

Stališča strokovne delovne skupine za spremljanje izvajanja Zakona o delovnih razmerjih, ZDR-1

- **stališča, sprejeta na sestanku 6. 3. 2015:**

Ali lahko delavec, ki letnega dopusta ni mogel izrabiti zaradi odsotnosti z dela zaradi nege družinskega člana, izrabo letnega dopusta prenese v naslednje koledarsko leto?

Pravico do odsotnosti z dela zaradi zdravstvenih razlogov ZDR-1 ureja v 167. členu. Pravica zajema primere odsotnosti z dela zaradi nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe in druge primere v skladu s predpisi o zdravstvenem zavarovanju. Odsotnost z dela zaradi zdravstvenih razlogov je tako pravica iz delovnega razmerja, glede njenega uresničevanja pa se zakon sklicuje na predpise o zdravstvenem zavarovanju. Pravico do nadomestila plače zaradi nege ožjega družinskega člana in trajanje te pravice ureja Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (Uradni list RS, št. 72/06-UPB3 s spremembami in dopolnitvami).

ZDR-1 v četrtem odstavku 162. člena, v primerjavi s prej veljavno ureditvijo v ZDR, določa daljše časovno obdobje – do 31. decembra naslednjega leta, v katerem lahko delavec izrabi ves letni dopust, ki ga zaradi odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe, porodniškega (materinskega) ali dopusta za nego in varstvo otroka (starševskega) ni mogel izrabiti v tekočem koledarskem letu, niti ne do 30. junija naslednjega leta. Ureditev glede pravice do prenosa izrabe letnega dopusta je bila, upoštevajoč novejšo sodno prakso Sodišča EU, dopolnjena z namenom, da se delavcu, ki je bil odsoten zaradi zdravstvenih razlogov oziroma zaradi izrabe starševskega dopusta, omogoči daljše časovno obdobje, v katerem lahko izrabi ves letni dopust. Glede na navedeno menimo, da je tudi razlog odsotnosti z dela zaradi nege ožjega družinskega člana, kot zdravstveni razlog, obravnavati enako kot ostale razloge, ki upravičujejo delavca do pravice do daljšega prenosa vsega letnega dopusta v primerih, ko delavec letnega dopusta v referenčnem obdobju in/ali obdobju za prenos ni mogel izrabiti zaradi odsotnosti z dela v skladu z četrtrim odstavkom 162. člena ZDR-1.

Informacija v zvezi z razumevanjem izrazov določenih oblik/vrst odsotnosti z dela v ZDR-1, po tem, ko je novi Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (Uradni list RS, št. 26/14, ZSDP-1) vrste dopusta definiral nekoliko drugače kot prej veljavni ZSDP

ZSDP-1 kot **vrste dopusta** po novem določa: **materinski, očetovski in starševski dopust** (15. člen). V zvezi z uporabo izrazov posameznih oblik dopusta dodatno še določa:

- kjer drugi zakon ali podzakonski predpis uporablja izraz »starševski dopust«, ima ta enak pomen kot »dopust«, kot ga določa ta zakon (deveti odstavek 29. člena ZSDP-1);
- kjer drug zakon ali podzakonski predpis uporablja izraz »porodniški dopust«, ima ta enak pomen kot »materinski dopust«, kot ga določa ta zakon (prvi odstavek 117. člena ZSDP-1);
- kjer drug zakon ali podzakonski predpis uporablja izraz »dopust za nego in varstvo otroka« ali »posvojiteljski dopust«, imata izraza enak pomen kot »starševski dopust«, kot ga določa ta zakon (drugi odstavek 117. člena ZSDP-1).

Upoštevajoč ureditev v ZSDP-1 je posamezno obliko odsotnosti z dela v ZDR-1 treba razumeti, kot izhaja iz preglednice:

Ureditev v ZDR-1	Razumevanje po ZSDP-1
115. člen (1) Delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavki v času nosečnosti ter delavki, ki doji otroka do enega leta starosti, in staršem, v času, ko izrabljajo starševski dopust v strnjem nizu v obliki polne odsotnosti z dela in še en mesec po izrabi tega dopusta.	starševski dopust → dopust (po ZSDP-1) (materinski/ očetovski/ starševski)
162. člen (4) Delavec ima pravico izrabiti ves letni dopust, ki ni bil izrabljen v tekočem koledarskem letu oziroma do 30.	

<p>junija naslednjega leta zaradi odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka, do 31. decembra naslednjega leta.</p>	<p>porodniški dopust → materinski dopust</p> <p>dopust za nego in varstvo otroka → starševski dopust</p>
<p>186. člen</p> <p>(1) Delodajalec je dolžan zagotavljati pravico do odsotnosti z dela ali krajšega delovnega časa delavcu zaradi izrabe starševskega dopusta, določenega z zakonom.</p> <p>(2) Delavec je dolžan delodajalca obvestiti o začetku in načinu izrabe pravic iz prejšnjega odstavka v roku 30 dni pred začetkom izrabe pravic, razen če zakon, ki ureja starševski dopust, ne določa drugače.</p> <p>(3) Po prenehanju starševskega dopusta mora delodajalec delavcu omogočiti, da začne opravljati delo pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi.</p> <p>(4) Pravice, ki jih je delavec pridobil ali so se izboljšale med odsotnostjo z dela zaradi starševskega dopusta, delavec lahko uveljavi takoj, ko začne opravljati delo, če jih ni mogel uveljaviti med odsotnostjo, kar mu mora delodajalec omogočiti.</p>	<p>starševski dopust → dopust (po ZSDP-1) (materinski/ očetovski/ starševski)</p>
<p>187. člen</p> <p>Delavec, ki izrablja starševski dopust, ima pravico do nadomestila plače v skladu s predpisi, ki urejajo starševski dopust.</p>	<p>starševski dopust → dopust (po ZSDP-1)</p> <p>(materinski/ očetovski/ starševski)</p>

Kakšna je osnova za odmero odpravnine ob izteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas pri delavcu, ki je zaposlen manj kot tri mesece, oziroma pri delavcu, ki je v času trajanju zaposlitve za določen čas zaradi opravičene odsotnosti z dela v zadnjih treh mesecih učinkovito opravljal delo le krajše obdobje?

V skladu s četrtem odstavkom 79. člena ZDR-1 osnova za odmero odpravnine ob izteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas predstavlja povprečna mesečna plača delavca za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi za določen čas.

Pri zaposlitvi, krajši od treh mesecev oziroma pri zaposlitvi, kjer je učinkovito delo, ki upravičuje delavca do plačila plače, v zadnjih treh mesecih trajalo le krajše obdobje, je zato kot osnova za odmero odpravnine potrebno upoštevati povprečno mesečno plačo delavca iz obdobja dela pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi za določen čas.

- **stališča, sprejeta na sestanku 18. 4. 2014:**

Možnost sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas v času trajanja pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas v skladu z 49. členom ZDR-1: delovnopravna vprašanja in vprašanje plačila petkratnika prispevka delodajalca za zavarovanje za primer brezposelnosti v skladu z 39. členom ZUTD-A

ZDR-1 na podlagi četrtega odstavka 49. člena po novem dopušča možnost sklenitve pogodbe za določen čas znotraj veljavne pogodbe za nedoločen čas, v primerih:

- izvrševanja dela, ki po svoji naravi traja določen čas,
- nadomeščanja začasno odsotnega delavca,
- začasno povečanega obsega dela,
- pogodbe poslovodno osebo, prokuristom in z vodilnim delavcem,
- delavca, ki sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas zaradi priprave na delo, usposabljanja ali izpopolnjevanja za delo, oziroma izobraževanja,
- pripravo oziroma izvedbo dela, ki je projektno organizirano,
- delo, potrebno v času uvajanja novih programov, nove tehnologije ter drugih tehničnih in tehnoloških izboljšav delovnega procesa ali zaradi usposabljanja delavcev,
- voljene in imenovane funkcionarje oziroma druge delavce, ki so vezani na mandat organa ali funkcionarja v lokalnih skupnostih, političnih strankah, sindikatih, zbornicah, društvih in njihovih zvezah.

Če se sklene pogodba o zaposlitvi za določen čas v navedenih primerih z delavcem, ki je že zaposlen pri delodajalcu za nedoločen čas, v času opravljanja dela po pogodbi o zaposlitvi za določen čas mirujejo pravice, obveznosti in odgovornosti iz pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas.

V vseh teh primerih sta hkrati veljavno sklenjeni dve pogodbi o zaposlitvi – ena za nedoločen čas, iz katere pravice, obveznosti in odgovornosti mirujejo, in druga za določen čas.

V primerih iz četrtega odstavka 49. člena ZDR-1 gre za primere začasne spremembe (sklenitev pogodbe za določen čas po določenih alinejah iz prvega odstavka 54. člena ZDR-1) med trajanjem zaposlitve za nedoločen čas. Navedena novost predstavlja element notranje fleksibilnosti pri delodajalcu, pri čemer se delovno pravni položaj delavca ne spremeni, saj med opravljanjem drugega dela po pogodbi o zaposlitvi za določen čas miruje pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas, ki ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas ponovno oživi. Delovno razmerje za nedoločen čas se po izteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas tako ne sklene ponovno, temveč se nadaljuje na podlagi obstoječe pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas.

Pogodba o zaposlitvi za določen čas v skladu s prvim odstavkom 79. člena ZDR-1 preneha veljati brez odpovednega roka s potekom časa, za katerega je bila sklenjena oziroma, ko je dogovorjeno delo opravljeno ali s prenehanjem razloga, zaradi katerega je bila sklenjena, v kolikor so podani utemeljeni razlogi za odpoved pogodbe o zaposlitvi pa v skladu s drugim odstavkom 79. člena ZDR-1 tudi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. V primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas na podlagi prvega odstavka 79. člena ZDR-1 ni odpovednega roka, za delavca pa tudi ni zakonsko predvidena upravičenost do odpravnine ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas v skladu s prvim odstavkom 79. člena ZDR-1, če delavec v času trajanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas ali po preteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas nadaljuje z delom na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas (sedmi odstavek 79. člena ZDR-1).

V zvezi z določenimi odprtimi vprašanji v primerih iz četrtega odstavka 49. člena ZDR-1 je MDDSZ zavzelo naslednja stališča, ki so bila obravnavana in večinsko podprta tudi v okviru Strokovne delovne skupine za spremljanje izvajanja ZDR-1:

- Ob upoštevanju, da se tudi v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi za določen čas (drugi odstavek 79. člena ZDR-1) nadaljuje delovno razmerje na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, kot tudi z vidika funkcije odpravnine in odpovednega roka menimo, da delavec v teh primerih:
 - nima pravice do odpravnine zaradi predčasne odpovedi pogodbe o zaposlitvi za določen čas,
 - ima pravico do odpovednega roka, če je odpovedni rok utemeljen na razlogu odpovedi pogodbe o zaposlitvi za določen čas.
- V času, ko delavec opravlja delo na podlagi pogodbe o zaposlitvi za določen čas, praviloma ni možno uveljavljati utemeljenih razlogov za odpoved pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas (poslovni razlog, razlog nesposobnosti, krivdni razlog), če se le ti nanašajo na opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi za nedoločen čas. V kolikor pa obstaja krivdni razlog, ki utemeljuje odpoved pogodbe o zaposlitvi za določen čas in vpliva tudi na možnost nadaljevanja delovnega razmerja na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, je možno odpovedati obe pogodbi.
- V kolikor je pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas po prenehanju opravljanja dela na podlagi pogodbe o zaposlitvi za določen čas odpovedana iz utemeljenih razlogov v skladu z ZDR-1, se upravičenja delavcev ob prenehanju (odpovedni rok in odpravnina) upoštevajo glede na celotno trajanje zaposlitve pri delodajalcu.

Glede na navedeno menimo, da sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas v skladu z 49. členom ZDR-1 v času, ko je delavec pri delodajalcu že zaposlen za nedoločen čas in mu pravice in obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas mirujejo, ne predstavlja začasne zaposlitve z vidika položaja delavca na trgu dela.

Delovnopravne pravice in obveznosti delodajalca in delavca v času odpovednega roka glede na spremembe ZDR-1 in ZUTD-A

ZDR-1 omogoča vključevanje delavcev v ustrezne ukrepe na trgu dela že v času odpovednega roka. Navedeni ukrepi delavcem omogočajo, da v času odpovednega roka uveljavljajo storitve in ukrepe Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljnjem besedilu: ZRSZ), ki jim lahko omogočijo zaposlitev, pridobivanje novih znanj in kompetenc in vplivajo na boljšo motivacijo delavcev za čimprejšnjo ponovno vključitev na trg dela.

ZDR-1 v tretjem odstavku 87. člena na novo določa obveznost delodajalca, da delavca že ob odpovedi pisno obvesti o obveznosti prijave v evidenco iskalcev zaposlitve. Obenem je v sedmem odstavku 91. člena ZDR-1 določena obveznost delodajalca, da že ob začetku teka odpovednega roka obvesti ZRSZ o odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu (če mu ne ponudi druge ustrezne zaposlitve). Zaradi vključevanja v ukrepe na področju trga dela v skladu s predpisi o urejanju trga dela mora delodajalec v primeru odpovedi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti, ki delavcu ne ponudi sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi v skladu s prvim odstavkom 91. člena ZDR-1 in o odpovedi pogodbe obvesti ZRSZ, omogočiti delavcu odsotnost z dela najmanj en dan na teden. Za čas odsotnosti z dela v ta namen mora delodajalec delavcu izplačati 70-odstotno nadomestilo plače (drugi in tretji odstavek 97. člena ZDR-1).

Ugotavljamo, da so navedene določbe ZDR-1 namenjene omogočanju in zagotavljanju upravičene odsotnosti delavca z dela zaradi prijave pri ZRSZ in uveljavljanja storitev ter vključevanja v ukrepe na področju trga dela, ki se izvajajo na podlagi izdelanega zaposlitvenega načrta v skladu s predpisi, ki urejajo trg dela.

Ob tem ugotavljamo, da se v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi invalidu glede pravic delavcev, ki niso drugače urejene s posebnimi predpisi, in glede posebnega varstva pred odpovedjo uporabljajo določbe ZDR-1, ki veljajo za odpoved iz poslovnega razloga, kot po novem jasneje določa drugi odstavek 116. člena ZDR-1.

Glede na navedeno menimo:

- da mora delodajalec v začetku teka odpovednega roka na dan, ki ga določi v dogovoru z delavcem, omogočiti delavcu odsotnost z dela zaradi prijave v evidenco iskalcev zaposlitve;
- da mora delodajalec v skladu z zaposlitvenim načrtom omogočiti delavcu v času odpovednega roka nadaljnje dneve odsotnosti z dela zaradi aktivnosti delavca pri iskanju zaposlitve in vključevanja v ukrepe aktivne politike zaposlovanja, ki izhajajo iz zaposlitvenega načrta;
- v kolikor delavec ni vključen ali se ne vključuje v obveznosti, povezane z aktivnostmi delavca pri iskanju zaposlitve na podlagi zaposlitvenega načrta, ki bi upravičevale njegove odsotnosti z dela, ima pravico in obveznost, da v času odpovednega roka dela. Delavec je v skladu z ZDR-1 za opravljeno delo upravičen do plačila za delo za ves čas opravljanja dela, v kolikor pa delodajalec delavcu dela ne zagotavlja, je delavec upravičen do nadomestila plače v skladu z ZDR-1.

Pravica do odsotnosti z dela najmanj en dan na teden za vključevanje v ukrepe na področju trga dela na podlagi drugega odstavka 97. člena ZDR-1 pa ne vpliva na pravico delavca do odsotnosti z dela zaradi iskanja nove zaposlitve s pravico do nadomestila plače v trajanju najmanj dve uri na teden v skladu s prvim odstavkom 97. člena ZDR-1.

Glede presoje uresničevanja pravic in obveznosti delavca v času odpovednega roka v okviru storitev in ukrepov na področju trga dela je treba upoštevati Zakon o urejanju trga dela (Uradni list RS, št. 80/10, 40/12-ZUJF, 21/13, 63/13-ZIUPTDSV, 63/13, 100/13) in Pravilnik o postopku vključevanja delavca v ukrepe na trgu dela med odpovednim rokom (Uradni list RS, št. 57/13).

Možnosti sklenitve ene pogodbe o zaposlitvi za določen čas na podlagi več razlogov, ki upravičujejo sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas, in vprašanja v zvezi s pravico do odpravnine ob prenehanju take pogodbe o zaposlitvi za določen čas

V praksi se postavljajo vprašanja glede možnosti sklenitve ene pogodbe o zaposlitvi za določen čas na podlagi več razlogov, ki utemeljujejo sklenitev pogodbe za določen čas, predvsem glede ureditve razlogov predaje dela in nadomeščanja začasno odsotnega delavca v eni pogodbi o zaposlitvi. ZDR-1 v 54. členu med taksativno naštetimi primeri, ki omogočajo sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas, določa tudi nadomeščanje začasno odsotnega delavca. Z novim zakonom je v 54. člen ZDR-1 dodan tudi nov razlog, ki omogoča sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas za čas predaje dela (za največ en mesec). S tem se upoštevajo potrebe v praksi, da se pravno uredi čas predaje dela npr. po vrnitvi delavca, ki je bil nadomeščen.

Splošna delovnopravna ureditev ne preprečuje ureditve več razlogov za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas v eni pogodbi o zaposlitvi. Pri tem pa je treba opozoriti na obveznost, ki je v izogib zlorabam na novo določena

v peti alineji prvega odstavka 31. člena ZDR-1, in sicer obvezna navedba razloga za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas v pogodbi o zaposlitvi. V primeru, ko gre za nadomeščanje začasnega odsotnega delavca velja opozoriti tudi na sodno prakso, ki je zavzela stališče, da je treba v pogodbi o zaposlitvi za določen čas natančno navesti, na delo katerega začasnega odsotnega delavca se nanaša pogodba o zaposlitvi za določen čas. Tako je že iz pogodbe o zaposlitvi jasno razvidno, da gre za nadomeščanje določene osebe na določenem delu. Poleg tega iz določbe drugega odstavka 10. člena ZDR-1 izhaja obveznost, da mora biti v pogodbi o zaposlitvi pisno določen čas trajanja. Opredelitev časa trajanja delovnega razmerja je obvezna sestavina pogodbe o zaposlitvi tudi po že navedeni peti alineji prvega odstavka 31. člena ZDR-1. V pogodbi o zaposlitvi, ki ureja več razlogov za zaposlitev za določen čas, morajo torej biti upoštevani in jasno razvidni posamezni zakoniti razlogi za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki morajo biti tudi časovno opredeljeni.

Če je delavec opravljal delo na podlagi take pogodbe o zaposlitvi za določen čas, po 79. členu pa ima pravico do odpravnine le na podlagi enega od razlogov, ki jih ureja pogodba, se delavcu ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi izplača odpravnina za čas trajanja razloga za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas, na podlagi katerega je delavec upravičen do odpravnine. Upošteva tretji odstavek 79. člena ZDR-1 delavec nima pravice do odpravnine v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, če gre za nadomeščanje začasnega odsotnega delavca

Pravica do prenosa letnega dopusta v naslednje koledarsko leto in možnostjo izrabe do 30. junija oziroma do 31. decembra naslednjega koledarskega leta, v primerih, ko delavec letnega dopusta zaradi odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka v referenčnem obdobju oziroma v obdobju za prenos ni mogel izrabiti – koliko časa mora trajati odsotnost po četrtem odstavku 162. člena ZDR-1, da lahko delavec izrabo letnega dopusta prenese v naslednje koledarsko leto.

ZDR-1 v tretjem odstavku 162. člena določa, da je delodajalec dolžan delavcu zagotoviti izrabo letnega dopusta v tekočem koledarskem letu, delavec pa je dolžan do konca tekočega koledarskega leta izrabiti najmanj dva tedna, preostanek letnega dopusta pa v dogovoru z delodajalcem do 30. junija naslednjega leta. Iz navedene določbe izhaja, da je letni dopust primarno namenjen izrabi v koledarskem letu, v katerem je odmerjen. V ta namen mora delodajalec v okviru svojih organizacijskih pristojnosti urediti delovni proces tako, da bo lahko izpolnil svoje obveznosti iz naslova zagotavljanja letnega dopusta zaposlenim do konca tekočega leta. Referenčno obdobje za izrabo najmanj dveh tednov letnega dopusta je torej tekoče koledarsko leto, delavec pa lahko v dogovoru z delodajalcem, preostanek letnega dopusta izrabi do 30. junija naslednjega leta. Ob tem velja izpostaviti še drugi odstavek 162. člena ZDR-1, na podlagi katerega lahko delodajalec od delavca zahteva vnaprejšnje planiranje izrabe najmanj dveh tednov letnega dopusta za tekoče koledarsko leto.

V primerih, ko delavec letnega dopusta v tekočem koledarskem letu oziroma do 30. junija naslednjega leta zaradi odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka ni izrabil, ZDR-1 v četrtem odstavku 162. člena daje možnost daljšega prenosa letnega dopusta, in sicer do 31. decembra naslednjega leta. Ob tem velja poudariti, da navedena ureditev upošteva zahteve, ki izhajajo iz prava EU in z njim povezane sodne prakse Sodišča ES (zadevi C-350/06 in C-520/06, C-214/10, C-337/10). Z obravnavano (v primerjavi s prej veljavnim ZDR dopolnjeno) zakonsko določbo se tako **določa daljše časovno obdobje (do 31. decembra naslednjega leta), v katerem lahko delavec izrabi letni dopust, če ga zaradi določenih primerov odsotnosti (bolezen ali poškodba, porodniški dopust ali dopust za nego in varstvo otroka) ni mogel izrabiti v tekočem koledarskem letu oziroma do 30. junija naslednjega leta.**

Glede na to, da se v praksi pojavljajo različni primeri, ko delavec letnega dopusta ni izrabil oziroma ni mogel izrabiti v referenčnem obdobju oziroma v obdobju za prenos (gre za primere predvidene in/ali nepričakovane odsotnosti z dela) izpostavljamo, da je glede izrabe oziroma prenosa letnega dopusta treba primarno upoštevati splošno pravilo, kot izhaja iz tretjega odstavka 162. člena ZDR-1 (izraba najmanj dveh tednov letnega dopusta v tekočem koledarskem letu, izraba preostalega letnega dopusta v dogovoru z delodajalcem do 30. junija naslednjega leta) ter da posebno ureditev zakon predvideva za primer, ko delavec ni izrabil letnega dopusta **zaradi bolezni ali poškodbe, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka** - v kolikor delavec zaradi teh primerov odsotnosti letnega dopusta ni mogel izrabiti v koledarskem letu niti ne do 30. junija naslednjega leta, ZDR-1 v četrtem odstavku 162. člena omogoča prenos oziroma izrabo celotnega neizrabljenega letnega dopusta do konca naslednjega koledarskega leta.

Glede na to, da so primeri nemožnosti izrabe letnega dopusta v referenčnem obdobju ali v obdobju za prenos v praksi lahko različni, je vprašanje, ali je imel delavec dejansko možnost izrabiti letni dopust v referenčnem obdobju in/ali obdobju za prenos, potrebno presojati glede na okoliščine vsakega posameznega primera posebej.

Vprašanje glede upoštevanja pogojev za posebno varstvo delavcev pred upokojitvijo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi v prehodnem obdobju v skladu s 114. in 226. člena ZDR-1 - ali se v prehodnem obdobju upošteva le pogoj starosti, kot ga določa 226. člen ZDR-1, ali alternativno oba pogoja v skladu s 144. in 226. členom ZDR-1?

V skladu z določbo 114. člena ZDR-1 delodajalec ne sme delavcu, ki je dopolnil starost 58 let ali delavcu, ki mu do izpolnitve pogojev za starostno upokožitev manjka do pet let pokojninske dobe, brez njegovega pisnega soglasja odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, dokler delavec ne izpolni pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine. Pogoja sta določena alternativno, kar pomeni, da delavec uživa posebno varstvo pred odpovedjo, če izpolnjuje (vsaj) enega od obeh pogojev. Posebno varstvo pred odpovedjo po novem torej uživajo delavci, ki izpolnjujejo pogoj starosti oziroma delavci, ki sicer pogoja starosti ne izpolnjujejo, jim pa do izpolnitve pogojev za starostno upokožitev manjka pet let ali manj.

Predhodna določba 226. člena ZDR-1 pa določa prehodno obdobje glede pogoja starosti, v katerem se postopno zvišuje starost, in sicer uživajo posebno varstvo pred odpovedjo delavci, ki v letu 2014 izpolnijo pogoj starosti 55 let. V nadaljnjih treh letih do uveljavitve starosti 58 let se starost za delavce zvišuje vsako leto za eno leto.

Tako uživajo posebno varstvo pred odpovedjo delavci, ki:

- v letu 2014 izpolnijo pogoj starosti 55 let ali jim do izpolnitve pogojev za starostno upokožitev manjka pet let ali manj;
- v letu 2015 izpolnijo pogoj starosti 56 let ali jim do izpolnitve pogojev za starostno upokožitev manjka pet let ali manj;
- v letu 2016 izpolnijo pogoj starosti 57 let ali jim do izpolnitve pogojev za starostno upokožitev manjka pet let ali manj;
- od leta 2017 izpolnjujejo pogoj starosti 58 let ali jim do izpolnitve pogojev za starostno upokožitev manjka pet let ali manj.

Vprašanje glede upoštevanja izjeme od posebnega varstva *delavcev pred upokožitvijo* iz tretje alineje drugega odstavka 114. ZDR-1 - ali se v primerih sklenjenih pogodb o zaposlitvi s starejšimi delavci, ki so sklenili pogodbe o zaposlitvi pred uveljavitvijo ZDR-1, uporablja izjema od posebnega varstva pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga iz tretje alineje drugega odstavka 114. ZDR-1?

Posebno varstvo pred odpovedjo *delavcev pred upokožitvijo* pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga je določeno v 114. členu ZDR-1, ki je v veljavo stopil 12. aprila 2013. Z ZDR-1 je bila na novo določena izjema od upravičenosti do posebnega varstva pred odpovedjo, in sicer je bilo z namenom motiviranja delodajalcev k zaposlovanju delavcev, ki ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi že uživajo posebno pravno varstvo pred odpovedjo, določeno, da v primeru zaposlitve takega delavca varstvo v po 114. členu ZDR-1 v primeru odpovedi iz poslovnega razloga ne velja, razen, če je delavcu ponujena nova ustrezna zaposlitev pri istem delodajalcu (v skladu s prvim odstavkom 91. člena) ali pri drugem delodajalcu (v skladu z 92. členom ZDR-1). Menimo, da navedena določba ne velja za primere, ko je bila pogodba o zaposlitvi sklenjena s *starejšim delavcem* pred uveljavitvijo ZDR-1, torej pred 12.4.2013, saj velja splošno načelo, da pravne norme ne morejo učinkovati za nazaj (retroaktivno). Prepoved retroaktivne veljavnosti pravnih norm ne velja samo v primerih, če to zahteva javna korist in če se z njo ne posega v že pridobljene pravice (155. člen Ustave RS).

- **stališča, sprejeta na sestanku 12. 6. 2013:**

Kako se upošteva pogoj starosti pri odmeri dodatnih dni letnega dopusta zaposlenim delavkam pred 12. 4. 2013 oziroma delavkam, ki so se ali se bodo zaposlile po uveljavitvi ZDR-1?

V letu 2013 je ZDR upošteval prehodno obdobje (236. člen) za delavke uveljavil pogoj starosti 54 let in 4 mesece, ki je opredeljeval status starejše delavke. ZDR-1 za delavke ni določil posebnega prehodnega obdobja za uveljavitev starosti 55 let, ki je po novi ureditvi določena kot pogoj za pridobitev statusa starejšega delavca.

Glede na navedeno ureditev se je za delavke, ki so sklenile pogodbo o zaposlitvi pred uveljavitvijo ZDR-1, pri odmeri letnega dopusta za leto 2013 upoštevala starost, ki opredeljuje status starejše delavke, kot jo je določal ZDR.

Delavkam, ki so ali bodo sklenile pogodbo o zaposlitvi po uveljavitvi ZDR-1, se pri odmeri letnega dopusta upošteva pravica do dodatnih treh dni letnega dopusta upoštevaloč starost, ki jo kot pogoj za pridobitev statusa starejšega delavca določa ZDR-1, to je 55 let (197. člen).

Glede opredelitve starejšega delavca kot tudi glede časovne opredelitve, kdaj mora biti izpolnjen pogoj starosti delavca, da se upošteva pri priznanju pravice do dodatnih dni letnega dopusta v posameznem koledarskem letu (npr. ob oziroma do odmere letnega dopusta za tekoče koledarsko leto ali kadarkoli v koledarskem letu, za katerega se odmerja letni dopust,...), je treba upoštevati tudi ureditev v kolektivni pogodbi, ki zavezuje delodajalca.

Kako se izrablja letni dopust iz leta 2012 v primerih, ko delavec letnega dopusta v koledarskem letu 2012 zaradi odsotnosti z dela zaradi bolezni ali izrabe starševskega dopusta ni mogel izrabiti?

V primeru, ko delavec ni izpolnil pogoja vsaj šestmesečnega dela v preteklem koledarskem letu, je, upoštevajoč splošno pravilo drugega odstavka 163. člena ZDR, v letošnje koledarsko leto iz preteklega koledarskega leta prenesel preostanek letnega dopusta nad dva tedna. V zvezi s presojo tega vprašanja v primeru spora je glede na okoliščine konkretnega primera treba upoštevati tudi sodno prakso Sodišča ES.

Upoštevajoč četrti odstavek 162. člena ZDR-1, ki določa daljše časovno obdobje, v katerem lahko delavec izrabí letni dopust, če ga zaradi določenih primerov odsotnosti z dela ni mogel izrabiti v tekočem koledarskem letu oziroma do 30. junija naslednjega koledarskega leta, lahko delavec preneseni del letnega dopusta izrabí do 31. decembra 2013.

Kako se upošteva časovna omejitev opravljanja dela po pogodbi o zaposlitvi za določen čas glede na ureditev ZDR (isti delavec – isto delo) ter spremenjeno ureditev v ZDR-1 (isto delo) oziroma kako se upoštevajo obdobja dela po pogodbi o zaposlitvi za določen čas pred 12. 4. 2013 v časovno omejitvev opravljanja istega dela, kot ga določa ZDR-1?

Po ureditvi ZDR (2003, 2007) je bila določena prepoved sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem in za isto delo, katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši kot dve leti (z določenimi izjemami) (drugi odstavek 53. člena). Časovna omejitev opravljanja dela na podlagi pogodbe o zaposlitvi za določen čas (PZDČ) - največ dve leti – je bila torej določena za istega delavca in za isto delo.

Z uveljavitvijo ZDR-1 (drugi in peti odstavek 55. člena) se uveljavlja dveletna časovna omejitev opravljanja dela po PZDČ na istem delu izrecno glede na začasnost razloga, ki utemeljuje zaposlitev za določen čas, na primer povečan obseg dela na istem delu, ne glede na to ali se to začasno delo opravlja ves čas z enim ali več delavci po PZDČ ali celo z napotnimi delavci. Menimo, da je zato primerno in potrebno v časovno omejitvev opravljanja dela na istem delu upoštevati vsa obdobja, ko se je delo pred in po uveljavitvi ZDR-1 (12. 4. 2013) opravljal na podlagi ene ali več PZDČ z enim ali različnimi delavci. Po uveljavitvi ZDR-1 pa se v dveletno časovno omejitvev dela na istem delu upošteva tudi delo napotnih delavcev.

Ali lahko delavec zaradi neplačila prispevkov za socialno varnost tri mesece zaporedoma ali v obdobju šestih mesecev izredno odpove pogodbo o zaposlitvi že z dnem uveljavitve ZDR-1, čeprav je do kršitev prišlo še pred uveljavitvijo tega zakona, ali pa bo lahko pogodbo o zaposlitvi iz tega razloga izredno odpovedal šele, če bo do teh kršitev prišlo tri mesece zaporedoma ali v obdobju šestih mesecev po uveljavitvi novega zakona?

Glede na to da gre v skladu z ZDR-1 za nov razlog, zaradi katerega delavec lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, se določba pete alineje prvega odstavka 111. člena uporablja v primeru kršitev, ki bodo podane tri mesece zaporedoma oziroma v obdobju šestih mesecev po uveljavitvi novega zakona.

Katera ureditev (ZDR ali ZDR-1) se uporablja za določitev odpovednih rokov in odpravnin, če se je postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi začel pred uveljavitvijo ZDR-1?

V skladu s prehodno ureditvijo ZDR-1 se postopki odpovedi pogodbe o zaposlitvi, začeti pred uveljavitvijo tega zakona, dokončajo v skladu z zakonom, ki je veljal do uveljavitve tega zakona.

Če se je postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi začel pred uveljavitvijo novega zakona, se glede odpravnine in odpovednih rokov uporablja v trenutku začetka postopka odpovedi veljavna delovnopravna ureditev (ZDR).

Kakšni so odpovedni roki v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga in razloga nesposobnosti glede na dikcijo tretjega odstavka 94. člena ZDR-1?

ZDR-1 v tretjem odstavku 94. člena določa minimalne odpovedne roke v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga in razloga nesposobnosti. Tretji odstavek 94. člena se glasi: »V primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti je odpovedni rok:

- do enega leta zaposlitve pri delodajalcu 15 dni,
- od enega do dveh let zaposlitve pri delodajalcu 30 dni.

Nad dve leti zaposlitve pri delodajalcu odpovedni rok v trajanju 30 dni narašča za vsako izpolnjeno leto zaposlitve pri delodajalcu za dva dni, največ pa do 60 dni.

Nad 25 let zaposlitve pri delodajalcu je odpovedni rok 80 dni, če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določen drugačen odpovedni rok, vendar ne krajši kot 60 dni.«

V skladu s tretjim odstavkom 94. člena ZDR-1 so minimalni odpovedni roki v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti naslednji:

Čas trajanja zaposlitve	0 let	1 leto	2 leti	3 leta	5 let	10 let	15 let	17 let	20 let	25 let
Odpovedni rok	15 dni	30 dni	30 dni	32 dni	36 dni	46 dni	56 dni	60 dni	60 dni	80 dni