

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

Spoštovani!

V torkovi prilogi Večera redno berem članke na temo zaposlovanja. Ker sedaj tudi jaz potrebujem nujen nasvet oz. vašo pomoč, se obračam direktno na vaš mejl. V podjetju mi je (v istem sektorju) zaradi odhoda sodelavke v pokoj ponujena premestitev na njeno delovno mesto. Naj povem, da je za oba delovna mesta zahtevana enaka izobrazba. Moje delovno mesto bi potem prevzela druga sodelavka, torej moje delovno mesto ni ukinjeno. Zanima me, ali imam možnost zavrnitve in ali me lahko zaradi tega doleti kakršnakoli sankcija?

V pričakovanju odgovora vas lepo pozdravljam.

Tanja Putnik

Spoštovani, pogodbo o zaposlitvi skleneta delavec in delodajalec. Opravljanje dela na posameznem delovnem mestu namreč od delavca zahteva določena znanja, izkušnje in sposobnosti. Če delavec teh pogojev ne izpolnjuje ne more opravljati dela oziroma izvrševati svojih delovnih obveznosti. Katera znanja, izkušnje in sposobnosti je potrebno imeti, da se neko delo lahko opravlja določi delodajalec, bodisi v splošnem aktu (npr. aktu o sistemizaciji delovnih mest), redkeje pa so ti pogoji opredeljeni v podjetniški kolektivni pogodbi, še redkeje pa v kolektivni pogodbi dejavnosti. Delodajalcu je tako prepuščeno določitev pogojev za opravljanje dela pri čemer pa je potrebno upoštevati prepoved diskriminacije pri zaposlovanju.

Delodajalec ima obveznost, da za vsako delovno mesto ali vrsto dela opredeli pogoje, ki jih delavec mora izpolnjevati za opravljanje dela. Največkrat so pogoji za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu ali za vrsto dela določeni v aktu o sistemizaciji. Akt o sistemizaciji ima naravo splošnega akta, ki ga enostransko sprejme delodajalec, v njem pa opredeli vrste in število delovnih mest, določi pogoje za njihovo zasedbo, število izvajalcev posameznih del, določi oblike vrst del ipd. Iz vsebine zakona izhajajo prosta odločitev delodajalca s kom bo sklenil pogodbo o zaposlitvi.

Namen sklenitve pogodbe o zaposlitvi ni samo sklenitev delovnega razmerja, temveč je tudi določiti najpomembnejše pravice in obveznosti iz delovnega razmerja. Določitev bistvenih sestavin pogodbe o zaposlitvi je tako v interesu delavca kakor tudi v interesu delodajalca. S

tem se namreč izognemo sprenevedanju tako ene kot tudi druge stranke pogodbe o zaposlitvi, zlasti pri izpolnjevanju obveznosti in pravic iz delovnega razmerja.

Zakon določa obvezne bistvene sestavine vsake pogodbe o zaposlitvi. V kolikor se delavec in delodajalec v sklenjeni pogodbi o zaposlitvi ne dogovorita o vseh bistvenih sestavinah, zakon predvideva nekatere rešitve. Tako npr. velja pravilo, da če v pogodbi o zaposlitvi ni določen datum nastopa dela se šteje, da je delavec nastopil na delo z datumom sklenitve pogodbe o zaposlitvi. Podobno velja tudi v primeru, če v pogodbi o zaposlitvi ni naveden čas za katerega se sklepa pogodba o zaposlitvi. V tem primeru velja domneva, da je delovno razmerje sklenjeno za nedoločen čas.

Stranki lahko skleneta pogodbo o zaposlitvi bodisi za delovno mesto ali za vrsto dela. Če se sklene pogodba o zaposlitvi za delovno mesto, mora delodajalec ob vsaki spremembi le-tega delavcu ponuditi novo pogodbo o zaposlitvi. Kolikor pa stranki skleneta pogodbo o zaposlitvi za vrsto dela, ki obsega dela, za katera se zahteva enaka stopnja in smer izobrazbe in drugi pogoji za opravljanje dela v skladu z zakonom, je delovno razmerje bolj prožno in se delo delavcev lahko prilagaja glede na potrebe delovnega procesa. Če je pogodba sklenjena za vrsto dela, sprememba opravljanja dela na drugem delovnem mestu ne pomeni potrebe po sklenitvi nove pogodbe o zaposlitvi.

V vašem konkretnem primeru razumem, da vam delodajalec želi ponuditi opravljanje drugega delovnega mesta. V kolikor se spreminja naziv delovnega mesta je pomembno, da se sklene nova pogodba o zaposlitvi, kjer se natančno določijo medsebojne pravice in obveznosti. Pogodba o zaposlitvi je dvostranski pravni akt in prične veljati, ko se o vsebini pogodbe sporazumeta obe stranki. V kolikor vam delodajalec ponudi predlog nove pogodbe o zaposlitvi, načeloma vaša odklonitev ne bi smela imeti nobenih negativnih posledic in ste dolžni opravljati svoje delo naprej v skladu z vašo veljavno pogodbo o zaposlitvi. V kolikor pa delodajalec poda odpoved obstoječe pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ali pa iz razloga nesposobnosti, s predlogom nove pogodbe o zaposlitvi, pa so okoliščine drugačne. Delavcu lahko ponudi delodajalec novo pogodbo o zaposlitvi pod spremenjenimi pogoji (npr. opravljanje drugega dela ipd.). 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. 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.

Iz zakona izhaja jasna opredelitev, 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 ne 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.

Odvisno je torej, na kak način bo želel delodajalec zadevo urediti z vami. Vsekakor pa vas vabim, da boste mirni, takoj ko boste dobili predlog ali karkoli pisno od delodajalca, da se oglasite pri nas, OO ZSSS Podravja, Neratova 4, 2000 Maribor. Lepo vas pozdravljam.

Gregor Cerar, univ.dipl.prav.