



AmCham Slovenia
**Komisija za
prihodnost dela
in izobraževanja**

POGLED NA MINI DELOVNO REFORMO

AmCham Komisija za prihodnost dela in izobraževanje, ki deluje v okviru AmCham Slovenija in v kateri so predstavniki več kot 40 podjetij, s svojim znanjem in delom podpira mnenje več kot 320 slovenskih in mednarodnih podjetij. Naši člani zaposlujejo okoli 66.000 ljudi in ustvarijo skupaj 16MRD prihodkov. Želimo biti sogovornik in predvsem podpornik prizadevanj za bolj fleksibilen trg dela, ustvarjanje novih in ohranjanje delovnih mest ter ohranjanje talentov v Sloveniji.

Spremembe poslovnih modelov, ki jih prinaša t.i. 4. industrijska revolucija prinašajo tudi spremenjen način dela. V trendih, ki prihajajo, zaznavamo še bolj poudarjeno skrb podjetij za kadre in sicer na način, da se bodo morali za talente še bolj truditi in jim omogočati optimalno izkušnjo. Še bolj izrazita bo potreba po vse življenjskem učenju, ki ga boš lahko deležen kjerkoli in kadarkoli. Vrednote bodo temeljno »lepilo« podjetja. Še večji poudarek bo na timskem delu, kjer se bodo timi dinamično prilagajali spremenjenim pogojem na trgu. Dejstvo je, da bodo številne enostavne delovne procese prevzeli pametni računalniki. Sodelovanje med podjetjem in posameznikom bo pogosto usmerjeno na projektno delo, za poslovne procese bo nujno sodelovanje s številnimi strokovnjaki. Odprte inovacije, z uporabo novih modelov in pristopov v smislu hekatonov, inovacijskih mrež, sodelovanje zunanjih sodelavcev pri oblikovanju storitev in produktov, bodo popolnoma običajna praksa.

Prav zaradi prihajajočih spremenjenih poslovnih modelov menimo, da bo vrednota vedno bolj delo in ne zaposlitev. Zavedamo se, da je to priložnost za številne izobražene kadre, za druge pa lahko velika težava. Zato menimo, da ne bi smeli imeti ene rešitve za vse, saj bomo s tem omejili prihod in ohranitev dela z najvišjo dodano vrednostjo v državi.

Predlagane spremembe tako vidimo kot primerne za zaščito nekaterih ranljivih skupin, nikakor pa ne za poklice prihodnosti. Razumemo potrebo po zaščiti ranljivih skupin zaposlenih in manj izobraženih, na drugi strani pa je potrebno določene poklice obravnavati drugače, z večjo možnostjo fleksibilne zaposlitve.

V predlaganih spremembah in dopolnitvah zaznavamo smer, ki ne gre v koraku s prihodnostjo dela, ki je tukaj in zdaj. To je vidno predvsem v zmanjševanju možnosti prekarnega dela, ki je za mnoge edina oblika zaposlitve. Prihodnost dela gre v smeri fleksibilnega dela, vedno več ljudi si želi delati na ta način, spremembe v zakonodaji pa jim onemogočajo zasledovanje svojih ciljev. Predvsem pa jim onemogočajo legalno zaslužiti za dostojno življenje.

Če se Slovenija želi podati v globalno bitko za talente in zadržati izjemne talente, je nujno razmišljanje v smeri, da prav vseh industrij in poklicev ne moremo normirati in uzakoniti razmerja, saj nas v vmesnem času prehiteva razvoj, digitalizacija, ki zahteva maksimalno fleksibilnost trga dela in zakonodaje.

Glede na pripombe na člene (predlog decembra), ki jih podajamo spodaj ugotavljamo, da gredo stvari še bolj v smeri rigidnosti trga dela, primer je, da je bil umaknjen predlog odpoved iz razloga nesposobnosti, ki je v prvotnem predlogu bil.

Zato si želimo, da bi se sprememba tako pomembne zakonodaje, kot je delovna, odvijala bolj celostno in vključujoče. Z veseljem bomo vaš sogovornik. Pošiljamo vam popravke, ki se nam zdijo minimum v primeru, če boste nadaljevali s pričujočo reformo.

PRIPOMBE IN DOPOLNITVE K POSAMEZNIM ČLENOM PREDLOGA SPREMEMB IN DOPOLNITEV ZAKONA O DELOVNIH RAZMERJIH (Ur. l. RS, št. 21/13, 78/13-popr., 47/15-ZZSDT, 33/16-PZ-F in 52/16; v nadaljevanju ZDR-1):

- ▶ Glede na to, da je predlagana dopolnitev **79. ČLENA ZDR-1** in sprememba **108. ČLENA ZDR-1** glede samega roka izplačila odpravnine v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas in v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga in razloga nesposobnosti predlagamo, da se tudi v prvem odstavku 132. člena ZDR-1 na koncu doda naslednje besedilo:

»Če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določeno drugače, mora delodajalec izplačati delavcu odpravnino, do katere je upravičen na podlagi zakona ob izplačilu zadnje plače v skladu z zakonom.«

- ▶ V zvezi s predlagano spremembo **18. ČLENA ZDR-1**, ki uvaja obrnjeno dokazno breme pri uveljavljanju delovnega razmerja ob podanih elementih delovnega razmerja, kot že zgoraj pojasnjeno, opozarjamo, da se s tem nikakor ne sledi fleksibilnosti dela, kar pa je nujno. V zvezi s tem predlagamo, da se doda tretji odstavek 18. člena ZDR-1, ki se glasi:

»(2) Ne glede na prejšnji odstavek tega člena se šteje, da elementi delovnega razmerja ne obstajajo, če je s strani obeh pogodbenih strank jasno pisno izražena volja, da ne želita sodelovati na podlagi pogodbe o zaposlitvi.«

V zvezi s tem pojasnjujemo, da bi stranki navedeno lahko dodatno izkazovali tudi z naslednjimi elementi: nivo samostojnosti (količina in narava navodil naročnika storitve), nadzor s strani naročnika, trajanje pogodbenega razmerja (kratko, srednje dolgo, dolgo), obveza osebne izvedbe storitve s strani ponudnika storitve, kompenzacija v odvisnosti od rezultatov opravljenega dela, narava storitve - projektna ali stalna narava dela, dnevna prisotnost, obvezna neprekinjena dostopnost, uporaba delovnih sredstev naročnika, samostojnost pri razporejanju dela ter dostopi do sistemov naročnika storitve, prisotnost v prostorih naročnika.

- ▶ V zvezi s **predlaganim 217.d členom ZDR-1** opozarjamo, da je višina globe, kot je določena za posameznika, ki mu je delodajalec omogočil opravljanje dela, v petem v povezavi s šestim odstavkom, nesorazmerna kršitvi. Z določbo, da se posameznik ne kaznuje, v kolikor prijavi delodajalca v zvezi s prekrškom, obstaja velika verjetnost, da bodo tudi tisti posamezniki, ki niso prepričani o naravi razmerja, delodajalca prijaviли z namenom, da se globi izognejo. Poleg tega pa bo s tem močno načet odnos in predvsem zaupanje med strankama, kar pa bo na koncu rezultiralo v samo prenehanje pogodbenega sodelovanja in s tem izgubo finančne in socialne varnosti, ki bi jo takšen

odnos posamezniku dejansko zagotavljal. Poleg tega pa opozarjamo, da je v praksi zelo veliko primerov, ko posamezniki dejansko ne želijo skleniti pogodbe o zaposlitvi, saj jim takšen način ne omogoča fleksibilnosti, kar pa bo pomenilo, da v teh primerih zaradi vnaprejšnje »grožnje z globo« do sodelovanja sploh ne bo prišlo. Prav iz razloga, ker je veliko primerov, ko posamezniki ne želijo skleniti pogodbe o zaposlitvi, so globe, ki so predvidene za delodajalce, če dopusti opravljanje dela na podlagi pogodbe civilnega prava previsoke, kar velja predvsem za primere, ko je dejansko volja obeh pogodbenih strank, da opravljata delo na podlagi pogodb civilnega prava.

PRIPOMBE IN DOPOLNITVE K POSAMEZNIH ČLENOM PREDLOGA SPREMEMB IN DOPOLNITEV ZAKONA O UREJANJU TRGA DELA -ZUTD-D (Ur. l. RS, št. 80/10, 40/12-ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13, 32/14-ZPDZC-1 in 47/15-ZZSDT; v nadaljevanju ZUTD):

- ▶ V zvezi s predlaganim **71.a ČLEN ZUTD** menimo, da nikakor ne sledi fleksibilnosti trga dela. Prelaganje celotnega bremena sredstev za izplačilo nadomestila za brezposelnost na delodajalca je nesorazmerno in za delodajalca dejansko ne predstavlja nobene »finančne« razbremenitve. Povsem neutemeljen pa je predlagani sedmi odstavek 71a. člena, ki določa, da »delodajalec ni upravičen do vračila neizplačanih zneskov denarnega nadomestila v primeru prenehanja pravice do denarnega nadomestila«.

Poleg tega pa se na delodajalce prenaša preveliko breme s tem, ko je predvideno, da se mora delavec v samem sporazumu navedeni pravici (torej plačilu denarnega nadomestila za primer brezposelnosti) izrecno odpovedati. V nasprotnem primeru (torej, če iz sporazuma ne bo jasno razvidna odpoved pravici) bo namreč to pomenilo, da bo Zavod RS za zaposlovanje delavcu, kateremu bo prenehalo delovno razmerje na podlagi sporazuma, priznal pravico do denarnega nadomestila za čas brezposelnosti in potem za celotni navedeni znesek bremenil delodajalca.

PRIPOMBE IN DOPOLNITVE K POSAMEZNIH ČLENOM PREDLOGA SPREMEMB IN DOPOLNITEV ZAKONA O INŠPEKCIJI DELA (Ur. l. RS, št. 19/14; v nadaljevanju ZID):

- ▶ V zvezi s predlaganimi spremembami **19. ČLENA ZID** opozarjamo, da se s tem, ko ima inšpektor pristojnost odrediti, da mora delodajalec izročiti pisno pogodbo o zaposlitvi, posega tako v ustavno pravico »svobode dela« kot tudi v ustavno pravico »svobodne gospodarske pobude«. Delodajalca se namreč »sili«, da mora z nekom skleniti pogodbo o zaposlitvi (mimo vseh postopkov, ki so predvideni v ZDR-1 – to je objave prostega delovnega mesta, izbirnega postopka,...), čeprav je dejanska volja obeh strank, da sodelujeta izključno na podlagi pogodbe civilnega prava. Dejstvo je tudi, da velikemu številu posameznikov ustreza fleksibilnost in možnost, da lahko hkrati delajo za več naročnikov, saj v primeru, ko gre za delovno razmerje, velja tudi konkurenčna prepoved. V primeru, da bo delodajalec »prisiljen« takšnemu posamezniku na podlagi odločbe inšpektorja vročiti pogodbo o zaposlitvi, bo to (lahko) imelo negativne učinke za obe pogodbeni stranki, ki bosta prisiljeni sodelovanje prekiniti, ker delovno razmerje ne bo ustrezalo njuni dejanski volji. Takšno ravnanje pa ima lahko za obe stranki tudi zelo hude finančne posledice. V primerih, ko namreč posamezniki vložijo tožbo pred pristojnim delovnim sodiščem, s tem izrazijo voljo, da z delodajalcem sodelujejo na podlagi

pogodbe o zaposlitvi, v primerih kot je predviden s predlagano spremembo ZID pa takšne volje ni izkazane.

Prav tako pa hkrati opozarjamo, da je rok 3 delovne dni, v katerem naj bi delodajalec delavcu izročil predlog nove pogodbe o zaposlitvi zelo kratek, saj mora delodajalec delavca predhodno poslati na zdravniški pregled, objaviti prosto delovno mesto, ... hkrati pa mora tudi posameznik, s katerim naj bi delodajalec sklenil pogodbo o zaposlitvi opraviti določene administrativne zadeve, ki so povezane z njegovim dosedanjim statusom (npr. zapreti s.p.).

Glede roka, ki je na novo določen v petem odstavku pa menimo, da je navedeni rok v nasprotju z določbo 200. člena ZDR-1, ki določa prekluzivne roke v zvezi s samim postopkom uveljavljanja ugotovitve obstoja oziroma nezakonitega prenehanja delovnega razmerja. Navedena določba petega odstavka 19. člen ZID po našem mnenju ne more sanirati zamude prekluzivnega roka, zato takšna ureditev v praksi lahko povzroči veliko težav.

Pripravila AmCham Slovenija
Komisija za prihodnost dela in izobraževanje

