



REPUBLIKA SLOVENIJA
**MINISTRSTVO ZA DELO,
DRUŽINO IN SOCIALNE ZADEVE**

DIREKTORAT ZA DELOVNA RAZMERJA
IN PRAVICE IZ DELA

Kotnikova ulica 28, 1000 Ljubljana

T: 01 369 77 08

F: 01 369 78 30

E: gp.mddsz@gov.si

www.mddsz.gov.si

URAD VLADE RS ZA KOMUNICIRANJE

Številka: 1101-13/2012

Datum: 17.5.2012

Zadeva: Predlagam.vladi predlog 2712: Fleksibilnost trga delovne sile

V zvezi s predlogom 2712, posredovanim preko spletnega portala »predlagam.vladi.si«, ki se nanaša na odpuščanje delavcev »brez zapletov« ob hkratnem zaposlovanju enakega števila oseb, prijavljenih na Zavodu za zaposlovanje, z vidika pristojnosti Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve posredujemo naslednje stališče.

Za delavca v delovnem razmerju je značilno, da delo opravlja podrejeno delodajalcu, v zameno za ta položaj pa je upravičen do določenega plačila in posebnega varstva. Ker pomeni izguba zaposlitve za večino delavcev največkrat izgubo edinega vira rednih dohodkov in s tem tudi socialne varnosti, večina pravnih redov posebej varuje delavčev interes za ohranitev zaposlitve. To je zaradi varstva minimalnih temeljnih pravic delavca kot šibkejše stranke tudi upravičeno. Zato so za delavca najpomembnejša prav vprašanja, vezana na njegovo varstvo ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi, zlasti ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Pri uvajanju večje fleksibilnosti delovnih razmerij, zlasti pri spreminjanju pravne ureditve prenehanja pogodbe o zaposlitvi, je nujno potrebno upoštevati tudi vse zahteve iz mednarodnih dokumentov, saj mednarodni standardi postavljajo okvir, v katerem se lahko giblje tudi naša zakonska ureditev prenehanja pogodbe o zaposlitvi. V zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi velja tako izpostaviti zlasti Konvencijo MOD št. 158 in Priporočilo MOD št. 166, Evropsko socialno listino in Direktivo 98/59/Es o usklajevanju zakonodaje držav članic glede kolektivnega odpuščanja delavcev.

Me pomembnejšimi mednarodnimi dokumenti v zvezi s prenehanjem delovnega razmerja, ki zavezuje tudi Slovenijo, je Konvencija MOD š. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca, ki jo spremlja istoimensko Priporočilo MOD št. 166. Namen konvencije je varstvo delavcev pred prenehanjem zaposlitve na pobudo delodajalca brez resnega, utemeljenega razloga. V 4. členu Konvencije je določeno, da delovno razmerje delavca ne preneha, če za to ni resnega razloga v zvezi s sposobnostjo ali obnašanjem delavca ali v zvezi z operativnimi potrebami podjetja. Konvencija poleg te temeljne vsebinske zahteve po obstoju resnega razloga za odpoved vsebuje tudi določene procesne oziroma formalne zahteve za veljavno odpoved, ureja vprašanje sodnega varstva, dokaznega bremena, vprašanje sankcij oziroma pravnih posledic neutemeljenega prenehanja delovnega razmerja, nadalje določa pravico do razumnega odpovednega roka in ureja vprašanje odpravnine. V posebnem, III. delu, posebno pozornost namenja prenehanju delovnega razmerja zaradi ekonomskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov (poslovni razlog), in za te primere določa še dodatne zahteve. Priporočilo MOD št. 166 glede posameznih vprašanj razširja varstvo, ki ga zagotavlja konvencija.

Evropska socialna listina v določbi 24. člena v okviru pravice do varstva v primeru prenehanja zaposlitve zagotavlja:

- pravico vseh delavcev, da njihova zaposlitev ne more prenehati brez veljavnih razlogov za tako prenehanje, povezanih z njihovimi sposobnostmi ali ravnanjem ali zaradi operativnih razlogov na strani podjetja, ustanove ali službe;
- pravico delavcev, katerih zaposlitev preneha brez veljavnega razloga, do odškodnine ali drugega ustreznega nadomestila;
- pravico delavcev do pritožbe pri nepristranskem organu v primeru kršitev.

Z vidika prava Evropske unije pa je pomembna predvsem Direktiva 98/59/ES o usklajevanju zakonodaje držav članic glede kolektivnega odpuščanja, ki določa obveznosti držav članic v primerih odpuščanja večjega števila delavcev.

Upoštevaje navedene mednarodne standarde ugotavljamo, da so določbe Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 42/02, 79/06-ZZZPB-F, 46/07-Odl. US, 103/07, 45/08-ZArbit in 83/09-Odl. US, v nadaljevanju ZDR), ki urejajo prenehanje delovnega razmerja, skladne z mednarodnimi dokumenti. Ocenjujemo pa, da je potrebna nadaljnja aktivnost v cilju zmanjševanja segmentacije na trgu dela ob hkratnem prizadevanju za ohranitev ustreznega ravnotežja med prožnostjo in varnostjo. Možnosti vidimo predvsem v:

- ponovni presoji in odpravi nepotrebnih formalnih postopkovnih zahtev, ki so se tudi preko sodne prakse izkazale kot pretirano zahtevne ovire pri odpuščanju,
- opustitvi roka za podajo redne odpovedi iz poslovnih razlogov,
- jasnejši ureditvi obveznosti delodajalca glede preverjanja možnih predhodnih rešitev v postopku odpuščanja,
- ponovni presoji ustreznosti dolžine odpovednih rokov v primerih odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti in poslovnega razloga,
- zagotovitvi rešitev o pravici delavcev do odpravnine ob prenehanju delovnega razmerja, usklajeno z vzpostavitvijo sistema zagotavljanja te pravice preko posebnega sklada za odpravnine
- jasnejši ureditvi opredelitve večjega števila delavcev in načina opredeljevanja kriterijev za določanje večjega števila delavcev
- ureditvi možnega razmerja med izredno in redno odpovedjo iz krivdnih razlogov
- dograditvi in jasnejši ureditvi obsega sodnega varstva v primerih odpovedi pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove ter možnosti sodnega odločanja v spornih primerih, v katerih se ugotovi nezakonnost odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

V zadnjih letih je zaznati tudi naraščanje dualizma oziroma pogodbene segmentacije. Ta se nanaša predvsem na razliko med delavci, ki so v delovnih razmerjih za daljši oz. nedoločen čas in delavci, ki so v delovnih razmerjih za krajši oz. določen čas. Segmentacija vpliva predvsem na mlade ljudi, ki prvič vstopajo na trga dela in na nižje kvalificirane delavce, ki po obdobju brezposelnosti iščejo novo delo. Zato se razmišlja tudi o prilagoditvi obstoječih pogodb o zaposlitvi za nedoločen čas, ki bi olajšala prehod iz zaposlitev za določen čas v zaposlitve za nedoločen čas.

Vsem tem vprašanjem bo potrebno posvetiti posebno pozornost pri nadaljnjih spremembah delovne zakonodaje ob predhodnih obravnavah in usklajevanjih zakona med socialnimi partnerji.

S spoštovanjem,

Pripravila:
Tatjana Plešnik
sekretarka

Irena Bečan
vodja sektorja

Peter Pogačar
generalni direktor