

European Trade Union Confederation



ZSSS je članica EKS od leta 1999



Zveza Svobodnih Sindikatov Slovenije
Območna organizacija Podravja
2000 Maribor, Neratova ulica 4

telefon: (02) 234 83 02
telefaks: (02) 234 83 13
e-mail: tajnistvo@sindikatzsss-podravja.si
Spletna stran: www.sindikatzsss-podravja.si

TRR: SI56 0451 5000 0473 771
matična številka: 5923140
davčna številka: 30636736

Gregor Cerar, univ.dipl.prav.

Sekretar OO ZSSS Podravja

Pozdravljeni

Prosim za odgovor oz. nasvet kaj lahko naredim :

Star sem 56 let in imam 35 let delovne dobe. Recesija je prišla prav tudi mojim delodajalcem, ki so se odločili, da bodo ukinili poslovno enoto v Mariboru. Željenega dobička ustvarjamo premalo, nimamo pa negativnih rezultatov iz poslovanja.

Ponudijo mi »lahko« delo v Ljubljani, vendar je prevoz z javnim prevoznim sredstvom časovno predolg. Kako lahko odreagiram na njihovo morebitno ponudbo oz. kaj lahko zahtevam glede na starost in delovno dobo, da bi v skrajnem primeru lahko pridobil denarno nadomestilo za brezposelne.

Zahvaljujem se za odgovor.

Pogodba o zaposlitvi je dvostranski akt, ki se sklene na podlagi soglasja volje delodajalca in delavca. Soglasje volje pa je potrebno tudi pri spremembi obstoječe ali sklenitvi nove pogodbe o zaposlitvi. Navedeno pomeni, da enostranska sprememba, brez sodelovanja nasprotne strani ne more pripeljati do spremembe ali celo do sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi. Pogodba o zaposlitvi se lahko spremeni ali sklene nova pogodba samo na predlog ene izmed strank pogodbe. Od nasprotne strani pa je odvisno ali bo na spremembo obstoječe pogodbe pristala ali ne. Obstoječa pogodba se spremeni z aneksom k pogodbi o zaposlitvi. To pomeni, da delavec in delodajalec ne bosta primorana skleniti nove pogodbe o zaposlitvi, ampak bosta samo z aneksom k obstoječi pogodbi o zaposlitvi spremenila posamezno določbo pogodbe.

Izjema od tega pravila je določena v zakonu, kjer so izrecno navedeni primeri, ko je potrebno skleniti novo pogodbo o zaposlitvi. Tako je obvezno potrebno skleniti novo pogodbo o zaposlitvi v primeru, če se spremeni naziv delovnega mesta ali vrsta dela za katero je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi, **kraj opravljanja dela** ter čas opravljanja dela (določen - nedoločen čas).

Novo pogodbo o zaposlitvi pa je potrebno skleniti tudi v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove pogodbe.

Tako kot je pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi potrebno soglasje volje, je tudi pri spremembi obstoječe ali sklenitvi nove pogodbe o zaposlitvi. Brez soglasja volje, torej brez pristanka nasprotne strani, ni možno spremeniti pogodbe o zaposlitvi. V praksi se velikokrat dogaja, da delodajalec s spremembo akta o sistemizaciji spremeni tudi naziv delovnega mesta ali vsebino dela (dela in naloge). V takšnem primeru je na podlagi tega člena dolžan delavcu predložiti predlog nove pogodbe o zaposlitvi, se pa postavlja vprašanje kaj storiti v primeru, če delavec na takšno spremembo ne pristane. Ker gre pri spremembi pogodbe o zaposlitvi za soglasje volj obeh pogodbenih strank, seveda delodajalec delavca ne more prisiliti, da leta na spremembo pristane. V tem primeru bo delodajalec lahko delavcu odpovedal pogodbo o zaposlitvi po prvi alineji 88. člena, saj so se bistveno spremenili pogoji pod katerimi je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi.

V primeru, da pa se obstoječa pogodba o zaposlitvi želi spremeniti z aneksom k pogodbi, delavec pa na takšno spremembo ne pristane, pa odpoved pogodbe o zaposlitvi po prvi alineji 88. Člena ne pride avtomatično v poštev. V tem primeru bo ali obveljala obstoječa pogodba o zaposlitvi ali pa bo delodajalec delavcu podal odpoved pogodbe o zaposlitvi (iz poslovnih razlogov ali pa s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi).

V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga in sicer v primeru, ko delodajalec ugotovi, da lahko delavcu ponudi novo pogodbo o zaposlitvi pod spremenjenimi pogoji (npr. opravljanje drugega na drugem kraju ipd.), bo takšnemu delavcu odpovedal pogodbo o zaposlitvi in mu hkrati ponudil v sklenitev novo pogodbo o zaposlitvi. Za odpoved pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi se uporabljajo določbe zakona, ki se nanašajo na redno odpoved pogodbe (postopek pred odpovedjo, oblika odpovedi, vročitev odpovedi). V bistvu pomeni odpoved pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove pogodbe poskus zakonodajalca, da delavcu preneha delovno razmerje pri delodajalcu samo v primeru, ko delodajalec za delavca resnično nima več ustreznega dela. Ustrezna zaposlitev je zaposlitev, za katero se zahteva enaka vrsta in stopnja izobrazbe, kot se je zahtevala za opravljanje dela, za katero je imel delavec sklenjeno prejšnjo pogodbo o zaposlitvi, in za delovni čas, kot je bil dogovorjen po prejšnji pogodbi o zaposlitvi, ter kraj opravljanja dela ni oddaljen več kot tri ure vožnje v obe smeri z javnim prevoznim sredstvom ali z organiziranim prevozom delodajalca od kraja bivanja delavca (3. odstavek).

Zakon jasno določa, da mora delavec v roku 15 dni od prejema pisne ponudbe podpisati ponujeno novo pogodbo o zaposlitvi. S tako rešitvijo se poskušajo odpraviti situacije, ko delavec sicer sprejme ponudbo v določenem roku, vendar noče podpisati nove pogodbe o zaposlitvi. Zakon sicer ne določa sankcije v primeru nepodpisa pogodbe, vendar menim, da sankcija v nikakršnem primeru ne more biti prenehanje delovnega razmerja, seveda pod pogojem, da delavec opravlja ponujeno delo.

V primeru, da delavec sprejme ponudbo delodajalca za ustrezno zaposlitev za nedoločen čas nima pravice do odpravnine, če pa sprejme ponudbo delodajalca za neustrezno zaposlitev pa

ima pravico do sorazmernega dela odpravnine. Zakon ne določa kako se izračuna sorazmerni del odpravnine ampak to vprašanje prepušča dogovoru med delavcem in delodajalcem.

Ob vsem tem pa zakon določa tudi, da je starejši delavec tisti, ki je starejši od 55 let. Za ženske še naprej velja prehodno obdobje.

ZDR določa splošno prepoved odpovedi pogodbe o zaposlitvi starejšemu delavcu iz poslovnega razloga, vendar se zagotavlja fleksibilnejše varstvo pred odpovedjo starejših delavcev. Tako starejšemu delavcu brez njegovega soglasja ni možno odpovedati pogodbe o zaposlitvi, dokler le ta ne izpolni minimalnih pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine. Ob tem pa se uveljavlja tudi možnost odpovedi pogodbe o zaposlitvi starejšemu delavcu iz poslovnega razloga ob istočasni ponudbi ustreznega dela za nedoločen čas pri delodajalcu.

Posebno varstvo je omejeno samo na redno odpoved iz poslovnega razloga, kar pomeni, da je tudi starejšemu delavcu možno izredno odpovedati pogodbo o zaposlitvi, možna pa je tudi redna odpoved iz krivdnega razloga in iz razloga nesposobnosti.

V primeru ko delavec sam da posebno pisno soglasje, lahko delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, vendar je tukaj biti posebej pazljiv, saj takšno soglasje pomeni, da se delavec strinja z odpovedjo. V takšnem primeru delavec namreč ne bo upravičen do pravice do nadomestila za čas brezposelnosti.

Prav tako pa lahko delodajalec poda odpoved, če je delavcu zagotovljena pravica do denarnega nadomestila iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti do izpolnitve minimalnih pogojev za starostno pokojnino.

V kolikor bo delodajalec torej vam odpovedal pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov in istočasno ponudil novo pogodbo, jo morate v roku 15 dni podpisati, saj v nasprotnem primeru lahko izgubite pravico do odpravnine, kakor tudi do nadomestila na zavodu.

Vabim vas na Območno organizacijo ZSSS Podravja, Neratova 4, 2000 Maribor, <http://www.zsss-podravje.si>, kjer bomo odgovorili na vsa vaša vprašanja in vam pomagali po svojih najboljših močeh.

Gregor Cerar, univ.dipl.prav.