



REPUBLIKA SLOVENIJA

MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO IN SOCIALNE ZADEVE

www.mddsz.gov.si, e: gp.mddsz@gov.si

Kotnikova ulica 5, 1000 Ljubljana

t: 01 369 77 00, f: 01 369 78 32

Številka: 0070-6/2010

Ljubljana, dne 11. 6. 2010

EVA 2010-2611-0030

GENERALNI SEKRETARIAT VLADE
REPUBLIKE SLOVENIJE

Gp.gs@gov.si

**ZADEVA: PREDLOG ZAKONA O SPREMEMBAH IN DOPOLNITVAH ZAKONA O
DELOVNIH RAZMERJIH – predlog za obravnavo**

1. Predlog sklepov vlade:

Na podlagi drugega odstavka 2. člena Zakona o Vladi Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 24/05 – uradno prečiščeno besedilo in 109/08) je Vlada Republike Slovenije na ...seji dne....sprejela naslednji

SKLEP

»Vlada Republike Slovenije je določila besedilo Predloga zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih in ga posreduje Državnemu zboru Republike Slovenije s predlogom za sprejetje po skrajšanem postopku.«

Mag. Helena Kamnar
GENERALNA SEKRETARKA

Sklep prejmejo:

- Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve
- Generalni Sekretariat Vlade Republike Slovenije

Priloge:

- predlog zakona
- mnenje Službe Vlade republike Slovenije za zakonodajo
- mnenje Ministrstva za javno upravo

2.a Osebe, odgovorne za strokovno pripravo in usklajenost gradiva:

Peter POGAČAR, generalni direktor

2.b Predstavniki vlade, ki bodo sodelovali pri delu Državnega zbora:

- dr. Ivan SVETLIK, minister
- dr. Anja KOPAČ MRAK, državna sekretarka
- Peter POGAČAR, generalni direktor
- Irena BEČAN, sekretarka

3. Gradivo se sme objaviti na svetovnem spletu:		DA
4.a Predlog za obravnavo predloga zakona po nujnem oziroma skrajšanem postopku v Državnem zboru RS z obrazložitvijo razlogov:		
Predlagatelj predlaga Državnemu zboru Republike Slovenije sprejem novele ZDR po skrajšanem postopku v skladu s prvim odstavkom 142. člena Poslovnika Državnega zbora, saj gre za manj zahtevne spremembe in dopolnitve zakona ter spremembe in dopolnitve v zvezi z uskladitvijo zakona z odločbo Ustavnega sodišča Republike Slovenije (U-I-284/06 z dne 1.10.2009). Ustavno sodišče Republike Slovenije je v postopku za preizkus pobude Združenja svetov delavcev slovenskih podjetij, Sveta delavcev družbe Iskraemeco in Sveta delavcev družbe Adria Airways namreč ugotovilo, da so tretji odstavek 8. člena, 84. in 85. člen Zakona o delovnih razmerjih (v nadaljnjem besedilu: ZDR) v neskladju z načelom enakosti pred zakonom iz drugega odstavka 14. člena Ustave Republike Slovenije. Ker bi razveljavitev izpodbijanih določb povzročila, da s splošnim aktom delodajalca ne bi bilo mogoče določiti pravic, ki bi bile za delavce ugodnejše od tistih, ki jih določa zakon oziroma kolektivna pogodba, oziroma, ker bi v postopku po 84. in 85. členu ZDR ostali brez varstva pravic tudi tisti delavci, ki so člani sindikata, je Ustavno sodišče Republike Slovenije sprejelo ugotovitveno odločbo in za odpravo neskladnosti določilo rok devetih mesecev. Ob upoštevanju ocene mednarodnih institucij (OECD) in primerjalnih prikazov ureditve dolžine odpovednih rokov in višine odpravnin v drugih evropskih državah ter v povezavi s predvidenimi rešitvami v zakonodaji s področja urejanja trga dela, je potreben tudi poseg v ureditev odpovednih rokov in odpravnin v slovenskem zakonu.		
4.b Predlog za skrajšanje poslovnih rokov z obrazložitvijo razlogov:		
/Navedi razloge/		
5. Kratek povzetek gradiva		
S predlaganim Zakonom o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih se zaradi načela enakosti pred zakonom zagotavlja možnost delavcev, ki niso sindikalno organizirani, da prek sodelovanja drugih predstavnikov delavcev, ki so izbrani po posebnem, zakonsko določenem postopku, sodelujejo v postopku sprejemanja splošnega akta delodajalca, s katerim se določajo pravice, ki so sicer predmet urejanja kolektivnih pogodb (sprememba 8. člena ZDR). Prav tako se s spremembami želi zagotoviti varstvo pravic vseh delavcev, ne glede na njihovo članstvo v sindikatu, tudi v postopku odpovedi pogodbe o zaposlitvi (sprememba 83., 84. in 85. člena in posledično 229. člena ZDR). Predlagano je skrajšanje minimalnih zakonsko določenih odpovednih rokov v primerih dolgotrajnejših zaposlitev, ter znižanje višine odpravnin v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi za približno 20 odstotkov.		
6. Presoja posledic		
a)	na javnofinančna sredstva v višini, večji od 40 000 EUR v tekočem in naslednjih treh letih	NE
b)	na usklajenost slovenskega pravnega reda s pravnim redom Evropske unije	NE
c)	administrativne posledice	NE
č)	na gospodarstvo, posebej na mala in srednja podjetja ter konkurenčnost podjetij	DA

d)	na okolje, kar vključuje tudi prostorske in varstvene vidike	NE
e)	na socialno področje	DA
f)	na dokumenta razvojnega načrtovanja: - na nacionalne dokumente razvojnega načrtovanja, - na razvojne politike na ravni programov po strukturi razvojne klasifikacije programskega proračuna - na razvojne dokumente Evropske unije in mednarodnih organizacij	NE

7.a Predstavitev ocene finančnih posledic, višjih od 40 000 EUR

/samo, če izbere DA pod točko 6a)/

I. Ocena finančnih posledic				
	Tekoče leto (t)	t+1	t+2	t+3
Predvideno povečanje (+) ali zmanjšanje (-) prihodkov državnega proračuna				
Predvideno povečanje (+) ali zmanjšanje (-) prihodkov občinskih proračunov				
Predvideno povečanje (+) ali zmanjšanje (-) odhodkov državnega proračuna				
Predvideno povečanje (+) ali zmanjšanje (-) odhodkov občinskih proračunov				
Predvideno povečanje (+) ali zmanjšanje (-) obveznosti za druga javna finančna sredstva				
II. Pravice porabe za izvedbo predlaganih rešitev so zagotovljene po naslednjih proračunskih postavkah (PP) s predvidenimi zneski:				
Šifra PP	Ime proračunske postavke	Ime proračunskega uporabnika	Znesek za tekoče leto (t)	Znesek za t+1
SKUPAJ:				
Manjkajoče pravice porabe se bodo zagotovile s prerazporeditvijo iz naslednjih PP:				
Šifra PP	Ime proračunske postavke	Ime proračunskega uporabnika	Znesek za tekoče leto (t)	Znesek za t+1
SKUPAJ:				
Načrtovana nadomestitev zmanjšanih prihodkov oz. povečanih odhodkov proračuna:				
Novi prihodki			Znesek za tekoče leto (t)	Znesek za t+1

SKUPAJ:					
7.b Predstavitev ocene finančnih posledic, nižjih od 40 000 EUR					
Novela ZDR znižuje stroške delodajalcev pri odpuščanju delavcev in nima vpliva na sredstva državnega proračuna.					
8. Predstavitev sodelovanja javnosti					
Gradivo je bilo predhodno objavljeno na spletni strani predlagatelja				DA	
/Če NE, navesti razlog za ne objavo:/					
/Če DA:					
Datum objave: 5.3.2010 do 5.4.2010					
V razpravo so bili vključeni:					
- združenja sindikatov in delodajalcev (člani ESS)					
Mnenja, predloge, pripombe so podali:					
- združenja sindikatov in delodajalcev (člani ESS) - Združenje svetov delavcev Slovenije					
Upoštevani so bili:					
- v celoti - v pretežni meri - <u>delno</u> - niso bili upoštevani, poročilo je bilo dano.....					
Bistvena odprta vprašanja:					
- pripombe Združenja svetov delavcev Slovenije bodo obravnavane v okviru sistemskih sprememb zakona o delovnih razmerjih					
—					
Javnost je bila vključena v pripravo gradiva v skladu z Zakonom o....., kar je razvidno v predlogu predpisa./					
9. Predstavitev medresorskega usklajevanja					
Gradivo je bilo poslano v medresorsko usklajevanje:					
- vsem ministrstvom - Službi Vlade RS za zakonodajo					
Datum pošiljanja: 4.5.2010					
Gradivo je usklajeno:			V <u>celoti</u> s Službo Vlade Republike Slovenije za zakonodajo in Ministrstvom za promet. Ministrstvo za zdravje, Ministrstvo za finance, Ministrstvo za notranje zadeve, Ministrstvo za pravosodje in Služba Vlade Republike Slovenije za lokalno samoupravo in regionalno politiko niso imeli pripomb.		
			Bistvena odprta vprašanja: - pripombe Ministrstva za javno upravo, vezane na oceno administrativnih stroškov sicer niso zajete v predlogu zakona, ki naj bi se sprejel po skrajšanem postopku, vendar je bilo dogovorjeno, da bodo pripombe obravnavane in ustrezno upoštevane v okviru sistemskih sprememb Zakona o delovnih razmerjih.		
10. Gradivo je lektorirano				NE	

11. Zahteva predlagatelja za		
a)	obravnavo neusklajenega gradiva	NE
b)	za nujnost obravnave	NE
c)	obravnavo gradiva brez sodelovanja javnosti	NE
12. Pri pripravi gradiva so bile upoštevane zahteve iz Resolucije o normativni dejavnosti		DA
13. Gradivo je uvrščeno v delovni program vlade		DA
14. Gradivo je pripravljeno na podlagi sklepa vlade št. ... z dne ...		
Dr. Ivan SVETLIK MINISTER		

PRILOGA:

- jedro gradiva

ZAKON
O SPREMEMBAH IN DOPOLNITVAH ZAKONA O DELOVNIH RAZMERJIH

I. UVOD

1. OCENA STANJA IN RAZLOGI ZA SPREJEM PREDLOGA ZAKONA

Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02, 79/06- ZZZPB-F, 46/07-odl.US, 103/07in 45/08-ZArbit; v nadaljnjem besedilu: ZDR) v tretjem odstavku 8. člena določa, da se lahko v primeru, če pri posameznem delodajalcu ni organiziranega sindikata, s splošnim aktom delodajalca določijo pravice, ki se v skladu s tem zakonom urejajo v kolektivnih pogodbah, če so za delavca ugodnejše, kot jih določa zakon oziroma kolektivna pogodba, ki zavezuje delodajalca. Praviloma je torej urejanje teh pravic prepuščeno kolektivnemu dogovarjanju z namenom, da se doseže določitev čim višjega nivoja pravic delavcev. Takšna ureditev upošteva tudi, da sodi zavzemanje za socialne in ekonomske pravice delavcev v prvi vrsti v pristojnost sindikatov. Vendar pa s tem, ko dopušča sodelovanje delavcev pri urejanju njihovih socialnih in ekonomskih pravic samo v primeru, če so sindikalno organizirani, povzroča, da so delavci pri delodajalcu, kjer ni organiziranega sindikata, v primerjavi z delavci pri delodajalcu, kjer je ta organiziran, v drugačnem položaju. Urejanje njihovega položaja namreč drugače kot pri kolektivnem dogovarjanju, pri katerem imajo delavci vpliv na vsebinsko določitev pravic, prepušča enostranski volji delodajalca.

Ustavno sodišče Republike Slovenije je v postopku za preizkus pobude Združenja svetov delavcev slovenskih podjetij, Sveta delavcev družbe Iskraemeco in Sveta delavcev družbe Adria Airways z odločbo številka U-I-284/06-26 z dne 1.10.2009 ugotovilo, da je tretji odstavek 8. člena ZDR v neskladju z načelom enakosti pred zakonom iz drugega odstavka 14. člena Ustave Republike Slovenije, ker brez razumnega razloga postavlja delavce pri delodajalcih, kjer ni organiziranega sindikata, v primerjavi z delavci pri delodajalcih, kjer je ta organiziran, v slabši položaj. Ker bi razveljavitev izpodbijanih določb povzročila, da s splošnim aktom delodajalca ne bi bilo mogoče določiti pravic, ki bi bile za delavce ugodnejše od tistih, ki jih določa zakon oziroma kolektivna pogodba, je Ustavno sodišče Republike Slovenije sprejelo ugotovitveno odločbo in za odpravo neskladnosti določilo rok devetih mesecev. Do odprave ugotovljene protiustavnosti mora delodajalec v postopku sprejemanja splošnega akta delodajalca iz tretjega odstavka 8. člena ZDR v primerih, ko pri njem ni organiziranega sindikata, pred sprejemom splošnega akta pridobiti mnenje delavskih predstavnikov.

Prvi odstavek 84. člena ZDR določa, da mora v primeru, če delavec tako zahteva, delodajalec o nameravani redni ali izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi pisno obvestiti sindikat, katerega član je delavec ob uvedbi postopka. V skladu s prvim odstavkom 85. člena ZDR v primeru, če sindikat iz prejšnjega odstavka nasprotuje redni odpovedi iz razloga nesposobnosti ali iz krivdnega razloga ali izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi in delavec pri delodajalcu zahteva zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi, prenehanje pogodbe o zaposlitvi ne učinkuje do poteka roka za arbitražno oziroma sodno varstvo. Namen navedenih določb je varovanje pravic delavcev v postopku odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Ker pa te določbe veljajo samo za delavce, ki so člani sindikata, postavljajo po ugotovitvi Ustavnega sodišča Republike Slovenije tiste delavce, ki niso člani sindikata, v neenakopraven (slabši) položaj, zato je Ustavno sodišče Republike Slovenije z že navedeno odločbo ugotovilo, da je ureditev iz 84. in 85. člena ZDR v neskladju z načelom enakosti pred zakonom iz drugega odstavka 14. člena Ustave Republike Slovenije. Ker bi razveljavitev izpodbijanih določb povzročila, da bi v postopku po 84. in 85. členu ZDR ostali brez varstva pravic tudi tisti delavci, ki so člani sindikata, je

Ustavno sodišče Republike Slovenije sprejelo ugotovitveno odločbo in za odpravo nepravilnosti določilo rok devetih mesecev. Do odprave ugotovljene protiustavnosti ima v primerih, ko je zoper delavca, ki ni član sindikata, uveden postopek po 84. in 85. členu ZDR, v tem postopku svet delavcev ali delavski zaupnik enake pristojnosti kot jih ima sindikat.

Veljavna ureditev minimalnih odpovednih rokov in odpravnin sicer ustreza mednarodnim zahtevam, vendar pa lahko ugotovimo, da so navedeni minimalni standardi v primerjavi z ureditvami v drugih evropskih državah na dokaj visoki ravni, na kar opozarjajo tudi delodajalci. Zaradi visokih stroškov odpuščanja so marsikdaj ogrožena tudi tista delovna mesta, ki bi jih sicer delodajalci želeli ohraniti. Zato se predlaga uskladitev dolžine odpovednih rokov ter višine odpravnin z mednarodno primerljivimi evropskimi državami v povezavi s predvidenimi rešitvami v zakonodaji s področja urejanja trga dela.

2. CILJI, NAČELA IN POGLAVITNE REŠITVE PREDLOGA ZAKONA

2.1 Cilji

Cilj predlaganih sprememb in dopolnitev ZDR je prvenstveno ustrezna implementacija odločbe Ustavnega sodišča RS in uskladitev dolžine odpovednih rokov ter višine odpravnin z mednarodno primerljivimi evropskimi državami v povezavi s predvidenimi rešitvami v zakonodaji s področja zaposlovanja in zavarovanja za primer brezposelnosti.

2.2 Načela

S predlogom zakona se zasleduje načelo enakosti pred zakonom, in sicer na ta način, da se zagotavlja možnost delavcev, da tudi v primerih, ko pri delodajalcu ni organiziranega sindikata, sodelujejo pri določanju njihovih pravic preko sodelovanja drugih predstavnikov delavcev, in sicer preko sveta delavcev ali preko delavskega zaupnika, v postopku odpovedi pa se zagotavlja varstvo pravic tudi tistim delavcem, ki niso člani sindikata, saj se predlaga, da imajo v tem postopku svet delavcev ali delavski zaupnik enake pristojnosti kot jih ima sindikat.

Uskladitev dolžine odpovednih rokov ter višine odpravnin z mednarodno primerljivimi evropskimi državami v povezavi s predvidenimi rešitvami v zakonodaji s področja zaposlovanja in zavarovanja za primer brezposelnosti pogojuje nadaljnji razvoj prožne varnosti na trgu dela.

2.3 Poglavitne rešitve

a) Predstavitev predlaganih rešitev:

1. Novela predlaganega zakona zagotavlja možnost delavcev, da prek sodelovanja drugih predstavnikov delavcev, ki so izbrani po posebnem, zakonsko določenem postopku, sodelujejo v postopku sprejemanja splošnega akta delodajalca, s katerim se določajo pravice, ki so sicer predmet urejanja kolektivnih pogodb.

2. V postopku odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca se zagotavlja varstvo pravic tudi tistim delavcem, ki niso člani sindikata, saj se predlaga, da imajo v tem postopku svet delavcev ali delavski zaupnik enake pristojnosti kot jih ima sindikat.

3. Skrajšujejo se odpovedni roki za delavce z več kot 15 in več kot 25 leti delovne dobe s 75 na 60 oziroma s 150 na 90 dni. Pri odpovedi s strani delavca se ohranja enomesečni odpovedni rok in možnost, da se s pogodbo o zaposlitvi ali kolektivno pogodbo lahko dogovori daljši odpovedni rok, ki pa za razliko od prejšnje ureditve (ne daljši kot 150 dni) ne

sme biti daljši kot tri mesece.

4. Odpravnina ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi naj bi enotno znašala eno petino osnove za vsako leto dela pri delodajalcu. Znižanje odpravnin naj bi se uveljavilo postopno, in sicer eno leto po uveljavitvi Novele ZDR. V prehodnem obdobju (t. j. v obdobju enega leta od uveljavitve tega zakona) pa bi se odpravnine glede na veljavno ureditev znižale na 1/5 osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je delavec zaposlen pri delodajalcu več kot eno leto do 15 let oziroma na 1/4 osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu nad 15 let.

b) Način reševanja:

- vprašanja, ki se bodo reševala s predlaganim zakonom, so predstavljana v ciljih in poglavitnih rešitvah uvoda tega zakona.
- vprašanja, ki jih bodo urejali izvršilni predpisi, in seznam izvršilnih predpisov, ki bodo prenehali veljati, /
- vprašanja, ki se bodo reševala na drug način in kako (npr. kolektivne pogodbe), /
- vprašanja, na katera ni mogoče poseči s predpisi, /
- vprašanja, ki naj bi bila deregulirana (ni več potrebe po regulaciji), /
- vprašanja, ki se bodo reševala s predpisi, za katera je bilo poprej opravljeno eksperimentiranje in testiranje zaradi ugotovitve primernosti ukrepanja. /

c) Normativna usklajenost predloga zakona:

- Predlog zakona je v skladu z obstoječim pravnim redom.
- Predlog zakona je v skladu s splošno veljavnimi načeli mednarodnega prava in z mednarodnimi pogodbami, ki obvezujejo našo državo.
- Predpisi, ki jih je treba sprejeti oziroma spremeniti in »paketno« obravnavati. Predlagane rešitve glede dolžine odpovednih rokov in višine odpravnin so povezane s predvidenimi rešitvami v zvezi s pravico do nadomestila za primer brezposelnosti v zakonodaji s področja urejanja trga dela. Novela ZDR se paketno obravnava s Predlogom Zakona o malem delu in predlogom Zakona o urejanju trga dela.

č) Usklajenost predloga predpisa:

- s samoupravnimi lokalnimi skupnostmi, /
- s civilno družbo oziroma ciljnim skupinami, na katere se predlog zakona nanaša (navedba odprtih vprašanj), /
- s subjekti, ki so na poziv predlagatelja neposredno sodelovali pri pripravi predloga zakona oziroma so podali mnenje (znanstvene in strokovne institucije, nevladne organizacije in posamezni strokovnjaki ter predstavniki zainteresirane javnosti). /

d) Povzetek Poročila o sodelovanju javnosti pri pripravi predloga zakona:

- spletni naslov, na katerem je bil predpis objavljen: www.mddsz.gov.si
- čas trajanja javne predstavitve, v katerem je bilo mogoče posredovati stališča, predloge, mnenja in pripombe: en mesec
- datum in kraj morebitne javne obravnave ali druge oblike sodelovanja: obravnava na ESS
- seznam subjektov, ki so sodelovali: združenja sindikatov in delodajalcev, članov ESS
- bistvena stališča, predlogi, mnenja in pripombe javnosti, /

- bistvena stališča, predlogi, mnenja in pripombe javnosti, ki niso bili upoštevani in zakaj./

3. OCENA FINANČNIH POSLEDIC PREDLOGA ZAKONA ZA DRŽAVNI PRORAČUN IN DRUGA JAVNA FINANČNA SREDSTVA

- predlagane spremembe nimajo finančnih posledic za državni proračun in druga javna finančna sredstva.

4. NAVEDBA, DA SO SREDSTVA ZA IZVAJANJE ZAKONA V DRŽAVNEM PRORAČUNU ZAGOTOVLJENA, CE PREDLOG ZAKONA PREDVIDEVA PORABO PRORACUNSKIH SREDSTEV V OBDOBJU, ZA KATERO JE BIL DRŽAVNI PRORACUN ZE SPREJET

- sredstva so zagotovljena v sprejetem državnem proračunu v okviru naslednjih proračunskih postavk,
- sredstva bodo zagotovljena s prerazporeditvijo v okviru sprejetega državnega proračuna iz postavke na postavko,
- sredstva bodo zagotovljena z rebalansom oziroma spremembami državnega proračuna.

5. PRIKAZ UREDITVE V DRUGIH PRAVNIH SISTEMIH IN PRILAGOJENOSTI PREDLAGANE UREDITVE PRAVU EVROPSKE UNIJE

Predlagane spremembe in dopolnitve ne predstavljajo prilagajanja slovenske ureditve pravu Evropske unije.

Temeljni mednarodni dokument, ki ga je potrebno upoštevati pri pravni ureditvi odpovedi pogodbe o zaposlitvi je Konvencija št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca (Uradni list SFRJ-MP, št. 4/84) in Akt o notifikaciji nasledstva (Uradni list RS, št. 54/92- MP v nadaljnjem besedilu: Konvencija). Glede odpovednega roka Konvencija v 11. členu določa, da ima » delavec, ki mu je prenehalo delovno razmerje, pravico do razumnega odpovednega roka ali namesto tega do nadomestila, razen če je kriv za hujšo kršitev delovne discipline oziroma za takšno kršitev delovne discipline, da bi bilo nerazumno zahtevati od delodajalca, da ga zadrži med odpovednim rokom«.

V zvezi z odpravnino pa Konvencija določa, da ima » delavec, v skladu z državno zakonodajo in prakso, pravico:

- do odpravnine ali kakšnega drugega podobnega nadomestila, katerega znesek bo med drugim odvisen tudi od delovne dobe in višine plače. Izplačuje ga neposredno delodajalec ali se izplačuje iz sklada, ustanovljenega iz prispevkov delodajalcev; ali
- do prejemkov iz zavarovanja v primeru nezaposlenosti ali pomoči nezaposlenim ali do kakšnih drugih prejemkov iz socialnega zavarovanja, kot so starostni in invalidski prejemki, ki se dajejo v normalnih pogojih, pod katerimi se uveljavlja pravica do njih; ali
- do kombinacije takšne odpravnine in prejemkov«.

Tudi Evropska socialna listina (spremenjena) (Uradni list RS-MP št. 7/99), ki prav tako zavezuje našo državo, v 4. členu določa, da morajo države pogodbenice v okviru zagotavljanja učinkovitega uresničevanja pravice do pravičnega plačila vsem delavcem priznati pravico do razumnega odpovednega roka pri prenehanju zaposlitve.

Primerjalna ureditev

1. Predhodni postopki v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi - splošno

Iz primerjalne ureditve predhodnih postopkov v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi izhaja, da je v marsikateri evropski državi določen sistem vključenosti delavskih predstavni

štev v postopek pred odpustom delavca (sindikat, svet delavcev ali drugo delavsko predstavništvo).

1.1. Primeri ureditve v nekaterih državah: (Vir: Gradivo OECD - Employment protection legislation (EPL), maj 2008)

Nemčija - o nameravani odpovedi mora delodajalec poleg delavca obvestiti tudi svet delavcev. Svet delavcev lahko nasprotuje odpovedi v roku sedmih dni. Če se nato delavec, katerega delodajalec kljub nasprotovanju sveta delavcev odpusti, v zakonitem roku pritoži na sodišče, ostane na delu do zaključka sodnega spora.

Avstrija - delodajalec o odpovedi obvesti svet delavcev in delavca. Maksimalno obdobje za reakcijo sveta delavcev je pet dni.

Portugalska - pisno obvestilo delavcu in delavskemu predstavniku, ki lahko poda svoje mnenje v desetih dneh.

Španija - obvestilo delavcu in delavskemu predstavniku.

2. Odpovedni roki in odpravnina:

Iz primerjalnih ureditev v državah članicah EU je povzeti, da so odpovedni roki diferencirani v večini držav in da je dolžina odpovednega roka odvisna od trajanja zaposlitve pri posameznem delodajalcu. Glede odpravnine pa lahko ugotovimo, da odpravnino iz poslovnih razlogov poznajo v večini držav.

2.1. Primeri ureditve v nekaterih državah

Nemčija

V skladu s 622. členom nemškega civilnega zakonika (Bürgerliches Gesetzbuch) ima delavec v vseh primerih redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi (kar vključuje tudi primer odpovedi iz operativnih razlogov) pravico do odpovednega roka, ki znaša minimalno 4 tedne in se podaljšuje glede na trajanje zaposlitve oz. delovne dobe, in tako znaša:

- 1 mesec, za najmanj 2 leti delovne dobe,
- 2 meseca, za najmanj 5 let delovne dobe,
- 3 mesece, za najmanj 8 let delovne dobe,
- 4 mesece, za najmanj 10 let delovne dobe,
- 5 mesecev, za najmanj 12 let delovne dobe,
- 6 mesecev, za najmanj 15 let delovne dobe,
- 7 mesecev, za najmanj 20 let delovne dobe.

V skladu s 1. a členom Protection against Dismissal Act (PADA) je delavec v primeru odpovedi zaradi nujnih operativnih razlogov (individualni in kolektivni odpusti) upravičen do odpravnine v višini 0.5 mesečne plače za vsako leto zaposlitve pod pogojem, da v roku treh tednov po poteku odpovednega roka ne izpodbija odpovedi.

Za namen računanja dolžine zaposlitve v zvezi z izračunom odpravnine se obdobje zaposlitve daljše od 6 mesecev šteje kot 1 leto (drugi odstavek 1. a člena PADA).

Tako delavcu pripada odpravnina v višini: 0.5 plače za najmanj 1 leto delovne dobe, 1 mesečne plače za najmanj 2 leti delovne dobe, 2 mesečnih plač za najmanj 4 leta delovne dobe, 2.5 mesečne plače za najmanj 5 let delovne dobe, 5 mesečnih plač za najmanj 10 let delovne dobe in 10 mesečnih plač za 20 let delovne dobe.

Švedska

V skladu z 11. členom švedskega zakona o varstvu zaposlitve (Employment Protection Act) znaša minimalni odpovedni rok v primerih, ko odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delodajalec (razen v primeru t.i. summary dismissal), 1 mesec in se podaljšuje glede na trajanje zaposlitve pri delodajalcu tako, da znaša:

- 2 meseca za najmanj 2 leti, vendar manj kot 4 leta zaposlitve,

- 3 mesece za najmanj 4 leta, vendar manj kot 6 let zaposlitve,
- 4 mesece za najmanj 6 let, vendar manj kot 8 let zaposlitve,
- 5 mesecev za najmanj 8 let, vendar manj kot 10 let zaposlitve,
- 6 mesecev za 10 in več let zaposlitve.

Pravica do odpravnine ni zakonsko določena, v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov pa je praviloma predvidena v kolektivnih pogodbah.

Španija

V skladu s špansko pravno ureditvijo (53. člen Workers` Charter) ima delavec v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz objektivnih razlogov (t.j. ko delodajalec lahko dokaže zakoniti razlog za odpoved) pravico do:

- 30-dnevnega odpovednega roka (odpovedni rok je določen enotno in torej ni odvisen od trajanja delavčeve zaposlitve pri delodajalcu) in
- odpravnine (compensation) v višini 20-dnevnega plačila, za vsako leto dela oz. zaposlitve, vendar največ do višine 12-ih mesečnih plač.

Viri:

- http://www.ilo.org/dyn/terminate/termmain.byCountry?p_lang=en
- <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/termination/countries/spain.htm>
- Termination of employment relationships, Legal situation in the Member States of the EU, European Commission, DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, April 2006

GLEJ PRILOGO: Primerjava odpovedni roki in odpravnine po 20-ih DČ EU v primeru individualnih odpustov glede na trajanje zaposlitve pri delodajalcu (Vir: Gradivo OECD, marec 2009)

6. DRUGE POSLEDICE, KI JIH BO IMEL SPREJEM ZAKONA

6.1 Administrativne in druge posledice

a) v postopkih oziroma poslovanju javne uprave ali pravosodnih organov:

- Sprejem Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih ne bo imel posledic na tem področju.

b) pri obveznostih strank do javne uprave ali pravosodnih organov:

- Sprejem Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih ne bo imel posledic na tem področju.

6.2 Presoja posledic na okolje, ki vključuje tudi prostorske in varstvene vidike

- Sprejem Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih ne bo imel posledic na tem področju.

6.3 Presoja posledic na gospodarstvo

- Zmanjšujejo se stroški delodajalcev v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi delavcu, kar povečuje konkurenčnost podjetij na trgu.

6.4 Presoja posledic na socialnem področju

- Upošteva načelo prožne varnosti se želi s spremembami delovnopravne zakonodaje doseči lažje prehode med zaposlitvami. Po eni strani se s predlagano novelo ZDR znižujejo stroški delodajalcev v zvezi z odpuščanjem delavcev, na drugi strani pa se povečujejo pravice v zvezi s pravico do nadomestila za brezposelnost v Zakonu o urejanju trga dela.

6.5 Presoja posledic na dokumente razvojnega načrtovanja

- Sprejem Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih ne bo imel posledic na tem področju.

6.6 Izvajanje sprejetega predpisa

a) Predstavitev sprejetega zakona

- ciljnim skupinam (seminarji, delavnice),/
- širši javnosti (mediji, javne predstavitve, spletne predstavitve)- zakon bo objavljen v Uradnem listu RS in na spletni strani Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve.

b) Spremljanje izvajanja sprejetega predpisa/

- zagotovitev spremljanja izvajanja predpisa,
- organi, civilna družba,
- metode za spremljanje doseganja ciljev,
- merila za ugotavljanje doseganja ciljev,
- časovni okvir spremljanja za pripravo poročil,
- roki za pripravo poročil o izvajanju zakona, doseženih ciljih in nadaljnjih ukrepih.

6.7 Druge pomembne okoliščine v zvezi z vprašanji, ki jih ureja predlog zakona

ZAKON O SPREMEMBAH IN DOPOLNITVAH ZAKONA O DELOVNIH RAZMERJIH

II. BESEDILO ČLENOV

1. člen

V Zakonu o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02, 79/06-ZZZPB-F, 46/07- odl.US, 103/07 in 45/08-ZArbit) se četrty odstavek 8. člena spremeni tako, da se glasi:

» (4) Predlog splošnega akta iz prejšnjega odstavka mora delodajalec pred sprejemom posredovati v mnenje svetu delavcev oziroma delavskemu zaupniku. Svet delavcev oziroma delavski zaupnik mora podati mnenje v roku osmih dni, delodajalec pa mora pred sprejemom splošnega akta posredovano mnenje obravnavati in se do njega opredeliti.«

Doda se nov peti odstavek, ki se glasi:

» (5) Če pri posameznem delodajalcu ni organiziranega sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika, mora o vsebini predloga splošnega akta iz tretjega odstavka delodajalec pred

sprejemom akta neposredno obvestiti delavce.«

Dosedanji peti odstavek postane šesti odstavek.

2. člen

V tretjem odstavku 83. člena se tretji stavek spremeni tako, da se glasi:

»Pri zagovoru lahko po pooblastilu delavca sodeluje predstavnik sindikata ali sveta delavcev, delavski zaupnik ali druga s strani delavca pooblaščen oseba.«

3. člen

V 84. členu se naslov člena spremeni tako, da se glasi:

»84. člen
(vloga sindikata in sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika)«

V prvem odstavku se za prvim stavkom doda nov drugi stavek, ki se glasi:

»Če delavec ni član sindikata, mora delodajalec na zahtevo delavca obvestiti svet delavcev oziroma delavskega zaupnika.«

V drugem in tretjem odstavku se za besedo »sindikat« doda besedilo »oziroma svet delavcev ali delavski zaupnik.«

4. člen

V prvem odstavku 85. člena se za besedo »sindikat« doda besedilo »oziroma svet delavcev ali delavski zaupnik«.

5. člen

92. člen se spremeni tako, da se glasi:

»92. člen
(minimalni odpovedni roki)

(1) Če redno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delavec, je odpovedni rok en mesec. S pogodbo o zaposlitvi ali kolektivno pogodbo je lahko dogovorjen daljši odpovedni rok, vendar ne daljši kot tri mesece.

(2) Če redno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delodajalec, razen v primeru iz tretjega odstavka tega člena, je odpovedni rok:

- 30 dni, če ima delavec manj kot pet let delovne dobe pri delodajalcu,
- 45 dni, če ima delavec najmanj pet let delovne dobe pri delodajalcu,
- 60 dni, če ima delavec najmanj 15 let delovne dobe pri delodajalcu,
- 90 dni, če ima delavec najmanj 25 let delovne dobe pri delodajalcu.

(3) Če redno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delodajalec zaradi krivdnih razlogov na strani delavca, je odpovedni rok en mesec.

(4) Za delovno dobo pri delodajalcu se šteje tudi delovna doba pri njegovih pravnih prednikih.«

6. člen

109. člen se spremeni tako, da se glasi:

»109. člen
(odpravnina)

(1) Delodajalec, ki odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ali iz razloga

nesposobnosti, je dolžan izplačati delavcu, ki je pri delodajalcu zaposlen več kot eno leto, odpravnino v višini 1/5 osnove za vsako leto dela pri delodajalcu. Osnova za izračun odpravnine je povprečna mesečna plača, ki jo je prejel delavec ali ki bi jo prejel delavec, če bi delal, v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo.

(2) Za delo pri delodajalcu se šteje tudi delo pri njegovih pravnih prednikih.

(3) V postopku prisilne poravnave se delavec in delodajalec lahko pisno sporazumeta o načinu, obliki ali zmanjšanju višine odpravnine po prvem odstavku tega člena, če bi bil zaradi izplačila odpravnine ogrožen obstoj večjega števila delovnih mest pri delodajalcu.«

7. člen

V prvem odstavku 229. člena se v 14. točki za besedo »sindikata« doda besedilo »oziroma sveta delavcev ali delavskega zaupnika«.

PREHODNI IN KONČNA DOLOČBA

8. člen

Postopki odpovedi pogodbe o zaposlitvi, uvedeni pred uveljavitvijo tega zakona, se končajo po dosedanjih predpisih.

9. člen

(1) Določba prvega stavka prvega odstavka 6. člena tega zakona se začne uporabljati eno leto po uveljavitvi tega zakona.

(2) Do začetka uporabe prvega stavka prvega odstavka 6. člena tega zakona je delodajalec, ki odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti, dolžan izplačati delavcu odpravnino v višini:

-1/5 osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot eno leto do 15 let,

-1/4 osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu nad 15 let.

10. člen

Ta zakon začne veljati petnajsti dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

III. OBRAZLOŽITEV

K 1. členu

ZDR v okviru 8. člena ureja dve vrsti splošnih aktov delodajalca. Prvi odstavek se nanaša na splošne akte »organizacijske narave«. To so splošni akti, s katerimi delodajalec določa organizacijo dela ali obveznosti, ki jih morajo delavci poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti (npr. akt o sistemizaciji delovnih mest). Delodajalci s temi akti ne sme enostransko določiti novih obveznosti delavcev, lahko pa uredi način izpolnjevanja obveznosti, ki so določene v zakonu ali kolektivni pogodbi. Pred sprejemom organizacijskega akta mora delodajalec predlog akta posredovati v mnenje sindikatom. Rok, v katerem mora sindikat posredovati mnenje, je osem dni, delodajalec pa mora pred sprejemom akta mnenje obravnavati in se do njega opredeliti.

Tretji odstavek ureja druge vrste splošnih aktov delodajalca, in sicer splošne akte, s katerim

lahko delodajalec določi pravice, ki se v skladu z zakonom lahko urejajo v kolektivnih pogodbah. Delodajalec lahko sprejme takšen akt le, če pri delodajalcu ni organiziranega sindikata in da uredi pravice za delavce ugodneje, kot so določene z zakonom oziroma kolektivno pogodbo. V tem primeru veljavna ureditev določa, da je delodajalec pred sprejemom akta dolžan o vsebini predloga splošnega akta delavce le neposredno obvestiti. Neposredno pomeni, da jih ne obvešča prek njihovih predstavnikov, temveč neposredno vse pri njem zaposlene delavce. Ustavno sodišče RS je odločilo, da je tretji odstavek 8. člena Zakona o delovnih razmerjih v neskladju z načelom enakosti iz drugega odstavka 14. člena Ustave, ker brez razumnega razloga postavlja delavce pri delodajalcih, kjer ni organiziranega sindikata, v primerjavi z delavci pri delodajalcih, kjer je ta organiziran, v neenakopraven (slabši) položaj (Odločba Ustavnega sodišča RS št. U-I-284/06-26 z dne 1.10.2009). Zato se zaradi načela enakosti pred zakonom s spremenjenim četrtem odstavkom zagotavlja možnost delavcev, da prek sodelovanja drugih predstavnikov delavcev, ki so izbrani po posebnem, zakonsko določenem postopku, sodelujejo v postopku sprejemanja splošnega akta delodajalca, s katerim se določajo pravice, ki so sicer predmet urejanja kolektivnih pogodb.

Sodelovanje pri dogovarjanju o pravicah, ki so sicer predmet urejanja kolektivnih pogodb, je torej primarno v pristojnosti sindikata pri delodajalcu. Za sindikat pri delodajalcu se v postopkih po ZDR šteje reprezentativni sindikat, ki imenuje ali izvoli sindikalnega zaupnika po 208. členu ZDR. Kadar pri delodajalcu ni organiziranega sindikata, pa mora biti zaradi načela enakosti pred zakonom prav tako zagotovljena možnost delavcev, da prek sodelovanja drugih predstavnikov delavcev, ki bi bili za to izbrani po posebnem, zakonsko določenem postopku, sodelujejo v postopku dogovarjanja o pravicah, ki so sicer predmet urejanja kolektivnih pogodb.

K 2. členu

Tretji odstavek 83. člena se dopolnjuje v tej smeri, da lahko pri zagovoru, ki ga mora delodajalec omogočiti delavcu pred odpovedjo, poleg predstavnika sindikata sodeluje tudi predstavnik sveta delavcev, delavski zaupnik ali druga s strani delavca pooblaščen oseba. Glej tudi obrazložitev k 3. členu.

K 3. členu

Namen določb 84. in 85. člena ZDR je varovanje pravic delavcev v postopku odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Ker pa te določbe po veljavnem zakonu veljajo samo za delavce, ki so člani sindikata, se s spremembami želi zagotoviti varstvo pravic vseh delavcev v postopku odpovedi pogodbe o zaposlitvi ne glede na njihovo članstvo v sindikatu. Ustavno sodišče RS je namreč ugotovilo, da tako oblikovane določbe predstavljajo tiste delavce, ki niso člani sindikata, v neenakopraven (slabši) položaj. Zato se predlaga dopolnitev, da v kolikor delavec ni član sindikata, mora delodajalec na zahtevo delavca o nameravani redni ali izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi obvestiti svet delavcev oziroma delavskega zaupnika (84. člen) oziroma da lahko nasprotuje odpovedi pogodbe o zaposlitvi tudi svet delavcev oziroma delavski zaupnik in se na ta način ob zahtevi delavca zadrži učinkovanje odpovedi pogodbe o zaposlitvi (85. člen).

K 4. členu

Glej obrazložitev k 3. členu.

K 5. členu

Glede na to, da iz primerjalnih rešitev praviloma izhajajo diferencirani odpovedni roki glede na predhodno trajanje zaposlitve pri delodajalcu, je ta pristop ohranjen tudi pri predlagani ureditvi minimalnih zakonsko določenih odpovednih rokov. Ob upoštevanju ocene mednarodnih institucij (OECD), da je v slovenskem prostoru treba preseči segmentacijo na trgu dela in primerjalnih prikazov ureditve dolžine odpovednih rokov in višine odpravnin v drugih primerljivih evropskih državah kot tudi ustrezne spremembe glede nadomestila za primer brezposelnosti ter vloge zavoda za zaposlovanje v postopke pred samo izgubo zaposlitve v okviru priprave in sprejema Zakona o urejanju trga dela, se skrajšujejo

odpovedni roki za delavce z več kot 15 in več kot 25 leti delovne dobe s 75 na 60 oziroma s 150 na 90 dni, medtem ko naj bi odpravnina ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi enotno znašala eno petino osnove za vsako leto dela pri delodajalcu. Pri odpovedi s strani delavca se ohranja enomesečni odpovedni rok in možnost, da se s pogodbo o zaposlitvi ali kolektivno pogodbo lahko dogovori daljši odpovedni rok, ki pa za razliko od prejšnje ureditve (ne daljši kot 150 dni) ne sme biti daljši kot tri mesece.

K 6. členu

Glej obrazložitev k 5. členu.

K 7. členu

Glede na dopolnitev v 84. členu se ustrezno spreminja tudi kazenska določba.

K 8. členu

V izogib nejasnostim izvajanja zakonskih sprememb v praksi, je v predlog zakona vključena prehodna določba, ki razrešuje vprašanje uporabe zakonskih določb o krajših odpovednih rokih in nižjih odpravninah v konkretnih postopkih odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki so bili uvedeni pred uveljavitvijo sprememb zakona.

K 9. členu

Določba uveljavlja postopno zniževanje odpravnin (na 1/5 osnove povprečne plače delavca zadnjih treh mesecev pred odpovedjo za leto dni dela) in sicer šele eno leto po uveljavitvi Novele ZDR. V prehodnem obdobju (t. j. v obdobju enega leta od uveljavitve tega zakona) pa bi se odpravnine glede na veljavno ureditev znižale na 1/5 osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je delavec zaposlen pri delodajalcu več kot eno leto do 15 let oziroma na 1/4 osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu nad 15 let.

K 10. členu

Zakon se uveljavi petnajsti dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

IV. BESEDILO ČLENOV, KI SE SPREMINJAJO

8. člen

(splošni akt delodajalca)

(1) Predloge splošnih aktov delodajalca, s katerimi delodajalec določa organizacijo dela ali določa obveznosti, ki jih morajo delavci poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti, mora delodajalec pred sprejemom posredovati v mnenje sindikatom pri delodajalcu. Sindikat mora podati mnenje v roku osmih dni.

(2) Če je sindikat posredoval mnenje v roku iz prejšnjega odstavka, ga mora delodajalec pred sprejemom splošnih aktov obravnavati in se do njega opredeliti.

(3) Če pri posameznem delodajalcu ni organiziranega sindikata, se s splošnim aktom delodajalca lahko določijo pravice, ki se v skladu s tem zakonom lahko urejajo v kolektivnih pogodbah, če so za delavca ugodnejše, kot jih določa zakon oziroma kolektivna pogodba, ki zavezuje delodajalca.

(4) O vsebini predloga splošnega akta iz prejšnjega odstavka mora delodajalec pred sprejemom akta neposredno obvestiti delavce.

(5) Za sindikat pri delodajalcu v postopkih po tem zakonu se šteje reprezentativni sindikat, ki imenuje ali izvoli sindikalnega zaupnika po 208. členu tega zakona.

83. člen

(postopek pred odpovedjo s strani delodajalca)

(1) Pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga mora delodajalec najkasneje v 60 dneh od ugotovitve kršitve in najkasneje v šestih mesecih od nastanka kršitve pisno opozoriti delavca na izpolnjevanje obveznosti in možnost odpovedi, če bo delavec ponovno kršil pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja v enem letu od prejema pisnega opozorila, razen če ni s kolektivno pogodbo dejavnosti drugače določeno, vendar ne dalj kot v dveh letih.

(2) Pred redno odpovedjo iz razloga nesposobnosti ali krivdnega razloga in pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi mora delodajalec delavcu omogočiti zagovor v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni, razen če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči, kot npr. v primerih, ko je delodajalec sam žrtev kršitve, v primeru neuspešno opravljenega poskusnega dela oziroma če delavec to izrecno odkloni ali če se neopravičeno ne odzove povabilu na zagovor.

(3) V pisnem vabilu na zagovor mora biti naveden obrazložen razlog, zaradi katerega delodajalec namerava odpovedati pogodbo o zaposlitvi, ter datum, ura in kraj zagovora. Vabilo na zagovor mora delodajalec delavcu vročiti v skladu s 87. členom tega zakona. Pri zagovoru lahko po pooblastilu delavca sodeluje predstavnik sindikata ali druga s strani delavca pooblaščen oseba.

(4) O nameravani redni odpovedi iz poslovnega razloga mora delodajalec pisno obvestiti delavca.

84. člen

(vloga sindikata)

(1) Če delavec tako zahteva, mora delodajalec o nameravani redni ali izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi pisno obvestiti sindikat, katerega član je delavec ob uvedbi postopka.

(2) Sindikat iz prejšnjega odstavka lahko poda svoje mnenje v roku osmih dni. Če svojega mnenja v navedenem roku ne poda, se šteje, da odpovedi ne nasprotuje.

(3) Sindikat iz prvega odstavka tega člena lahko nasprotuje odpovedi, če meni, da zanjo ni utemeljenih razlogov ali da postopek ni bil izveden skladno s tem zakonom. Svoje nasprotovanje mora pisno obrazložiti.

85. člen

(nasprotovanje odpovedi)

(1) Če sindikat iz prejšnjega člena nasprotuje redni odpovedi iz razloga nesposobnosti ali iz krivdnega razloga ali izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi in delavec pri delodajalcu zahteva zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi, prenehanje pogodbe o zaposlitvi ne učinkuje do poteka roka za arbitražno oziroma sodno varstvo.

(2) Če se delavec in delodajalec sporazumeta o reševanju spora pred arbitražo, se zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi podaljša do izvršljive arbitražne odločitve.

(3) Če delavec v sodnem postopku uveljavlja nezakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi v primerih iz prvega odstavka tega člena in najkasneje ob vložitvi tožbe predlaga sodišču izdajo začasne odredbe, se zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi podaljša do odločitve sodišča o predlogu za izdajo začasne odredbe.

(4) Delodajalec lahko v času zadržanja učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi do izvršljive arbitražne odločitve oziroma do odločitve sodišča o predlogu za izdajo začasne odredbe prepove delavcu opravljati delo, vendar mu mora v tem času zagotavljati nadomestilo plače v višini polovice povprečne delavčeve plače v zadnjih treh mesecih pred

odpovedjo.

92. člen

(minimalni odpovedni roki)

- (1) Če redno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delavec, je odpovedni rok en mesec. S pogodbo o zaposlitvi ali kolektivno pogodbo je lahko dogovorjen daljši odpovedni rok, vendar ne daljši kot tri mesece.
- (2) Če redno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delodajalec, razen v primeru iz tretjega odstavka tega člena, je odpovedni rok:
- 30 dni, če ima delavec manj kot pet let delovne dobe pri delodajalcu,
 - 45 dni, če ima delavec najmanj pet let delovne dobe pri delodajalcu,
 - 60 dni, če ima delavec najmanj 15 let delovne dobe pri delodajalcu,
 - 120 dni, če ima delavec najmanj 25 let delovne dobe pri delodajalcu.
- (3) Če redno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delodajalec zaradi krivdnih razlogov na strani delavca, je odpovedni rok en mesec.
- (4) Za delovno dobo pri delodajalcu se šteje tudi delovna doba pri njegovih pravnih prednikih.

109. člen

(odpravnina)

- (1) Delodajalec, ki odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti, je dolžan izplačati delavcu odpravnino. Osnova za izračun odpravnine je povprečna mesečna plača, ki jo je prejel delavec ali ki bi jo prejel delavec, če bi delal, v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo.
- (2) Delavcu pripada odpravnina v višini:
- 1/5 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot eno leto do pet let;
 - 1/4 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu od pet do 15 let;
 - 1/3 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu nad 15 let.
- (3) Za delo pri delodajalcu se šteje tudi delo pri njegovih pravnih prednikih.
- (4) Višina odpravnine ne sme presegati 10-kratnika osnove iz prvega odstavka tega člena, če v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti ni določeno drugače.
- (5) V postopku prisilne poravnave se delavec in delodajalec lahko pisno sporazumeta o načinu izplačila, obliki ali zmanjšanju višine odpravnine po drugem odstavku tega člena, če bi bil zaradi izplačila odpravnine ogrožen obstoj večjega števila delovnih mest pri delodajalcu.

IX. KAZENSKE DOLOČBE

229. člen

- (1) Z globo od 3000 do 20.000 eurov se kaznuje delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če:
1. iskalca zaposlitve ali delavca postavlja v neenakopraven položaj (6. člen);
 2. pri njem opravlja delavec delo na podlagi pogodbe civilnega prava v nasprotju z drugim odstavkom 11. člena tega zakona;
 3. sklene pogodbo o zaposlitvi z osebo, ki še ni dopolnila 15. leta starosti (19. člen);
 4. sklene pogodbo o zaposlitvi z osebo, ki ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela (20. člen), razen če sklene pogodbo o zaposlitvi v skladu s tretjim odstavkom 20. člena

tega zakon;

5. objavi prosto delo v nasprotju s 25. členom tega zakona;
 6. pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi ravna v nasprotju s 26. členom tega zakona;
 7. ni zagotovil varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem v skladu s prvim odstavkom 45. člena tega zakona;
 8. sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas zunaj primerov iz prvega odstavka 52. člena tega zakona;
 9. sklene eno ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas v nasprotju s 53. členom tega zakona;
 10. pri nezakonito sklenjeni pogodbi za določen čas ne upošteva posledice iz 54. člena tega zakona;
 11. napoti delavce na delo k drugemu uporabniku v nasprotju z drugim odstavkom 57. člena tega zakona;
 12. zagotavlja delo delavca uporabniku v nasprotju z 59. členom tega zakona;
 13. delavcem ne zagotavlja pravic v skladu z drugim odstavkom 73. člena tega zakona;
 14. pisno ne obvesti sindikata o nameravani redni ali izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu (prvi odstavek 84. člena);
 15. ne izrazi v pisni obliki redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi (86. člen) ali delavcu ne vroči redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi v skladu s 87. členom tega zakona;
 16. v nasprotju z določbo 83. člena ter tretjega, četrtega in šestega odstavka 88. člena odpove pogodbo o zaposlitvi;
 17. izvede postopek odpovedi večjega števila delavcev iz poslovnih razlogov v nasprotju z določbami 96., 97., 98., 99., 100. in 101. člena tega zakona;
 18. v nasprotju z drugim odstavkom 110. člena izredno odpove pogodbo o zaposlitvi;
 19. delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi v nasprotju s 113., 114., 115. in 116. členom tega zakona;
 20. pri določitvi plače delavca ne upošteva minimuma, določenega s posebnim zakonom oziroma kolektivno pogodbo, ki neposredno zavezuje delodajalca (prvi odstavek 126. člena);
 21. napotnim delavcem, ki začasno opravljajo delo v Republiki Sloveniji, ne zagotovi pravic iz drugega odstavka 213. člena tega zakona;
 22. omogoči delo otrok pod 15. letom starosti, dijakov in študentov v nasprotju z 214., 215. in 217. členom tega zakona.
- (2) Z globo od 1500 do 8000 evrov se kaznuje manjši delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če stori prekršek iz prejšnjega odstavka.
- (3) Z globo od 450 do 1200 evrov se kaznuje delodajalec posameznik, če stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.
- (4) Z globo od 450 do 2000 evrov se kaznuje tudi odgovorna oseba delodajalca pravne osebe ter odgovorna oseba v državnem organu ali v samoupravni lokalni skupnosti, če stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.«

V. PREDLOG, DA SE PREDLOG ZAKONA OBRAVNAVA PO NUJNEM OZIROMA SKRAJSANEM POSTOPKU

Državni zbor Republike Slovenije naj na podlagi prvega odstavka 142. člena Poslovnika Državnega zbora Republike Slovenije obravnava predlog Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih po skrajšanem postopku. Sprejem zakona po skrajšanem postopku je potreben zato, da bi se zagotovila ustrezna implementacija odločbe Ustavnega sodišča Republike Slovenije ter upošteva je opozorila OECD določila primerljiva ureditev dolžine odpovednih rokov in višine odpravnin v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi, upošteva je tudi predlagane ustrezne spremembe nadomestila za primer brezposelnosti v okviru priprave in sprejema Zakona o urejanju trga dela.

VI. PRILOGE

PRIMERJAVA po 20-ih DČ EU - odpovedni roki in odpravnine v primeru individualnih odpustov glede na trajanje zaposlitve pri delodajalcu

		ODPOVEDNI ROK glede na trajanje zaposlitve:			ODPRAVNINA glede na trajanje zaposlitve:		
		9 mes.	4 leta	20 let	9 mes.	4 leta	20 let
Avstrija	modri ovratniki	2 tedna	2 tedna	2	0	0	0
	beli ovratniki	6 tednov	2 meseca	4 mesece			
Belgija	modri ovratniki	35 dni	35 dni		0	0	0
	beli ovratniki	112 dni					
Češka	vsi delavci	3 mesece	3 mesece	15 mes.	0	0	0
	poslovni razlog	2 meseca	2 meseca	2 mesece	3 mesece	3 mesece	3
Danska	modri ovratniki	3 tedne	8 tednov	10 tednov	0	0	0
	beli ovratniki	3 mesece	4 mesece	6 mes.	0	0	3
Estonija	likvidacija, stečaj	2 meseca	2 meseca	2 meseca	2 meseca	2 meseca	4
	poslovni razlog	2 meseca	2 meseca	4 mesece	2 meseca	2 meseca	4
	razl. nesposobnosti	1 mesec	1 mesec	1 mesec	1 mesec	1 mesec	1
Finska	vsi delavci	14 dni	1 mesec	6 mesecev	0	0	0
Francija	vsi delavci	1 mesec	2 meseca	2 meseca	0	0.8 meseca	6.7 meseca
Nemčija	osebni razlog	4 tedne	1 mesec	7 mesecev	0	0	0
	operativni razlog				0.4 meseca	2 meseca	10 mesecev
Grčija	modri ovratniki	0	0	0	5 dni	15 dni	4 mesece
	beli ovratniki	30 dni	3 mesece	16 mesecev	15 dni	1.5 meseca	8 mesecev
Madžarska	vsi delavci	30 dni	35 dni	90 dni	0	1 mesec	5 mesecev

Irska	vsi delavci	1 teden	2 tedna	8	0	0	0
	poslovni razlog	2 tedna	2 tedna	8	0	3.6 tednov	16.4 tednov
Italija	modri ovratniki	6 dni	9 dni		0	0	0
	beli ovratniki	12 dni					
Lux.	vsi delavci	2 meseca	2 meseca	6	0	0	6
		mesecev				mesecev	
Nizozemska	prenehanje »via PES«	1 mesec	1 mesec	3	0	0	0
	prenehanje »via court«	0	0	0	0	6 mesecev	18 mesecev
Poljska	vsi delavci	1 mesec	3 mesece	3	0	0	0
		mesece					
Portugalska	vsi delavci	15 dni	30 dni	75	3 mesece	4 mesece	20
		dni	dni		mesecev	mesecev	
Slovaška	vsi delavci	2 meseca	2 meseca	3	2 meseca	2 meseca	3
		mesece	mesece		mesece	mesece	
Španija	vsi delavci	30 dni	30 dni	30	0.5 meseca	2.7 meseca	
		dni	dni		12 mes		
Švedska	vsi delavci	1 mesec	3 mesece	6	0	0	0
		mesecev					
UK	vsi delavci	1 teden	4 tedne	12	0	0	0
	poslovni razlog		tednov		0	4 tedne	20
						tednov	

Vir: Gradivo OECD, marec 2009



REPUBLIKA SLOVENIJA

MINISTRSTVO ZA JAVNO UPRAVO

www.mju.gov.si, e: gp.mju@gov.si
Tržaška cesta 21, 1000 Ljubljana
t: 01 478 83 30, f: 01 478 86 49



Številka: 007-450/2010/8
Datum: 17. 5. 2010

MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO IN SOCIALNE ZADEVE
Gp.mddsz@gov.si

Zadeva: **Predlog Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih**
Zveza: vaše elektronsko sporočilo z dne 4. 5. 2010

Z vidika pristojnosti ministrstva za javno upravo, na prejeto gradivo, podajamo naslednjo pripombo:

ne glede na skrajšani postopek sprejemanja sprememb in dopolnitev zakona, vam z vidika merjenja administrativnih stroškov in bremen, posredujemo poročilo o rezultatih merjenja zakona in podzakonskih aktov ter predloge možnih poenostavitev, za katere smo prepričani, da bi se vsaj nekatere lahko upoštevale že v predmetnem predlogu sprememb in dopolnitev zakona.

Lep pozdrav!

Pripravil:
Slavko Patekar
Višji svetovalec

Tina TERŽAN
DRŽAVNA SEKRETARKA



REPUBLIKA SLOVENIJA

vlada
SLUŽBA ZA ZAKONODAJO

www.svz.gov.si, e: gp.svz@gov.si
Mestni trg 4, 1000 Ljubljana
t: 01 24 11 802, f: 01 24 11 860

Številka: 103-34/2010

Datum: 20.5.2010

MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO IN SOCIALNE ZADEVE

Direktorat za delovna razmerja in pravice iz dela

gp.mddsz@gov.si

ZADEVA: Predlog Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih

ZVEZA: Vaš dopis št. 0070-6/2010 poslan z elektronsko pošto

V zvezi z vašim dopisom, ki smo ga prejeli 6.5.2010, vam s stališča pristojnosti Službe Vlade Republike Slovenije za zakonodajo, sporočamo naše mnenje.

Splošne pripombe

Najprej bi vas opozorili na nedoslednost v gradivu pripravljenem za obravnavo na Vladi Republike Slovenije. V obrazložitvi predlaganega postopka (4. točka gradiva), ki ga ministrstvo predlaga za obravnavo Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih (v nadaljnjem besedilu: predlog zakona) v Državnem zboru Republike Slovenije, predlagate da se zakon obravnava po skrajšanem postopku. Poslovnik Državnega zbora (Uradni list RS, št. 92/07- uradno prečiščeno besedilo; v nadaljnjem besedilu: Poslovnik DZ) v 142. členu določa, da lahko predlagatelj predlaga sprejem zakona po skrajšanem postopku v primerih, ki so naštet. Ena možnost je, da so »spremembe in dopolnitve zakona potrebne v zvezi s postopkom pred ustavnim sodiščem ali v zvezi z odločbo ustavnega sodišča«. V Prilogi 3 kjer je besedilo predloga zakona, pa v 6. točki podajate predlog, da se predlog zakona obravnava po nujnem postopku. Po našem mnenju predlog zakona ne opravičuje sprejema po nujnem postopku iz 143. členu Poslovnika DZ.

V skladu z ustaljenim pravilom oblikovanja besedila novel (glej Nomotehnične smernice, 2. spremenjena in dopolnjena izdaja, 2008, str. 71) se najprej določi mesto, na katerem se sprememba določa, zatem pa sledi sama sprememba. To pravilo velja le, kadar gre za spremembo v sestavnem delu člena, ki ni manjši od odstavka. Zato predlagamo, da se določitve odstavkov, ki se spreminjajo, v celotnem besedilu postavijo na prvo mesto, torej pred navedbo številke člena, katerega sestavni del so ti odstavki (npr. »V prvem odstavku 7. člena se za 2. točko...« in ne »V 7. členu se v prvem odstavku...«). Omenjene spremembe bi bile potrebne v 1., 2., 4., 6. in 7. členu predloga zakona.

K 1. členu predloga zakona

Po našem mnenju je besedilo predlagane spremembe nejasno. S predlagano spremembo se odpravlja neskladnost tretjega odstavka 8. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02, 79/06- ZZZPB-F, 46/07-odl. US, 103/07 in 45/08-ZArbit; v nadaljnjem besedilu: osnovni zakon) s 14. členom Ustave Republike Slovenije, ki jo je ugotovilo Ustavno sodišče Republike Slovenije z odločbo št. U-I-286/06 (Uradni list RS, št. 83/09). Besedilo novega četrtega odstavka daje možnost, da se o vsebini splošnega akta izjavijo tudi tisti delavci, ki nimajo organiziranega sindikata ampak so organizirani v svetu delavcev ali preko delavskega zaupnika. S tem je po našem mnenju namen, ki ga je Ustavno sodišče želelo doseči (t.j. da so bistveno enaki položaji urejeni enako), uresničen. Nomotehnično pa člen, po našem mnenju ni oblikovan ustrezno, zato predlagamo, da besedilo 8. člena osnovnega zakona popravi na način, da bo jasen in nedvoumen.

K 3. členu predloga zakona

Predlagamo, da se v prvem odstavku 84. člena osnovnega zakona za prvim stavkom doda nov stavek, ki se glasi: »Če delavec ni član sindikata, mora delodajalec na zahtevo delavca obvestiti svet delavcev oziroma delavskega zaupnika.« Ni smiselno spreminjati celotno besedilo prvega odstavka, saj se drugi stavek doda za prvim, ki pa se z noveliranjem ne spreminja.

K 5. členu predloga zakona

Po našem mnenju je sprememba besedila celotnega 92. člena osnovnega zakona neustrezna, ker se s predlogom zakona spremeni samo četrta alineja drugega odstavka 92. člena osnovnega zakona, ki določa minimalne odpovedne roke in se odpovedni rok za delavca, ki ima najmanj 25 let delovne dobe pri delodajalcu, skrajša iz 120 na 90 dni. Ostalo besedilo člena pa se ne spreminja.

Ne glede na zgornjo pripombo, pa vas opozarjamo še na pravilo v zvezi z naslovi členov. V kolikor osnovni zakon uvede naslove členov (podnaslovljeni morajo biti vsi členi) se je tega pravila treba držati tudi pri vseh kasnejših posegih v besedilo zakona.

K 6. členu predloga zakona

V zvezi s spremembo 109. člena osnovnega zakona predlagamo, da se spremeni celotno besedilo člena. V kolikor, pa bi novelirali člen na način, kot je vsebovan v poslanem gradivu, pa je treba besedilo oblikovati tako, da bi se glasilo: »Dosedanji drugi in četrty odstavek se črtata. Dosedanji tretji in peti odstavek postaneta novi drugi in peti odstavek.«

Naslov »Prehodna določba« je treba dopolniti z besedo »in končna« saj ne gre samo za določitev prehodnega obdobja.

8. člen predloga zakona

Besedilo prehodne določbe je treba popraviti na način, kot izhaja iz priponke gradiva, ki vsebuje redakcijske popravke.

9. člen predloga zakona

Običajna dolžina trajanja vacatio legis je 14 dni. Zato predlagamo, da se besedilo glasi: »Ta zakon začne veljati petnajsti dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.« Določitev krajše vacatio legis je umestna, če je izkazana nujnost v zvezi z izdajo, objavo in začetkom učinkovanja spremenjenega predpisa. S krajšanjem vacatio legis je ogrožena pravna varnost, ker se s tem zmanjša možnost seznanitve s predpisom, zato se kratki roki do uveljavitve predpisa praviloma in v stabilnem pravnem redu uporabijo samo izjemoma, ne pa kot kompenzacija za prepočasno in prepozno pripravo in sprejem določenega predpisa. (Glej Nomotehnične

smernice, 2. spremenjena in dopolnjena izdaja, 2008, str. 98 do 109).

Redakcijske popravke besedila smo vnesli v elektronsko obliko gradiva, ki ste nam ga poslali in vam jo kot prilogo tega dopisa tudi pošiljamo.

dr. Janez Pogorelec
DIREKTOR

Priloge:

- Redakcija predloga zakona