

# IZHODIŠČA ZA REFORMO TRGA DELA

**Pripombe in predlogi  
Združenja delodajalcev Slovenije**



12. julij 2012

## I. PRIPOMBE, DOPOLNILA IN ODPRTA VPRAŠANJA K VLADNIM IZHODIŠČEM ZA REFORMO TRGA DELA

### 1. OBLIKE DELA

#### Pogodba o zaposlitvi za določen čas

*(a) Predlog Izhodišč reforme trga dela ukinja nekatere primere, ko je dopustno skleniti pogodbo o zaposlitvi za določen čas.*

#### **Stališče ZDS:**

**ZDS nasprotuje ukinitvi obstoječih primerov dopustnosti sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas.** Ravno ti primeri: začasno povečan obseg dela, uvajanje v delo, sezonsko delo ter delo, ki po svoji naravi traja omejeno obdobje, predstavljajo vsebinsko najbolj utemeljene okoliščine za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas.

**ZDS predlaga uvedbo dodatnih primerov** sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas za primer predaje poslov po koncu nadomeščanja, agencijsko delo, ostalo.

*(b) Za primere prenehanja pogodbe o zaposlitvi, sklenjene za določen čas, z iztekom časa ali nastopom pogoja, se v predlaganih Izhodiščih predvideva odpravnina, izračunana po splošnih pravilih za odpravnino.*

#### **Stališče ZDS:**

**ZDS nasprotuje uvedbi odpravnine** ob prenehanju delovnega razmerja za določen čas, saj to še dodatno povečuje strošek dela delodajalca.

#### 1.a. Enotna pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas

*Vladna Izhodišča za reformo trga dela predlagajo uvedbo nove pogodbe o zaposlitvi, ki naj bi postopoma ustvarjala »polno« delovno razmerje, in sicer v treh stopnjah: poskusno obdobje (5 mesecev) – uvajalno obdobje (nadaljnjih 19 mesecev) – obdobje stabilnosti.*

*V poskusnem obdobju naj bi imel delodajalec možnost odpovedati pogodbo o zaposlitvi brez razloga, kasneje pa le ob obstoječih odpovednih razlogih in postopkih. Postopek naj bi bil v obdobju uvajanja nekoliko poenostavljen, tako da pri krivdnem razlogu ne bi bilo potrebno*

*prvo opozorilo pred odpovedjo (zadostovala bi le ena kršitev), pri poslovnem razlogu in nesposobnosti pa ne bi bilo obveznosti ponudbe druga zaposlitve / dokvalifikacije.*

#### **Stališče ZDS:**

**ZDS ne razpolaga z zadostnimi informacijam**, da bi se do predloga enotne pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas lahko **enoznačno opredelilo**.

**V povezavi z zadevno pogodbo** ni razvidno, ali se ta nanaša tudi na obstoječo pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas.

#### **Kot negativno pri predlagani obliki pogodbe ZDS izpostavlja:**

- Uvajajo se **bistveno daljši odpovedni roki za večino kategorij delavcev** (po delovni dobi), **pri čemer se najdaljši odpovedni rok doseže že pri 11,5 letih delovne dobe pri zadnjem delodajalcu, in ne po 25 letih, kot sedaj**. Izjemo od navedenega predstavljajo zgolj delavci z več kot 25 let delovne dobe, ki se jim odpovedni rok niža s 120 na 90 dni.
- Predlagana oblika pogodbe **posega v obstoječe delovnopravne ureditve pri delodajalcu** (tudi v informacijski ureditvi).
- **Negotovost**: Predlagana sprememba uvaja nov institut, glede katerega **ni niti sodne prakse niti izkušenj z tujine**, saj gre za popolnoma nov teoretičen koncept, ki ga ni vpeljala še nobena država.
- Uvodno **petmesečno obdobje je prekratko**.

#### **ZDS glede na predlagano obliko pogodbe izpostavlja tudi sledeča vprašanja oz. nejasnosti:**

- Ali predstavlja pogodba **dopolnitev** obstoječih dveh temeljnih oblik pogodbe o zaposlitvi **ali zamenjavo** za pogodbo za nedoločen čas?
- Ali je pogodba **združljiva z veljavnim pripravništvom in poskusnim delom?**
- Kako je z morebitnimi **prekinitvami in ponovnim tekom obdobj?**
- Kako je z **zaposlitvijo pod spremenjenimi pogoji in ponovnim tekom obdobj?**

#### **1.b. Pogodbe za začasno in občasno delo**

*V Izhodiščih za reformo trga dela se predvideva možnost sklenitve nove oblike civilne pogodbe za opravljanje dela, ki jo lahko sklenejo: brezposelni, zaposleni in upokojeanci. Pogodba naj bi se sklepala v omejenih okvirih:*

- *le na nesistemiziranih delovnih mestih,*
- *le za 200 EUR na mesec oziroma 2.400 EUR na leto,*
- *v okviru kvot ur, vezanih na delodajalca.*

### Stališče ZDS:

ZDS predvideva, da je predlagana oblika pogodbe civilna pogodba, v primeru, da ni elementov delovnega razmerja, in ji **ne nasprotuje**, vendar **ob sledečih pogojih**:

- možnost takšnega dela naj bo omogočena **tudi na sistemiziranih delovnih mestih**,
- **ukine naj se omejitev glede zneska** (ker niso vsa dela enako ovrednotena in ker naj bi se v vsakem primeru plačevali davki in prispevki),
- pri določitvi **kvot ur naj se upošteva velikost delodajalca, njegova organiziranost** (omejitve naj veljajo za vsako organizacijsko enoto in ne delodajalca kot celoto) in **dejavnost**.

ZDS zastavlja **vprašanje**, ali bo delo po navedeni obliki pogodbe **posredovano** preko posrednika (Agencije, ZRSZ, servisi...), ali se bo **pogodba sklepala neposredno** med strankama.

## 2. POENOSTAVITEV SKLEPANJA POGODB O ZAPOSLOTVI IN ODPOVEDI

### Postopek sklepanja pogodbe o zaposlitvi in postopek prijave prostega delovnega mesta

*Glede na vladna Izhodišča objava potrebe po delu ostaja, vendar ni več vezana na objavo pri ZRZR, ampak na katerikoli drugi javni način (spletna stran, javno dostopna oglasna deska...). Krajša se tudi rok za prijavo delavca v zavarovanja, in sicer na prvi naslednji delovni dan. Uvaja se možnost obveščanja neizbranih kandidatov tudi po elektronski poti.*

### ZDS stališče:

**ZDS se strinja s poenostavitvijo objave** potrebe po delu in možnostjo **e-obveščanja**.

**ZDS nasprotuje krajšanju roka za prijavo z 8 na 1 delovni dan**, saj ta v tako kratkem roku v praksi ni izvedljiva.

**ZDS kot bistveno izpostavlja tudi dolžino rokov za prijavo na razpis**, ki sedaj znaša 5 dni, iz predloga pa niso razvidne morebitne spremembe. **ZDS predlaga skrajšanje, in sicer možnost, da se po opravljeni objavi delavec takoj vključi v delo** (če delodajalec ne določi daljšega roka), pod pogojem, da so opravljene potrebne formalnosti (npr. zdravniški pregled, zagotovljena varnost pri delu, ipd.).

## Odповed pogodbe o zaposlitvi

### Stališče ZDS:

ZDS se strinja z odpravo rokov za podajo odповedi iz poslovnega razloga in razloga nesposobnosti, z jasnejšo določitvijo večjega števila presežnih delavcev in uveljavitvijo pravice do nadomestila na ZRSZ v primeru sporazuma namesto odповedi (čtetudi v omejenih primerih).

### ZDS dodatno predlaga:

- **poenostavitev postopkov v primeru večjega števila presežnih delavcev** (obveznost programa),
- opredelitev **možnosti odповedi brez odповednega razloga** (vsaj v primerih, ko se ponudi druga ustrezna zaposlitev),
- **razširitev primerov, ko prejema delavec nadomestilo** tudi ob sporazumu (v povezavi z varovanimi kategorijami),
- **zagotovitev varnosti delodajalcu pri odповedi** (delodajalec naj ne nosi bremena opustitve zakonske obveznosti obveščanja s strani delavca),
- pregled, **kje so po mednarodnih dokumentih še rezerve za poenostavitev postopka odповedi**,
- naj **varovane kategorije primeru ukinitve organizacijske enote uživajo enako varstvo kot v primeru prenehanja delodajalca**,
- **poenostavitev vročanja**: delodajalec je dolžan narediti vse, da pisanje vroči, izogibanje s strani delavca ali posledice opustitve obveznosti obveščanja s strani delavca pa ne smejo bremeniti delodajalca.

## 3. ODPRAVNINSKI SKLAD

### Stališče ZDS:

ZDS nasprotuje uvedbi **odpravninskega sklada v predlagani obliki**, saj v tej obliki predstavlja **le dodatno finančno in administrativno obremenitev delodajalca**.

### Ob tem ZDS izpostavlja sledeče pripombe:

- Glede na predlagano obliko v sklad **vplačuje prispevke samo delodajalec**.
- Glede na predvideno odpravnino (1/5 osnove na leto), predlagani odstotek **prispevka delodajalca (0,58%)** pomeni, da bi delodajalec še vedno pokrival razliko do 1/5 na leto.
- Uvaja se **solidarnost med delodajalci** (npr. delodajalec vplačuje v sklad na delavčev individualni račun, delavec zamenja delodajalca, ta drugi delodajalec ga po enem mesecu odpusti, delavec iz sklada črpa sredstva, ki jih je vplačeval prvi delodajalec, ki ga ni odpustil).

- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) že sedaj omogoča izplačilo odpravnine v breme sklada, ki pa ga izbira delodajalec.
- Izpostavlja se vprašanje rezervacij za odpravnine, s čemer se zagotavljajo sredstva za odpravnine – uskladitev z mednarodnimi računovodskimi standardi.
- V predlagani rešitvi je nedodelan prehod v novi sistem, ki bi povzročil dvotirnost pravic in vsaj tri kategorije zaposlenih.

ZDS izpostavlja tri ključna vprašanja, na katere je potrebno odgovoriti pred uvajanjem odpravninskega sklada:

- kdo bo v sklad vplačeval,
- kdo bo s skladom upravljal ter
- kdo in kako bo iz sklada črpal?

#### 4. VKLJUČEVANJE DELAVCEV V USTREZNE UKREPE NA TRGU DELA V ČASU ODPOVEDNEGA ROKA

*V Izhodiščih za reformo trga dela je predlagano, da se v ZDR določi, da se mora v času teka odpovednega roka delavec prijaviti v evidenco drugih iskalcev zaposlitve, delodajalec pa mora omogočiti odsotnost z dela največ 24 ur na teden, da se v času odpovednega roka odziva na pozive ZRSZ glede informiranja in usposabljanja ter udeležuje morebitnih zaposlitvenih razgovorov.*

#### Stališče ZDS:

ZDS načelno sprejema predlagani ukrep, pri čemer pa je potrebno ustrezno urediti sledeče:

- vprašanje delitve bremena odsotnosti: le to je nedorečeno – ZDS predlaga plačilo s strani ZRSZ,
- 24 ur na teden je obsežna odsotnost, ki posega v organiziranje delovnega procesa – potrebno jo je prilagoditi na razumno raven,
- vprašanje organizacije dela: delavec tudi v odpovednem roku še vedno dela, zato bi odsotnosti v predvidenem obsegu lahko (le kadar potreba po delu še delno obstaja) grobo posegale v delovni proces.

#### 5. PRILAGODITEV DELOVNE ZAKONODAJE TRENDU STARANJA DELOVNE SILE

*Glede na Izhodišča za reformo trga dela je sprememba trenutka začetka varstva starejšega delavca je vezana na obdobje 5 let do upokojitve.*

*Predvideva se urejanje dodatka na delovno dobo izključno v kolektivnih pogodbah ter vezava na zadnjega delodajalca.*

*Uvaja se obveznost delodajalca prilagoditve delovnega mesta starejšemu delavcu.*

#### Stališče ZDS:

ZDS opozarja, da se sprememba trenutka začetka varstva starejšega delavca nanaša na podatke, do katerih delodajalec ne more dostopati brez sodelovanja delavca, pri čemer nesodelovanje delavca ni sankcionirano. ZDS predlaga naj se delodajalcu uredi zakonska podlaga za dostop do potrebnih podatkov o izpolnjevanju pogojev za upokožitev.

ZDS se strinja z ureditvijo dodatka na delovno dobo na delovno dobo **izključno na ravni kolektivnih pogodb**, ter vezavo le tega na delovno dobo **pri zadnjem delodajalcu**.

ZDS nasprotuje uvedbi obveznosti in se zavzema za spodbude delodajalcu, da prilagodi delovno mesto starejšemu delavcu. Gre za breme, ki ga vsa podjetja ne bi zmogla (organizacijsko in finančno), prav tako pa ni urejeno vprašanje financiranja (pri invalidih nosi breme prilagoditve dela ZPIZ).

## 6. POVEČANJE FLEKSIBILNOSTI IN IZBOLJŠANJE POGOJEV DELA PRI DELODAJALCU

*Izhodišča za reformo trga dela predlagajo, da se podrobneje uredi možnost, ko se lahko v času trajanja delovnega razmerja delavcem naloži tudi opravljanje drugega dela tudi v pogodbi o zaposlitvi. Izhodišča predlagajo omejitev obveznosti delavca, da upošteva delodajalčeve zahteve in navodila v zvezi z izpolnjevanjem delovnih obveznosti v primerih, ko bi to pomenilo kaznivo dejanje ter možnost prožnejšega organiziranja dela znotraj podjetij.*

#### Stališče ZDS:

ZDS se strinja, da se opravljanje drugega dela podrobneje uredi tudi v pogodbi o zaposlitvi in ne le v kolektivni pogodbi dejavnosti.

ZDS se strinja s prožnejšim urejanjem organiziranja dela znotraj podjetij s sodobnejšo ureditvijo dela na domu, možnostjo določitve opravljanja drugega dela delavca ob njegovem soglasju, poenostavitvijo poskusnega dela, jasnejšo opredelitvijo delovnopравниh statusa poslovodnih oseb, prokuristov in vodilnih delavcev ter uporabo sodobnih IKT.

#### ZDS dodatno predlaga:

- možnost **odpovedi brez razloga**, če delodajalec hkrati ponudi drugo ustrezno delo,
- možnost **urejanja mandata** (in povezane vsebine dela) za **določen čas v okviru pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas**.
- da se s spremembo Zakona o dohodnini **zviša vrednostni prag za obdavčitev nadomestila za uporabo lastnih sredstev pri delu na domu z dosedanjih 5 %** mesečne plače delavca oz. največ 5 % povprečne mesečne plače zaposlenih v Sloveniji **na največ 30 %** povprečne mesečne plače v Sloveniji.

## 7. UČINKOVITEJŠE DELOVNOPRAVNO VARSTVO DELAVCEV

Vladna Izhodišča za reformo trga dela predvidevajo:

- jasno določitev možnosti izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi v primeru neplačevanja prispevkov za socialno in zdravstveno varstvo, pri čemer delavcu pripadajo vse pravice iz naslova brezposelnosti;
- v primeru prezaposlovanja delavcev iz matičnega v novoustanovljena podjetja brez premoženja, ki gredo nato v stečaj, uvedbo solidarne odgovornosti matičnega podjetja do dveh let,
- spodbujanje zaposlovanja agencijskih delavcev za nedoločen čas, ostreje štiti pravice teh delavcev in omejuje tovrstno delo pri delodajalcih,
- zagotovitev skrajšanja roka za prijavo v zavarovanje – obveznost delodajalca, da prijavi delavca v zavarovanje prvi naslednji delovni dan po nastopu dela,
- ostrejšše sankcioniranje vsakršne diskriminacije, spolnega ali drugega nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu ter v teh primerih uvaja odškodninska odgovornost delodajalca;
- da se izboljša učinkovitost nadzora Inšpektorata RS za delo in zagotovi ustrezno sodno varstvo v primeru hujših kršitev, ob tem pa se širi pooblastila inšpektorjev za delo v zvezi z izdajo ureditvene odločbe v nekaterih primerih, v katerih do zdaj ni bila predvidena, in s tem zagotavlja večjo učinkovitost izvajanja inšpekcijskega nadzora,
- sankcije za kršitve, ki jih do zdaj ni predvideval, a so se pojavljale v praksi, hkrati pa prinaša tudi nekatere nove skladno s predlogom prenove ZDR,
- možnost za izrekanje globe v razponu.

### Stališče ZDS:

Uvodoma **ZDS protestira poimenovanju agencijskega dela z nazivom »novodobno suženjstvo«** v dokumentu, kot so vladna Izhodišča za reformo trga dela.

**Agencijsko delo** predstavlja **fleksibilno obliko zaposlovanja**, hkrati te agencije opravljajo posredovanje dela, zato **ZDS izpostavlja vprašanje, kakšno omejevanje tega dela pri delodajalcih je predvideno.**

**ZDS opozarja**, da je obstoječa rešitev v zvezi s **solidarno odgovornostjo pri prenosu dejavnosti** začasna, in da je bilo med socialnimi partnerji dogovorjeno, da se poišče **optimalnejša rešitev.**

**ZDS nasprotuje krajšanju roka za prijavo z 8 na 1 delovni dan**, saj ta v tako kratkem roku v praksi ni izvedljiva.

**ZDS nasprotuje odškodninski odgovornosti delodajalca** v primeru diskriminacije, spolnega nadlegovanja, trpinčenja na delovnem mestu, itd. – **zadostuje obstoječi civilni koncept odškodninske odgovornosti.**

ZDS izpostavlja vprašanje, za katere kršitve ZDR predvideva nove sankcije.

## 8. DOLOČITEV PRAVIC IZ DELA V SORAZMERNJU Z DELOVNIMI OBVEZNOSTMI PRI DELODAJALCU

*Vladna Izhodišča za reformo trga dela predvidevajo možnost izrabe dopusta v odvisnosti od trajanja zaposlitve v tekočem letu, maksimum letnega dopusta, ter v primeru, ko delodajalec delavcu začasno ne more zagotavljati dela, institut začasnega čakanja na delo z nižjim nadomestilom plače (70%).*

### Stališče ZDS:

**ZDS se strinja z dosledno izpeljavo sorazmernosti pri letnem dopustu. ZDS dodatno predlaga, da enak pristop uvede pri regresu za letni dopust.**

**ZDS se strinja s 70-odstotnim nadomestilom v primeru »začasnega čakanja na delo«, ob čemer opozarja na določitev osnove za nadomestilo (osnovna plača delavca).**

**ZDS se strinja z določitvijo maksimuma letnega dopusta.**

## 9. ODMOR MED DELOVNIM ČASOM

*Vladna Izhodišča za reformo trga dela predvidevajo izključitev odmora za malico iz delovnega časa, plačilo odmora pa se uredi v kolektivnih pogodbah.*

### Stališče ZDS:

**ZDS se strinja s predlogom, da se odmor več ne všteva v delovni čas, plačilo odmora naj se prepusti urejanju na ravni delodajalca.**

## 10. RAZPOREJANJE DELOVNEGA ČASA

### Stališče ZDS:

ZDS **ugotavlja**, da v Izhodiščih za reformo trga dela področje delovnega časa ostaja skoraj **nedotaknjeno**, delovni čas pa predstavlja temeljni element načrtovanja in prožnosti delovnega procesa.

ZDS **predlaga poenostavitve odrejanja režimov delovnega časa**, na način odrejanja dela, po koncu obdobja (6 ali 12 mesecev) pa se ugotavlja ali je prišlo do izravnave ali pa se ure plačujejo, kot nadure. **ZDS ob tem izpostavlja**, da podobne rešitve že vsebuje večje število kolektivnih pogodb dejavnosti, kljub izostanku zakonske podlage, kar kaže na dejansko potrebo po enostavnejši ureditvi delovnega časa.

## II. PREDLOGI ZDRUŽENJA DELODAJALCEV SLOVENIJE ZA SPREMEMBE DELOVNOPRAVNE ZAKONODAJE

### 1. Uvesti obveznost sprejetja ponujene ustrezne zaposlitve pri drugem delodajalcu

Podobna ureditev je že sprejeta v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove invalidu. Delodajalec namreč lahko invalidu, kateremu ne more zagotavljati dela pri sebi, ponudi ustrezno zaposlitev tudi pri drugem delodajalcu, seveda ob ohranitvi določenih garancij, ki so vezane na pravice iz naslova delovne dobe pri delodajalcu.

90.a člen ZDR se navedeni ureditvi približuje, vendar pa v praksi zaradi prostovoljnosti institut ne zaživi. Skladno z navedenim bi bilo potrebno ta institut, ob obstoječih pogojih, dopolniti z obveznostjo sprejetja ponudbe. Takšna ureditev sledi ne le načelu prožnosti, temveč tudi načelu ohranjanja zaposlitve in ne le varovanju (konkretnega) delovnega mesta (flexicurity).

Takšno ravnanje je v okviru obstoječega 90. člena ZDR že potrdilo tudi Vrhovno sodišče RS v sodbi VIII Ips 88/2006 in nadaljnjih. Kljub že ustavljeni sodni praksi predlagamo, da se v izogib nejasnostim, to možnost tudi izrecno uredi v novem zakonu. ZDS ocenjuje, da je zadevo mogoče alternativno urediti skozi drugačno opredelitev pojma ustreznosti zaposlitve ali pa z uvedbo obveznega sprejetja ponujene zaposlitve v okviru 90a. člena ZDR, torej tudi ob posredovanju zavoda za zaposlovanje.

Odklonitev dela pri drugem delodajalcu, ob ohranitvi garancij in pravic iz naslova kontinuitete zaposlitve pri delodajalcu naj ima enake posledice kot zavrnitev ustrezne zaposlitve v okviru veljavnega zakona.

### 2. Skrajšati odpovedne roke v vseh primerih odpovedi enotno na 30 dni (za primere odpovedi s strani delodajalca)

Skladno z ZDR (četudi se v sodni praksi Vrhovnega sodišča RS kažejo odkloni od navedenega pravila - VIII Ips 508/2008 in ostale) mora biti odpovedni razlog podan ob podaji odpovedi in ne šele ob poteku odpovednega roka. Dosledno upoštevanje navedenega pomeni, da delavcu ni mogoče zagotavljati dela ves čas odpovednega roka, kljub temu, da je delavec v delovnem razmerju, kar pomeni, da ima še vedno določene pogodbe obveznosti – obveznost opravljanja dela (VIII Ips 96/2010).

30-dnevni odpovedni rok je primeren, da se opravi »predaja poslov« in delovnih sredstev ter se delavcu omogoči izraba letnega dopusta, ki mu je še preostal. Mednarodni dokumenti določajo, da je potrebno določiti za primer odpovedi pogodbe o zaposlitvi primeren rok, za katerega pa ni potrebno (tako kot velja za odpravnino in pravice na zavodu), da je sorazmeren s trajanjem delovnega razmerja. Kljub stališčem v zvezi z odpovednimi roki z

vidika Evropske konvencije o človekovih pravicah izpostavljam, da je potrebno pravice ob prenehanju delovnega razmerja (z vidika primernosti) presoјati kot celoto; ob odpravnini in trajanju nadomestila na zavodu za zaposlovanje.

### 3. Odpoved iz razloga nesposobnosti razširiti na neizpolnjevanje zdravstvenih kriterijev za opravljanje dela oziroma dodati kot zakonski primer suspenza pogodbe o zaposlitvi

Obstajajo primeri, ko zdravnik medicine dela ugotovi delavčevu začasno (ki jo »trajajoče« podaljšuje) nezmožnost za delo, zaradi česar delavec ne opravlja dela, hkrati pa takšno stanje ni bolezen, zaradi česar delavec ne pridobi pravice do odsotnosti po ZVZZ. Takšen delavec je lahko tudi trajno v breme delodajalca, kadar invalidski postopki ne stečejo oziroma invalidnost ni priznana, delodajalec pa mora takšnemu delavcu plačevati 100-odstotno nadomestilo.

*Primer: Malo avtobusno podjetje zaposluje 4 delavce. Pri dveh ugotovijo epilepsijo (ki ni razlog za bolniško odsotnost) in ne more več voziti avtobusa. Delavec prejema 100% nadomestilo v breme delodajalca, s čemer je ogrožen obstoj delodajalca in ostalih delovnih mest v podjetju.*

V tem primeru ZDS predlaga, naj se stanje obravnava na sledeč način (navedeno alternativno oziroma kaskadno):

- Ali kot možnost ponudbe nove zaposlitve, ali odreditev začasnega drugega dela brez spremembe pogodbe, tudi za neustrezno delo, vendar primerno omejitvam - stanju delavca, z/brez odpravnine (za čas neizpolnjevanja pogojev ali trajno);
- Ali kot razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi (nezmožnost za opravljanje dela – po mnenju strokovnjakov tudi nesposobnost tu ne bi bila neustrezna) – preko določitve novega odpovednega razloga ali preko ponovne (tako ZDR 90'– Ur. l. RS, št. 14/1990 in dalje) določitve izpolnjevanja zdravstvenega pogoja, kot (pod)zakonskega pogoja za opravljanje dela;
- Ali kot razlog za suspenz (lahko se kot pogoj dodajo časovni elementi trajanja, prekinitev, omejitev).

## 4. Prožnejše zaposlovanje

### 4.1. Zagotoviti delodajalcu možnost zaposlitve delavca, ki ne izpolnjuje pogojev, vendar ima potrebna znanja in izkušnje:

Potrebno je omogočiti tudi zaposlovanje »po znanju in kvalifikacijah«, ne le po pridobljeni izobrazbi. S tem se omogoči prožnost delodajalca ter omogoči zaposlitev osebam, ki so pridobile usposobljenost po programih NPK, ali pa so morda znanja pridobile na druge neformalne načine in izpolnjujejo morebitne zakonske pogoje. To je tudi pogoj za to, da sistem NPK in morebitno nadaljnje priznavanje neformalnih znanj sploh »zaživi«. Takšna

omejitev v zasebnem sektorju ni potrebna, saj delodajalca vodijo ekonomski interesi. Varstvo neizbranega kandidata za primer diskriminacije naj ostane v okviru veljavnega zakona.

#### 4.2. Skrajšanje rokov za prijavo na razpis:

**ZDS** kot bistveno izpostavlja tudi **dolžino rokov za prijavo na razpis**, ki sedaj znaša 5 dni, iz predloga pa niso razvidne morebitne spremembe. **ZDS predlaga skrajšanje na 1 dan**, če delodajalec ne določi daljšega roka.

### 5. Uvesti novo obliko odpovedi pogodbe o zaposlitvi na podlagi delodajalčeve diskrecije z odpravnino v primerni višini (v primerih, ko se delavcu hkrati ponudi druga ustrezna zaposlitev odpravnine ni)

Veljavni ZDR veže možnost odpovedi pogodbe o zaposlitvi le na utemeljene objektivizirane razloge. V praksi je določene okoliščine izjemno težko dokazati oziroma izkazati, delodajalcu pa predstavljajo razlog za obvezno ukrepanje.

Včasih delavec za delo ni primeren, četudi ne gre za nesposobnost v kontekstu ustaljene sodne prakse (ob tem opozarjamo tudi na izjemno visok prag za utemeljenost »nesposobnostnega« odpovednega razloga). Pri tej obliki odpovedi pogodbe o zaposlitvi bi šlo za odpoved pogodbe (vendar ne nujno za prenehanje delovnega razmerja) brez utemeljenega razloga in brez obrazložitve, poudarek pa bi bil na možnosti hitrega ukrepanja delodajalca in poenostavljenem postopku.

Odpoved brez razloga je možnost, ki bi bila posebej primerna v primeru prezaposlitve delavca na drugo delovno mesto oziroma vrsto del, če se na obstoječem delovnem mestu ne bi izkazal oziroma za obstoječe delo ne bi bil primeren. S tem bi se mu omogočilo zaposlitev na delu, za katerega je primernejši in bi zato lahko dosegal tudi boljše rezultate.

Ob tem opozarjamo na sprejemljivost te možnosti tudi v okviru 4. člena Konvencije 158 MOD. Delavec namreč ostane v delovnem razmerju (na podlagi nove pogodbe), s čimer se mu zagotovi najvišja stopnja varnosti, ki jo predstavlja delovno razmerje. Na sprejemljivost odpovedi brez razloga (tudi brez ponudbe nove pogodbe) kaže tudi predlog MDDSZ, v zvezi z enotno pogodbo za nedoločen čas, in sicer v delu, ki se nanaša na poskusno obdobje.

### 6. Poenostavitev postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi

#### 6.1. Poenostavitev vročanja pisanj v zvezi z odpovedjo

Delodajalec je dolžan narediti vse, da pisanje vroči, izogibanje s strani delavca ali posledice opustitve obveznosti obveščanja s strani delavca pa ne smejo bremeniti delodajalca. Vročanje po ZPP (87. ZDR) traja tudi do 19 dni, pri čemer delodajalec ni varovan pred rizikom, delodajalcu ne-sporočene, spremembe naslova delavca ali navedbe lažnega naslova

(ustrezne formalne sankcije v ta namen niso predvidene oziroma jih tudi ni mogoče pravočasno izvesti). V takšnem primeru mora delodajalec po ZPP ugotavljati dejanski naslov delavca. V ta namen mora predhodno izkazati pravni interes, nato pa na tej osnovi zahtevati posredovanje podatkov iz Centralnega registra prebivalcev. Postopek pridobivanja podatkov bistveno presega 30 oziroma 60 dni kolikor znaša rok za ukrepanje celo v primeru najhujših kršitev s strani delavcev. S tem se zamudi prekluzivni rok za podajo odpovedi pogodb o zaposlitvi, v primeru razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga pa to za delodajalca pomeni dodatno breme plačila nadomestila z vsemi pripadajočimi obveznostmi.

Ob tem ZDS izpostavlja tudi izjemne težave delodajalcev pri vročanju po ZPP v povezavi s predpisanimi obrazci, ki jih je izjemno težko dobiti, v nadaljevanju pa še težje oddati (na pošti navadno trdijo, da lahko takšna pisanja vroča oziroma odpremi le sodišče).

**ZDS predlaga:** V skladu s Konvencijo 158 MOD mora delodajalec delavcu v določenih primerih omogočiti zagovor. Menimo, da je ta obveznost izpolnjena tudi z vročitvijo vabiloma na zagovor v kakršnikoli obliki, ki jo delodajalec lahko v primeru spora dokaže (v vsakem primeru nosi breme vročitve). Za tek rokov naj se določi presumpcija vročitve v 5 dneh od odpreme. Možnost vročitve v prostorih delodajalca naj se ohrani. Enak postopek vročanja in predlagana presumpcija vročitve naj veljata tudi za postopke vročanja odpovedi.

## 6.2. Ukinitvev določenih korakov v postopku odpovedi pogodbe o zaposlitvi

V skladu s sodno prakso **izostanek obvestila o nameravani odpovedi** pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ne more vplivati na zakonitost odpovedi. ZDS predlaga, da se v skladu s sodno prakso ta korak izpusti tudi v zakonu. V skladu s Konvencijo 158 MOD opozorilo pred odpovedjo iz krivdnega razloga ni potrebno, zato predlagamo, da se dopusti možnost odpovedi brez predhodnega opozorila, pri čemer ostaja odpovedni rok (ne gre za izredno odpoved).

## 6.3. Poenostavitev postopkov pri presežnih delavcih

**Pri presežnih delavcih** naj se poenostavi določbe, ki nalagajo pripravo **programa** razreševanja presežnih delavcev, tako da se kot pogoj določi le prvi ali drugi odstavek 96. člena ZDR.

Ukinejo se naj **kriteriji za določitev presežnih delavcev**, ki naj se določajo na ravni podjetja, lahko tudi tekom samega postopka.

Obveznost sodelovanja predstavnikov delavcev v postopku naj se **omeji ali na svet delavcev ali na sindikat** v podjetju. Sedaj sta namreč v postopek vključena oba zaradi česar (predvsem roki po ZSDU) se postopek bistveno podaljšuje.

#### 6.4. Ukinitve objektivnih rokov za podajo odpovedi kjer so ti še določeni

V primeru krivdne odpovedi oziroma izredne odpovedi naj se ohrani le subjektivni rok, torej rok za podajo odpovedi, ki prične teči z dnem ko se delodajalec z njim seznaní. Kot primer navajamo ponareditev listine, ki je pogoj za zaposlitev (spričevala). V takšnem primeru je zaupanje zagotovo porušeno do te mere, da nadaljevanje delovnega razmerja ni več mogoče. Ob tem izpostavljamo, da je delavec s takšnim nezakonitim ravnanjem delodajalca izpostavil odgovornosti za prekršek (kršitev določb 20. člena ZDR).

#### 6.5. Omejitev varstvenih določb v primeru poslovnega razloga, v ločenih organizacijskih / poslovnih enotah

Varovane kategorije naj ne bodo varovane v primeru, če se ukinja ločena enota, ločen proizvodni obrat, ali podobno (naj se določi analogija prenehanju delodajalca v primerih ukinitve enote). Veljavni ZDR namreč določa, da delavci, ki spadajo v kategorije delavcev, ki so varovani pred odpovedjo iz poslovnega razloga, varstva ne uživajo v primeru prenehanja delodajalca, enako pa ne velja za primer ukinitve posamezne profitne enote delodajalca, poslovalnice, oddelka ali druge organizacijske enote. V tem primeru pogosto prihaja do težav, ker varovanim delavcem v primeru ukinitve ene enote, delodajalec resnično ne more zagotoviti ustrezne zaposlitve. Neustreznost je lahko v pogojih zaposlitve ali pa v oddaljenosti (ZDR-A: pogoj da vožnja v obe smeri ne traja več kot 3 ure). V takšnem primeru za delavca ni ustrezne zaposlitve, odpovedati pa mu pogodbe ne sme. Delavec tako ostane zaposlen v poslovni/ organizacijski enoti, ki več ne obstaja.

**Primer:** imam trgovino v Kranjski gori, Kopru in Murski soboti, nakar se odločim zapreti trgovino v MS, kjer imam zaposlenega tudi starejšega delavca. Tega ne morem »prezaposliti« v KG ali KP, ker zaposlitev ni ustrezna in je ni dolžan sprejeti. Takšnemu delavcu moram plačevati 100-odstotno nadomestilo, ker mu ne morem zagotavljati dela do njegove upokojitve.

## 7. Zagotovitev varnosti delodajalcu v postopkih odpovedi

### 7.1. Štejejo naj le pravočasno predložena dokazila

Pogosto se dogaja (predvsem v primerih neupravičenih odsotnosti), da delavec šele na sodišče, po že izvedeni odpovedi, prinese dokazila o upravičenosti njegovega izostanka zaradi česar odpoved postane nezakonita. Glede na to, da se ima delavec možnost o kršitvi zagovarjati (obvezen zagovor) ter obveznost obveščanja o vseh relevantnih okoliščinah (34. člen ZDR), je lahko **zadnji rok za predložitev dokazil** o tem, da ravnanje ni predstavljalo kršitve rok, **zagovor**. Zakonitost ravnanja delodajalca se more vezati le na okoliščine, ki so bile delodajalcu (tudi zaradi aktivnega ravnanja delavca) znane najkasneje v trenutku podaje odpovedi. Primeri, ko delavec noče predložiti dokazil, zaradi česar je utemeljeno mogoče sklepati na kršitev, nikakor ne smejo biti v breme delodajalca. Nobena stranka (delodajalec)

namreč ne sme biti dolžna nositi posledic opustitve zakonskih obveznosti (34. člen ZDR) nasprotne stranke, saj bi bilo to v neskladju z načelom vestnosti in poštenja.

## **7.2. Breme spremembe naslova oziroma navajanja lažnega naslova za vročanje ne sme biti v breme delodajalca**

V kolikor vročitev na naslov delavca iz PoZ (ali pisno sporočen naslov) ni možna, naj se določi zakonska domneva vročitve po 5 dneh od odpreme, četudi je naslovník neznan. Delodajalec namreč ne sme biti dolžan nositi posledic opustitve zakonskih obveznosti (34. člen ZDR) delavca, saj bi bilo to v neskladju z načelom vestnosti in poštenja.

## **7.3.**

**ZDS predlaga časovno omejitev varstva delavk, ki dojijo otroka**, pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, na eno leto po porodu.

## **8. Spodbujanje zaposlovanja starejših delavcev**

### **8.1. Varstvo pred odpovedjo**

ZDS predlaga, da **varstvo pred odpovedjo** pogodbe o zaposlitvi za starejše delavce **ne velja v primeru, ko delodajalec na novo zaposli starejšega delavca, ki takšne pogoje že izpolnjuje**. Omejitev varstva pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi bi veljala tri leta po zaposlitvi delavca iz prejšnjega stavka.

### **8.2. Odpravnina ob upokojitvi**

ZDS predlaga, da v primeru ko delodajalec **na novo zaposli starejšega delavca**, takšnemu delavcu določeno obdobje po zaposlitvi **ne pripada odpravnina ob upokojitvi**.

## **9. Vzpostaviti zakonsko podlago za pridobitev določenih podatkov, ki so potrebni za izpolnjevanje obveznosti delodajalca in postopkov, ki jih izvaja delodajalec**

Potrebno je vzpostaviti zakonsko podlago za pridobitev določenih podatkov, ki so potrebni za izpolnjevanje obveznosti delodajalca in postopkov, ki jih izvaja delodajalec (vsaj navedeno):

- **Podatki o prvem datumu upokojitve** – potrebno za varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi; posebej pomembno je tudi v kontekstu spremenjene opredelitve starejšega delavca tudi v povezavi z režimi delovnega časa (neenakomerna prerazporeditev, nadure, nočno delo...);
- **Podatki o režimu gibanja in zdravljenja delavca** (ne pa o diagnozi) – za presojo obstoja odpovednega razloga (izredna odpoved / ZDR 111/1/8);

- **preverjanje alkoholiziranosti / drog** – pravica do informacije – le tako lahko delodajalec učinkovito zagotavlja varnost pri delu v skladu z obveznostmi po ZVZD-1 in po potrebi sankcionira najbolj grobe kršitve.

## 10. Uvedba dodatnih primerov dopustnosti sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas

### 10.1 Dodatni primeri sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas

Poleg obstoječih primerov dopustnosti sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas ZDS predlaga še:

- **Za čas predaje poslov:** pomembno predvsem ob dejstvu, da čas predaje poslov po vrnitvi delavca, ki je bil nadomeščen, nazaj na delo ni pravno urejen (pri tem naj veljajo glede trajanja drugačne časovne omejitve – primeren rok za predajo poslov),
- zaradi **zagotovitve izrabe presežkov ur delavcev oziroma koriščenja letnega dopusta** pri delodajalcu,
- v primeru **delodajalcev prvih treh letih poslovanja** – na ta način naj se pomaga spodbujati zaposlovanje v novoustanovljenih družbah in zmanjšanje bremen teh delodajalcev povezanih z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi,
- kadar gre za zagotavljanje dela delavcev drugemu uporabniku preko agencije.

### 10.2 Možnost sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas brez odpovedi obstoječe pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas – mirovanje pravic po pogodbi

ZDS predlaga uvedbo možnosti **sklenitve pogodbe za določen čas brez odpovedi stare pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas** (ta v času veljavnosti PoZ za določen čas le **miruje**):

- v primeru začasno povečanega obsega dela (na določenih delovnih procesih),
- za čas mandata že zaposlene osebe – po prenehanju mandata se vrne na staro delovno mesto oziroma vrsto delo,
- v primeru izpolnjevanja obveznosti po tretjem odstavku 189. člena ZDR – obveznost zagotovitve drugega dela noseči delavki, če se z začasno prilagoditvijo pogojev dela ali prilagoditvijo delovnega časa ni možno izogniti nevarnosti za zdravje delavke ali zdravje otroka,
- v primeru nadomeščanja začasno odsotnega delavca - po vrnitvi delavca, ki je bil nadomeščen, se vrne na staro delovno mesto oziroma vrsto del,
- v primeru izvrševanja dela, ki po svoji naravi traja določen čas – po prenehanju dela se vrne na staro delovno mesto oziroma vrsto del,
- v primeru preizkusa delavca za drugo delo, preden se mu ponudi nova pogodba za nedoločen čas,
- v primeru sklenitve pogodbe o zaposlitvi z agencijo, ki posreduje delo delavcev uporabnikom,
- in ostalih podobnih primerih.

## 11. Poenostavitev sistema delovnega časa

### 11.1. Poenostavitev odrejanja režimov delovnega časa

Ob zavedanju, da referenčnega obdobja začasne prerazporeditve delovnega časa ni mogoče zakonsko podaljšati na 12 mesecev, ZDS predlaga možnost odrejanja delovnega časa brez konkretne specifikacije oblike odreditve delovnega časa (prerazporeditev ali nadurno delo). Delavcu se odredi v določenem režimu (ob upoštevanju veljavni omejitev glede najdaljšega trajanja tedenskega delovnega časa, odmorov in počitkov...), po koncu 6 mesečnega izravnalnega obdobja (če ni s KP dogovorjen 12 mesečni izravnalni rok) pa se ugotovi, ali je delodajalec zagotovil izravnavo na povprečno delovno obveznost ali ne. V primeru, da je fond ur manjši, delodajalec plača razliko v obliki nadomestila, če pa je povprečni fond ur večji od 40 ur na teden se presežek ur (omejen z omejitvami, kot za nadurno delo) plača kot nadurno delo.

**11.2. Odprava omejitev za (vsaj nekatere) varovane kategorije glede odrejanja nekaterih režimov dela (še posebej kadar je takšen režim bistveni znak vsebine dela):** neenakomerna razporeditev delovnega časa, začasna prerazporeditev delovnega časa, nadurno delo, nočno delo...

## 12. Zagotavljanje dela delavcev drugim uporabnikom

### 12.1. Odprava časovnih omejitev

Odpravi naj se **enoletna omejitev dela delavca na istem delu pri istem uporabniku**. Takšna omejitev ni potrebna, prav tako pa tudi ne zagotavlja stabilnosti delovnega okolja za zaposlenega, ki je glede pravic, vezanih na opravljanje dela, popolnoma izenačen z zaposlenimi pri uporabniku. Z odpravo zadevne omejitve veljavnega 59. člena ZDR je pričakovati povečan obseg zaposlitev »agencijskih delavcev« za nedoločen čas, saj njihova zaposlitev in delo ne bosta več vezana na v naprej predvideno omejeno obdobje. Današnja omejitev zagotavljanja dela delavca uporabniku neprekinjeno ali s prekinitvami do enega meseca dalj kot eno leto, če gre za opravljanje istega dela z istim delavcem, je glavna ovira, da agencije za zaposlovanje ne zaposlujejo večjega števila delavcev za nedoločen čas. Praksa je pokazala, da 30% uporabnikov potrebuje agencijske delavce več kot 1 leto. Zaradi česar takšna omejitev povzroča rotacije, ki so nezaželene (ali po delovnih mestih ali pa med delodajalci). V primeru bolj konsistentne enake obravnave napotenih delavcev je taka omejitev nepotrebna.

**12.2. Jasna opredelitev pojma agencijskega dela ter jasna določitev oziroma razmejitev odgovornosti agencije in uporabnika**

Že v Zakonu o delovnih razmerjih je treba določiti, katere funkcije bo izvajala agencija in katere uporabnik. Skladno s to delitvijo se tudi že v ZDR definira odgovornost za izvajanje

določil ZDR znotraj posamezne funkcije (npr. varovanje zdravja pri delu, upoštevanje omejitev pri delovnem času...). Iz tega naslova je treba jasno določiti, da agencija delovnih mest za napotitve delavcev drugemu uporabniku ne sistematizira v svojem splošnem aktu (sistematizaciji). Skladno z delitvijo odgovornosti med agencijo in delodajalcem za izvajanje posameznih aktivnosti/funkcij, je treba ustrezno urediti v kazenskih določbah ZDR, kakšne so kazni v posameznih primerih za uporabnika in agencijo.

### **12.3. Opredeliti odgovornost uporabnika storitev zagotavljanja dela delavcev in agencij:**

Opredeliti je potrebno odgovornost uporabnika storitev zagotavljanja dela delavcev in agencij v primeru neizpolnjevanja pravic in dolžnosti napotenih delavcev, za katere je odgovoren uporabnik oziroma jih mora zagotavljati uporabnik (npr. delovni čas, VZD, varstvo pred diskriminacijo in trpinčenjem, usposabljanje...). Zakonsko opredeljena odgovornost uporabnika, da zagotavlja enako obravnavo napotenih delavcev bi omogočala dejansko enako obravnavo napotenih delavcev.

Vzpostaviti je potrebno sistem, ki bo uporabniku omogočil (posredno ali neposredno) preveriti, ali je agencija poravnala vse svoje obveznosti do delavcev, ki delajo pri uporabniku (neto izplačilo, prispevki, davki). Uporabnik naj ima vpogled v zagotavljanje vsaj minimalnih finančnih pravic delavcev s strani agencije, saj kršitve agencije neposredno prizadenejo ugled uporabnika, delno pa tudi agencije.

### **12.4. Uporabnik naj bo odgovoren za skrbno izbiro agencije**

Uporabnik naj bo odgovoren za skrbno izbiro agencije, ki mu bo zagotavljala napotene delavce, in že ob njeni izbiri ter kasneje ves čas sodelovanja od agencije zahtevati zagotovila, da bo v celoti izvajala vse obveznosti do delavcev. S tem bi v veliki meri odpadla možnost, da delavci za opravljeno delo ne prejmejo plačila. S tem bi se dodatno omejevalo najemanje delavcev preko nezanesljivih agencij, ki ne spoštujejo minimalnih zakonskih predpisov.

### **12.5. Izenačitev pravic agencijskih delavcev pri uporabniku in zaposlenih pri uporabniku:**

Direktiva 2008/104/ES določa, da so osnovni delovni pogoji in pogoji zaposlitve delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, v času njihove napotitve v podjetju uporabniku vsaj takšni, kot bi bili pogoji, ki bi se uporabili, če bi jih zadevno podjetje zaposlilo neposredno na isto delovno mesto oziroma vrsto del.

V prenovljeni zakonodaji je treba jasno določiti, do katere ravni se zahteva enaka obravnava. Naj se vzpostavi zakonska obveznost uporabnika, da redno zagotavlja agenciji ažurne podatke za enako obravnavo.

## 12.6. Agencijam omogočiti zaposlovanje tujcev:

Sedanja ureditev, ki določa delovanje agencij za zaposlovanje ni ustrezna. Na trgu agencij za zaposlovanje poslujejo številni špekulantski subjekti, ki delujejo bodisi v škodo delavcev ali države. Njihov nastanek je omogočila neustrezna zakonodaja, ki določa prestroge in mestoma nesmiselne omejitve za kontinuirano delovanje resnih agencije za zaposlovanje, po drugi strani pa vsebuje povsem nezahtevne pogoje za pridobitev statusa agencije. Večjo varnost za napotene delavce, uporabnike in državo bi dosegli, če bi od agencij zahtevali bodisi znatno višji ustanovni kapital, ali obvezno zavarovanje odgovornosti (po vzoru npr. ureditve zavarovalnih posredniških družb) oz. ustrezno visoke bančne garancije (tako ureditev poznajo tudi določene druge države, pa tudi določene druge dejavnosti v Sloveniji). Dodatni izziv so delavci, ki so zaposleni pri agencijah za zaposlovanje v drugih državah EU in so napoteni na delo v Slovenijo. Doseči je treba tako ureditev, da ti delavci (pa najsaj bodo slovenski državljani ali državljani drugih članic EU) ne bodo predstavljali ovire za zaposlovanje delavcev v Sloveniji. Dogaja se namreč, da so ti delavci bistveno cenejši, nihče pa ne vrši nadzora nad izvajanjem pravic teh napotnih delavcev. Natančno bi bilo treba določiti tudi, katere pravice veljajo za te delavce. Agencije iz drugih držav, ki izvajajo storitve zagotavljanja delavcev v Sloveniji, bi morale mesečno predložiti dokazila o spoštovanju delovnopравne ureditve – predložitev pogodb o zaposlitvi, dokazila o izplačani plači in prispevkih....

Ker se špekulantske agencije, ki jih je tudi zelo težko nadzirati, povezujejo z migrantskimi delavci, je treba odpraviti omejitev, da agencija za zaposlovanje ne sme posredovati dela ne-EU državljanom oz. zanje ne sme pridobiti delovnega dovoljenja.

**ZDS zato predlaga, da se agencijam za zaposlovanje omogoči pridobivanje delovnih dovoljenj pod enakimi pogoji, kot veljajo za druge delodajalce.**

## 12.7. Javno zasebno partnerstvo na področju zaposlovanja:

Agencije za zaposlovanje so stičišče posameznikov, ki iščejo delo oz. zaposlitev ter delojemalcev. Kot take so agencije poslovno in ne samo načelno zainteresirane za čim hitrejšo izenačevanje presežkov na eni s pomanjkanji na drugi strani. Mnogo kandidatov je potrebno motivirati in usmerjati. Aktivnosti, ki jih agencije izvajajo, so strokovne in učinkovite, partnerstva med Zavodom za zaposlovanje in agencijami za zaposlovanje pa bi še povečala zaposlitvene možnosti brezposelnih oseb in posledično zmanjševala brezposelnost. Najboljši učinek je dosežen, ko so naloge razdeljene med subjekte javnega in zasebnega značaja. S prenosom dela obveznosti do nezaposlenih na agencije, bi se servis podpore pocenil, saj bi agencije zaradi lastnih interesov hitreje povezovale izobraževanje in motiviranje z zaposlovanjem.

Urediti je potrebno okvire za kandidiranje za sredstva za spodbujanje zaposlovanja za agencije. Sedaj so agencije pogosto izločene že z dejansko napisanimi pogoji, še večkrat pa so pogoji po vsebini taki, da jih agencija ne more izpolniti. Značilnost agencij je, da začnejo s kratkotrajnim zaposlovanjem, ki prerase v srednjeročno in lahko postane dolgoročno. Ko bi zaposlitev postala srednjeročna in kasneje ko postane dolgoročna, bi morala biti agencija spodbujena za dosežen rezultat. S tem ukrepom bi še dodatno znižali brezposelnost.

### 13. Delovanje Komisije za ugotavljanje podlag za odpoved pogodbe o zaposlitvi invalidom

Dopolni naj se Pravilnik o načinu dela Komisije za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi. Nevezanost na roke za sprejem mnenja povzroča dolgotrajnost odločanja, ki v mnogih primerih bistveno preseže štiri mesece. **ZDS predlaga določitev največ dvomesečnega roka za sprejem mnenja o popolni delodajalčevi vlogi.** Določitev roka za sprejem odločitve in upoštevanje postavljenega roka bi povečala možnost načrtovanja procesov pri delodajalcu ter zmanjšala finančno obremenitev, do katere prihaja zaradi dolgotrajnega odločanja o vloženih popolnih vlogah.

### 14. Odprava nedorečenosti in nejasnosti v zakonu

- Določitev trenutka zapadlosti odpravnine v plačilo / tudi za odmero,
- Obravnava sprememb relevantne delovne dobe v času odpovednega roka in vpliv na pravice iz naslova prenehanja delovnega razmerja,
- Učinkovanja zadržanja odpovedi: jasneje določiti na kaj učinkuje in od katerega trenutka / pogoja dalje tečejo roki,
- Sprememba okoliščin za odmero letnega dopusta med koledarskim letom,
- Določitev varovanega sindikalnega zaupnika, kadar dogovor iz 210. člena ZDR med delavcem in delodajalcem ni sklenjen,
- Izrecna določitev možnosti izdaje obračuna plače delavcu v elektronski obliki,
- ostalo...

### 15. Enotne osnove za nadomestila in odpravnine

Osnovo za vsa nadomestila, ki jih opredeljuje ZDR, ter za odpravnine je potrebno določiti enotno - kot **odstotek od osnovne plače zaposlenega.**

### 16. Sprememba kraja ne sme avtomatično vplivati na povišanje povračila stroškov prevoza

ZDS predlaga, da sprememba kraja, od koder delavec prihaja na delo, **ne vpliva avtomatično na povišanje povračila stroškov prevoza** brez ustrezne spremembe pogodbe o zaposlitvi.

### 17. Odsotnost z dela zaradi bolezni ali poškodbe izven dela

**Skrajšati** je potrebno število dni odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe izven dela za katere izplačuje delodajalec nadomestilo plače v svoje breme (sedaj do 30 delovnih dni) **oziroma uvesti »čakalne dneve«** (od 1 do 3 čakalnih dni) brez nadomestila plače za primer odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe izven dela.

## **18. Poenostaviti izračun regresa za letni dopust ter nadomestil**

Poenostaviti je potrebno izračun regresa za letni dopust ter nadomestil – izračuni so nepregledni, težko razumljivi, administrativno zahtevni.

## **19. Sorazmernost regresa za letni dopust**

Tako kot je predlagana ureditev letnega dopusta skladno s trajanjem zaposlitve v tekočem letu, naj se uredi tudi regres za letni dopust.

## **20. Uvedba možnosti elektronske plačilne liste**

V dobi e-poslovanja je potrebno urediti tudi možnost elektronskih plačilnih list (intranet aplikacije, PDF, ipd.).

## **21. Prožnejša ureditev dela na domu**

ZDS predlaga, da se s spremembo Zakona o dohodnini zviša vrednostni prag za obdavčitev nadomestila za uporabo lastnih sredstev pri delu na domu z dosedanjih 5 % mesečne plače delavca oz. največ 5 % povprečne mesečne plače zaposlenih v Sloveniji na največ 30 % povprečne mesečne plače v Sloveniji.