



Zveza Svobodnih Sindikatov Slovenije
Območna organizacija Podravje in Koroška



Neratova 4, Maribor
tel: 02 23 48 300
www.zsss-podravje.si

Sindikalne pisarne:
Prežihova 24, Ravne na Koroškem
Meškova 2, Slovenj Gradec
tel: 02 822 19 05, 02 883 82 46
www.zsss-koroska-si

ZDRUŽENI ZMAGUJEMO !



Gregor Cerar, univ.dipl.prav.

Sekretar ZSSS, Območna organizacija Podravje in Koroška

Pozdravljeni,

Delavca, zanima, na kak način delodajalec lahko sprejme nov akt o sistemizaciji ali kakšen drug splošni akt ? In kaj lahko stori delodajalec s pogodbami o zaposlitvi, po sprejemu novega akt o sistematizaciji delovnih mest.

Spoštovani !

SPREJEM SPLOŠNIH AKTOV

Zakon določa postopek in način sprejema aktov, ki jih delodajalec sprejema enostransko, pri čemer pa iz gramatikalne razlage tega člena ni moč zaznati, da bi obstajala dolžnost delodajalca, da akte tudi sprejme. Edini akt katerega je delodajalec dolžan sprejeti je na podlagi zakona akt, s katerim se določijo pogoji za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu oziroma za vrsto dela (ta obveznost ne velja za manjše delodajalce).

Pri oblikovanju vsebine splošnega akta s katerim se določi organizacija dela ali obveznosti delavcev, ki jih morajo le-ti poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti, se s splošnim aktom naj ne bi posegalo v, s pogodbo o zaposlitvi že dogovorjene pravice in obveznosti. Akti s katerimi se določa organizacija dela ali obveznosti delavcev, ki jih morajo le-ti poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti lahko tako smatramo predvsem kot »dopolnitev« s pogodbo o zaposlitvi že sprejetih obveznosti. Gre predvsem za določitev načina izvrševanja pogodbenih in drugih obveznosti ter določitev same organizacije delovnega procesa pri delodajalcu. Splošni akt s katerim se ureja organizacija dela ali določajo obveznosti za izpolnjevanje pogodbenih in drugih obveznosti je npr. način evidentiranja prihoda na delo in z dela, način sporočanja odsotnosti z dela, način uporabe službenih vozil ipd. .

Pri sprejemanju aktov pa zakon ločuje dve situaciji. Ena v primeru, ko je pri delodajalcu organiziran sindikat in ena, ko pri delodajalcu ni organiziranega sindikata.

Delodajalec ima obveznost, da sindikatu, pred morebitnim sprejemom, posreduje predlog splošnega akta, sindikat pa ima pravico, da v roku osem dni od dneva prejema predloga akta poda svoje mnenje.. V primeru, da sindikat poda svoje mnenje k predlogu splošnega akta, pa je delodajalec dolžan takšno mnenje obravnavati in se do njega tudi opredeliti. To pomeni,

da bo delodajalec dolžan pretehtati stališča sindikata do predloga splošnega akta. Tako v primeru, ko delodajalec v celoti ali deloma sprejme stališča sindikata pri oblikovanju splošnega akta, kakor tudi v primeru, ko smatra, da so stališča in predlogi sindikata neutemeljeni. Delodajalec ni vezan na mnenje sindikata. Predlog splošnega akta bo delodajalec tako lahko sprejel ne glede na morebitno odklonilno mnenje sindikata, kakor tudi v primeru, da sindikat ne poda svojega mnenja v roku osem dni.

V kolikor pri delodajalcu ni organiziranega sindikata, lahko delodajalec sprejme splošni akt samo pod pogojem, da s splošnim aktom ureja pravice, ki so za delavca ugodnejše kot so določene v zakonu ali kolektivni pogodbi, ki zavezuje delodajalca. Gre za dva pogoja, ki pa morata biti izpolnjena kumulativno.

Pred sprejemom splošnega akta je delodajalec dolžan neposredno obvestiti vse zaposlene. Način neposrednega obveščanja zaposlenih je odvisen od posameznega delodajalca, pomembno je samo, da se zaposlene seznanijo. Tako se lahko zaposlene delavce seznanijo bodisi z objavo preko internega glasila, oglasne deske, zbora delavcev ipd. .

NOVE POGODBE O ZAPOSLOTVI (spremenjene okoliščine)

Zakon določa, da spremembo pogodbe o zaposlitvi ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi lahko predlaga katerikoli stranka. Delodajalec s spremembo akta o sistemizaciji spremeni večkrat tudi naziv delovnega mesta ali vsebino in opis dela (dela in naloge). V takšnem primeru pride torej do spremenjenih pogojev in je na podlagi zakona dolžan delavcu predložiti predlog nove pogodbe o zaposlitvi. Če delavec na takšno spremembo ne pristane, bo delodajalec lahko delavcu odpovedal pogodbo o zaposlitvi v skladu z zakonom, saj so se bistveno spremenili pogoji pod katerimi je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi.

Delodajalec, ki npr. ugotovi, da je delo delavca postalo nepotrebno (poslovni razlog) ali pa da delavec več ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela (razlog nesposobnosti), bo takšnemu delavcu odpovedal pogodbo o zaposlitvi in mu hkrati ponudil v sklenitev novo pogodbo o zaposlitvi. Govorimo o redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca iz poslovnega razloga (organizacijski razlog) s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi.

Kadar delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi in delavcu istočasno ponudi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi v skladu z zakonom, se uporabljajo vse določbe, ki se nanašajo na redno odpoved pogodbe o zaposlitvi. (postopek pred odpovedjo, oblika odpovedi, vročitev odpovedi). O nameravani redni odpovedi je delodajalec dolžan pisno obvestiti delavca in preveriti ali obstaja možnost, ponuditi delavcu v podpis novo pogodbo o zaposlitvi. V primeru, če delavec v roku 15 dni ne sprejme nove pogodbe o zaposlitvi za ustrezno delo in za nedoločen čas, ji lahko ta preneha; če pa sprejme ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi kljub temu obdrži pravico izpodbijati pred pristojnim delovnim sodiščem utemeljenost odpovednega razloga.

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.

Delavec mora 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. Delavec, ki ne sprejme ponudbe delodajalca za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za ustrezno delo in za nedoločen čas, mu preneha delovno razmerje, prav tako nima pravice do odpravnine. Delavec, ki odkloni ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, za ustrezno delo, ni upravičen do denarnega nadomestila iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti.

V primeru, da delavec sprejme ponudbo delodajalca za ustrezno zaposlitev za nedoločen čas nima pravice do odpravnine. V kolikor pa sprejme ponudbo delodajalca za neustrezno zaposlitev pa ima pravico do sorazmernega dela odpravnine.

V kolikor imate kakršnokoli vprašanje, tukaj smo za vas, najdete nas na naslovu ZSSS, Območna organizacija Podravje in Koroška, Neratova ulica 4, 2000 Maribor ali v sindikalnih pisarnah Meškova 2, 2380 Slovenj Gradec in Prežihova 24, 2390 Ravne na Koroškem. Vabimo vas tudi na spletno stran <http://www.zsss-podravje.si>

Lepo vas pozdravljam.