v 30 dneh delavcu ne more vročiti delovne knjižice, to pošlje pristojni upravni enoti po stalnem prebivališču delavca, če pa je stalno prebivališče delavca neznano, jo pošlje upravni enoti, ki je izdala delovno knjižico.*
- (6) *Po datumu iz prvega odstavka tega člena se za kršitve določb tretjega in četrtega odstavka tega člena kaznuje delodajalec z globo, določeno z določbo 231. člena zakona.*
- (7) *Po datumu iz prvega odstavka tega člena ima v skladu s drugim odstavkom 227. člena zakona inšpektor za delo po opravljenem inšpekcijskem nadzorstvu pravico in dolžnost z odločbo*

Novela Zakona o delovnih razmerjih

delodajalcu odrediti, da zagotovi izvajanje zakona v primeru kršitve določb tretjega in četrtega odstavka tega člena.

Inšpekcijo po 127. členu opravlja inšpektorat za delo, v skladu s predpisi, ki določajo inšpekcijsko nadzorstvo. Ostale določbe tega člena ostajajo vsebinsko enake, v skladu s prehodnimi določbami pa nekateri deli nehajo veljati s 1. januarjem 2009.

V 228. členu (posredovanje v sporu med delavcem in delodajalcem) se doda nov odstavek, ki določa:

(6) Sporazum o razrešitvi spora med delavcem in delodajalcem, sklenjen v skladu z zakonom, je izvršilni naslov.

Spreminjajo se tudi kazenske določbe, in sicer seveda v zneskih, ki so sedaj v evrih, hkrati pa se spreminjajo tudi nekatere postavke znotraj teh členov. Pri zneski so poleg minimalne kazni sedaj dodane tudi najvišje višine možnih kazni. 229. člen sicer predvideva kazni za delodajalce med 3.000 in 20.000 EUR (prej najmanj 1 mio. SIT), 230. člen predvideva kazni za delodajalce v višini med 1.500 in 4.000 evrov (prej od 500.000 do 1. mio SIT). 231. člen določa kazni med 750 in 2.000 evrov za delodajalce (prej 300.000 SIT na kraju samem). Morda ni odveč dodatek, da se kazni zakonsko nekoliko znižajo za kategorijo t.i. malih delodajalcev in še bolj za kategorijo delodajalcev posameznikov, seveda pa ostajajo tudi kazni za odgovorne osebe.

Na koncu je zakonodajalec spremenil še 236. člen, ki sedaj določa:

236. člen (postopnost zviševanja starosti)

Ne glede na določbo 201. člena tega zakona, uživajo posebno varstvo delavke, ki ob uveljavitvi tega zakona izpolnjujejo pogoj starosti 51 let. V obdobju do 1. 1. 2015 (in ne do 1. 1. 2014) do polne uveljavitve enake minimalne starosti za vse delavce, kot enega izmed pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine, se starost za delavke zvišuje vsako leto za štiri mesece.

VEČ O TEMI

www.uradni-list.si – zakonodaja

www.durs.gov.si - davčna zakonodaja, obrazci in pojasnila

www.ess.gov.si - spletne strani Zavoda RS za zaposlovanje

www.gzs.si, www.ozs.si, ...

mesečnik DAFIS in www.dafis.si