

Novela Zakona o delovnih razmerjih

16. 11. 2023

Državni zbor Republike Slovenije je 7. 11. 2023 potrdil novelo Zakona o delovnih razmerjih ("ZDR-1D"), zakonske spremembe pa so stopile v veljavo 16. 11. 2023. Z ZDR-1D se že z nekaj zamude v slovenski pravni red prenašata Direktiva (EU) 2019/1152 o preglednih in predvidljivih pogojih dela v Evropski uniji in Direktiva (EU) 2019/1158 o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev. ZDR-1D poleg tega uvaja tudi druge novosti, pri čemer nekatere predstavljamo v nadaljevanju.

1 Ukrepi, namenjeni usklajevanju prostega časa, počitka in poklicnega življenja

1.1 Oskrbovalski dopust

ZDR-1D uvaja institut oskrbovalskega dopusta, in sicer za primer, ko delavec oskbuje družinskega člana ali osebo, s katero živi v skupnem gospodinjstvu, zaradi zdravstvenih razlogov, ni pa upravičen do npr. nege v skladu s predpisi o zdravstvenem zavarovanju. Gre za obliko neplačane odsotnosti z dela v obsegu do petih delovnih dni v koledarskem letu. Pravico do tovrstne odsotnosti bo delavec delodajalcu izkazal s predložitvijo izjave, v kateri bo navedel razloge za odsotnost in podatke o osebi, ki ji mora zagotavljati znatnejšo nego, za kar bo moral priložiti tudi ustrezna dokazila (zdravniško potrdilo, potrdilo centra za socialno delo, itd.).

1.2 Pravica do odklopa

ZDR-1D določa obveznost delodajalca, da delavcu zagotavlja pravico do odklopa, tako da delavec v času izrabe pravice do počitka oziroma upravičenih odsotnosti z dela ne bo na razpolago delodajalcu. Delodajalcu ZDR-1D nalaga tudi obveznost, da v ta namen v kolektivni pogodbi oziroma s splošnim aktom sprejme ustrezne ukrepe za zagotovitev pravice do odklopa v roku enega leta od uveljavitve ZDR-1D (tj. do 16. 11. 2024).

ZDR-1D vzpostavlja domnevo, da je v primeru spora, ko bi delavec trdil, da naj bi delodajalec kršil njegovo pravico do odklopa, dokazno breme na strani delodajalca.

1.3 Pravica do krajšega delovnega časa staršev in oskrbovalcev

Delavec, ki neguje otroka, mlajšega od osmih let, bo lahko po novem predlagal delodajalcu sklenitev pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas za določen čas, v katerem bo njegova obstoječa pogodba o zaposlitvi mirovala. Enako bodo lahko storili tudi delavci oskrbovalci v primeru oskrbe. Delodajalec se bo moral na takšen predlog delavca odzvati in svojo odločitev utemeljiti v 15 dneh. Delavec, ki bo na tej podlagi sklenil pogodbo o zaposlitvi za delo za krajši delovni čas, bo užival pravice iz socialnega zavarovanja, kot če bi delal polni delovni čas.

Wolf Theiss

2 Ukrepi, namenjeni zagotavljanju preglednih in predvidljivih pogojev dela

2.1 Predvidljivi in boljši delovni pogoji

Pogodbe o zaposlitvi, sklenjene po uveljavitvi ZDR-1D, bodo kot obvezne sestavine morale vključevati tudi določilo o plačilu dodatkov in določilo o usposabljanju s strani delodajalca. Čas izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja delavca, ki ga zahtevajo potrebe delovnega procesa, se všteva v delovni čas.

Delavec, ki je pri delodajalcu zaposlen vsaj šest mesecev in se mu je iztekel tudi čas morebitnega poskusnega dela, bo lahko z namenom izboljšanja pogojev dela delodajalcu predlagal spremembo pogodbe o zaposlitvi, npr. iz pogodbe za določen čas v pogodbo za nedoločen čas ali iz pogodbe za krajši delovni čas v polni delovni čas. Delodajalec bo moral svojo odločitev o delavčevem predlogu pisno utemeljiti v 30 dneh.

2.2 Višja nadomestila agencijskih delavcev

Agencijski delavci, ki bodo na čakanju na delo, bodo odslej prejeli višje nadomestilo, in sicer v višini 80 % delavčeve plače (namesto dosedanjih 70 % minimalne plače v Republiki Sloveniji).

2.3 Višja raven varstva in zaščite delavcev, napoteni na delo k uporabniku

Delodajalec mora delavca, ki ga je napotil na delo, pisno obvestiti o uporabniku, pogojih dela pri uporabniku ter o njegovih obveznostih in pravicah pri uporabniku, kar vključuje tudi podrobnejše informacije o plačilu za delo.

3 Ukrepi, namenjeni dodatnemu varstvu delavcev

3.1 Zagovor delavca v primeru opozorila pred odpovedjo iz krivdnega razloga

Delodajalci bodo morali odslej v primeru podaje opozorila delavcu na njegovo pisno zahtevo, ki jo lahko vložijo v treh delovnih dneh od prejema pisnega opozorila, omogočiti, da se delavec v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni in daljši od 30 dni, izjavi o očitanih kršitvah. Delodajalec bo moral delavcu v osmih dneh po zagovoru podati pisno odločitev o pisnem opozorilu.

ZDR-1D časovno obdobje, v katerem delavec v izogib odpovedi iz krivdnega razloga ne sme ponoviti kršitve delovnih obveznosti, skrajšuje z enega leta na šest mesecev ter najdaljši rok, dovoljen v kolektivnih pogodbah, iz dveh let na 18 mesecev. V praksi so pogosti primeri, ko je težko ugotoviti, ali je razlog za kršitev krivdne narave ali nesposobnost, pri čemer krajše referenčno obdobje delodajalcu tovrstno odločitev otežuje, hkrati pa delodajalca primora k še natančnejšemu spremljanju delavca.

3.2 Pravice delavskih predstavnikov

ZDR-1D določa, da se lahko zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi delavskim predstavnikom podaljša do odločitve v sporu na prvi stopnji oziroma najdlje za šest mesecev. Če delodajalec takšnemu delavcu prepove opravljati delo, bo delavec upravičen do višjega nadomestila, in sicer v višini 80 % (namesto prejšnjih 50 %) delavčeve plače. Navedene določbe se začnejo uporabljati 12 mesecev po uveljavitvi ZDR-1D.

3.3 Dodatni dopust in možnost krajšega delovnega časa za žrtve nasilja

Z ZDR-1D se uvaja plačana odsotnost za namen urejanja zadev delavcev, ki so žrtev nasilja v družini. Takšen delavec ima pravico do petih dni plačane odsotnosti v koledarskem letu za urejanje zaščite, pravnih in drugih postopkov pri institucijah ter odpravljanja posledic nasilja v družini. Delavec bo moral delodajalcu predložiti potrdilo centra za socialno delo o oceni ogroženosti zaradi nasilja v družini, dokazilo o prijavi na policijo in dokazilo o uveljavljanju ukrepov za zagotovitev varnosti žrtve.

Delavec, ki je žrtev nasilja, lahko za določen čas predlaga tudi sklenitev pogodbe za krajši delovni čas.

3.4 Daljše obdobje za prenos neizkoriščenega dopusta

Če bo delavec odsoten zaradi bolezni, poškodbe, materinskega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka, se obdobje za prenos letnega dopusta podaljšuje z 31. decembra naslednjega leta do 31. marca leta, ki sledi letu, v katerega je možen prenos letnega dopusta. Svetujemo, da se v posamičnih primerih, ko delavec pred potekom podaljšanega obdobja za prenos zaradi npr. dolgotrajne bolniške odsotnosti ne bo imel dejanske možnosti izvršitve te pravice, preuči aktualna sodna praksa Sodišča EU.

3.5 Iztek odpovednega roka v primeru odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe

ZDR-1D jasneje določa, da v primeru, ko je delavec ob izteku odpovednega roka v posledici odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti z dela odsoten zaradi bolezni ali poškodbe, se mu odpovedni rok izteče z zadnjim dnevom odsotnosti delavca; ne omenja se več vrnitev delavca na delovno mesto. Objektivni rok za iztek odpovednega roka ostaja šest mesecev po izteku odpovednega roka.

4 Dodatne obveznosti in globe za delodajalce

4.1 Subsidiarna odgovornost v gradbeništvu

ZDR-1D v panogi gradbeništva uvaja subsidiarno odgovornost pogodbenika napram delavcem njegovega neposrednega podizvajalca, kadar slednji ne more zagotoviti plač svojim delavcem.

4.2 Nove kršitve in globe za delodajalce

Za kršitve pravice do odklopa, obveznosti zagotavljanja oskrbovalskega in starševskega dopusta, pravice žrtve nasilja do odsotnosti, obveznosti odzvati se na predloge delavcev po spremembi pogodbe o zaposlitvi, je za delodajalca predvidena globa od 1.500 do 4.000 EUR, za odgovorno osebo pa globa od 450 do 2.000 EUR.

5 Kako vam lahko Wolf Theiss pomaga

Wolf Theiss ponuja celostne in hkrati po meri strank prilagojene rešitve za zagotavljanje skladnosti poslovanja, tako v luči ZDR-1D kot drugih predpisov, in sicer:

- (i) revizijo obstoječih pravilnikov oz. pripravo novih internih pravilnikov delodajalca,
- (ii) revizijo obstoječih oz. pripravo novih pogodb o zaposlitvi,
- (iii) izkušeno ekipo odvetnikov specialistov za delovno pravo v primeru, ko se pojavijo posamezna konkretna vprašanja oziroma ko je potrebno zastopanje delodajalcev pred inšpekcijskimi organi ali sodišči.

Našo prednost poleg samih strokovnjakov s področja delovnega prava predstavljajo bogate mednarodne izkušnje ter učinkovito čezmejno sodelovanje, kadar gre za korporacije s povezanimi družbami v regiji Srednje, Vzhodne in Jugovzhodne Evrope.

6 O odvetniški pisarni Wolf Theiss

Wolf Theiss je ena izmed vodilnih evropskih odvetniških pisarn v regiji Srednje, Vzhodne in Jugovzhodne Evrope, ki se osredotoča na mednarodno gospodarsko pravo. V pisarni deluje več kot 360 pravnikov v 13 državah in več kot 80 % dela predstavlja čezmejno zastopanje mednarodnih strank. Z združevanjem strokovnega znanja s področja prava in poslovanja Wolf Theiss razvija inovativne rešitve, v katerih se prepletajo pravno, finančno in poslovno znanje ter izkušnje.

Za več informacij o naših storitvah se obrnite na:



Teja Balažic Jerovšek
Partner

E teja.balazic-jerovsek@wolftheiss.com
T +386 1 438 00 24



Iva Šturm Kopač
Associate

E iva.sturm-kopac@wolftheiss.com
T +386 1 438 00 19



Sign up

to receive our
latest updates
and insights