

Urejanje pogodbenih odnosov z delavci ob spremembi sistemizacije

V primeru spremembe sistemizacije se morejo zaradi prilagoditve novi sistemizaciji ustrezno korigirati tudi pogodbeni odnosi med delodajalcem in posameznimi delavci.

Predlog nove pogodbe o zaposlitvi v skladu z 49. členom ZDR-1

Delodajalec lahko v primeru spremembe sistemizacije delavcem v skladu z 49. členom Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1, Ur. l. RS, št. 21/2013 s sprem.) ponudi novo pogodbo o zaposlitvi zaradi spremenjenih pogojev. Nova pogodba o zaposlitvi velja, če se delavec z njeno vsebino strinja.

Klavzule v novi pogodbi o zaposlitvi

V primeru ponudbe nove pogodbe o zaposlitvi v skladu z 49. členom ZDR-1 je smiselno preveriti določbe iz obstoječe pogodbe o zaposlitvi in jih primerjati z določbami nove pogodbe o zaposlitvi.

Zlasti se naj preverijo določbe, ki se nanašajo na delovno mesto, plačilo za delo (vkjučno z razvrstitvijo v višji plačilni razred od IPR) in določbe, ki se nanašajo na ohranjanje obstoječih pravic (zagotavljanje kontinuitete pravic v primeru menjave delodajalca, upoštevanje kolektivne pogodbe PV ipd.).

Odpoved pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove

Poleg tega lahko delodajalec namesto predloga spremembe pogodbe o zaposlitvi poda odpoved pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove v skladu z 91. členom ZDR-1 ali odpoved pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove pri drugem delodajalcu v skladu z 92. členom ZDR-1.

Če delavec sprejme ponudbo delodajalca, mora skleniti novo pogodbo o zaposlitvi v roku 15 dni od prejema pisne ponudbe.

Ustrezna zaposlitev

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.

Če delavec sprejme ponudbo delodajalca za ustrezno zaposlitev za nedoločen čas, nima pravice do odpravnine, obdrži pa pravico do pravnega varstva pred pristojnim sodiščem, kot v drugih primerih redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi. V primeru ugotovitve nezakonnosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi se šteje, da je bila nova pogodba sklenjena pod razveznim pogojem.

Če delavec ne sprejme ponudbe delodajalca za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za ustrezno zaposlitev in za nedoločen čas ter mu preneha delovno razmerje, nima pravice do odpravnine po 108. členu tega zakona.

Neustrezna zaposlitev

V primeru, ko delavec sprejme neustrezno novo zaposlitev (to je zaposlitev, ki ne ustreza definiciji ustrezne zaposlitve, kot je definirana pod prejšnjim naslovom), ima pravico do sorazmernega dela odpravnine v višini, ki jo dogovori z delodajalcem.

Odповed s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi pri drugem delodajalcu

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 pri drugem delodajalcu in delavec sklene pogodbo o zaposlitvi, mu delodajalec ni dolžan izplačati odpravnine po 108. 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.

Odповed pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov (98. – 103. člen ZDR-1)

Delodajalec, ki ugotovi, da bo zaradi poslovnih razlogov postalo nepotrebno delo v obdobju 30 dni najmanj 30 delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje 300 ali več delavcev, je dolžan izdelati program razreševanja presežnih delavcev.

Delodajalec se predhodno, z namenom, da doseže sporazum, posvetuje s sindikati pri delodajalcu o predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev, pri pripravi programa razreševanja presežnih delavcev pa o možnih načinih za preprečitev in omejitvev števila odpovedi ter o možnih ukrepih za preprečitev in omilitvev škodljivih posledic.

Posebno varstvo nekaterih kategorij posameznikov

Predstavniki delavcev (112. in 113. člen ZDR-1)

Delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi:

- članu sveta delavcev, delavskemu zaupniku, članu nadzornega sveta, ki predstavlja delavce, predstavniku delavcev v svetu zavoda ter
- imenovanemu ali voljenemu sindikalnemu zaupniku,

brez soglasja sveta delavcev ali delavcev, ki so ga izvolili, ali sindikata, če ravna v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi, razen če v primeru poslovnega razloga odkloni ponujeno ustrezno zaposlitev pri delodajalcu ali če gre za odpoved pogodbe o zaposlitvi v postopku prenehanja delodajalca.

Varstvo pred odpovedjo za osebe iz prejšnjega odstavka traja ves čas opravljanja njihove funkcije in še eno leto po njenem prenehanju.

Delavci pred upokojitvijo (114. člen ZDR-1)

Delodajalec ne sme delavcu, ki je dopolnil starost 58 let ali delavcu, ki mu do izpolnitve pogojev za starostno upokožitev manjka do pet let pokojninske dobe, brez njegovega pisnega soglasja odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, dokler delavec ne izpolni pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine.

Varstvo po prejšnjem odstavku ne velja:

- če je delavcu zagotovljena pravica do denarnega nadomestila iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti do izpolnitve pogojev za starostno pokojnino,
- če je delavcu ponujena nova ustrezna zaposlitev pri delodajalcu v skladu s prvim odstavkom 91. člena ali v skladu z 92. členom ZDR-1,
- v primeru, da delavec ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi že izpolnjuje pogoje za varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi po tem členu, razen v primeru sklenitve pogodbe o zaposlitvi v skladu s prejšnjo alinejo,
- v primeru uvedbe postopka prenehanja delodajalca.

Starši (115. člen ZDR-1)

Delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavki v času nosečnosti ter delavki, ki doji otroka do enega leta starosti, in staršem, v času, ko izrabljajo starševski dopust v strnjem nizu v obliki polne odsotnosti z dela in še en mesec po izrabi tega dopusta.

V času in v primerih iz prejšnjega odstavka delodajalec ne sme opraviti nobenega ravnanja, ki je sicer potrebno za odpoved pogodbe o zaposlitvi oziroma za zaposlitev novega delavca.

Delavcem v času iz prvega odstavka ne more prenehati delovno razmerje zaradi odpovedi delodajalca.

Invalidi in odsotni z dela zaradi bolezni (116. člen ZDR-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.

V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi invalidu se glede pravic delavcev, ki niso drugače urejene s posebnimi predpisi, in glede posebnega varstva pred odpovedjo uporabljajo določbe ZDR-1, ki veljajo za odpoved iz poslovnega razloga.

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, preneha delovno razmerje z dnem, ko se delavec vrne na delo oziroma bi se moral vrniti na delo, najkasneje pa s potekom šestih mesecev po izteku odpovednega roka.

V 40. členu Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI, Ur. l. RS, št. 16/07-UPB s sprem.) velja v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi invalidu naslednje:

Delodajalec lahko invalidu odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali zaradi nezmožnosti za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti, če mu hkrati ponudi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas na drugem ustreznem delu, ki ustreza invalidovi strokovni

izobrazbi, usposobljenosti in delovni zmožnosti v skladu s tem zakonom ali s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje, ali na podlagi sporazuma z drugim delodajalcem zagotovi, da mu drugi delodajalec ponudi sklenitev pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas na ustreznem delu pri njem.

Če invalid sprejme ponudbo delodajalca ali drugega delodajalca po prejšnjem odstavku, mora skleniti novo pogodbo o zaposlitvi v roku 30 dni od prejema pisne ponudbe.

Če invalid sprejme ponudbo delodajalca za zaposlitev za nedoločen čas na drugem ustreznem delu, nima pravice do odpravnine, obdrži pa pravico izpodbijati utemeljenost odpovednega razloga pred pristojnim sodiščem.

Če invalid v roku 30 dni od prejema pisne ponudbe ne sprejme ponudbe delodajalca za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za drugo ustrezno delo za nedoločen čas, nima pravice do odpravnine.

Če invalid sprejme ponudbo drugega delodajalca za zaposlitev za nedoločen čas na ustreznem delu pri njem, mu delodajalec ni dolžan izplačati odpravnine, 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.

Če delodajalec invalidu utemeljeno ne more ponuditi nove pogodbe o zaposlitvi v skladu z drugim odstavkom prejšnjega člena ali če delodajalec invalidu ali delovnemu invalidu ne more ponuditi nove pogodbe o zaposlitvi v skladu s prvim odstavkom tega člena, o čemer odloči komisija za ugotovitev razlogov za odpoved pogodbe o zaposlitvi v skladu s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje, lahko redno odpove pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas brez ponudbe nove pogodbe o zaposlitvi.

V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz prejšnjega odstavka se pri izračunu osnove za določitev višine odpravnine upošteva prejeta plača, preračunana na polni delovni čas.

Če je posameznemu delavcu zaradi njegovega statusa zagotovljeno večkratno varstvo pred odpovedjo, velja močnejše pravno varstvo.