



Številka: 00104-457/2019/5

Datum: 23. 1. 2020

Odgovor na poslansko vprašanje Lidije Ivanuša v zvezi z domnevnimi nepravilnostmi v Lidl Slovenija d. o. o. k.d.

Vlada Republike Slovenije (v nadaljnjem besedilu: Vlada RS) je prejela pisno poslansko vprašanje Lidije Ivanuša v zvezi z domnevnimi nepravilnostmi v Lidl Slovenija d.o.o. k.d. in podaja naslednji odgovor:

V zvezi z navedbo, da imajo zaposleni sklenjene pogodbe o zaposlitvi za 30 ur na teden, kar naj bi pomenilo, da naj bi delali 5 krat po 6 ur na teden, dejansko pa naj bi delali 3 krat po 9 ali več ur na dan, je treba z vidika splošne delovnopravne ureditve pojasniti, da Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13-popr., 47/15 - ZZSDT, 33/16 - PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US in 22/19 – ZPosS; v nadaljnjem besedilu: ZDR-1) v okviru posebnosti pogodb o zaposlitvi ureja tudi pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom. Ta oblika zaposlitve je urejena kot možnost, ki delodajalcem omogoča fleksibilnost zaposlovanja v skladu s potrebami delovnega procesa, pri čemer je treba poudariti, da ZDR-1 za to pogodbeno obliko zagotavlja pravilo enakopravnega delovnopravnega statusa delavca ter pravilo sorazmernosti pri uveljavljanju deljivih pravic in obveznosti iz delovnega razmerja, ki jih ima zaposleni s krajšim delovnim časom glede na primerljivega delavca, ki dela polni delovni čas.

Glede same razporeditve delovnega časa Vlada RS navaja, da je določilo o dnevnem in tedenskem delovnem času ena od bistvenih sestavin pogodbe o zaposlitvi, zato jih morata pogodbeni stranki na podlagi prvega odstavka 31. člena ZDR-1 dogovoriti v pogodbi o zaposlitvi. Lahko pa se glede tega sklicujeta na veljavne zakone, kolektivne pogodbe oziroma splošne akte delodajalca (drugi odstavek 31. člena ZDR-1). Ob navedenem velja dodati, da pogodbeni stranki v primeru krajšega delovnega časa nista omejeni z določbo petega odstavka 148. člena ZDR-1 o razporeditvi delovnega časa na najmanj štiri dni v tednu.

Glede na to, da je izpostavljena razporeditev krajšega delovnega časa na tri dni v tednu nakazana kot problematična, je poudariti, da je pri tem treba upoštevati tudi vidik možnosti sklenitve pogodbenega razmerja z drugim delodajalcem na način, da delavec skupaj doseže polni delovni čas.

V zvezi z evidentiranjem delovnega časa Vlada RS pojasnjuje, da mora delodajalec na podlagi Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti (Uradni list RS, št.40/06) v evidenco o izrabi delovnega časa za posameznega delavca med drugim vpisovati podatke o številu ur, skupnem številu opravljenih delovnih ur s polnim delovnim časom in s krajšim delovnim časom od polnega z oznako vrste opravljenega delovnega časa, opravljene ure v času nadurnega dela,... Ob tem Vlada RS izpostavlja, da v okviru Pogajalske delovne skupine za pripravo sprememb in dopolnitev zakonodaje v zvezi z vodenjem evidenc delovnega časa že poteka obravnavna rešitev, ki predvideva dopolnitev zakonodaje v zvezi z vodenjem evidenc delovnega časa.

Strožji ureditvi evidentiranja delovnega časa na področju dejavnosti trgovine pa so delodajalci že zavezani na podlagi Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije (Uradni list RS, št.52/18). Ta določa, da je delodajalec dolžan sproti voditi evidenco o delovnem času in prisotnosti delavca na delu, na način, da je iz nje razviden čas prihoda in odhoda iz dela, čas odmora med delom, opravičene odsotnosti delavca, mesečni saldo ur in podobno.

Glede božičnice Vlada RS navaja, da ne gre za zakonsko pravico. Gre za pravico, ki jo določa Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine (83. člen) oziroma podjetniška kolektivna pogodba ali splošni akt delodajalca.

Vprašanje premestitve je treba presoјati v luči konkretne opredelitve kraja opravljanja dela v pogodbi o zaposlitvi. Z vidika splošne delovnopravne ureditve je določitev kraja opravljanja dela ena od bistvenih sestavin pogodbe o zaposlitvi. Ta je lahko opredeljen konkretno z navedbo naslova ali opisno, vendar določljivo (npr. na sedežu delodajalca, v eni od poslovalnic). Naveden je lahko tudi tako, da delodajalcu dovoljuje potrebno fleksibilnost, zato lahko pogodbeni stranki pri določanju kraja opravljanja dela upoštevata in v pogodbi o zaposlitvi navedeta, da se delo opravlja tudi na različnih krajih.

Pomembnost opredelitve kraja opravljanja dela izhaja tudi iz določbe 49. člena ZDR-1, ki v primeru spremembe kraja opravljanja dela zahteva sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi, in 91. člena ZDR-1, ki ustrezno zaposlitev opredeljuje tudi z elementom kraja opravljanja dela, ki ni oddaljen več kot tri ure vožnje v obe smeri z javnim prevoznim sredstvom ali organiziranim prevozom delodajalca od kraja bivanja delavca.

Glede delovnopravnih kršitev Vlada RS pojasnjuje, da Zakon o prekrških (Uradni list RS, št. 29/11 – uradno prečiščeno besedilo, 21/13, 111/13, 74/14 – odl. US, 92/14 – odl. US, 32/16, 15/17 – odl. US in 73/19 – odl. US) v 205. členu določa, da se pravnomočne odločbe, sodbe oziroma sklepi o prekrških iz evidenc iz 203. in 204. člena zakona izbrišejo po poteku treh let od dneva pravnomočnosti odločb. Iz navedenega razloga se podatki o ugotovljenih kršitvah pri delodajalcu Lidl, d.o.o. k.d. nanašajo le na zadnja 3 leta. V tem obdobju pa je Inšpektorat Republike Slovenije za delo ugotovil kršitve glede:

- izplačevanja nadomestila plače v primerih odsotnosti z dela,
- ocenjevanja tveganj, katerim so delavci izpostavljeni ali bi lahko bili izpostavljeni pri delu, ter izjave o varnosti,
- ukrepov, ki jih mora delodajalec izvajati za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev ter drugih oseb, ki so navzoče v delovnem procesu, in sicer glede pregledov električnih instalacij v stavbah,
- ažuriranja prijave gradbišča v skladu z Uredbo o zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu na začasnih in premičnih gradbiščih.

Vsi postopki, ki jih vodi Inšpektorat Republike Slovenije za delo pri delodajalcu, pa še niso zaključeni.

Vlada RS navaja, da Certifikat Družini prijazno podjetje podeljuje in spremlja Inštitut EKVILIB.

V času trajanja operacije Certifikat Družini prijazno podjetje, ki ga je od leta 2011 do leta 2015, v okviru Evropskega socialnega sklada, sofinanciralo ministrstvo, pristojno za delo, je bilo objavljenih 5 javnih pozivov za pridobitev sofinanciranja stroškov osnovnega certifikata Družini prijazno podjetje. Skupno je osnovni certifikat s pomočjo sofinanciranja pridobilo 168 slovenskih podjetij in organizacij. Prijavitelji so ob vključitvi v postopek zaposlovali okoli 44.000 zaposlenih.

Po javno dostopnih podatkih nosilca ukrepa Inštituta EKVILIB (dostopnih na spletni strani <http://www.certifikatdpp.si/imetniki-certifikata/lidl/>) je podjetje LIDL d.o.o. k.d. naveden certifikat prejelo leta 2014 ter uspešno implementiralo 17 ukrepov. Nadalje iz javno dostopnih podatkov izhaja, da je revizija potrdila, da je podjetje uspešno in skrbno izvajalo izbrane ukrepe. Tako po številu kot vsebini ukrepov so pokazali visoko zavezanost pomenu usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja. Več informacij in konkretni ukrepi so dostopni na prej navedeni spletni strani nosilca ukrepa, na navedeni povezavi so dostopna tudi pravila in postopek za pridobitev osnovnega in polnega certifikata "Družini prijazno podjetje". Iz navedenih pravil izhaja, da nosilec ukrepa v času pridobivanja certifikata spremlja izvajanje ukrepov, v kolikor izvajanje ne poteka po načrtu in delodajalec stanja ne izboljša, pa sledi odvzem osnovnega oziroma polnega certifikata.