

## STALIŠČA STROKOVNE DELOVNE SKUPINE ZA SPREMLJANJE IZVAJANJA ZDR-1

V nadaljevanju v celoti povzemamo stališča Strokovne delovne skupine za spremljanje izvajanja Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1), sprejeta na sestanku 18. 4. 2014.

### **1. Možnost sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas v času trajanja pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas v skladu z 49. členom ZDR-1: delovnoppravna vprašanja in vprašanje plačila petkratnika prispevka delodajalca za zavarovanje za primer brezposelnosti v skladu z 39. členom ZUTD-A**

ZDR-1 na podlagi četrtega odstavka 49. člena po novem dopušča možnost sklenitve pogodbe za določen čas znotraj veljavne pogodbe za nedoločen čas, v primerih:

- izvrševanja dela, ki po svoji naravi traja določen čas,
- nadomeščanja začasno odsotnega delavca,
- začasno povečanega obsega dela,
- pogodbe poslovodno osebo, prokuristom in z vodilnim delavcem,
- delavca, ki sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas zaradi priprave na delo, usposabljanja ali izpopolnjevanja za delo, oziroma izobraževanja,
- pripravo oziroma izvedbo dela, ki je projektno organizirano,
- delo, potrebno v času uvajanja novih programov, nove tehnologije ter drugih tehničnih in tehnoloških izboljšav delovnega procesa ali zaradi usposabljanja delavcev,
- voljene in imenovane funkcionarje oziroma druge delavce, ki so vezani na mandat organa ali funkcionarja v lokalnih skupnostih, političnih strankah, sindikatih, zbornicah, društvih in njihovih zvezah.

Če se sklene pogodba o zaposlitvi za določen čas v navedenih primerih z delavcem, ki je že zaposlen pri delodajalcu za nedoločen čas, v času opravljanja dela po pogodbi o zaposlitvi za določen čas mirujejo pravice, obveznosti in odgovornosti iz pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas.

V vseh teh primerih sta hkrati veljavno sklenjeni dve pogodbi o zaposlitvi – ena za nedoločen čas, iz katere pravice, obveznosti in odgovornosti mirujejo, in druga za določen čas.

V primerih iz četrtega odstavka 49. člena ZDR-1 gre za primere začasne spremembe (sklenitev pogodbe za določen čas po določenih alinejah iz prvega odstavka 54. člena ZDR-1) med trajanjem zaposlitve za nedoločen čas. Navedena novost predstavlja element notranje fleksibilnosti pri delodajalcu, pri čemer se delovno pravni položaj delavca ne spremeni, saj med opravljanjem drugega dela po pogodbi o zaposlitvi za določen čas miruje pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas, ki ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas ponovno oživi. Delovno razmerje za nedoločen čas se po izteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas tako ne sklene ponovno, temveč se nadaljuje na podlagi obstoječe pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas.

Pogodba o zaposlitvi za določen čas v skladu s prvim odstavkom 79. člena ZDR-1 preneha veljati brez odpovednega roka s potekom časa, za katerega je bila sklenjena oziroma, ko je dogovorjeno delo opravljeno ali s prenehanjem razloga, zaradi katerega je bila sklenjena, v kolikor so podani utemeljeni razlogi za odpoved pogodbe o zaposlitvi pa v skladu s drugim odstavkom 79. člena ZDR-1 tudi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. V primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas na podlagi prvega odstavka 79. člena ZDR-1 ni odpovednega roka, za delavca pa tudi ni zakonsko predvidena upravičenost do odpravnine ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas v skladu s prvim odstavkom 79. člena ZDR-1, če delavec v času trajanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas ali po preteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas nadaljuje z delom na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas (sedmi odstavek 79. člena ZDR-1).

V zvezi z določenimi odprtimi vprašanji v primerih iz četrtega odstavka 49. člena ZDR-1 je MDDSZ zavzelo naslednja stališča, ki so bila obravnavana in večinsko podprta tudi v okviru Strokovne delovne skupine za spremljanje izvajanja ZDR-1:

- Ob upoštevanju, da se tudi v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi za določen čas (drugi odstavek 79. člena ZDR-1) nadaljuje delovno razmerje na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, kot tudi z vidika funkcije odpravnine in odpovednega roka menimo, da delavec v teh primerih:
  - nima pravice do odpravnine zaradi predčasne odpovedi pogodbe o zaposlitvi za določen čas,
  - ima pravico do odpovednega roka, če je odpovedni rok utemeljen na razlogu odpovedi pogodbe o zaposlitvi za določen čas.
- V času, ko delavec opravlja delo na podlagi pogodbe o zaposlitvi za določen čas, praviloma ni možno uveljavljati utemeljenih razlogov za odpoved pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas (poslovni razlog, razlog nesposobnosti, krivdni razlog), če se le ti nanašajo na opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi za nedoločen čas. V kolikor pa obstaja krivdni razlog, ki utemeljuje odpoved pogodbe o zaposlitvi za določen čas in vpliva tudi na možnost nadaljevanja delovnega razmerja na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, je možno odpovedati obe pogodbi.
- V kolikor je pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas po prenehanju opravljanja dela na podlagi pogodbe o zaposlitvi za določen čas odpovedana iz utemeljenih razlogov v skladu z ZDR-1, se upravičenja delavcev ob prenehanju (odpovedni rok in odpravnina) upoštevajo glede na celotno trajanje zaposlitve pri delodajalcu.

Glede na navedeno menimo, da sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas v skladu z 49. členom ZDR-1 v času, ko je delavec pri delodajalcu že zaposlen za nedoločen čas in mu pravice in obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas mirujejo, ne predstavlja začasnih zaposlitve z vidika položaja delavca na trgu dela.

## **2. Delovnopravne pravice in obveznosti delodajalca in delavca v času odpovednega roka glede na spremembe ZDR-1 in ZUTD-A**

ZDR-1 omogoča vključevanje delavcev v ustrezne ukrepe na trgu dela že v času odpovednega roka. Navedeni ukrepi delavcem omogočajo, da v času odpovednega roka uveljavljajo storitve in ukrepe Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljnjem besedilu: ZRSZ), ki jim lahko omogočijo zaposlitev, pridobivanje novih znanj in kompetenc in vplivajo na boljšo motivacijo delavcev za čimprejšnjo ponovno vključitev na trg dela.

ZDR-1 v tretjem odstavku 87. člena na novo določa obveznost delodajalca, da delavca že ob odpovedi pisno obvesti o obveznosti prijave v evidenco iskalcev zaposlitve. Obenem je v sedmem odstavku 91. člena ZDR-1 določena obveznost delodajalca, da že ob začetku teka odpovednega roka obvesti ZRSZ o odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu (če mu ne ponudi druge ustrezne zaposlitve). Zaradi vključevanja v ukrepe na področju trga dela v skladu s predpisi o urejanju trga dela mora delodajalec v primeru odpovedi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti, ki delavcu ne ponudi sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi v skladu s prvim odstavkom 91. člena ZDR-1 in o odpovedi pogodbe obvesti ZRSZ, omogočiti delavcu odsotnost z dela najmanj en dan na teden. Za čas odsotnosti z dela v ta namen mora delodajalec delavcu izplačati 70-odstotno nadomestilo plače (drugi in tretji odstavek 97. člena ZDR-1).

Ugotavljamo, da so navedene določbe ZDR-1 namenjene omogočanju in zagotavljanju upravičene odsotnosti delavca z dela zaradi prijave pri ZRSZ in uveljavljanja storitev ter vključevanja v ukrepe na področju trga dela, ki se izvajajo na podlagi izdelanega zaposlitvenega načrta v skladu s predpisi, ki urejajo trg dela.

Ob tem ugotavljamo, da se v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi invalidu 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, kot po novem jasneje določa drugi odstavek 116. člena ZDR-1.

Glede na navedeno menimo:

- da mora delodajalec v začetku teka odpovednega roka na dan, ki ga določi v dogovoru z delavcem, omogočiti delavcu odsotnost z dela zaradi prijave v evidenco iskalcev zaposlitve;
- da mora delodajalec v skladu z zaposlitvenim načrtom omogočiti delavcu v času odpovednega roka nadaljnje dneve odsotnosti z dela zaradi aktivnosti delavca pri iskanju zaposlitve in vključevanja v ukrepe aktivne politike zaposlovanja, ki izhajajo iz zaposlitvenega načrta;
- v kolikor delavec ni vključen ali se ne vključuje v obveznosti, povezane z aktivnostmi delavca pri iskanju zaposlitve na podlagi zaposlitvenega načrta, ki bi upravičevale njegove odsotnosti z dela, ima pravico in obveznost, da v času odpovednega roka dela. Delavec je v skladu z ZDR-1 za opravljeno delo upravičen do plačila za delo za ves čas opravljanja dela, v kolikor pa delodajalec delavcu dela ne zagotavlja, je delavec upravičen do nadomestila plače v skladu z ZDR-1.

Pravica do odsotnosti z dela najmanj en dan na teden za vključevanje v ukrepe na področju trga dela na podlagi drugega odstavka 97. člena ZDR-1 pa ne vpliva na pravico delavca do odsotnosti z dela zaradi iskanja nove zaposlitve s pravico do nadomestila plače v trajanju najmanj dve uri na teden v skladu s prvim odstavkom 97. člena ZDR-1.

Glede presoje uresničevanja pravic in obveznosti delavca v času odpovednega roka v okviru storitev in ukrepov na področju trga dela je treba upoštevati Zakon o urejanju trga dela (Uradni list RS, št. 80/10, 40/12-ZUJF, 21/13, 63/13-ZIUP TDSV, 63/13, 100/13) in Pravilnik o postopku vključevanja delavca v ukrepe na trgu dela med odpovednim rokom (Uradni list RS, št. 57/13).

### **3. Možnosti sklenitve ene pogodbe o zaposlitvi za določen čas na podlagi več razlogov, ki upravičujejo sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas, in vprašanja v zvezi s pravico do odpravnine ob prenehanju take pogodbe o zaposlitvi za določen čas**

V praksi se postavljajo vprašanja glede možnosti sklenitve ene pogodbe o zaposlitvi za določen čas na podlagi več razlogov, ki utemeljujejo sklenitev pogodbe za določen čas, predvsem glede ureditve razlogov predaje dela in nadomeščanja začasnega odsotnega delavca v eni pogodbi o zaposlitvi. ZDR-1 v 54. členu med taksativno naštetimi primeri, ki omogočajo sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas, določa tudi nadomeščanje začasnega odsotnega delavca. Z novim zakonom je v 54. člen ZDR-1 dodan tudi nov razlog, ki omogoča sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas za čas predaje dela (za največ en mesec). S tem se upoštevajo potrebe v praksi, da se pravno uredi čas predaje dela npr. po vrnitvi delavca, ki je bil nadomeščen.

Splošna delovnopravna ureditev ne preprečuje ureditve več razlogov za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas v eni pogodbi o zaposlitvi. Pri tem pa je treba opozoriti na obveznost, ki je v izogib zlorabam na novo določena v peti alineji prvega odstavka 31. člena ZDR-1, in sicer obvezna navedba razloga za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas v pogodbi o zaposlitvi. V primeru, ko gre za nadomeščanje začasnega odsotnega delavca velja opozoriti tudi na sodno prakso, ki je zavzela stališče, da je treba v pogodbi o zaposlitvi za določen čas natančno navesti, na delo katerega začasnega odsotnega delavca se nanaša pogodba o zaposlitvi za določen čas. Tako je že iz pogodbe o zaposlitvi jasno razvidno, da gre za nadomeščanje določene osebe na določenem delu. Poleg tega iz določbe drugega odstavka 10. člena ZDR-1 izhaja obveznost, da mora biti v pogodbi o zaposlitvi pisno določen čas trajanja. Opredelitev časa trajanja delovnega razmerja je obvezna sestavina pogodbe o zaposlitvi tudi po že navedeni peti alineji prvega odstavka 31. člena ZDR-1. V pogodbi o zaposlitvi, ki ureja več razlogov za zaposlitev za določen čas, morajo torej biti upoštevani in jasno razvidni



posamezni zakoniti razlogi za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki morajo biti tudi časovno opredeljeni.

Če je delavec opravljal delo na podlagi take pogodbe o zaposlitvi za določen čas, po 79. členu pa ima pravico do odpravnine le na podlagi enega od razlogov, ki jih ureja pogodba, se delavcu ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi izplača odpravnina za čas trajanja razloga za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas, na podlagi katerega je delavec upravičen do odpravnine. Upošteva tretji odstavek 79. člena ZDR-1 delavec nima pravice do odpravnine v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, če gre za nadomeščanje začasno odsotnega delavca.

**4. Pravica do prenosa letnega dopusta v naslednje koledarsko leto in možnostjo izrabe do 30. junija oziroma do 31. decembra naslednjega koledarskega leta, v primerih, ko delavec letnega dopusta zaradi odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka v referenčnem obdobju oziroma v obdobju za prenos ni mogel izrabiti – koliko časa mora trajati odsotnost po četrtem odstavku 162. člena ZDR-1, da lahko delavec izrabo letnega dopusta prenese v naslednje koledarsko leto.**

ZDR-1 v tretjem odstavku 162. člena določa, da je delodajalec dolžan delavcu zagotoviti izrabo letnega dopusta v tekočem koledarskem letu, delavec pa je dolžan do konca tekočega koledarskega leta izrabiti najmanj dva tedna, preostanek letnega dopusta pa v dogovoru z delodajalcem do 30. junija naslednjega leta. Iz navedene določbe izhaja, da je letni dopust primarno namenjen izrabi v koledarskem letu, v katerem je odmerjen. V ta namen mora delodajalec v okviru svojih organizacijskih pristojnosti urediti delovni proces tako, da bo lahko izpolnil svoje obveznosti iz naslova zagotavljanja letnega dopusta zaposlenim do konca tekočega leta. Referenčno obdobje za izrabo najmanj dveh tednov letnega dopusta je torej tekoče koledarsko leto, delavec pa lahko v dogovoru z delodajalcem, preostanek letnega dopusta izrabi do 30. junija naslednjega leta. Ob tem velja izpostaviti še drugi odstavek 162. člena ZDR-1, na podlagi katerega lahko delodajalec od delavca zahteva vnaprejšnje planiranje izrabe najmanj dveh tednov letnega dopusta za tekoče koledarsko leto.

V primerih, ko delavec letnega dopusta v tekočem koledarskem letu oziroma do 30. junija naslednjega leta zaradi odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka ni izrabil, ZDR-1 v četrtem odstavku 162. člena daje možnost daljšega prenosa letnega dopusta, in sicer do 31. decembra naslednjega leta. Ob tem velja poudariti, da navedena ureditev upošteva zahteve, ki izhajajo iz prava EU in z njim povezane sodne prakse Sodišča ES (zadevi C-350/06 in C-520/06, C-214/10, C-337/10). Z obravnavano (v primerjavi s prej veljavnim ZDR dopolnjeno) zakonsko določbo se tako **določa daljše časovno obdobje (do 31. decembra naslednjega leta), v katerem lahko delavec izrabi letni dopust, če ga zaradi določenih primerov odsotnosti (bolezni ali poškodba, porodniški dopust ali dopust za nego in varstvo otroka) ni mogel izrabiti v tekočem koledarskem letu oziroma do 30. junija naslednjega leta.**

Glede na to, da se v praksi pojavljajo različni primeri, ko delavec letnega dopusta ni izrabil oziroma ni mogel izrabiti v referenčnem obdobju oziroma v obdobju za prenos (gre za primere predvidene in/ali nepričakovane odsotnosti z dela) izpostavljamo, da je glede izrabe oziroma prenosa letnega dopusta treba primarno upoštevati splošno pravilo, kot izhaja iz tretjega odstavka 162. člena ZDR-1 (izraba najmanj dveh tednov letnega dopusta v tekočem koledarskem letu, izraba preostalega letnega dopusta v dogovoru z delodajalcem do 30. junija naslednjega leta) ter da posebno ureditev zakon predvideva za primer, ko delavec ni izrabil letnega dopusta **zaradi** bolezni ali poškodbe, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka - v kolikor delavec zaradi teh primerov odsotnosti letnega dopusta ni mogel izrabiti v koledarskem letu niti ne do 30.

junija naslednjega leta, ZDR-1 v četrtem odstavku 162. člena omogoča prenos oziroma izrabo celotnega neizrabljenega letnega dopusta do konca naslednjega koledarskega leta. Glede na to, da so primeri nemožnosti izrabe letnega dopusta v referenčnem obdobju ali v obdobju za prenos v praksi lahko različni, je vprašanje, ali je imel delavec dejansko možnost izrabiti letni dopust v referenčnem obdobju in/ali obdobju za prenos, potrebno presoјati glede na okoliščine vsakega posameznega primera posebej.

Vir: Spletna stran MDDSZEM

[http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/delovna\\_razmerja\\_in\\_pravice\\_iz\\_dela/delovna\\_razmerja/zdr/sds\\_zdr\\_2013/#c18980](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/delovna_razmerja/zdr/sds_zdr_2013/#c18980)

