

UREJANJE DELOVNIH RAZMERIJ V OKVIRU ORGANIZACIJ – NOVOSTI PO ZDR-1D

Aljoša Polajžar, mag. prav. 

Univerza v Mariboru, Pravna fakulteta, Maribor, Slovenija

aljosa.polajzar@um.si

Povzetek: V prispevku obravnavam novosti, ki jih prinaša novela Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1D), ki je bila sprejeta v novembru 2023. Iz predstavitve določb nove ZDR-1D izhaja, da je zakonodajalec s predmetno novelo nekatere pravne institute nadgradil – nekatere vsebine pa je vključil v ZDR-1 popolnoma na novo. Prav tako ugotavljam, da je novela zajela raznolika področja urejanja delovnih razmerij (med drugim pravico do odklopa, posebno pravno varstvo določenih kategorij delavcev, oskrbovalski dopust, usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja itd.). Ustrezen pravni okvir na področju delovnih razmerij je še posebej pomemben, tako za delavce kot tudi za organizacije (delodajalce), ki organizirajo in vodijo izvajanje delovnega procesa. Čas pa bo pokazal, kako bodo predstavljene pravne novosti zaživele v praksi (v konkretnih organizacijah) ter tako uresničile svoj namen.

Ključne besede: organizacija, Zakon o delovnih razmerjih, pravica do odklopa, varstvo žrtev nasilja v družini, usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, delovna razmerja, delavski predstavniki

1 Uvod

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) je temeljni zakon, ki ureja medsebojne pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev. Vsaka sprememba tega zakona ima tako vpliv na celotno področje delovnih razmerij oziroma na potek organizacije delovnega procesa v okviru podjetij. Namen predmetnega prispevka je predstavitev novosti, ki jih prinaša novela Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1D), ki je bila sprejeta v novembru 2023¹. Nekatere izmed določb predmetne novele so neposredno povezane s prenosom dveh novih direktiv EU v slovenski pravni red, in sicer: Direktive (EU) 2019/1152 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih v Evropski uniji (UL L št. 186 z dne 11. 7. 2019, str. 105) ter Direktive (EU) 2019/1158 Evropskega

¹ Uradni list Republike Slovenije št. 114 z dne 15. 11. 2023.

parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev (UL L št. 188 z dne 12. 7. 2019, str. 79).

2 Vsebina novele ZDR-1D

Novela ZDR-1D obsega 39 členov, od katerih so številni zgolj redakcijske narave (gre za minimalne popravke besedila obstoječih zakonskih določb). Nekatere določbe pa pomembno nadgrajujejo obstoječe pravne institute ZDR-1 (ali pa urejajo vsebine, ki jih pred novelo ZDR-1 še ni vseboval). Predmetni prispevek bo sistematično obravnaval novosti po noveli ZDR-1, ki za delavce in delodajalce (organizacije, podjetja) prinašajo pomembnejše vsebinske novosti.

Prvič, z novelo ZDR-1D se dopolnjuje 31. člen ZDR-1, ki ureja obvezne vsebine pogodbe o zaposlitvi. Dodana je nova obvezna sestavina, saj mora pogodba o zaposlitvi vsebovati tudi določilo o usposabljanju, ki ga zagotovi delodajalec. Se pa predmetna določba uporablja le za pogodbe o zaposlitvi, ki bodo sklenjene po uveljavitvi novele (od vključno 16. novembra dalje).

Drugič, z novelo ZDR-1D se dopolnjuje 49. člen ZDR-1, ki ureja institut spremembe ali sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi (pri trenutnem delodajalcu). Dodaja se novo pravilo, da če spremembo pogodbe o zaposlitvi ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi predlaga delavec zaradi izboljšanja zaposlitve oziroma pogojev dela, mora delodajalec pisno utemeljiti svojo odločitev najpozneje v 30 dneh. Ta predlog lahko delavec poda po poteku šestih mesecev od sklenitve pogodbe o zaposlitvi oziroma po poteku poskusnega dela, ko to traja dlje kot šest mesecev. Če delavec delodajalcu ponovno poda enak predlog, mora delodajalec pisno utemeljiti svojo odločitev le, če je od predhodno podanega predloga preteklo najmanj eno leto.

Tretjič, z novelo ZDR-1D se uvaja nov 65.a člen ZDR-1 (krajši delovni čas zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja). Gre za popolnoma nov člen, ki določa, da delavec, ki neguje otroka, starega do osem let, ali zagotavlja oskrbo iz četrtega odstavka 182. člena ZDR-1², lahko v času trajanja delovnega razmerja zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja predlaga sklenitev pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas za določen čas. Delodajalec mora svojo odločitev o predlogu delavca iz prejšnjega odstavka pisno utemeljiti v 15 dneh. Če se sklene pogodba o zaposlitvi za določen čas (na podlagi te določbe) z delavcem, ki je že zaposlen pri delodajalcu za nedoločen čas, v času opravljanja dela po

² Kot »oskrbo« v tem kontekstu ZDR-1 razume znatnejšo nego iz zdravstvenih razlogov družinskega člana iz prve, druge ali tretje alineje drugega odstavka 26. člena tega zakona (zakonec, zunajzakonski partner, otroci itd.) ali osebe, s katero delavec živi v istem gospodinjstvu, kadar ni upravičen do odsotnosti z dela v skladu s predpisi o zdravstvenem zavarovanju.

pogodbi o zaposlitvi za določen čas mirujejo pravice, obveznosti in odgovornosti iz pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas.

Četrtrič, z novelo ZDR-1D se dopolnjuje 68. člen ZDR-1, ki ureja institut dela na domu. Dodaja se novo pravilo, ki določa, da če delavec predlaga sklenitev pogodbe o zaposlitvi za opravljanje dela na domu zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, mora delodajalec svojo odločitev pisno utemeljiti najpozneje v 15 dneh.

Petič, z novelo ZDR-1D se pomembno dopolnjuje 85. člen ZDR-1, ki ureja postopek v zvezi z redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi delavcu ter institut izdaje pisnega opozorila pred odpovedjo. Po novem se skrajšujejo roki (z dvanajstih na šest mesecev), saj je redna odpoved iz krivdnega razloga po novem možna, v kolikor bo delavec ponovno kršil pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja v šestih mesecih od prejema pisnega opozorila. Pred novelo je bil kot rok za ponovno kršitev določen eno leto. Prav tako pa se z novimi pravili dopolnjuje postopek v zvezi z izdajo pisnega opozorila pred odpovedjo (ki prej ni bil zakonsko urejen). Po novem velja, da mora delodajalec na delavčevo pisno zahtevo, ki jo lahko delavec poda v treh delovnih dneh od prejema pisnega opozorila, delavcu omogočiti, da se v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni in ne daljši od 30 dni, o očitanih kršitvah izjavi – razen če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči. Odločitev o pisnem opozorilu pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga na podlagi tega postopka mora biti podana v osmih dneh po podani izjavi o očitanih kršitvah (ter izražena v pisni obliki, obrazložena in vročena delavcu).

Šestič, z novelo ZDR-1D se pomembno spreminja 113. člen ZDR-1, ki ureja varstvo predstavnikov delavcev pred odpovedjo (oziroma zadržanje učinkovanja odpovedi). Po novem velja, da če predstavnik delavcev v sodnem postopku uveljavlja nezakolitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi, se zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi podaljša do odločitve sodišča v sporu na prvi stopnji oziroma najdlje za šest mesecev. V kolikor pa želi delodajalec za ta čas predstavniku delavcev prepovedati opravljanje dela, mu mora v tem času zagotavljati nadomestilo plače v višini 80 odstotkov osnove.

Sedmič, z novelo ZDR-1D se dopolnjuje 125. člen ZDR-1, ki ureja institut poskusnega dela. Dodana so nova pravila, ki urejajo dopustnost določanja poskusnega dela pri pogodbah o zaposlitvi za določen čas. Po novem velja, da če se poskusno delo določi v pogodbi o zaposlitvi za določen čas, se trajanje poskusnega dela določi sorazmerno trajanju te pogodbe in naravi dela. Če se sklene nova zaporedna pogodba o zaposlitvi za določen čas za isto delo, ne sme vključevati poskusnega dela.

Osmič, z novelo ZDR-1D se uvaja nov 142.a člen ZDR-1, ki ureja »pravico do odklopa«. Skladno z novim členom mora delodajalec delavcem zagotoviti pravico do odklopa, s katero

zagotovi, da delavec v času izrabe pravice do počitka oziroma v času upravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom ne bo na razpolago delodajalcu. V ta namen mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe. Ukrepi, ki jih mora sprejeti delodajalec, se določijo s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti. O sprejetih ukrepih mora delodajalec pisno obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način (npr. na določenem oglašnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca ali z uporabo informacijske tehnologije). Če ti ukrepi niso določeni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti, se določijo s kolektivno pogodbo ožje ravni. Če pa pri delodajalcu ni sindikata, mora delodajalec predlog ukrepov pred sprejetjem posredovati v mnenje svetu delavcev oziroma delavskemu zaupniku. Svet delavcev oziroma delavski zaupnik mora podati mnenje v roku osmih dni, delodajalec pa mora pred sprejetjem ukrepov posredovano mnenje obravnavati in se do njega opredeliti. Če pri posameznem delodajalcu ni organiziranega sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika, mora o vsebini ukrepov delodajalec pred njihovim sprejetjem obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način. Nazadnje pa velja izpostaviti še, da če delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je delodajalec ravnal v nasprotju z omenjenimi obveznostmi zagotovitve pravice do odklopa, je dokazno breme na strani delodajalca.

Devetič, z novelo ZDR-1D se uvaja nov 167.a člen ZDR-1, ki ureja nov institut »oskrbovalskega dopusta«. Delavec je upravičen do petih delovnih dni oskrbovalskega dopusta v posameznem koledarskem letu v primeru oskrbe. Do navedene odsotnosti z dela je delavec upravičen v primeru potreb po znatnejši negi iz zdravstvenih razlogov družinskega člana (zakonca, zunajzakonskega partnerja, otrok itd.) ali osebe, s katero živi v istem gospodinjstvu, kadar ni upravičen do odsotnosti z dela v skladu s predpisi o zdravstvenem zavarovanju. Delavec pravico do oskrbovalskega dopusta uveljavlja z izjavo, v kateri navede razloge za upravičenost do odsotnosti, in sicer upravičenca do nege in razloge zanjo, k čemur priloži dokazila, ki izkazujejo dejstva iz izjave. Dokazila lahko vsebujejo nujno potrebne osebne podatke upravičenca do nege.

Desetič, z novelo ZDR-1D se uvajajo novi 67.a, 168.a, 189.a in 189.b člen ZDR-1, ki na novo urejajo delovnopravni položaj delavcev, ki so žrtve nasilja v družini. Skladno s 189.a členom ZDR-1 se po tem zakonu za žrtev nasilja v družini šteje oseba, ki je v zadnjih dveh letih doživela eno od oblik nasilja v družini, opredeljenih v zakonu, ki ureja preprečevanje nasilja v družini, je nasilje prijavila na policijo ali center za socialno delo, postopki v zvezi z nasiljem in odpravljanjem posledic nasilja pa še niso končani, kar žrtev dokazuje s potrdilom centra za socialno delo o izdelani oceni o ogroženosti zaradi nasilja v družini, sodišča in drugih institucij. Zaradi učinkovitejšega sodelovanja v postopkih, ki povečujejo njeno varnost, uživa posebno varstvo po ZDR-1. Skladno z novim 67.a členom ZDR-1 lahko delavec, ki je žrtev nasilja

v družini, v času trajanja delovnega razmerja zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja predlaga sklenitev pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas za obdobje urejanja zaščite, pravnih in drugih postopkov ter odpravljanja posledic nasilja v družini. Delodajalec svojo odločitev pisno utemelji najpozneje v 15 dneh.

Nadalje 168.a člen ZDR-1 ureja posebno pravico delavca, ki je žrtev nasilja v družini, do plačane odsotnosti z dela. Ta delavec je upravičen do petih delovnih dni plačane odsotnosti z dela v posameznem koledarskem letu v primeru urejanja zaščite, pravnih in drugih postopkov ter odpravljanja posledic nasilja v družini. V tem primeru ima delavec obveznost, da najpozneje tri delovne dni pred nastopom odsotnosti o tem obvesti delodajalca. Ob obvestitvi delavec delodajalcu predloži tudi potrdilo centra za socialno delo o izdelani oceni o ogroženosti zaradi nasilja v družini, dokazilo o podani prijavi na policijo ter dokazilo o urejanju zadev v zvezi z nasiljem v družini, ki so podlaga za odobreno odsotnost po tem členu. Nazadnje pa novi 189.b člen ZDR-1 določa posebno varstvo za delavca, ki je žrtev nasilja v družini, v zvezi z delovnim časom in nočnim delom. Skladno s tem členom se delavcu, žrtvi nasilja v družini, lahko naloži opravljanje dela preko polnega delovnega časa, neenakomerno razporedi ali začasno prerazporedi delovni čas ali se ga razporedi na nočno delo samo z njegovim predhodnim pisnim soglasjem.

3 Sklep

Nove spremembe vplivajo na položaj delavcev v številnih kontekstih. Iz določb izhaja, da se spodbujajo dogovori o ugodnejši razporeditvi delovnega časa (ter možnosti opravljanja dela na domu) zaradi usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja. S kontekstom spoštovanja delavčevega časa počitka (izven delovnega časa) je povezana tudi predvidena pravica do odklopa, ki zavezuje delodajalca, da za uresničevanje te pravice sprejme ustrezne ukrepe. Prednost se sicer daje urejanju teh ukrepov v okviru socialnega dialoga med delodajalci in sindikati (s kolektivnimi pogodbami na ravni dejavnosti). Posledično bomo videli, kako bo pravica do odklopa zaživela v praksi.

Nadalje pa predvidene spremembe posebej naslavlajo položaj določenih kategorij delavcev. Največja sprememba je povezana z delavci, ki so žrtve nasilja v družini, ki jih delovno-pravna zakonodaja prej ni naslavljala. Slednji delavci so dobili številne dodatne pravice, ki so povezane z organizacijo delovnega časa. Vprašanje je le, ali je primerno, da je pet dodatnih dni letnega dopusta, ki ga dobijo zaradi urejanja zadev v zvezi z nasiljem v družini, v celoti breme delodajalca. V kolikor je država prepoznala njihov ranljiv položaj, bi lahko tudi (vsaj) deloma pokrila stroške nadomestil plače, ki izvirajo iz tega naslova. Nadalje se je močno okrepilo varstvo predstavnikov delavcev (zadržanje učinkovanja odpovedi) ter varstvo vseh

delavcev v zvezi z redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi (v luči novega postopka v zvezi z izdajo pisnega opozorila pred odpovedjo). Nazadnje pa velja izpostaviti še premik v zvezi z razumevanjem usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, ki je vedno bolj povezano tudi z oskrbo za bolne (nege potrebne) družinske člane (ne pa zgolj za starše, ki skrbijo za svoje mlajše otroke). ZDR-1 tako tudi tem osebam priznava nekatere nove pravice (oskrbovalski dopust itd.).

Viri

Direktiva (EU) 2019/1152 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih v Evropski uniji (UL L št. 186 z dne 11. 7. 2019, str. 105).

Direktiva (EU) 2019/1158 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev (UL L št. 188 z dne 12. 7. 2019, str. 79).

Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1D), Uradni list Republike Slovenije št. 114 z dne 15. 11. 2023.

Strokovni članek sta recenzirala dva recenzenta (pravnika).