

OPUS BIRO Marko Fink s.p.  
Lutrško selo 40, 8222 Otočec  
Trubarjeva c. 5, 8310 Šentjernej

t: 07/ 39 34 920

07/ 39 34 923

f: 07/ 39 34 922

mob: 041 651 835

051 360 835

e: info@opus-biro.si

www.opus-biro.si

## POSLOVNIM STRANKAM

Šentjernej, 29.03.2013

## NOVOSTI ZAKONA O DELOVNIH RAZMERJIH (ZDR – 1)

Kljub številnim novostim, je glede dnevno operativne uporabe zakona sila malo sprememb, so pa postavljene varovalke za tiste pravne subjekte, ki so v masi kršili zakonodajo in ustvarjali številne inovativne negativne rešitve.

Novi zakon, ki je bil objavljen v Uradnem listu RS št. 21/2013, stopi v veljavo 12.04.2013.

### Preglejmo spremembe oziroma novosti:

#### 1. Sklenitev pogodbe o zaposlitvi

- prijava na prosto delovno mesto

V smislu poenostavitve sklepanja pogodbe o zaposlitvi se skrajšuje rok za prijavo delavca na prosto delo in sicer **iz petih na tri dni**. Javna objava prostega dela je možna na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljnjem besedilu: ZRSZ) in/ali v sredstvih javnega obveščanja, na spletnih straneh ali v javno dostopnih poslovnih prostorih delodajalca.

- postopek izbire kandidata

Po novem je neizbranemu kandidatu obvestilo o neizbiri možno posredovati s pomočjo uporabe informacijske tehnologije - po elektronski poti na elektronski naslov kandidata.

#### 2. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi

- poenostavitev izvedbe zagovora

Rešitve ZDR-1 zadržujejo pisnost opozarjanja in seznanjanja delavca z očitanimi kršitvami v postopkih odpovedi pogodb o zaposlitvi iz krivdnih razlogov, poenostavlja pa se ureditev izvedbe zagovora, na katerem se delavec lahko brani, zagovarja pred očitanimi kršitvami, opušča se tudi zakonsko predpisano obličnost - pisnost vabljenja na zagovor, vključno z doslej predpisanim osebnim vročanjem. Pisna seznanitev je poslej možna tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca. S poenostavitvijo postopka in možnostjo uporabe informacijske tehnologije v postopkih

pisnega obveščanja delavcev bodo odpadle težave, s katerimi se delodajalci pogosto soočajo pri odpovedih.

- obveščanje o nameravani odpovedi

Pri poslovnem razlogu **se opušča** obveznost predhodnega obveščanja delavcev o nameravani odpovedi v skladu z že zavzetim stališčem sodne prakse, da vnaprejšnje obvestilo o nameravani odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ne more biti bistveni pogoj za samo zakonitost odpovedi.

- obveznost ponujanja druge ustrezne zaposlitve

V postopkih odpovedi iz razloga nesposobnosti in poslovnega razloga se opušča dosedanja zakonska obveznost delodajalca, da ponuja drugo ustrezno zaposlitev delavcu, hkrati pa novi zakon spodbuja delodajalca k takemu ravnanju, s tem da določa posledice za delavca, tako v primerih ko ponudbo za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za opravljanje drugega dela sprejme, kot tudi v primerih, če ponudbe ne sprejme (izguba pravic na ZRSZ).

- vsebina odpovedi oziroma sporazuma

V vseh primerih odpovedi pogodbe o zaposlitvi se poenostavlja zakonska opredelitev obrazložitve odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Poleg tega pa novi zakon izrecno določa, da opustitev obvestila o pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti ne vpliva na veljavnost sporazuma o prenehanju pogodbe o zaposlitvi.

- vročanje odpovedi pogodbe o zaposlitvi,

Zaradi številnih težav pri vročanju se po novem sama pravila vročanja določajo v ZDR-1. Smiselna uporaba pravil pravnega postopka pa ostaja za tista vprašanja vročanja, ki jih ta zakon ne ureja (npr. vrnitev v prejšnje stanje, vročanje po pooblaščen fizični ali pravni osebi). Pravila vročanja v ZDR-1 se omejujejo le na vročanje odpovedi pogodbe o zaposlitvi pogodbenim strankam. Še vedno obstaja pravilo vročanja odpovedi v prostorih delodajalca. Če to ni možno, se odpoved pogodbe o zaposlitvi vroča s priporočeno pošiljko s povratnico, v posebej določenih primerih pa se vročitev lahko opravi tudi z objavo na oglasnem mestu pri delodajalcu.

- zadržanje učinkovanja odpovedi pogodbe o zaposlitvi

Po novem je možnost zadržanja učinkovanja odpovedi pogodbe o zaposlitvi na podlagi negativnega mnenja predstavnikov delavcev omejena le na te delavce.

- vklučitev v ukrepe ZRSZ v času odpovednega roka

Z reformo trga dela je omogočeno vključevanje delavcev v ustrezne ukrepe na trgu dela že v času odpovednega roka. Delodajalec mora delavcu omogočiti odsotnost z dela najmanj en dan na teden, da se v času odpovednega roka odziva na pozive ZRSZ glede informiranja in usposabljanja ter udeležuje morebitnih zaposlitvenih razgovorov. Ta rešitev bo skupaj z dolžnostjo delodajalca, da že ob začetku teka odpovednega roka obvesti ZRSZ o odpovedi pogodbe o zaposlitvi (če mu ne ponudi druge ustrezne zaposlitve), in dolžnostjo prijave delavca v evidenco iskalcev zaposlitve omogočila takojšnje vključevanje delavcev v odpovednem roku v aktivnosti, ki jim lahko omogočijo zaposlitev, pridobivanje novih znanj in kompetenc, ki so za delodajalce bolj zanimive in vplivala na boljšo motivacijo delavcev za čimprejšnjo ponovno vključitev na trg dela.

- varstvo posebnih kategorij

Zvišuje se starost delavcev, ki jim je zagotovljeno posebno varstvo pred odpovedjo, in sicer ureditev v ZDR-1 sledi dvigu starosti, ki jo za upokojitev predvideva pokojninska zakonodaja. Posebno varstvo pred odpovedjo uživajo delavci, ki izpolnjujejo pogoj starosti 58 let oziroma delavci, ki sicer pogoja starosti ne izpolnjujejo, jim pa do izpolnitve pogojev za starostno upokojitev manjka pet let ali manj. S ciljem povečati možnosti zaposlitve starejših delavcev, se varstvo pred odpovedjo ni zagotovljeno delavcem, ki ob sklenitvi nove pogodbe o zaposlitvi že izpolnjujejo pogoje za varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. Varstva pa ne izgubijo delavci, ki sklenejo novo pogodbo o zaposlitvi na podlagi odpovedi s ponudbo nove pogodbe pri istem oziroma drugem delodajalcu.

V prehodnem obdobju je določeno postopno zviševanje starosti, ob kateri delavci pridobijo status varovane kategorije, ki jim v skladu z zakonom zagotavlja posebno varstvo pred odpovedjo. V prehodnem obdobju uživajo posebno varstvo delavci, ki so starejši od:

LETO	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Ženske</b>	54 let, 4 mesece	55 let	56 let	57 let	58 let
<b>Moški</b>	55 let	55 let	56 let	57 let	58 let

Novi zakon omejuje čas dojenja, ki upravičuje delavko do posebnega varstva pred odpovedjo do enega leta otrokove starosti.

- odpoved v času poskusnega dela

ZDR-1 daje delodajalcu možnost, da že v času trajanja poskusnega dela (in ne le ob poteku) redno odpove pogodbo o zaposlitvi zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela s **sedemdnevni** odpovednim rokom.

- denarno povračilo namesto reintegracije

Po novem lahko delovno sodišče ne zgolj na predlog delavca, ampak tudi na predlog delodajalca, odloči o denarnem povračilu namesto reintegracije (vrnitve na delo) po ugotovitvi, da je prenehanje pogodbe o zaposlitvi nezakonito, vendar glede na vse okoliščine in interes pogodbenih strank nadaljevanje delovnega razmerja ne bi bilo več mogoče.

### 3. Zmanjšanje administrativnih ovir

- poenostavitev obveznosti delodajalca v zvezi s sklepanjem in ukinitve soglasja za nočna dela žensk

Z uveljavitvijo novega zakona se ustavijo že začeti postopki za izdajo soglasja.

- poenostavitve disciplinskega postopka

Nova ureditev predvideva poenostavitev zagovora v okviru disciplinskega postopka, delavec bo imel odslej možnost, da se o očitanih kršitvah, s katerimi ga je seznanil delodajalec, izjavi. Poenostavljajo se tudi formalne zahteve v zvezi z odločitvijo o disciplinski odgovornosti

#### **4. Povečanje fleksibilnosti**

ZDR-1 poleg ukrepov, ki se nanašajo na sklepanje in odpoved pogodbe o zaposlitvi, predvideva tudi druge ukrepe, ki bodo pomembno vplivali tako na zunanjo fleksibilnost - fleksibilnost trga dela kot tudi na notranjo fleksibilnost.

- dodatni razlog za sklenitev pogodbe za določen čas

Z novim zakonom se določa nov primer sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas in sicer se omogoča sklenitev pogodbe za čas predaje dela. Na ta način se sledi potrebam v praksi oziroma opozorilom, da čas predaje poslov (npr. po vrnitvi delavca, ki je bil nadomeščen) ni pravno urejen. Pogodba o zaposlitvi, sklenjena za čas predaje poslov, je časovno omejena na največ en mesec.

- pogodba o zaposlitvi z edinim lastnikom enoosebne družbe

Novost ZDR-1 predstavlja možnost, da lahko tudi edini lastnik enoosebne družbe sklene pogodbo o zaposlitvi. Glede na to, da se po novem v tem primeru šteje, da gre za delovno razmerje, se bodo navedene osebe lahko vključile v sisteme socialnih zavarovanj kot zaposlene osebe.

- možnost opravljanja drugega dela

Z ZDR-1 se podrobneje ureja možnost, ko se delavcem lahko v času trajanja delovnega razmerja naloži tudi opravljanje drugega dela, če ta možnost ni drugače urejena s posebnim zakonom ali s kolektivno pogodbo. Zakon določa primere (z namenom ohranitve zaposlitve ali zagotovitve nemotenega poteka delovnega procesa) in pogoje (ustreznost drugega dela, časovna omejitve na tri mesece, zadržanje ugodnejšega plačila za delo), ko je takšno obveznost možno pisno odrediti delavcu. Dodatno ZDR-1 manjšim delodajalcem omogoča večjo notranjo fleksibilnost, saj lahko delavcem začasno odredijo tudi primerno delo.

- konkurenčna klavzula

Z namenom izenačevanja pogojev zaposlitve za določen oziroma za nedoločen čas ZDR-1 na novo določa možnost dogovarjanja o konkurenčni klavzuli tudi v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas z vodilnim delavcem, pri tem pa možnost tovrstnega dogovora časovno omejuje na dve leti.

- institut začasnega čakanja na delo

Novi zakon uvaja institut »začasnega čakanja na delo«, pri čemer se za razliko od veljavne sistemske ureditve, po kateri je delavec, ki mu delodajalec ne more zagotavljati dela, upravičen do 100 odstotkov nadomestila plače, nadomestilo plače znižuje na 80 odstotkov osnove. Namen napotitve delavca na čakanje na delo doma je ohranitev zaposlitve delavca, kar zakon tudi izrecno poudarja. Delodajalec lahko pisno napoti delavca na čakanje na delo doma najdalj za šest mesecev v posameznem koledarskem letu, kar pomeni, da so možne krajše napotitve, ki se seštevajo in ne smejo prekoračiti šestih mesecev v koledarskem letu, lahko pa delodajalec napoti delavca na čakanje na delo doma v nepretrganem trajanju v okviru navedene časovne omejitve. V zakonu je izrecno poudarjena dolžnost izobraževanja delavca tudi v času čakanja na delo doma s pravico do povračila stroškov v zvezi z delom.

#### **5. Zmanjševanje stroškov pri zaposlitvah za nedoločen čas.**

- krajši odpovedni roki

Najdaljši odpovedni rok pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti se s 120 skrajšuje na 60 dni. Daljši odpovedni rok (80 dni) velja le v primeru, ko je delavec pri delodajalcu izpolnil 25 let zaposlitve in v kolikor ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določen drugačen odpovedni rok (vendar ne krajši kot 60 dni). Za primer odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca iz krivdnega razloga se odpovedni rok skrajšuje iz enega meseca na 15 dni.

ČAS TRAJANJA ZAPOSLITVE	1. leto	2. leti	3. leta	5. let	10. let	15. let	17. let	20. let	25. let	26. let
ODPOVEDNI ROK (poslovni razlog in razlog nesposobnosti)	15 dni	30 dni	32 dni	36 dni	46 dni	56 dni	60 dni	60 dni	60 dni	80 dni

- povračilo nadomestila plače v času odpovednega roka za čas vključitve v storitve ZRSZ

Za čas odsotnosti z dela, ko je delavec v času odpovednega roka enkrat na teden vključen v ustrezne ukrepe na področju trga dela, delodajalcu ZRSZ kot nadomestilo stroška delavčeve bruto plače, ki jo je delodajalec izplačal delavcu za dneve njegove odsotnosti z dela, povrne 70 odstotkov osnove v skladu z ZDR-1.

- zmanjšanje višine odpravnine v primeru odpovedi o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ali razloga nesposobnosti

V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ali razloga nesposobnosti pripada delavcu odpravnina v višini :

1/5 osnove za zaposlitev od enega do desetih let,

1/4 osnove za zaposlitev od deset do dvajset let,

1/3 osnove za več kot dvajset let zaposlitve pri delodajalcu.

- pravica do odpravnine ob upokojitvi

Zakon kot pogoj za pridobitev pravice do odpravnine ob upokojitvi na **ново** določa, da pravica delavcu pripada, če je delavec pri delodajalcu zaposlen **najmanj pet let** ter daje možnost drugačnega urejanja pravice s kolektivno pogodbo dejavnosti (glede določitve pogojev za pridobitev pravice in glede višine).

- pravica do »povečanih« stroškov za prevoz na delo in z dela

Z zakonom se dodatno ureja vprašanje glede povračila stroškov za prevoz na delo in z dela, ko se ti naknadno povečajo iz razlogov na strani delavca. V teh primerih ima delavec pravico do povračila povečanih stroškov, če je tako določeno v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti oziroma če se tako sporazume z delodajalcem.

- institut začasnega čakanja na delo

V času začasnega čakanja na delo je delodajalec delavcu, za razliko od veljavne sistemske ureditve, po kateri je delavec, ki mu delodajalec ne more zagotavljati dela, upravičen do 100 odstotkov nadomestila plače, dolžan izplačati nadomestilo v višini 80 odstotkov osnove.

- dodatek za delovno dobo

Novi zakon ohranja dodatek za delovno dobo kot obvezno sestavino plače. Zakon določa pravico, medtem ko so pogoji za pridobitev te pravice in sama višina določeni v kolektivnih pogodbah na ravni dejavnosti. S prehodno določbo se delavcem, ki imajo ob uveljavitvi tega zakona dodatek za delovno dobo najmanj v višini 0,5 odstotka od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe, ohranja tak dodatek, razen če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določeno drugače.

- uveljavitev načela sorazmernosti pri izrabi letnega dopusta in regresu za letni dopust

ZDR-1 dosledno uveljavlja načelo sorazmernosti pri odmeri letnega dopusta. V skladu z novo ureditvijo ima tako delavec v posameznem koledarskem letu pravico do celotnega letnega dopusta le v primeru, da je v tem celotnem koledarskem letu zaposlen. Pri tem ni pomembno, ali je zaposlen pri enem delodajalcu ali je brez prekinitve zaposlen pri več delodajalcih. Delavec, ki ni zaposlen v celotnem koledarskem letu in zato ne izpolni pogoja za pridobitev pravice do celotnega letnega dopusta, pridobi pravico do sorazmernega dela letnega dopusta. Sorazmerni del letnega dopusta se mu odmeri glede na trajanje zaposlitve v posameznem koledarskem letu, in sicer na način, da pridobi pri posameznem delodajalcu 1/12 letnega dopusta za vsak mesec trajanja delovnega razmerja. Enako kot se načelo sorazmernosti uveljavlja pri izrabi letnega dopusta, velja tudi za regres za letni dopust.

- časovna omejitev odmora za dojenje

Z novim zakonom se pravica delavke, ki doji otroka in dela s polnim delovnim časom, do odmora za dojenje najmanj eno uro dnevno, časovno omejuje do 18 mesecev otrokove starosti. V veljavnem zakonu je pravica zagotovljena brez časovne omejitve. Omejitev varstva in zagotavljanje odmora za dojenje, vezano na 18 mesecev otrokove starosti, je primerljivo z ureditvami v drugih državah članicah EU in ustreza strokovnim spoznanjem in priporočilom v zvezi z dojenjem.

## **6. Destimulacija uporabe pogodbe za določen čas**

- preprečevanje veriženja pogodb o zaposlitvi za določen čas

Zakon omejuje sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas, s tem ko preprečuje sklenitev ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas za isto delo, katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši kot dve leti (razen v izrecno določenih primerih). Pogodba o zaposlitvi za določen čas iz razloga primopredaje dela pa lahko traja največ en mesec.

- uvedba pravice do odpravnine ob izteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas

V primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki je sklenjena za eno leto ali za krajše obdobje od enega leta zakon določa pravico do odpravnine v višini 1/5 povprečne mesečne plače delavca za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev dela oziroma iz obdobja dela pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi za določen čas. V primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi, ki je trajala več kot eno leto, pa ima delavec pravico do odpravnine za prvo leto zaposlitve (1/5 povprečne mesečne plače) in sorazmerni del odpravnine glede na trajanje zaposlitve (1/12 od 1/5 za vsak mesec dela).

V primeru nepretrganega nadaljevanja z delom na podlagi sklenjene druge pogodbe o zaposlitvi za določen čas delavcu pripada odpravnina za ves čas zaposlitve za določen čas ob prenehanju zadnje pogodbe o zaposlitvi za določen čas pri tem delodajalcu.

Pravica do odpravnine ne pripada delavcu v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, če gre za nadomeščanje začasno odsotnega delavca ter v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas za opravljanje sezonskega dela, ki traja manj kot tri mesece v koledarskem letu.

- opravičenost od plačevanja prispevka delodajalca za primer brezposelnosti

Kot prispevek k zmanjševanju segmentacije na trgu dela je po novem določena **oprostitvev od plačevanja prispevka delodajalca** za primer brezposelnosti v prvih dveh letih zaposlitve za nedoločen čas, na drugi strani je znesek tega prispevka v primeru sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas določen v višini **petkratnika običajnega prispevka**.

- kvota za agencijsko delo pri uporabniku

Z zakonom se določa, da število napotenih delavcev pri uporabniku ne sme presežati 25 odstotkov števila zaposlenih (osnovo predstavljajo vsi zaposleni - tako zaposleni za nedoločen kot določen čas), v to kvoto pa se ne štejejo delavci, ki so pri delodajalcu za zagotavljanje dela zaposleni za nedoločen čas.

## **7. Povečevanje pravne varnosti zaposlenih z namenom preprečevanja zlorab**

- učinkovitejše varstvo pravic v primerih prenosa podjetja ali dela podjetja na delodajalca prevzemnika

V smislu preprečevanja zlorab v praksi glede ustanavljanja »slamnatih podjetij« je s spremembami zagotovljeno učinkovitejše varstvo pravic v primerih prenosa podjetja ali dela podjetja na delodajalca prevzemnika. Z novim zakonom se uveljavlja solidarna odgovornost delodajalca prenosnika za terjatve, in sicer v primerih, ko prenosnik v zadostni meri lahko vpliva oziroma bi lahko vplival na poslovne odločitve prevzemnika. V primeru, ko delodajalec prenosnik ni pretežni lastnik prevzemnika, ko torej ne more vplivati na poslovne odločitve prevzemnika, pa se uveljavlja subsidiarna odgovornost prenosnika. Poleg tega zakon določa, da se pri vseh pravicah, vezanih na delovno dobo, upošteva delovna doba pri obeh delodajalcih.

- pravica do odpravnine v primeru neuspešno opravljenega poskusnega dela

Zakon na novo določa pravico do odpravnine v primeru neuspešno opravljenega poskusnega dela – ta pravica se nanaša na primere poskusnega dela na drugem delu pri istem delodajalcu, ko gre za daljšo dobo zaposlitve.

- povračilo stroškov volonterskemu pripravniku

Zakon na novo določa pravico volonterskega pripravnika do povračila stroškov z zvezi z delom (prevoz na delo in z dela, stroški prehrane).

- izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delavca

Zakon vzpostavlja novo pravno podlago za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delavca, ko delodajalec tri mesece zapored za delavca ni plačal prispevkov za socialno varnost.

- pisni obračun plače - verodostojna listina

V primerih, ko delodajalec delavcu ne bo izplačal plače ali drugih prejemkov, bo lahko delavec vložil predlog za izvršbo in zahteval izvršbo pri pristojnem sodišču, saj zakon opredeljuje pisni obračun plače za verodostojno listino.

- možnost delavca, da izplačilo nadomestila plače sam uveljavi pri Zavodu za zdravstveno zavarovanje Slovenije (ZZZS)

Za primere, ko bi delodajalec moral delavcu izplačati nadomestilo plače v breme zdravstvenega zavarovanja, pa tega ne stori, daje zakon delavcu možnost, da izplačilo nadomestila plače sam uveljavi pri ZZZS.

- povračila stroškov v zvezi z izobraževanjem

Z zakonom se jasneje določa dolžnost delodajalca, da v primeru, ko delavca napoti na izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje, ti stroški bremenijo delodajalca.

- varstvo ekonomsko odvisnih oseb

Z ZDR-1 se do ureditve v posebnem zakonu delovnopravna zaščita širi tudi na ekonomsko odvisne osebe. Namen nove ureditve je, da se osebi, ki dela v odvisnem ekonomskem razmerju, dokler to razmerje še traja, zagotovi možnost, da od naročnika zahteva omejeno delovnopravno varstvo.

Vir: [MDDSZ](#)

Za dodatne informacije smo na voljo ([joze.fink@opus-biro.si](mailto:joze.fink@opus-biro.si)).

Pripravil: Jože Fink

