

NOVA REFORMA TRGA DELA

**Predlogi Združenja delodajalcev Slovenije za spremembe
delovne in socialne zakonodaje**



November 2016

NOVA REFORMA TRGA DELA

Predlogi Združenja delodajalcev Slovenije za spremembe delovne in socialne zakonodaje

Leta **2013** je bila v Sloveniji izvedena reforma trga dela, ki je temeljila na spremembah treh temeljnih zakonov s področja delovnega in socialnega prava – Zakon o delovnih razmerjih, Zakon o urejanju trga dela in Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.

Obljube o tem, da bodo novi zakoni na delodajalce pozitivno vplivali pri urejanju delovnih razmerij v praksi, so se **uresničile le delno** oz. se v nekaterih segmentih niti niso uresničile. Nekateri zakonske rešitve, ki naj bi imele dodano vrednost za delodajalce, so se skozi njihovo implementacijo v praksi izkazale kot slabe oz. slabše tudi v primerjavi s staro ureditvijo. Posledica tega je tudi že uveljavljena sodna praksa, kjer so sodišča marsikdaj odločila celo v nasprotju z namenom, zaradi katerega je bila neka zakonska rešitev med socialnimi partnerji predlagana in sprejeta.

Reforma izpred treh let pa **ni zaobjela spremljajoče zakonodaje**, ki je še kako pomembna tudi za delodajalce. Pri tem imamo med drugim v mislih zakon, ki ureja kolektivne pogodbe in zakon o soupravljanju delavcev v podjetju. Od sprejema prvega je minilo že več kot deset let, od sprejema drugega pa več kot 23 let.

Predlogi sprememb, ki so predlagani v nadaljevanju, so **rezultat široke razprave Združenja delodajalci s svojim članstvom, priprave v strokovnih službah in potrjevanja na 11 Odborih dejavnosti Združenja, kot tudi Upravnem odboru Združenja delodajalcev Slovenije**. Predstavljajo osnovo za novo reformo trga dela, za katero ocenjujemo, da jo je nujno potrebno izvesti.

63 rešitev s področja 7 zakonov delovne in socialne zakonodaje bi delodajalcem omogočilo, da bi lahko bolj fleksibilno in varno upravljali z delovnimi razmerji, hkrati pa dajejo možnosti, v okviru katerih lahko v dobro delodajalcev (in delavcev) razvijamo še nadaljnje rešitve.

I. SPREMEMBE ZAKONA O DELOVNIH RAZMERJIH (ZDR-1)

1. Spremeniti določbe o **objavi prostega delovnega** mesta na način, da objava ni potrebna, če delodajalec zaposluje delavca, ki v okviru že obstoječega delovnega razmerja zamenja delovno mesto pri delodajalcu ali podaljša trajanje delovnega razmerja za določen čas.
2. Spremeniti določbe, ki se nanašajo na časovno omejitev **pogodbe za določen čas**, saj je veljavna ureditev nejasna. Med primere, ko je mogoče skleniti vzporedno pogodbo o zaposlitvi za določen čas, ob soobstoju pogodbe za nedoločen čas, je treba dodati tudi razlog »predaja dela«.
3. Urediti **področje agencijskega dela**, saj se v praksi pojavljajo številna vprašanja, povezana z uresničevanjem načela enakega varstva pravic agencijskih delavcev, še posebej tistih, ki se nanašajo na plačilo za delo in uporabo enakih ugodnosti, kot jih uporabnik zagotavlja svojim delavcem v zvezi z zaposlitvijo.
4. Postopek **vročanja odpovedi** spremeniti tako, da bo tudi za vročitev pisnih opozoril na izpolnjevanje obveznosti in vabil na zagovor pred odpovedjo določena fikcija vročitve.
5. Urediti **varstvo pred odpovedjo delavcev pred upokojitvijo**, saj delodajalec zaradi obstoječe sodne prakse pred vročitvijo odpovedi nikakor ne more dobiti informacije o tem, kdaj je delavec varovan pred odpovedjo.
6. Spremeniti **varstvo pred odpovedjo zaradi bolniške odsotnosti** tako, da delovno razmerje delavca, ki mu je bila pogodba odpovedana iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti in je ob poteku odpovednega roka odsoten z dela zaradi nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe, delovno razmerje preneha s prenehanjem bolniške in ne naslednji dan, kot to sedaj določa zakon v 116. členu.
7. Poglavje o **delovnem času** je potrebno posodobiti na način, da se postavijo le minimalne časovne omejitve delovnega časa, kot npr. polni delovni čas traja 40 ur na teden, znotraj te omejitve pa se določanje **vsebine posameznih režimov delovnega časa prepustiti avtonomnemu urejanju**. V zvezi s tem predlagamo, da se odpravi postopkovne določbe, predvsem tiste, ki opredeljujejo formalnosti in postopke glede odrejanja posameznih režimov delovnega časa (kako se odredi nadurno delo, razporedi delovni čas ipd).
8. V zvezi z režimi delovnega časa je potrebno **spremeniti tudi omejitve določenih režimov delovnega časa: odpraviti oziroma spremeniti omejitve za delavce nad 55 let** – vsaj kot možnost drugačnega urejanja v kolektivnih pogodbah.
9. V okviru določb o delovnem času je treba **izključiti odmor med delovnim časom iz definicije delovnega časa**.
10. V okviru delovnega časa **omejiti pravico do odsotnosti iz razlogov** po 168. členu ZDR-1 (**krvodajalstvo, izvedenstvo, pričanje itd.**) in določiti obveznost delavca, da delodajalca v primerih, ko je to mogoče, pravočasno obvesti o predvideni odsotnosti.

-
11. Spremeniti možnost odtegnitve **denarne kazni izrečene v disciplinskem postopku**, ko delavec le te ne plača samovoljno.

Določiti, da izvršitev disciplinske sankcije (denarne kazni) zastara v 30 dneh po poteku roka za uveljavitev sodnega varstva zoper odločitve delodajalca glede disciplinske sankcije, saj trenutna zakonodaja delodajalcem, zaradi določitve zastaralnega roka, ne omogoča poplačilo denarne kazni niti v izvršilnem postopku.

12. Spremeniti ureditve **odpovedi zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela** za določene kategorije varovanih delavcev – npr. delavka, ki v času poskusnega obdobja postane noseča, odpoved zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela sedaj ni možna.

13. Določiti **suspenz pogodbe o zaposlitvi v primeru, da delavec na podlagi mnenja medicine dela začasno ali trajno ne izpolnjuje zdravstvenih pogojev za opravljanje dela**.

14. Dopolniti **118. člen ZDR-1** tako, da se v primeru **poziva delodajalca k preklicu** nezakonite odpovedi v primeru tožbenega zahtevka, ki se glasi na reintegracijo, **omeji na znesek plač** od dne nezakonitega prenehanja delovnega razmerja pa do dne podanega predloga delodajalca delavcu za ponovno vzpostavitev delovnega razmerja.

15. Zaradi neenotnega razumevanja predlagamo, da se konkretno **definira pojem plačilo za delo**, saj je sedaj v zakonu z naslovom plačilo za delo opredeljena cela tretja točka III. poglavja, prav tako je definicija plačila za delo določena prvem odstavku 126. člena ZDR-1.

16. Izrecno **določiti, da lahko delodajalec določenim delavcem prizna/zagotovi višje pravice**, kot je določen minimalni standard pri delodajalcu.

17. Spremeniti določbo 79. člena, ki se nanaša na pravico do **odpravnine zaradi prenehanja pogodbe za določen čas** zaradi nejasnosti, saj je v praksi pogosto vprašanje, ali odpravnina pripada za prenehanje vsake pogodbe o zaposlitvi za določen čas posebej ali pa za prenehanje niza pogodb za določen čas.

18. Določiti možnost **zamika izplačila odpravnine ob prenehanju pogodbe za določen čas** do trenutka izplačila zadnje plače.

19. Določiti, da delavec **nima pravice do odpravnine v primeru**, če v postopku odpovedi s ponudbo nove ne sprejme ustrezne ponudbe za zaposlitev pri drugem delodajalcu.

20. Konkretno **določiti možnost negativne delovne uspešnosti**.

21. Konkretno **opredeliti, za katere dneve so delodajalci dolžni izplačati dodatek za delo na praznik** in dela proste dneve po zakonu, saj na podlagi veljavne zakonodaje delavcem, ki delajo na praznik, ki ni dela prost dan, pripada tak dodatek.

-
22. Določiti, da se **v osnovno plačo lahko vključujejo** tudi tisti **pogoji dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa** (npr. nočno delo).
23. Ukiniti ali spremeniti **dodatek za delovno dobo** iz dodatka za skupno delovno dobo v dodatek za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu.
24. **Rok za izplačilo regresa** za letni dopust podaljšati do 31.12., tudi če podjetje ni nelikvidno.
25. Določiti, da delavec za obdobje, ko je na poklicni rehabilitaciji, bolniški nad 1 letom ali v času suspenza pogodbe o zaposlitvi, nima pravice do regresa za letni dopust.
26. Zaradi zapletenosti obračuna nadomestila plače predlagamo, da **osnova za izračun vseh nadomestil plače** znaša $x\%$ osnovne plače.
27. **Zmanjšati število dni odsotnosti zaradi bolezni, za katere delodajalec izplačuje nadomestilo plače** (sedaj 30 dni) oz. določiti, da za **prva dva dneva odsotnosti delodajalec nima obveznosti izplačila nadomestila plače**.
28. Določiti, da ima delodajalec, tudi v primeru uvedbe postopka odpovedi iz krivdnega razloga, možnost delavcu odrediti prepoved opravljanja dela (ne samo v primeru krivdnega razloga, ki ima vse znake kaznivega dejanja) in izplačevati nižje (npr. 70%) nadomestilo plače.
29. Določiti, da v primeru, da delavec **po sklenitvi pogodbe ne pride na delo** in nima opravičljivega razloga za izostanek, **delovno razmerje ni bilo sklenjeno** (pogodba o zaposlitvi se razveljavi).
30. Določiti, da se v primeru sklenitve pogodbe o zaposlitvi z vodilnim delavcem, v pogodbi o zaposlitvi lahko drugače, kot to določa ZDR-1, določijo tudi druge pravice, poleg delovnega časa, odmorov, počitkov, nočnega dela.
31. V postopku odpovedi s ponudbo nove, ustrezne pogodbe, kot ustrezno določiti pogodbo, katere kraj opravljanja dela ni oddaljen več kot 3 ure vožnje v obe smeri z javnim prevoznim sredstvom ali zasebnim prevoznim sredstvom, če se delavec na delo vozi na tak način.

II. SPREMEMBE ZAKONA U UREJANJU TRGA DELA (ZUTD)

32. **Začasno in občasno delo naj se razširi še na druge upravičence:** brezposelne osebe, ki so prijavljene v evidenco brezposelnih oseb, druge osebe, ki so že zavarovane na drugih osnovah.
33. Pri začasnem in občasnem delu naj **se poveča število ur iz 60 na 120, omejitev pa naj se na delavca na mesec upošteva kot letno povprečje.**
34. Predlaga se **črtanje 39. člena ZUTD-A** ki določa posebnosti pri plačilu prispevkov za zavarovanje za primer brezposelnosti pri pogodbi za določen in nedoločen čas – prvi odstavek prinaša delodajalcem bistveno preveč administriranja glede na korist, drugi pa le dodatno obremenitev.

III. SPREMEMBE ZAKONA O ZAPOSLOVANJU, SAMOZAPOSLOVANJU IN DELU TUJCEV

35. **Zmanjšati vpliv kršitev** delovne in socialne zakonodaje na **možnost pridobitve enotnega dovoljenja. Sankcije so nesorazmerne kršitvam.**

IV. SPREMEMBE ZAKONA O KOLEKTIVNIH POGODBAH

36. Potrebna je **uskladitev zakona glede na določbo 224. člen ZDR-1**, ki določa **možnost bolj ugodnega urejanja pravic za člane sindikata.**
37. Predlagamo jasnejšo opredelitev **strank in podpisnikov kolektivnih pogodb.** Stranka kolektivne pogodbe **dejavnosti naj bo le delodajalsko združenje** (in ne posamezni delodajalec).
38. Predlagamo, da se **uvede obveznost MDDSZ, da pred vpisom v evidenco kolektivnih pogodb preveri, ali kolektivna pogodba izpolnjuje formalne pogoje** (reprezentativnost predstavnikov delavcev, ali je podpisana in žigosana s strani vseh navedenih strank...).
39. **Jasno opredeliti**, kaj se razume pod naslednjimi besednimi zvezami: kolektivne pogodbe ožje ravni, kolektivne pogodbe širše ravni, kolektivne pogodbe iste vrste na isti ravni, kolektivne pogodbe splošne veljavnosti, kolektivna pogodba sklenjena za območje države,

-
40. Naj se opredeli **obveznost MDDSZ, da pri objavah dodatkov h kolektivnim pogodbam preveri, ali je podana identiteta strank** (ali so isti podpisniki ali ne, ter ali so podpisali dodatek vsi podpisniki na vsaki strani).
41. Urediti **razmerje** glede veljavnosti **poklicnih kolektivnih pogodb v razmerju do splošne** veljavnosti kolektivne pogodbe, ki jo podpiše reprezentativni sindikat.
42. **Znižati prag za razširitev veljavnost kolektivnih pogodb dejavnosti** (sedaj 50%), saj je razširitev veljavnosti zelo pomembna pri preprečevanju nelojalne konkurence z vidika stroškov dela.
43. Določiti **kako se presoja, katere pravice so za delavca ugodnejše, če delodajalca zavezuje več kolektivnih pogodb** iste vrste na isti ravni.
44. Določiti v zakonu, da se **v Uradnem listu objavi tudi prenehanje razširjene veljavnosti** kolektivne pogodbe.

V. SPREMEMBE ZAKONA O ZDRAVSTVENEM VARSTVU IN ZDRAVSTVENEM ZAVAROVANJU

45. Spremeniti določbe 31. člena ZZVZZ (in tudi 140. člena Pravil obveznega zdravstvenega zavarovanja ter 9. člena Pravilnika o obračunu bruto nadomestil plač med začasno zadržanostjo od dela v breme obveznega zdravstvenega zavarovanja in o načinu vlaganja zahtevkov delodajalcev za povračilo izplačanih nadomestil) zaradi **nejasnosti**. Delodajalci se v praksi soočajo z vprašanjem, kakšna je **pravilna osnova za izračun nadomestila plače po Zakonu o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ)**. ZZVZZ v 31. členu določa, da je osnova za nadomestilo povprečna mesečna plača in nadomestila oziroma povprečna osnova za plačilo prispevkov v koledarskem letu pred letom, v katerem je nastala začasna zadržanost od dela. Delodajalci si različno razlagajo pomen besedne zveze »oziroma povprečna osnova za plačilo prispevkov«. Tako zastavlja vprašanje, ali je pravilno, da se v osnovo za nadomestila plače vštevajo vsi prejemki, od katerih so bili obračunani oziroma plačani prispevki za socialno varnost, za katere ni posebej navedeno, da se v osnovo za izračun nadomestila plače ne vštevajo.
46. V primeru odsotnosti delavca zaradi zdravstvenih razlogov trenutna zakonodaja (Pravila obveznega zdravstvenega zavarovanja) omogočajo zamude pri izdaji odločbe o začasni zadržanosti s strani imenovanega zdravnika. Predlagamo uskladitev 235. in 238. člena Pravil OZZ v rokih, ki ne dovoljujejo zamude pri izdaji odločbe s strani imenovanega zdravnika, saj je glede na sedanjo ureditev delavec, do izdaje te odločbe, dolžan priti na delo.

VI. SPREMEMBE ZAKONA O SODELOVANJU DELAVCEV PRI UPRAVLJANJU

47. Potrebna je **uskladitev pojmov s termini iz ZDR-1**.

48. Na okvire iz Direktive 2002/14/ES naj se **zvišajo pogoji za oblikovanje kolektivnega predstavništva zaposlenih** (svet delavcev oziroma delavski zaupnik). Veljavna ureditev namreč omogoča, da delavci izvolijo svojega predstavnika tudi v podjetju z le 3 zaposlenimi, medtem ko Direktiva 2002/14/ES postavlja prag pri 50 zaposlenih v podjetju oziroma 20 zaposlenih v podružnici.

49. Aktivna in pasivna **volilna pravica naj se prizna tudi družinskim članom posloводства**, saj imajo ti status navadnega delavca, tako kot delavci, ki imajo volilno pravico.

50. **Dvigne naj se cenzus, ki predstavlja pogoj za uspešnost volitev**, in sicer na 60 %.

51. Jasno naj se **določijo postopki za ponovno oblikovanje sveta delavcev po neuspešnih volitvah** (analogno oblikovanju sveta delavcev v novoustanovljeni družbi) ter podaljša obdobje za ponovno izvedbo ponovnih volitev.

52. Potrebna je **jasna razmejitev med pristojnostjo sindikata in sveta delavcev** oziroma delavskega zaupnika (po posameznih institutih).

53. **Uskladitev postopkov (rokov)** v primeru presežnih delavcev glede na pristojnosti sveta delavcev in glede na pristojnosti sindikata po ZDR-1.

54. **Kot oblike sodelovanja ohraniti le informiranje in posvetovanje** z namenom dosega dogovora, ne pa tudi soodločanja.

55. **Ukiniti institut sodelovanja delavskih predstavnikov v organih družbe**

a. Organ upravljanja: predstavnik zaposlenih v upravi je slovenski unikum, pri čemer naloge predstavnika zaposlenih oz. njegova pozicija v upravi sploh ni definirana in služi le sama sebi.

b. Organ nadzora: veljavno zakon določa možnost imenovanja do ½ členov organa nadzora s strani zaposlenih.

56. **Uvesti načelo delovanja predstavnikov zaposlenih v dobro družbe** – v povezavi s konceptom odgovornosti za določitve.

57. Uvesti jasen **koncept materialne odgovornosti za sprejete odločitve predstavnikov zaposlenih**; odločitve predstavnikov zaposlenih imajo praviloma intenzivne materialne implikacije vendar zaradi koncepta institucionalizirane neodgovornosti predstavništvo zaposlenih materialno ali kazensko ne odgovarja, kljub morebitni namernosti povzročene škode.

-
58. Jasno **opredeliti obveznost predstavnikov zaposlenih za dvosmerno komunikacijo z zaposlenimi in mehanizme delovanja** – namen informiranja je obveščanje zaposlenih, posvetovanja pa uskladitev z interesi zaposlenih, ki se jih ne sme predvidevati.

VII. SPREMEMBE ZAKONA O STAVKI

59. Definirati **načelo sekundarnosti stavke** – po veljavnem zakonu je stavka dopustna le, če so izčrpane mirne poti reševanja interesnega spora ali spora o pravicah.
60. V zakonu določiti, da je **stavka dopustna le, če je nujna, primerna in sorazmerna njenim posledicam**.
61. Med **obveznimi sestavinami stavkovne napovedi** dodati še **način poteka oziroma izvedbe** stavke (popolna prekinitev dela, počasno delo, nošenje priponk z napisi »stavkam«...) ter **kraj in mesto poteka oziroma izvedbe** stavke.
62. Določiti **daljši rok med napovedjo in samo izvedbo stavke**.
63. Opredeliti **možnost izdaje začasne odredbe s strani sodišča s katero se stavka prepove**, če:
- bi bile posledice stavke nesorazmerne,
 - če še niso izčrpane poti mirnega reševanja spora,
 - če stavka ni nujna ali primerna,
 - napoved ne vsebuje vseh sestavin ali kako drugače ni pravilna,
 - v drugih primerih, ko je očitno, da bi bila izvedena stavka nezakonita.