

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA UPRAVO**

Seminarska naloga
Delovno in socialno pravo

**SPREMEMBA ALI SKLENITEV NOVE POGODBE O ZAPOSLOTVI ZARADI
SPREMENJENIH OKOLIŠČIN**

Predmet:
Mentor:
Študent
Številka indeksa:

Ljubljana, April 2006

KAZALO

KAZALO.....	1
1 UVOD.....	1
2 SPREMEMBA POGODBE O ZAPOSLOTVI PO ZDR.....	2
3 47. člen- SPLOŠNO.....	3
4 48. člen – SPREMEMBA POGODBE V PRIMERIH ODPOVEDI S STRANI DELODAJALCA.....	3
5 49. člen – VPLIV SPREMENJENEGA ZAKONA, KOLEKTIVNE POGODBE ALI SPLOŠNEGA AKTA NA SPREMEMBO POGODBE O ZAPOSLOTVI.....	4
6 50. člen – OBLIKA SPREMEMBE POGODBE.....	5
7 VZOREC POGODBE O ZAPOSLOTVI PRI SPREMENJENIH OKOLIŠČINAH.....	5
8 ZAKLJUČEK.....	6
LITERATURA	7

1 UVOD

Zakon o delovnih razmerjih v posebnem razdelku v okviru poglavja o zaposlitvi namenja tudi spremembi pogodbe o zaposlitvi in sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi zaradi spremenjenih okoliščin. Gre za novost v primerjavi s prejšnjo delovno zakonodajo, ki se s tem vprašanjem sploh ni ukvarjala.

Spremembe v delovnem razmerju so lahko različne narave. Od tehnoloških, gospodarskih, socialnih, kadrovskih in drugih. Zakon ureja način, kako do spremembe delovnega razmerja pride in kako je v primerih, ko soglasja volje za spremembe ni.

V svojem seminarju sem se natančneje posvetila Zakonu o delovnih razmerjih od 47. do 50. člena, kjer so opredeljene določbe, kako in kdaj se spremeni ali sklene nova pogodba v primeru spremenjenih okoliščin.

2 SPREMEMBA POGODBE O ZAPOSLOTVI PO ZDR

Sprememba ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi zaradi spremenjenih okoliščin je urejena le v ZDR, in to povsem na novo. Določbe 47. do 50. člena, se uporabljajo tudi za pogodbe o zaposlitvi, ki jih sklepajo javni uslužbenci (Bohinc, 2004, str. 165).

Spremembe v delovnem razmerju, ki jih narekujejo raznovrstni vzroki, od tehnoloških, kadrovskih do gospodarskih ali socialnih, so pravno vselej izvedljive, tako pri vsaki pogodbi, torej po volji strank. Zakon ureja način, kako do spremembe delovnega razmerja kot pravega razmerja pride in kako je v primerih, ko soglasja volje za spremembe ni. Teorija ugotavlja, da spremembe v načinu proizvodnje povzročajo tudi spremembe pri delu. Gre lahko za spremembo delovnega mesta, spremembo kraja opravljanja dela, spremembo delovnega časa, funkcije, plačila, itd. Nekatere od njih so tako zelo velike (bistvene) glede na v pogodbi o zaposlitvi dogovorjene pravice in obveznosti delavca oziroma delodajalca. Razumljivo je, da delodajalec delavca ne more prisiliti, da bi privolil v take spremembe. Delavec lahko spremembe odkloni in bo prišlo do razdrtja pogodbe, lahko pa vanje privoli, vendar bo treba skleniti novo pogodbo ali vsak napisati dodatek k že sklenjeni pogodbi (Bohinc, 2004, str. 165).

Ureditev spremembe pogodbe o zaposlitvi v novem ZDR dosledno izhaja iz pogodbenosti delovnega razmerja. To pomeni, da izhaja iz stališča, da je delovno razmerje na pogodbi utemeljeno pravno razmerje in da zato pogodba o zaposlitvi, ki sta jo sklenili pogodbeni strani, ki stranke zavezuje (pacuta sunt servanda), posamezna pogodbeni stranka, bodisi delavec bodisi delodajalec, pa ne more enostransko, brez soglasja druge stranke, posegati in spreminjati tega pravnega razmerja med njima. Do spremembe tega razmerja lahko pride le, če se spremeni pogodba o zaposlitvi, ki je podlaga razmerju, in sicer:

- Bodisi, da se prvotno sklenjena pogodba o zaposlitvi zgolj spremeni, v posameznih elementih z dopolnili, spreminjajočim dogovorom (aneks k pogodbi),
- Bodisi, da se sklene nova pogodba o zaposlitvi z drugačno, spremenjeno vsebino glede na prvotno pogodbo ob hkratnem prenehanju prvotne pogodbe o zaposlitvi.

Vsebinsko gledano gre v obeh primerih za enako situacijo: razmerje med istima strankama se nadaljuje brez prekinitve, vendar od spremembe oziroma sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi dalje pod spremenjenimi pogoji oziroma z drugačno vsebino (Kresal et al., 2002, str. 172).

V okviru tega razdelka so urejena naslednja vprašanja:

- Splošna načela za spremembo ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi, ki so opredeljena v 47. členu,
- Sprememba pogodbe o zaposlitvi v okviru njene odpovedi s strani delodajalca, to je inštitut odpovedi s ponudbo nove pogodbe, opredeljen v 48. členu,
- Vpliv spremembe zakona, kolektivne pogodbe ali splošnega akta delodajalca na sklenjene pogodbe o zaposlitvi v 49. členu in
- Oblika pri spremembi ali sklenitvi nove pogodbe o zaposlitvi, 50. člen.

Določbe tega razdelka so tesno povezane z določbami, ki urejajo samo pogodbo o zaposlitvi, njeno sklenitev in vsebino. Glede na to, da v okviru določb o spremembi pogodbe o zaposlitvi ZDR ureja še poseben inštitut odpovedi s ponudbo nove pogodbe, pa se ta inštitut navezuje tudi na novo ureditev prenehanja pogodbe o zaposlitvi, natančneje njeno odpoved (Kresal et al., 2002, str. 173).

3 47. člen- SPLOŠNO

V tem členu so vsebovana splošna načela, ki veljajo za spremembo ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi. Tako, kot je sklenitev pogodbe o zaposlitvi prostovoljno. Priti mora do soglasja volj predlagane spremembe, enako kot mora za prvotno in vsako sklenitev pogodbe biti podano soglasje volj delavca in delodajalca. To pomeni da enostransko, neodvisno od volje druge stranke, ni mogoče doseči nobene spremembe ali sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi (Kresal e tal., 2002, str. 174).

Drugi odstavek 47. člena je jasen: če se spreminjajo pogoji iz tretje, pete in šeste alineje prvega odstavka 29. člena ter v primerih iz 90. člena ZDR se sklene nova pogodba o zaposlitvi. Gre za primere, ko se:

- Spreminja delovno mesto oziroma vrsta dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi, oziroma opis dela (gre za spremembo enega od bistvenih elementov pogodbe o zaposlitvi, to je za spremembo opredelitve dela kot delavčeve obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi) – **tretja alineja 29. člena,**
- Spreminja čas trajanja delovnega razmerja ali način izrabe letnega dopusta pri pogodbi o zaposlitvi za določen čas (vprašanje je, ali je tudi način izrabe letnega dopusta tako pomembna ali velika sprememba, da zahteva sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi; zdi se, da bi bilo primerneje novo pogodbo predvideti le v primeru spremembe odločitve trajanja pogodbe) – **peta alineja 29. člena,**
- Spreminjanje določil o tem, ali gre za delovno razmerje s polnim ali krajšim delovnim časom (gre za spremembo delovnega časa kot enega bistvenih elementov pogodbe o zaposlitvi) – **šesta alineja 29. člena,**
- V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti ponuditi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi, kjer je možno zaposliti delavca pod spremenjenimi pogoji ali na drugih delih oziroma ga je mogoče dokvalificirati za delo, ki ga opravlja, ali prekvalificirati za drugo delo – **90 člen v zvezi s tretjim in četrtem odstavkom 88.člena**

(Kresal et al., 2002, str. 176).

Poleg splošnih pravil v tem členu (vsaka stranka lahko predlaga spremembo; do spremembe pride, če druga stranka na to pristane, torej le na podlagi soglasja obeh strank) je treba opozoriti še na splošno pravilo iz 50. člena, ki ureja obliko spremembe ali sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi (Kresal et al., 2002, str. 177).

4 48. člen – SPREMEMBA POGODBE V PRIMERIH ODPOVEDI S STRANI DELODAJALCA

Določba se tesno navezuje na 90. člen, ob njem pa sta poleg prvega odstavka 88. člena, ki ga omenja 48. člen, pomembna predvsem še tretji in četrti odstavek 88. člena ZDR. Določba tega člena je

podnaslovljena kot 'sprememba pogodbe v primerih odpovedi s strani delodajalca'. Vendar že drugi odstavek 47. člena predpisuje, da se v tem primeru sklene nova (spremenjena) pogodba o zaposlitvi. V 90. členu pa je inštitut poimenovan kot 'odpoved s ponudbo nove pogodbe'.

Pri tem inštitutu gre za kombinacijo dveh inštitutov: za odpoved pogodbe o zaposlitvi, ki je usmerjena v prenehanje zaposlitve in za spremembo oziroma sklenitve nove, spremenjene pogodbe o zaposlitvi, ki je usmerjena v ohranitev zaposlitve. Delodajalec, ki odpoveduje pogodbo o zaposlitvi, delavcu hkrati ponudi tudi novo, spremenjeno pogodbo. Od tega, kako bo na ponudbo reagiral delavec, je odvisno, kakšen bo končni rezultat, ali izguba ali ohranitev zaposlitve (sicer spremenjena). Delavec ponudbo lahko sprejme ali je ne sprejme, jo zavrne.

Pomembno je poudariti, da zakon le za določene primere odpovedi pogodbe o zaposlitvi in le pod določenimi pogoji delodajalcu nalaga obveznost, da delavcu ob odpovedi hkrati ponudi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi. Natančnejša ureditev tega instituta je predmet določb 90. in 88. člena ZDR (Kresal et al., 2002, str. 177-178).

5 49. člen – VPLIV SPREMENJENEGA ZAKONA, KOLEKTIVNE POGODBE ALI SPLOŠNEGA AKTA NA SPREMEMBO POGODBE O ZAPOSLOTVI

Določba tega člena je v tesni zvezi s 7. členom, ki ureja omejitve avtonomije strank in 30. členom, ki ureja vprašanje neveljavnih določil pogodbe o zaposlitvi z vidika nespoštovanja predpisanega minimuma pravic in obveznosti.

Ta člen implicitno vsebuje načelo, da do sprememb pogodbe o zaposlitvi lahko pride praviloma le po volji strank. Le če stranki dosežeta soglasje o spremembi pogodbe o zaposlitvi, se ta spremeni. Sprememba zakonom, kolektivnih pogodb ali splošnih aktov delodajalca praviloma ne vpliva na že sklenjene pogodbe o zaposlitvi, vendar pod pogojem, da je še vedno spoštovano temeljno načelo iz 7. člena v zvezi s 30. členom ZDR, po katerem lahko pogodba o zaposlitvi vsebuje le ugodnejša določila, torej lahko določa le več pravic in bolj ugodne pravice za delavca, v primerjavi z zavezujočimi, neposredno učinkujočimi delovnopravnimi normami, ki veljajo za dotično pogodbo o zaposlitvi oziroma na njej temelječe delovno razmerje. Če temu ni tako in po spremembi določene zavezujoče delovnopravne norme slednja določa ugodnejše pravice za delavca od določil pogodbe o zaposlitvi, potem se- upoštevajoč pravilo iz 30. člena – neposredno uporabljajo te ugodnejše norme kot sestavni del pogodbe.

Določba tega člena tako izrecno poudarja, da v primeru spremembe naštetih delovnopravnih virov delavec ohrani vse tiste pravice, ki so ugodneje določene pogodbi o zaposlitvi. Nasprotno za pravice, ki v pogodbi o zaposlitvi niso ugodneje določene, to ne velja, ampak se uporabi pravilo iz 30. člena.

Pravilo, po katerem spremembe zakonov in kolektivnih pogodb praviloma ne spreminjajo že sklenjenih pogodb o zaposlitvi, ampak nanje vplivajo le, če ugodneje urejajo pravice delavcev od pogodbe, velja za določila pogodb o zaposlitvi, ki neposredno urejajo pravice (Kresal et al., 2002, str. 179).

Pravilo iz tega člena poudarja pogodbenost delovnega razmerja, kar pomeni, da sklenjena pogodba o zaposlitvi med strankama zavezuje. Navedeno pravilo naj bi veljalo tudi za prehod iz dosedanje delovne zakonodaje na nov ZDR (Kresal et al., 2002, str. 180).

6 50. člen – OBLIKA SPREMEMBE POGODBE

Gre za pravilo, ki napotuje na splošna pravila iz 15. člena ZDR o obliki pogodbe o zaposlitvi, ki enako velja tudi za njene spremembe oziroma ponovitve. Tudi sprememba ali sklenitev nove, spremenjene pogodbe o zaposlitvi morata spoštovati pisno obliko, kršitev obličnosti pa se obravnava po enakih pravilih, kot velja za samo sklenitev pogodbe o zaposlitvi (Kresal et al., 2002, str. 180).

7 VZOREC POGODBE O ZAPOSLOTVI PRI SPREMENJENIH OKOLIŠČINAH

Delodajalec_____

Datum_____

Na podlagi 47. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002) Izdajam naslednji

Sklep

O spremembi pogodbe o zaposlitvi

Z delavcem_____, rojenim_____, stanujočim_____, po poklicu_____, se sklene nova pogodba o zaposlitvi s polnim delovnim časom za nedoločen čas za novo delovno mesto z nazivom_____.

Dela in naloge delovnega mesta začne delavec opravljati s podpisom nove pogodbe o zaposlitvi. Osnovna plača po novi pogodbi o zaposlitvi je enaka plači, ki jo je prejemal delavec do sedaj. Na novem delovnem mestu, ki spada v isti tarifni razred kot ga je imel delavec do sedaj, bo delavec uporabljal enaka znanja kot do doslej. Po dokončnosti tega sklepa bo delavcu vročena pogodba o zaposlitvi, upošteva je 15. člen ZDR.

Obrazložitev

Glede na spremembo v aktu o sistematizaciji delovnih mest se je pokazala potreba, da se z delavcem sklene nova pogodba o zaposlitvi za novo delovno mesto.

Osnovna plača se ne spreminja, spremenjen je naziv delovnega mesta – to je tretja alineja prvega odstavka 29. člena ZDR, kar zahteva podpis nove pogodbe o zaposlitvi.

Pravni pouk

Če delavec meni, da delodajalec ni izpolnil svoje obveznosti, ima pravico pisno zahtevati, da delodajalec kršitev odpravi, oziroma da svoje obveznosti izpolni.

Zahteva se naslovi s priporočeno pošiljko direktorju družbe ali se odda v tajništvo delodajalca.

Če delodajalec v nadaljnjem roku 8. dni po vročeni pisni zahtevi delavca ne izpolni svoje obveznosti iz delovnega razmerja, oziroma ne odpravi kršitve, lahko delavec v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitev s strani delodajalca zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem (Šinkovec in Tratar, 2003, str. 89).

8 ZAKLJUČEK

Najpogostejši način upoštevanja spremenjenih okoliščin z voljo obeh pogodbenih strank bo sprejem dopolnitve (uveljavljeni izraz je: aneks) k že sklenjeni pogodbi. Seveda pa je možna tudi sklenitev povsem nove pogodbe, če so spremembe tolikšne, da je pogodbeni vsebina (glede vrste in načina opravljanja dela in glede plačila) bistveno drugačna. Spremembo lahko po zakonu predlaga katerakoli stranka, vendar se morata s spremembo strinjati obe pogodbeni stranki.

Nova pogodba se sklene v primerih, ko se spremeni delovno mesto (naziv, podatki o vrsti dela) ali delovni čas (čas trajanja delovnega razmerja) in določila o načinu izrabe letnega dopusta. Dodatno je v ZDR urejeno tudi, da ne glede na spremembo zakona, kolektivne pogodbe ali splošnega akta delodajalca delavec ohrani vse tiste pravice, ki so ugodneje določene v pogodbi o zaposlitvi.

LITERATURA

1. BOHINC, Rado. Delovna in uslužbenska razmerja. GV Založba, Ljubljana, 2004.
2. CVETKO, KALČIČ, KLAMPFER, KORPIČ-HORVAT, NOVAK, SENČUR-PEČEK. Pogodba o zaposlitvi in podjetniška kolektivna pogodba. GV Založba, Ljubljana, 2004.
3. KRESAL, KRESAL-ŠOLTES, SENČUR-PEČEK. Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem. Založniška hiša Primath, Ljubljana, 2002.
4. ŠINKOVEC, TRATAR. Pogodba o zaposlitvi in drugi obrazci po novem zakonu o delovnih razmerjih s pojasnili. Založniška hiša Primath, Ljubljana, 2003.