

Univerza v Ljubljani
Pravna fakulteta

PRAVNI VIDIK SPREMEMBE AKTA O SISTEMIZACIJI

(magistrsko diplomsko delo)

Avtorica: Tami Gantar

Mentor: doc. dr. Luka Tičar, univ. dipl. prav.

Ljubljana, junij 2017

Povzetek

Akt o sistemizaciji delovnih mest je splošni akt delodajalca, s katerim slednji avtonomno določa delovna mesta, delovne naloge in pogoje za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu. Pri sprejemanju akta sodelujeta sindikat in svet delavcev oziroma delavski zaupnik s podajo mnenja, na katero pa delodajalec ni vezan. Da bi začel akt veljati, je pomembno, da je pravilno objavljen in da se delavci z njim seznanijo. Akt o sistemizaciji je podlaga za mnoge procese v podjetju – bodisi zaposlovanje ali odpuščanje delavcev bodisi usposabljanje, izobraževanje, ob tem pa je osnova za številne druge avtonomne akte pri delodajalcu. Sprejem novega akta o sistemizaciji oziroma sprememba prejšnjega ne vpliva neposredno na individualna razmerja pri delodajalcu. V primeru, da sprememba sistemizacije vpliva na bistvene elemente, opredeljene v pogodbi o zaposlitvi, delodajalec in delavec sporazumno spremenita pogodbo o zaposlitvi. Kadar potreba po delu delavca pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi preneha, ampak delodajalec želi, da delavec nadaljuje z delom v podjetju, vendar pod spremenjenimi pogoji, ima na voljo uporabo instituta odpovedi s ponudbo nove pogodbe kot tudi sporazumne spremembe pogodbe o zaposlitvi. V praksi prihaja v okviru reorganizacije pogosto do zlorabe instituta odpovedi s ponudbo nove pogodbe, kadar pri delodajalcu dejansko ne pride do prenehanja potrebe po opravljanju dela delavca, zaradi česar je odpoved pogodbe podana nezakonito. V okviru spremembe sistemizacije lahko delodajalec seveda tudi ugotovi, da delo delavca pri njem več ni potrebno in mu iz poslovnega razloga odpove pogodbo o zaposlitvi, brez da bi mu ponudil sklenitev nove.

Ključne besede: akt o sistemizaciji, delodajalec, delavec, sprememba pogodbe o zaposlitvi, redna odpoved pogodbe o zaposlitvi, odpoved s ponudbo nove pogodbe

Abstract

The act on systematization of working positions is an employer's general act, by which the latter autonomously determines working positions, working tasks and conditions for performing the work in individual working positions. In adopting the act, the trade union, and the works council or the worker representative are involved by giving an opinion, which, however, is not mandatory for the employer. In order for the act to become valid, the appropriate announcement and briefing of the employees is important. The act on systematization is the basis for many processes within the company, whether employment or redundancy, training, and education is concerned. It is the basis for many other autonomous acts of the employer. The adoption of the new act on systematization or changing the previous one does not influence the individual relations at the employer directly. In case that the alteration of systematization influences the essential elements defined in the contract of employment, the employer and the employee alter the contract of employment consensually. Whenever the need of the work of the employee ceases under the conditions of the contract, and the employer wishes for the employee to continue working in the company, but under altered conditions, the employer can use the institute of termination of the contract of employment with the offer of a new one, and also the consensual alteration of the contract of employment. In practice, the abuse of the institute of the termination of the contract of employment with the offer of a new one often occurs within the framework of the reorganization, when, on the side of the employer, there is actually no cessation of the need for performing the work of the employee – as a consequence the cancellation of the contract is given unlawfully. Within the alteration of the systematization, the employer can, of course, ascertain that the work of the employee is not necessary anymore. In this case the employer terminates the contract of employment on commercial grounds without the offer of a new one.

Keywords: act on systematization, employer, employee, alteration of the contract of employment, regular termination of the contract of employment, termination of the contract with the offer of a new one

Kazalo

1 Uvod	5
2 Splošno o aktu o sistemizaciji	6
2.1 Akt o sistemizaciji – splošni in avtonomni akt delodajalca.....	6
2.2 Najpomembnejši pravni viri, ki urejajo akt o sistemizaciji	8
2.3. Sestavine akta o sistemizaciji	8
3 Zaposlovanje na podlagi akta o sistemizaciji	10
3.1 Akt o sistemizaciji z vidika zaposlovanja.....	10
3.2 Zaposlitev na delovno mesto oziroma za vrsto dela.....	11
3.3 Plačilo za dejansko opravljeno delo.....	12
4 Postopek spremembe oziroma sprejema novega akta	13
4.1 Sodelovanje delavskih predstavnikov v postopku	13
4.2 Objava in veljavnost akta o sistemizaciji.....	14
5 Pravne posledice sprejema akta o sistemizaciji na obstoječe delovno razmerje .	15
5.1. Sprememba pogodbe o zaposlitvi zaradi spremenjenih okoliščin	16
5.2 Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi in odpoved s ponudbo nove pogodbe v okviru spremembe oziroma sprejetja novega akta o sistemizaciji	17
5.2.1 Splošno o institutu redne odpovedi iz poslovnega razloga in odpovedi s ponudbo nove pogodbe	17
5.2.2 Obstoj poslovnega razloga za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi v okviru reorganizacije	19
5.2.3 Več o ustrezni zaposlitvi v okviru instituta odpovedi s ponudbo nove pogodbe	23
5.2.4 Sodno varstvo ob uporabi instituta odpovedi pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove	24
6 Druge posledice spremembe sprejetja novega akta o sistemizaciji	25
6.1 Splošno o drugih posledicah	25
6.2 Oblikovanje plačnega sistema na podlagi novega oziroma spremenjenega akta o sistemizaciji.....	25
7 Zaključek	27
8 Viri in literatura	29

1 Uvod

Akt o sistemizaciji delovnih mest (dalje tudi: akt o sistemizaciji, akt, sistemizacija) je vsestranski dokument, ki določa notranjo organizacijo podjetja, delovna mesta in njihove opise, ki opredeljujejo delovne naloge, zahteve, pogoje za opravljanje določenega dela, njegovo zahtevnost ter tudi odgovornosti posameznika na določenem delovnem mestu.

Eden najpomembnejših ciljev akta o sistemizaciji je učinkovita selekcija kadrov, saj služi kot podlaga za izbor najustreznejših delavcev in s tem nudi tudi podlago za sklenitev pogodbe o zaposlitvi. V primeru, da so zahteve za zasedbo posameznega delovnega mesta opredeljene dosledno, bo delodajalec gotovo pravilneje izbral ljudi, ki bodo svoje delo opravljali učinkovito. Obratno pa je lahko delodajalec zelo omejen pri izbiri kandidatov, če so zahteve za zasedbo delovnega mesta preozko opredeljene. Poleg selekcije kadrov omogoča jasna, razumljiva in natančna sistemizacija tudi načrtovanje usposabljanja, napredovanje, izgradnjo in načrtovanje posameznikove kariere, urejanje varstva in zdravja pri delu, notranjo prerazporeditev in ne nazadnje tudi doseganje dobrih poslovnih rezultatov. Sistemizacija delovnih mest, ki teži k razvoju organiziranosti dela, je živi akt delodajalca, ki se torej spreminja in nadgrajuje v skladu s potrebami in spremembami tako podjetja kot tudi trga dela.¹ S tem aktom se konec koncev uresničuje ena izmed ustavnih pravic. V 49. členu Ustave Republike Slovenije (Ur. l. RS št. 33/91-I in nadalj.; dalje: Ustava RS) med drugim določeno, da je vsakomur pod enakimi pogoji dostopno vsako delovno mesto. Ravno zaradi navedenega morajo biti pogoji za opravljanje dela vnaprej določeni in zapisani, torej pred zaposlitvijo novega delavca.

Razlog za izbiro naslova pričujočega magistrskega diplomskega dela, ki je naslovljeno kot *Pravni vidik spremembe akta o sistemizaciji*, je potreba po spremembi akta o sistemizaciji podjetja, ki deluje na področju gradbeništva. Trenutni akt namreč ne odraža dejanskega stanja delovnih mest in zahteve za njihovo zasedbo niso v skladu s tem, kakšne delavce delodajalec želi na posameznem delovnem mestu. Pričujoče delo bo služilo kot opora v postopku spreminjanja akta o sistemizaciji v podjetju.

¹https://sl.wikipedia.org/wiki/Sistemizacija_delovnih_mest, dostopno: 5. 2. 2017.

2 Splošno o aktu o sistemizaciji

2.1 Akt o sistemizaciji – splošni in avtonomni akt delodajalca

S pojmom oz. besedno zvezo *splošni pravni akti* poimenujemo pravne vire, ki so specifični za delovnopravno področje. Slednjega urejajo tako heteronomni (npr. zakoni, mednarodne pogodbe) kot tudi avtonomni pravni viri. Avtonomni akt sprejme delodajalec enostransko, če gre za splošni akt, ali dvostransko skupaj s sindikatom, kadar gre npr. za kolektivno pogodbo.²

Pri sklepanju in prenehanju pogodbe o zaposlitvi in v času trajanja delovnega razmerja sta delodajalec in delavec dolžna v skladu z 9. členom Zakona o delovnih razmerjih – 1 (Ur. l. RS št. 21/2013 in nadalj.; dalje ZDR-1) upoštevati določbe tega kot tudi drugih zakonov, ratificiranih in objavljenih mednarodnih pogodb, drugih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca. Nadalje 32. člen ZDR-1 določa, da kadar je določilo v pogodbi o zaposlitvi v nasprotju s splošnimi določbami o minimalnih pravicah in obveznostih pogodbenih strank, določenih z zakonom, kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom delodajalca, se uporabljajo določbe zakona, kolektivnih pogodb oziroma splošnih aktov delodajalca, s katerimi je delno določena vsebina pogodbe o zaposlitvi kot sestavni del te pogodbe. Omenjena člena dajeta tako splošnim aktom kot tudi kolektivnim pogodbam naravo normativnih pravnih aktov, njihov učinek na sklenjene pogodbe o zaposlitvi pa je neposreden. Kljub temu da so splošni akti sprejeti enostransko, sodeluje pri nastajanju tudi sindikat oziroma v določenih primerih svet delavcev oziroma delavski zaupnik ali delavci sami. Glede na vsebino splošnih aktov poznamo take, ki imajo organizacijsko naravo ali določajo obveznosti, ki jih morajo delavci poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti (prvi odstavek 10. člena), in take, ki urejajo pravice in obveznosti, ki so navadno predmet kolektivne pogodbe (tretji odstavek 10. člena). Urejanje slednjih je v primeru, da je pri delodajalcu organiziran sindikat, s splošnim aktom prepovedano.³ Pri tem gre zlasti za vprašanja, s katerimi se opredelijo plače in nadomestila, povračilo stroškov v zvezi z delom, drugi osebni prejemki in letni dopusti.⁴

V skladu z načelom *in favorem laboratoris* sme splošni akt pravice in obveznosti delavca urejati samo ugodneje od zakona oziroma kolektivne pogodbe dejavnosti.

Delodajalec v splošnem pravnem aktu, ki je organizacijske narave (npr. ureditev delovnega časa, organizacija in sistemizacija dela), ali določa obveznosti, ki jih morajo delavci poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti (npr. pravilnik o požarni varnosti, o

² Bečan I., et al., 2016, Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) s komentarjem, GV Založba, stran 83.

³ Ibidem.

⁴ https://www.gzs.si/skupne_naloge/informacije_in_pomoc/vsebine/Infopika/Pogosta-vpra%C5%A1anja/Delovna-razmerja/15848; dostopno: 7. 5. 2017.

varovanju osebnih podatkov, o evidentiranju, ...), ne sme določati novih obveznosti, ampak lahko le na interni način določi način izvrševanja že obstoječih, ne da bi to pomenilo nastanek novih.⁵ Nekateri splošni akti te vrste so obvezni, ZDR-1 npr. v drugem odstavku 22. člena določa, da mora vsak delodajalec, razen tisti, pri katerem je zaposlenih manj kot 10 delavcev, sprejeti splošni akt, v katerem se določi pogoje za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu oziroma vrsto dela – akt o sistemizaciji.⁶

Sprejem in določitev vsebine akta o sistemizaciji sta izključno v pristojnosti delodajalca. Pred sprejemom akta mora sicer delodajalec pridobiti mnenje sindikata in sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika, vendar ga to ne zavezuje. Avtonomnost delodajalca je pri določitvi delovnih mest, opisu del in pogojev za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu omejena le z zakonom in kolektivno pogodbo. V zadevi Pdp 273/2013 z dne 16. 5. 2013, ki jo je reševalo Višje delovno in socialno sodišče, je delavka trdila, da delodajalec ni pravilno sistemiziral delovnih mest, in zahtevala, da z njo sklene pogodbo o zaposlitvi za delovno mesto, ki naj bi ga po njenem mnenju delodajalec moral sistemizirati. Sodišče je odločilo, da ni pristojno od delodajalca zahtevati sistemizacijo določenega delovnega mesta in da tudi v primeru, če bi to bilo sistemizirano, ne more naložiti delodajalcu, na katero delovno mesto je dolžno razporediti delavca oziroma mu ponuditi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi.

Enako stališče je sodišče zasedlo v podobni zadevi in povedalo, da je oblikovanje akta o sistemizaciji v pristojnosti delodajalca, zato delavec v individualnem delovnem sporu ne more uspešno uveljavljati, da se v akt o sistemizaciji vnese delovno mesto, za katerega meni, da bi bilo ustrezno delovno mesto zanj.⁷ Ustreznost akta o sistemizaciji se namreč lahko preizkusi le v kolektivnem delovnem sporu, za sprožitev katerega pa fizična oseba v skladu s 47. členom ZDSS-1 (Ur. l. RS št. 2/2004 in nadalj.; dalje: ZDSS-1) ni aktivno legitimirana. Delavec je lahko legitimiran v individualnem delovnem sporu samo za uveljavljanje sodnega varstva zoper delodajalca v primeru kršitev pravic in obveznosti iz delovnega razmerja ali nezakonitosti pogodbe o zaposlitvi oziroma če delovno mesto, ki ga opravlja po pogodbi, ni v skladu s sprejeto sistemizacijo. Pobudo, da se glede nepravilnosti sistemizacije sproži kolektivni spor, lahko sicer delavec poda pristojnemu organu ali sindikatu, ne more pa sam nastopati v takšnem sporu kot predlagatelj, saj ni izkazan skupinski interes.⁸

Na podlagi c) točke 6. člena ZDSS-1 je delovno sodišče pristojno odločiti o skladnosti splošnih aktov delodajalca z zakonom in kolektivnimi pogodbami v kolektivnem delovnem sporu, saj je – kot že omenjeno – v tem okviru avtonomnost delodajalca omejena. Sodišče

⁵ Bečan I., et al., 2016, stran 85.

⁶ <http://bankazapodjetnike.si/novice/splosni-akt-delodajalca/>; dostopno: 30.1.2017.

⁷ Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča, Pdp 1155/2010 z dne 3. 2. 2011.

⁸ Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča, X Pdp 580/2011 z dne 14. 7. 2011.

tako v primeru ugotovitve neskladnosti v skladu s 53. členom ZDSS-1 poseže v splošni akt delodajalca in ga odpravi, razveljavi, naloži sprejem novega akta ali pa ga samo nadomesti. Vrhovno sodišče je v zadevi VIII Ips 452/2009 z dne 7. 9. 2010 povedalo, da sodišče ne sme posegati v določila akta o sistemizaciji zaradi neskladnosti v samem aktu. Torej bi to lahko ob upoštevanju 6. in 53. člena Zakona o delovnih in socialnih sodiščih storilo le, če bi ocenilo, da ugotovljeno neskladje določil splošnega akta obenem predstavlja neskladje s konkretnim določilom zakona ali kolektivne pogodbe. Poseg sodišča v splošni akt zgolj zaradi ugotovitve neskladnosti medsebojnih določil tega akta v ZDSS-1 ni predviden in je zato nedopusten.

2.2 Najpomembnejši pravni viri, ki urejajo akt o sistemizaciji

Poleg Ustave RS, ki v 49. členu določa, da je vsakomur pod enakimi pogoji dostopno vsako delovno mesto, predstavljata Kolektivna pogodba dejavnosti in Zakon o delovnih razmerjih najpomembnejšo in obvezno pravno podlago za pripravo akta o sistemizaciji delovnih mest. Tako ZDR-1 opredeljuje postopek sprejemanja akta o sistemizaciji kot splošnega akta delodajalca⁹ in določa obveznost delodajalca opredeliti pogoje za zasedbo posameznega delovnega mesta¹⁰. Kolektivne pogodbe pa poleg pravne v večji meri kot zakon predstavljajo tudi vsebinsko podlago za pripravo akta o sistemizaciji in torej za zaposlovanje kot tako.¹¹ Kolektivne pogodbe dejavnosti tudi prve v vrsti pravnih virov uporabijo poimenovanje »sistemizacija delovnih mest« za splošni akt, s katerim delodajalec določa pogoje za zasedbo delovnega mesta in ki vsebuje podroben opis dela ter pogoje za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu.

2.3. Sestavine akta o sistemizaciji

ZDR-1 ne določa, katere pogoje za opravljanje dela na delovnem mestu ali vrsto dela mora delodajalec določiti v splošnem aktu, nadalje pa kolektivne pogodbe lahko določajo, na kakšen način se posamezna delovna mesta razvrstijo v tarifne razrede. Akt o sistemizaciji predstavlja podlago za razvrstitev delovnih mest v tarifne razrede, zato je pomembno, da vsebuje tiste pogoje, na podlagi katerih se delovna mesta sledeč kolektivni pogodbi razvrsti, sama umestitev delovnih mest v tarifne razrede pa ni nujen sestavni del tega akta.¹² Tako Kolektivna pogodba gradbenih dejavnosti (Ur. l. RS št. 101/2015 in nadalj.; dalje: KPGD) v prvem odstavku 14. člena določa, da se delovna mesta pri delodajalcu v posamezne tarifne razrede razvrstijo na podlagi izobrazbe, nacionalne poklicne kvalifikacije, dodatnih znanj,

⁹ 10. člen ZDR-1.

¹⁰ Drugi odstavek 22. člena ZDR-1.

¹¹ Skorupan M., 2016, Prioritete delodajalcev v kolektivnih pogajanjih, Delavci in Delodajalci, številka 2–3, stran 490.

¹² Sodba Vrhovnega sodišče Republike Slovenije, VIII Ips 452/2009 z dne 7. 9. 2010.

daljših delovnih izkušenj, večje odgovornosti ter z delom povezanih naporov. S tem daje kolektivna pogodba delodajalcu možnost, da dá večji poudarek pri vrednotenju delovnega mesta in umestitvi v plačni sistem tudi drugim zahtevam za zasedbo posameznega delovnega mesta kot tudi zahtevnosti opravljanja posameznega dela in ne zgolj formalni izobrazbi. Delodajalec lahko sicer, če se tako odloči, razvrsti delovna mesta v tarifne razrede samo na podlagi izobrazbe, zahtevane za zasedbo delovnega mesta. Nadalje 14. člen KPGD v tretjem odstavku pove, da lahko delodajalec v aktu o sistemizaciji določi celo spregled izobrazbe za zasedbo delovnega mesta, če kandidat izpolnjuje alternativno določene pogoje, kot so na primer nacionalna poklicna klasifikacija, ali daljše ob delu pridobljene izkušnje in podobno.¹³

Običajni, v večini primerov opredeljeni podatki za opredelitev delovnega mesta so:

- Podatki za identifikacijo delovnega mesta, ki jih sestavljajo organizacijska enota, naziv delovnega mesta in šifra delovnega mesta.
- Organizacijsko-tehnični podatki, v katerih so navedene delovne naloge, odgovornost delavca na delovnem mestu, sredstva in predmet dela, delovni pogoji.
- Kadrovske podatke o delovnem mestu, kamor zapišemo vrsto in stopnjo zahtevane izobrazbe in zahtevana dodatna znanja za zasedbo delovnega mesta, pretekle delovne izkušnje, zaželene osebnostne lastnosti.¹⁴

Delodajalec poleg zgoraj naštetih vsebin v skladu s tretjim odstavkom 37. člena Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (Ur. l. RS št. 63/2004 in nadalj.; dalje: ZZRZI) v sistemizaciji delovnih mest določi tudi primerna delovna mesta za invalide ter druge ukrepe za ravnanje z invalidnostjo na delovnem mestu.

¹³ Tretji odstavek 14. člena KPGD.

¹⁴

https://sl.wikipedia.org/wiki/Sistemizacija_delovnih_mest#Sestavni_deli_sistemizacije_delovnih_mest; dostopno: 7. 5. 2017.

3 Zaposlovanje na podlagi akta o sistemizaciji

3.1 Akt o sistemizaciji z vidika zaposlovanja

Akt o sistemizaciji je v primeru, kadar odraža dejansko stanje in potrebe družbe, eden koristnejših aktov delodajalca, predvsem z vidika vloge pri iskanju novih delavcev, saj je ustrezno izbran kader neprecenljive vrednosti za delodajalca in samo podjetje. Nasprotno pa v primeru, da so zahteve za zasedbo posameznega delovnega mesta opredeljene ozko in ne dovolj premišljeno glede tega, kakšen kader ima delodajalec željo zaposlovati, lahko deluje zelo omejujoče na proces zaposlovanja v podjetju.

Delodajalec ob pojavu potrebe po novih zaposlitvah objavi prosto delovno mesto v skladu s prvim odstavkom 25. člena ZDR-1. Objava prostega dela mora vsebovati pogoje za opravljanje dela, ki so določeni v aktu o sistemizaciji. V primeru, da so ti pogoji ustrezno določeni, bo imel torej delodajalec veliko možnosti, da ob zadostnem številu ponudb za zaposlitev izbere pravega človeka za delo pri njem in obratno. Kandidat, ki se prijavi na prosto delovno mesto, naj bi izpolnjeval vse zahteve, ki so bile objavljene in so predpisane z aktom. Delodajalec ima sicer na podlagi tretjega odstavka 22. člena ZDR-1 možnost, da za obdobje enega leta zaposli tudi delavca, ki ne izpolnjuje pogojev iz razpisa, vendar je takšna možnost dopuščena takrat, kadar nihče od prijavljenih kandidatov ne izpolnjuje pogojev, zaposlitev pa je potrebna zaradi nemotenega opravljanja dela. Določbo je sicer možno uporabiti tudi takrat, kadar delodajalec objavi potrebo po večjem številu delavcev, pa se na razpis prijavi manj ustreznih kandidatov, kot jih delodajalec potrebuje, npr. potrebuje jih sedem, ustrezni kandidati so trije. V tem primeru bo delodajalec praviloma v skladu z zakonom sklenil pogodbo o zaposlitvi s tremi ustreznimi kandidati in izmed neustreznih izbral še štiri, s katerimi bo sklenil pogodbo za eno leto. Če delodajalec sklene pogodbo o zaposlitvi z osebo, ki ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela, razen če gre za omenjeno uporabo tretjega odstavka 22. člena ZDR-1, stori prekršek, za katerega je predvidena globa od 3.000 do 20.000 evrov.¹⁵ Neizbran kandidat, ki sicer izpolnjuje zahteve za zasedbo delovnega mesta, ne more tožiti za razveljavitev pogodbe o zaposlitvi z izbranim kandidatom, lahko pa v sporu ob navedbi dejstev, ki opravičujejo domnevo, da je bila kršena prepoved diskriminacije, zahteva plačilo odškodnine. Delodajalec mora pred sodiščem z navajanjem dejstev, zakaj je izbrani kandidat, ki sicer ne izpolnjuje zahtev za zasedbo delovnega mesta, ustrenejši od kandidata, ki pogoje izpolnjuje,

¹⁵ 5. točka prvega odstavka 217. člena ZDR-1.

dokazati, da v obravnavanem primeru ni kršil načela enakega obravnavanja oziroma prepovedi diskriminacije.¹⁶

3.2 Zaposlitev na delovno mesto oziroma za vrsto dela

Opisi delovnih mest oziroma vrst del so bistvo akta o sistemizaciji, zato je potrebna pri njegovi opredelitvi posebna previdnost glede tega, ali so podatki dovolj natančni, hkrati pa tudi dovolj fleksibilni. Nekaj prožnosti pri zaposlovanju torej delodajalcem omogoča že zakon, ki dovoljuje zaposlovanje na določenem delovnem mestu ali pa za vrsto dela. Delavec in delodajalec lahko tako skleneta pogodbo o zaposlitvi:

- za posamezno delovno mesto ali
- za vrsto dela brez opredelitve delovnega mesta.

V pravni teoriji prihaja do razhajanj, ali je mogoče skleniti pogodbo tudi za vrsto dela z opredelitvijo večjega števila delovnih mest, ki jih ta vrsta dela zajema.

Od delodajalca je torej odvisno, ali bo v sistemizaciji opredelil le vrsto dela ali le delovno mesto. Delodajalec si z opredelitvijo vrste dela omogoči, da lahko delavcu fleksibilno odreja delo, na drugi strani taka opredelitev delovnih nalog varuje delavca pred izgubo zaposlitve iz poslovnega razloga kot tudi zaradi nesposobnosti. V primeru, da preneha potreba po delu na enem delovnem mestu, ga lahko delavec opravlja na drugem, ne da bi moral odpovedati pogodbo z zaposlitvi.¹⁷ Na drugo delo bo namreč delavec napoten enostransko s strani delodajalca.¹⁸ Podobno je v primeru nesposobnosti – delavec morda ni zmožen strokovno, pravočasno ali kakovostno opravljati delovnih nalog v enem delovnem okolju ali procesu, lahko pa uspešno opravlja druga dela, za katera je boljše usposobljen. Poleg določb ZDR-1 je seveda treba upoštevati, da je pri napotitvah na druga dela pomemben tudi zdravstveno-varnostni vidik delavca. Iz tega razloga napotitve delavcev na druga dela niso pogoste, ampak gre po večini za primere izkazanih potreb po opravljanju dela na drugem delovnem mestu, ki bodo trajale dlje časa.¹⁹

Široko opredeljena delovna mesta sicer lahko pripeljejo do zelo podobnega rezultata kot zaposlovanje za vrsto dela. V primeru, da delovno mesto v svojem opisu delovnih nalog

¹⁶ Šesti odstavek 6. člena ZDR-1.

¹⁷ Dr. Korpič-Horvat E., 2008, Delovno mesto in/ali vrsta dela, Podjetje in delo, številka 6–7, stran 1216.

¹⁸ Senčur Peček D.; 2013; Možnosti delodajalca glede odrejanja dela in pogojev dela zaradi spremenjenih pogojev; Delavci in Delodajalci, št. 2–3, stran 215.

¹⁹ dr. Korpič-Horvat E., 2008, stran 1217.

vključuje različne vrste opravil, lahko delodajalec delavcem fleksibilno odreja dela na delovnem mestu.²⁰

Delodajalec mora v skladu z Direktivo Sveta 91/533 EGS delavca pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi seznaniti z vsemi njenimi bistvenimi elementi, med katere sodi tudi delovno mesto oziroma vrsta dela. Iz tega izhaja, da morajo biti delavci (v primeru, da je mogoča opredelitev vrste dela, ki zajema več delovnih mest), katerim se delo opredeli kot vrsta dela, seznanjeni z možnimi delovnimi mesti, ki so opredeljeni kot enakovrstna dela, predvsem pa z razlikami, ki so med temi delovnimi mesti, kot sta npr. plača in delovni čas. Sestavine, ki se glede na posamezno delovno mesto razlikujejo, morajo biti skladno s 31. členom ZDR-1 zajete v pogodbi o zaposlitvi, če se pogodba o zaposlitvi ne sklicuje na zakone, kolektivne pogodbe ali druge splošne akte. Okolje, okoliščine in delovne razmere opravljanja drugega dela na drugem delovnem mestu morajo biti delavcem znane.²¹

3.3 Plačilo za dejansko opravljeno delo

Delodajalec mora v skladu s 44. členom ZDR-1 delavcu zagotoviti ustrezno plačilo za opravljeno delo. V praksi se lahko zgodi, da delavec dejansko opravlja delo na drugem delovnem mestu oziroma poleg svojih delovnih nalog opravlja tudi naloge, ki izhajajo iz drugih delokrogov. V primeru, da so te druge naloge višje vrednotene, kakor je vrednoteno delo delavca po pogodbi o zaposlitvi, je delavec upravičen do razlike v plači glede na dejansko delo. Pri plačilu za dejansko opravljeno delo ni bistveno, ali delavec izpolnjuje formalne pogoje za delovno mesto, katerega naloge opravlja.²² Ker gre v tem primeru za čisto denarno terjatev, predhodno uveljavljanje pravice pri delodajalcu v skladu s prvim odstavkom 200. člena ZDR-1 ni potrebno in jo lahko delavec v skladu s četrtem odstavkom istega člena uveljavlja neposredno pred sodiščem.²³

²⁰ Senčur Peček D., 2013, stran 215.

²¹ Dr. Korpič-Horvat E., 2008, stran 1220–1221.

²² Sodba in sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča; Pdp 458/2013 z dne 13. 6. 2013.

²³ Rajgelj K., 2016, Uveljavljanje varstva pravic iz delovnega razmerja, Odvetnik, številka 5 (78), stran 18.

4 Postopek spremembe oziroma sprejema novega akta

4.1 Sodelovanje delavskih predstavnikov v postopku

Sistemizacijo delovnih mest kot splošni akt v gospodarskih družbah sprejme poslovodni organ. Pred sprejemom oziroma spremembo akta ga mora delodajalec v skladu z 10. členom ZDR-1 poslati v mnenje reprezentativnim sindikatom pri delodajalcu, ki morajo v osmih dneh podati mnenje. V primeru, da sindikat mnenje poda, se mora delodajalec do tega opredeliti, kar pomeni, da mora delodajalec sindikat pisno obvestiti o tem, ali je predloge upošteval oziroma razloge, zakaj ni upošteval mnenja sindikata. Po sprejemu delodajalec akt o sistemizaciji delovnih mest objavi na običajen način in tako, da se lahko delavci z njegovo vsebino seznanijo brez nadzora. Sindikat ima možnost, da v zvezi z nepravilnostmi v postopku sprejema akta o sistemizaciji sproži kolektivni spor.

Delodajalcu 91. člen Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Ur. l. RS št. 42/1993 in nadalj.; dalje: ZSDU) nalaga obveznost, da mora pred sprejemom odločitev v zvezi s statusnimi in kadrovskimi vprašanji ter glede vprašanj varnosti in zdravja pri delu obveščati svet delavcev oziroma delavskega zaupnika in zahtevati skupno posvetovanje. O teh vprašanjih torej svet delavcev ne soodloča, ampak ima posvetovalno vlogo. Med kadrovska vprašanja 94. člen istega zakona šteje tudi spremembo oziroma sprejetje novega akta o sistemizaciji. Informacije, ki jih svet delavcev potrebuje za pripravo na posvet, mora delodajalec slednjemu posredovati najmanj 30 dni pred sprejemom odločitve, do posvetovanja pa se mora priti najmanj 15 dni pred sprejemom odločitve.²⁴ V primeru, da delodajalec ne zahteva skupnega posvetovanja in se ne drži predpisanih rokov iz 91. člena, ima svet delavcev po 98. členu ZSDU pravico zadržati posamezne odločitve delodajalca in istočasno sprožiti postopek za razreševanje medsebojnega spora. Kadar ustrezen postopek ni sprožen (spor se rešuje pred arbitražo in nato pred sodiščem v kolektivnem delovnem sporu), v individualnem delovnem sporu nezakonitost splošnega akta oziroma akta o sistemizaciji delovnih mest zaradi opustitve obveznosti iz 91. člena ZSDU ni mogoče uspešno uveljavljati in se ta akt šteje za veljaven.²⁵ Enako velja tudi, kadar kolektivnega spora v zvezi s kršitvijo postopka sprejema akta o sistemizaciji ne sproži sindikat.

²⁴ 91. člen ZSDU.

²⁵ Sodba in sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča, Pdp 1168/2008 z dne 16. 2. 2009.

4.2 Objava in veljavnost akta o sistemizaciji

V zadevi Pdp 656/2006 z dne 28. 6. 2007 je Višje delovno in socialno sodišče v Ljubljani odločilo, da je sklep, s katerim je tožena stranka (delodajalec) razporedila tožnika (delavca) na drugo delovno mesto, nezakonit, saj je bil izdan na podlagi Pravilnika o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest, ki v času izdaje sklepa še ni bil ustrezno objavljen. Akt mora biti zaradi posega v pravice nedoločenega oziroma nedoločljivega kroga oseb objavljen, preden začne veljati. Posamezni pravni akt, ki odloča o pravicah, obveznostih in odgovornostih delavca v delovnem razmerju, je mogoče preizkusiti samo na podlagi predpisa oziroma splošnega akta, ki je na ustrezen način veljavno sprejet in objavljen. Glede tega je treba ločiti objavo in veljavnost splošnega akta od obveznosti delodajalca, da delavce seznanji s pravicami in obveznostmi iz delovnega razmerja. Takšna obveznost se namreč lahko nanaša zgolj na veljavne splošne akte, veljavni pa postanejo šele po tem, ko so ustrezno objavljeni. Noben splošni akt, ki ureja delovna razmerja, ne more biti veljaven brez tega.

Delodajalec pa sicer lahko, ne da bi sprejel sklep o ukinitvi delovnega mesta ali nov akt o sistemizaciji, odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga zaradi reorganizacije, če dokaže, da je delo delavca pod pogoji sklenjene pogodbe o zaposlitvi postalo nepotrebno. Sklep o ukinitvi posameznega delovnega mesta lahko sicer štejemo kot spremembo akta o sistemizaciji.

Akt o sistemizaciji je torej treba sprejeti pred uvedbo novega delovnega mesta ali vrste dela, medtem ko za odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga sprememba akta ni bistvena v primeru, da okoliščine, ki opravičujejo in utemeljujejo zakonitost odpovedi, res obstajajo. Sprememba akta o sistemizaciji je v tem primeru le posledica odločitve o ukinitvi delovnega mesta.

5 Pravne posledice sprejema akta o sistemizaciji na obstoječe delovno razmerje

Navadno potrebe poslovnega procesa pripeljejo delodajalca do odločitve o spremembi akta o sistemizaciji in s tem delovnih mest oziroma vrst del. Prvo vprašanje, ki si ga delavci postavijo ob novici, da se bo akt spremenil, je, ali bodo obdržali zaposlitev in plačo, kakršno prejemajo.

Glede na to, da je sistemizacija splošni akt delodajalca in ima slednji pravico sprejeti ter določiti vsebino akta po lastni presoji, to seveda pomeni tudi spremembo poimenovanja delovnih mest, zniževanje oziroma zviševanje zahtev za zasedbo delovnih mest kot tudi določitev pogojev za napredovanje. Vse to lahko povzroči drugačno vrednotenje posameznega delovnega mesta in posledično nižje osnovne plače, ki so navzdol omejene s tarifnimi razredi kolektivne pogodbe dejavnosti.

S spremembo akta o sistemizaciji delovnih mest delodajalec ne more enostransko posegati v pridobljene pravice delavcev, torej v individualna razmerja. Delavec ohrani vse tiste pravice, ki so ugodneje določene v njegovi pogodbi o zaposlitvi, in sicer ne glede na spremembo zakona, kolektivne pogodbe ali splošnega akta delodajalca.²⁶ Pogodbe o zaposlitvi kljub spremembi akta veljajo naprej v nespremenjeni obliki.²⁷

Delodajalec ima na voljo dva instituta, s katerima lahko doseže spremembo obstoječega delovnega razmerja po spremembi akta o sistemizaciji, in sicer:

- z delavcem poskuša doseči sporazumno spremembo pogodbe o zaposlitvi (49. člen ZDR-1);
- delavcu poda redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga s ponudbo sklenitve nove pogodbe pod spremenjenimi pogoji (91. člen ZDR-1).

Omenjena instituta delodajalec uporabi, kadar želi, da delavec nadaljuje delo pri njem, vendar je potrebna sprememba pogodbe bodisi zaradi spremembe njenih bistvenih sestavin bodisi ker delo delavca pod pogoji, ki izhajajo iz pogodbe o zaposlitvi, ni več potrebno.

Organizacijske spremembe pa sicer lahko vodijo tudi do odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki ji ne sledi ponudba sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi, saj delo, ki ga delavec opravlja pri delodajalcu, ni več potrebno. Ker je institut odpovedi pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove kombinacije redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga in sklenitve nove

²⁶ 52. člen ZDR-1.

²⁷ <http://www.pravo-kadri.si/sistemizacija-delovnih-mest>; dostopno: 25. 4. 2017.

pogodbe o zaposlitvi, bodo utemeljeni razlogi za zakonito odpoved iz poslovnega razloga predstavljeni v okviru instituta odpovedi s ponudbo nove pogodbe.

5.1. Sprememba pogodbe o zaposlitvi zaradi spremenjenih okoliščin

Kadar organizacijske spremembe, ki jih s seboj prinese sprememba akta o sistemizaciji, ne posegajo v delovnopравни status delavca, predvsem pa ne pomenijo prenehanja potreb po delu pod pogoji, zajetimi v pogodbi o zaposlitvi, se lahko sprememba pogodbe doseže le z uporabo instituta spremembe ali sklenitve pogodbe o zaposlitvi zaradi spremenjenih okoliščin (49. člena ZDR-1), torej s soglasjem obeh pogodbenih strank.²⁸

ZDR-1 v drugem odstavku 49. člena določa, da morata delavec in delodajalec, kadar se spremenijo naziv delovnega mesta oziroma vrste dela, opis dela, ki ga mora opravljati delavec po pogodbi o zaposlitvi, oziroma drugi pogoji za opravljanje dela, skleniti novo pogodbo o zaposlitvi. Prav navedene spremembe so najpogosteje posledica spremenjenega oziroma novega akta o sistemizaciji. Načelo svobodne volje pogodbenih strank in načelo avtonomije sta glavni vodili omenjenega člena; do spremembe lahko pride le po volji obeh pogodbenih strank.²⁹ Spremembo predlaga katerakoli stranka, ker pa ima delodajalec vso avtonomijo pri organizaciji in opredelitvi delovnih mest, bo ob spremembi splošnega akta tudi on tisti, ki bo spremembo predlagal.

Omenjeni institut je sicer popolnoma zakonsko ustrezno in smiselno uporabiti tudi v primerih, ko zaradi reorganizacije delodajalca tudi v okviru spremembe akta o sistemizaciji dejansko pride do prenehanja potreb po delu delavca pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi in mu zato lahko delodajalec poda redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Kadar želi delodajalec ohraniti posameznega delavca v podjetju, je z vidika odnosa med delavcem in delodajalcem veliko bolje poskušati doseči sporazumno spremembo razmerja kot vročiti odpoved pogodbe o zaposlitvi in istočasno ponuditi novo zaposlitev. Taka sporazumna sprememba tudi ne more biti podvržena presoji sodišča o tem, ali je sprememba utemeljena, kot tudi ne o tem, ali je ponujena nova zaposlitev ustrezna.

Nestrinjanje s spremembo pogodbe pa samo po sebi ne ustvari utemeljenega razloga za odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga torej v primeru, da se delavec ne strinja s spremembo pogodbe, ni mogoča, če delodajalec ne more izkazati resnega in utemeljenega razloga za odpoved.³⁰

²⁸ Kirn M., 2013, Odpoved v okviru reorganizacije s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi, Podjetje in delo, številka 8, stran 1351.

²⁹ <http://portal-zdr.si/articles/49>; dostopno 9. 5. 2017.

³⁰ Tičar L., 2007, Pravne poti do spremembe ali nove pogodbe o zaposlitvi, Pravna praksa, številka 9, stran 20.

Do spremembe pogodbe o zaposlitvi pa lahko pride tudi brez formalnega podpisa pogodbe. Daljše opravljanje dela delavca pod pogoji, ki so različni od pogojev v pogodbi o zaposlitvi ali aktu o sistemizaciji delovnih mest, namreč privede do dejanskega sporazumnega izvrševanja in tako sklenitve drugačne pogodbe med strankama.³¹ Kljub prvemu odstavku 17. člena ZDR-1, ki zahteva pisno obliko, ta ni konstitutivni element za nastanek pogodbe o zaposlitvi. Glavni razlog, zakaj se zahteva sklepanje pogodb o zaposlitvi v pisni obliki, je varnost delavca kot šibkejše stranke.³² Četrty odstavek istega člena določa, da tudi če stranki nista sklenili pogodbe o zaposlitvi v pisni obliki ali če niso v pisni obliki izražene vse sestavine pogodbe o zaposlitvi iz prvega odstavka 31. člena ZDR-1, to ne vpliva na obstoj in veljavnost pogodbe o zaposlitvi.

5.2 Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi in odpoved s ponudbo nove pogodbe v okviru spremembe oziroma sprejetja novega akta o sistemizaciji

5.2.1 Splošno o institutu redne odpovedi iz poslovnega razloga in odpovedi s ponudbo nove pogodbe

Prenehanje potreb po opravljanju določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca predstavlja v skladu s prvim odstavkom 89. člena ZDR-1 poslovni razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcu. Organizacijske spremembe pri delodajalcu so torej utemeljen razlog za odpoved, do njih pa pogosto pride v okviru spremembe akta o sistemizaciji. Dokazno breme, da izkaže, da delo delavca v dosedanji obliki pri njem več ni potrebno, je na delodajalcu. Slednji lahko, ni pa to njegova dolžnost, ob odpovedi preveri, ali za odpuščenega delavca obstaja drugo ustrezno delovno mesto, na katerega bi ga lahko zaposlil. V primeru, da se izkaže, da tako delo pri delodajalcu obstaja in želi delavca ohraniti v podjetju, delodajalec postopa v skladu z 91. členom ZDR-1 (Odpoved s ponudbo nove pogodbe) in delavcu ponudi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za novo ustrezno delovno mesto.

Odpoved pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove je institut, ki ga delodajalci pogosto uporabijo za namen prerazporeditve delavca, kljub temu da potreba po njegovem delu v resnici ni prenehala, kar pa je bistven pogoj za njegovo zakonito uporabo.³³ Kot je bilo že navedeno, je v takem primeru sprememba pogodbe o zaposlitvi možna le s soglasjem obeh pogodbenih strank.

³¹ <http://portal-zdr.si/articles/49>; dostopno 6. 5. 2017.

³² <http://portal-zdr.si/articles/17>; dostopno 6. 5. 2017.

³³ Kirn M., 2013, Odpoved v okviru reorganizacije s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi, Podjetje in delo, številka 8, stran 1346.

Odpoved s ponudbo nove pogodbe je kombinacija redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi in ponudbe za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi, zato je treba ob uporabi slednjega upoštevati tudi vse določbe v zakonu, ki urejajo ta dva instituta. Tukaj gre tako za vsebinske kot zakonske zahteve – standard utemeljenosti poslovnega odpovednega razloga se v ničemer ne spremeni, četudi je hkrati z odpovedjo delavcu ponujena nova pogodba, in tudi za formalno procesne zahteve, kot so na primer pisnost odpovedi, upoštevanje vloge sindikata, varstvo določenih skupin delavcev pred odpovedjo, izdelava programa razreševanja presežnih delavcev itd. Zaradi tega je treba tudi ob spremembi akta o sistemizaciji oziroma sprejemanju novega vedeti, da se 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 ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, dokler delavec ne izpolni pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine.

V skladu z 91. členom ZDR-1 bo torej delodajalec v primeru, da obstaja utemeljen razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi, delavcu najprej odpovedal pogodbo o zaposlitvi in mu istočasno ponudil tudi sklenitev nove pogodbe. Ponudba mora biti delavcu – upošteva se 17. člen ZDR-1 – izročena v pisni obliki, sprejeti pa jo mora v petnajstih dneh³⁴. V primeru, da rok za podpis zamudi, se šteje, da ponudbe ni sprejel, delodajalca pa podana ponudba ne zavezuje več. Če delavec ne sprejme ponudbe za ustrezno zaposlitev, ima to za njega določene posledice, npr. ni upravičen do odpravnine zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi in do pravic iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti, delovno razmerje mu bo prenehalo po poteku odpovednega roka. Ustrezno zaposlitev opredeljuje peti odstavek 91. člena ZDR-1, in sicer gre za zaposlitev, za katero se zahteva enaka vrsta in raven izobrazbe, kot se je zahtevala za opravljanje dela, za katero je imel delavec sklenjeno prejšnjo pogodbo o zaposlitvi, je sklenjena za delovni čas, kot je bil dogovorjen po prejšnji pogodbi o zaposlitvi ter hkrati kraj opravljanja dela ni oddaljen več kot tri ure vožnje v obe smeri z javnim prevoznim sredstvom ali organiziranim prevozom delodajalca od kraja bivanja delavca. Nova pogodba, s katero se delavcu znižuje plača za delo, pomeni ustrezno ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi, če izpolnjuje vse prej navedene pogoje. V primeru, da je delavcu ponujena neustrezna zaposlitev in je ne sprejme, ne izgubi pravice do odpravnine in nadomestila iz socialnega zavarovanja. Če bo delavec neustrezno ponudbo sprejel, pa ima pravico do sorazmernega dela odpravnine, višino katere dogovori z delodajalcem.

³⁴ 2. odstavek 91. člena ZDR-1.

5.2.2 Obstoje poslovne razloga za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi v okviru reorganizacije

Za to, da je podan poslovni razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi, morata biti izpolnjena naslednja dva pogoja:

- priti mora do prenehanja potreb po opravljanju določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi;
- vzrok za navedeno prenehanje potreb mora biti v ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogih na strani delodajalca.³⁵

Omenjeni razlogi morajo biti objektivni, to pomeni, da odpoved ni povezana s točno določenim delavcem, ampak je razlog za odpoved na strani delodajalca oziroma v okoliščinah, ki so prizadele delodajalca (npr. reorganizacija podjetja zaradi objektivnih razlogov in posledično sprememba akta o sistemizaciji). Ti objektivni razlogi morajo privedi do prenehanja potreb po določenem delu in ne po prenehanju potrebe po posameznem delavcu.³⁶ Tako je odločilo tudi Vrhovno sodišče Republike Slovenije v zadevi VIII Ips 188/2009 in navedlo, da samo presoja uprave, da bi z novim delavcem lažje dosegla zastavljene cilje poslovanja, brez ustrezne spremembe vsebine dela ne zadošča za odpoved pogodbe iz poslovnega razloga. Do prenehanja potreb po opravljanju dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi namreč ni prišlo. Delodajalec mora upoštevati vse določbe, ki se nanašajo na redno odpoved pogodbe o zaposlitvi, ko delavcu odpoveduje pogodbo o zaposlitvi in v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi v sklopu instituta odpovedi s ponudbo nove. Dokazno breme, da izkaže, da delo delavca v dosedanji obliki pri njem ni več potrebno, je na delodajalcu.

Ker je v okviru poslovnega razloga poudarjena pogodbeno narava delovnega razmerja, za utemeljen poslovni razlog ni potrebno, da absolutno preneha potreba po delu delavca, ampak mora prenehati potreba po delu pod pogoji, ki so zajeti v pogodbi o zaposlitvi. Zatorej je zelo pomembno, kako je opredeljeno delo, ki ga opravlja delavec v sami pogodbi.³⁷

Tako se za utemeljen poslovni razlog šteje ukinitve posameznega delovnega mesta pri delodajalcu in ob njej razdelitev delovnih nalog med druga delovna mesta, ki pri delodajalcu niso bila ukinjena, medtem ko zgolj zmanjšanje plače kot prenehanje potreb po opravljanju dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi ne predstavlja utemeljenega razloga za odpoved, saj potreba po delu delavca ni prenehala. Trajanje ukinitve oziroma zmanjšanja potreb po delu pri

³⁵ Bečan I., et al., 2016, stran 519.

³⁶ <http://portal-zdr.si/articles/89>; dostopno 6. 5. 2017.

³⁷ Bečan I., et al., 2016, stran 520.

presoji, ali obstaja poslovni razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi, ni pomembno, saj ZDR-1 ne določa minimalnega časa trajanja prenehanja potreb po delu.³⁸

Prav v primerih spremembe akta o sistemizaciji ali sprejetju novega in s tem pogosto navidezni reorganizaciji največkrat prihaja do zlorab instituta odpovedi pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove. V praksi se pojavlja več možnih primerov, iz katerih te zlorabe izhajajo, npr. da delodajalec formalno sprejme nov akt o sistemizaciji brez vsebinskih sprememb opisov delovnih mest, da delodajalec sprejme nov akt o sistemizaciji z vsebinskimi spremembami opisov delovnih mest ali da delodajalec sprejme nov akt o sistemizaciji, pa dejansko ne pride do nobenih sprememb pri opravljanju dela in odgovornosti delavcev.³⁹ Ločnico, kdaj gre za realno reorganizacijo in kdaj za navidezno, sta sicer v večini potegnili pravna teorija in sodna praksa. Navidezna reorganizacija ne povzroči prenehanja potreb po opravljanju določenega dela, zato v tem primeru ni izpolnjen zakonski pogoj utemeljene odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Delodajalec je sicer povsem samostojen pri organiziranju delovnega procesa in pri sprejemanju odločitev, ki zadevajo ekonomsko uspešnost. V poslovne odločitve zato sodišče pri presoji, ali je podan odpovedni razlog utemeljen, ne more posegati. Preveri lahko le, če je reorganizacija le navidezna in kot iz tega izhaja, ali je res prenehala potreba po opravljanju določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi.⁴⁰ Vse poslovne odločitve, ki vodijo do organizacijskih sprememb, ne privedejo nujno do prenehanja potreb po delu vseh delavcev, ki jih take spremembe zadevajo. Institut odpovedi pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove je izključno vezan na odpoved pogodbe, zato ga v primeru, da delodajalec nima namena odpuščati, ni mogoče uporabiti. Namen instituta ni sprememba že sklenjene pogodbe o zaposlitvi.⁴¹

V praksi delodajalci pogosto spremenijo le imena posameznih delovnih mest, opis pa ostane v bistvenih elementih enak. V tem primeru formalno noben od zaposlenih ne more več opravljati dela pod pogoji iz sklenjene pogodbe o zaposlitvi, v ozadju te navidezne reorganizacije pa delodajalec nima nobenega namena zmanjšati števila zaposlenih. Utemeljenost odpovednega razloga je nesprejemljivo razlagati v smislu, da ni več mogoče nadaljevati obstoječega delovnega razmerja. Edina zakonsko dovoljena predpostavka za zakonitost odpovedi je prenehanje potrebe po delu. Tega delodajalec ne bo izkazal zgolj s preimenovanjem delovnih mest. Navadno delodajalec ponudi preimenovano delo delavcu, ki je bil predhodno odpuščen zaradi formalnega preimenovanja tega istega delovnega mesta,

³⁸ Bečan I., et al., 2016, stran 520.

³⁹ Kirn M., 2013, stran 1346.

⁴⁰ Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišče, Pdp 582/2014 z dne 5. 11. 2014.

⁴¹ Kirn M., 2013, stran 1350.

kar je še dodaten dokaz, da ni prišlo do prenehanja dela. Kadar v sklopu reorganizacije ne pride tudi do realne spremembe delovnega procesa delavcev, ki jim je bila odpovedana pogodba o zaposlitvi, delodajalec nima utemeljenega razloga za zakonitost te odpovedi. Glede na to, da je dokazno breme utemeljenosti odpovednega razloga na delodajalca, mora on dokazati, da je do organizacijskih sprememb dejansko prišlo; utemeljitev, ki temelji zgolj na spremembi internih aktov, po večini ni dovolj prepričljiva. Kljub temu velja, da je sprememba akta o sistemizaciji eden izmed pomembnejših dokazov pri ugotavljanju dejanskih sprememb na področju organiziranja dela. V primeru, da se opisa starega in novega delovnega mesta v sistemizaciji razlikujeta v bistvenih elementih (npr. opis del, zahtevana stopnja izobrazbe, delovne izkušnje) in kažeta na to, da delo po obstoječi pogodbi več ni potrebno, je treba za nadaljevanje delovnega razmerja skleniti novo pogodbo o zaposlitvi. Kadar se navedeni bistveni elementi v opisu delovnega mesta ne spremenijo, je torej zelo težko trditi, da gre za upravičeno odpoved pogodbe in je posledično prišlo do zlorabe instituta odpovedi pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove. Delavec, ki mu je bila odpovedana pogodba o zaposlitvi, mora po sklenitvi nove pričeti opravljati drugačno delo kot ga je pred odpovedjo in spremembo akta o sistemizaciji. Prav zaradi tega sprememba ali sprejetje novega akta nista vedno zadosten razlog za odpoved. Pogosto namreč star akt ne odraža dejanskega stanja organiziranosti podjetja in delavci ne opravljajo delovnih nalog, ki so opredeljene v njihovi pogodbi o zaposlitvi in v skladu s sistemiziranim delovnim mestom. Naknadna legalizacija odstopanja od dejanskega stanja v podjetju, ki bi ga sicer morala odražati tako pogodba o zaposlitvi kot tudi akt o sistemizaciji, ni utemeljen odpovedni razlog. Z delavčevim dolgotrajnejšim opravljanjem drugih del, kot so navedena v veljavnem aktu o sistemizaciji in v njegovi formalni pogodbi o zaposlitvi, je namreč zelo verjetno prišlo do sporazumnega izvrševanja in sklenitve drugačne pogodbe med strankama. Za nastanek pogodbe namreč ni odločilna pisna oblika pogodbe, ampak soglasje volj o bistvenih elementih pogodbe o zaposlitvi. Če je delavec pred in tudi po spremembi akta o sistemizaciji torej opravljal isto delo, kljub temu da še ni bilo v takšni obliki zavedeno v starem aktu o sistemizaciji, sprememba internega akta delodajalca ni nič spremenila z vidika potrebe po opravljanju delavčevega dela; tudi v tem primeru bi šlo za nezakonito odpoved pogodbe o zaposlitvi.⁴²

Možna pa je tudi situacija, ko delavec kljub ukinitvi delovnega mesta v aktu o sistemizaciji in redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove ne prične opravljati drugega dela, ampak še naprej opravlja dela (ali vsaj večino), ki jih je opravljal na prejšnjem delovnem mestu. Tudi v takem primeru ni mogoče zaključiti, da je prenehala potreba po delu delavca pod pogoji iz prejšnje pogodbe o zaposlitvi, zato je torej odpoved pogodbe nezakonita.⁴³

⁴² Kirn M., 2013, stran 1351 - 1354.

⁴³ Sodba in sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča, Pdp 1173/2011 z dne 24. 5. 2012.

Višje delovno in socialno sodišče je v sodbi Pdp 1166/2009 z dne 25. 3. 2010 odločilo, da sprememba sistemizacije, s katero delodajalec poenoti vrednotenje delovnih mest v primeru pravnega prenosa podjetja ali dela podjetja, velja za utemeljen razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga s ponudbo nove. Tožena stranka (delodajalec) je v navedenem primeru po pripojitvi družb spoštovala enoletni rok iz takratnega 2. odstavka 73. člena ZDR, poenotila akt o sistemizaciji, plačni sistem in sistem nagrajevanja ter odpravila razlikovanje znotraj družbe med delovnimi mesti iste vrste, kar je sodišče videlo kot bistveno za odločitev v zadevi. Sodbo je razveljavilo Vrhovno sodišče s sklepom VIII Ips 207/2010 z dne 20. 12. 2011 in povedalo, da sta nižji sodišči prehitro zaključili, da sta že zgolj sprememba sistemizacije zaradi prenosa podjetja in poenotenje vrednotenja delovnih mest utemeljen poslovni razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi, ne da bi ugotovili, v čem naj bi bilo tožnično delovno mesto na novo in drugače opredeljeno. Utemeljen poslovni razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi – kot že povedano – predstavljajo le tiste in take organizacijske spremembe, zaradi katerih delo delavca pod pogoji iz veljavne pogodbe o zaposlitvi ne bi bilo več mogoče oziroma potrebno.

Pomemben napredek pri ugotavljanju zakonitosti podane odpovedi iz poslovnega razloga pomeni sklep Vrhovnega sodišča VIII Ips 109/2016 z dne 25.10.2016.⁴⁴ Tožena stranka (delodajalec) je ukinila določeno delovno mesto in v novem sektorju oblikovala novo delovno mesto. Šlo je za združitev prej dveh ločenih služb, torej za spremembo organizacijske narave, ki pa sama po sebi po mnenju Vrhovnega sodišča še ne utemeljuje odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Ni namreč nepomembno, kaj konkretno taka organizacijska sprememba pomeni za delovno mesto, za katerega je imela tožnica sklenjeno pogodbo o zaposlitvi. Če je tožena stranka dejansko le spremenila naziv delovnega mesta, vsebina nalog pa je - čeprav v drugi organizacijski enoti - ostala domala enaka, odpovedni razlog kljub spremenjeni sistemizaciji ne more biti utemeljen.

Kljub vsemu pa je treba poudariti, da je odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga možna tudi brez formalne spremembe akta o sistemizaciji in sama objava akta ni procesna predpostavka za zakonitost podane odpovedi, je pa prenehanje potrebe po opravljanju dela na posameznem delovnem mestu na ta način lažje izkazati.

⁴⁴ Vukovič B. 2017, Formalni in vsebinski razlogi za odpoved pogodbe o zaposlitvi, Delavci in Delodajalci, številka 2-3, strani 363 - 364

5.2.3 Več o ustrezni zaposlitvi v okviru instituta odpovedi s ponudbo nove pogodbe

Kadar delodajalec iz poslovnega razloga odpusti delavca, mu lahko, kot že povedano, ponudi drugo zaposlitev, če ta pri njem obstaja, ni pa nujno, da to stori. Sodišča so ustvarila kar nekaj sodne prakse na to temo, in sicer predvsem z vidika, kdaj je izpolnjena zahteva, da ima delovno mesto enako zahtevo glede vrste in ravni izobrazbe kot prejšnje. Ustrezna zaposlitev mora biti – kot je že bilo navedeno – sklenjena za delovni čas, kot je bil dogovorjen v prejšnji pogodbi o zaposlitvi, kraj opravljanja dela pa ne sme biti oddaljen več kot tri ure vožnje v obe smeri z javnim prevozom ali organiziranim prevozom delodajalca od kraja bivanja delavca.⁴⁵ V primeru, da je bila prejšnja pogodba delavca sklenjena za nedoločen čas, mora biti tudi nova.

Dejanska izobrazba delavca pri izbiri ustrezne zaposlitve zanj ni pomembna, odločilna je le vrsta oziroma raven izobrazbe, ki se je zahtevala za delo, za katero je imel delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi. Višje delovno in socialno sodišče je v sodbi Pdp 964/2005 z dne 15. 6. 2006 odločilo, da delodajalec zaposlenemu zaradi tega, ker mu je bila odpovedana pogodba za delovno mesto, za katerega se je zahtevala VI. stopnja izobrazbe, s tem, ko mu je ponudil delovno mesto, za katerega se zahteva V. stopnja izobrazbe, ni ponudil ustreznega dela, čeprav ima delavec pridobljeno le V. stopnjo izobrazbe. Zatorej je bila delavcu izplačana odškodnina v sorazmernem delu.

V sodni praksi se je sicer razvilo mnenje, da je ustrezna zaposlitev tudi zaposlitev za delovno mesto, za katerega je poleg enake stopnje strokovne izobrazbe, kot je bila določena za zasedbo prejšnjega delovnega mesta, alternativno določena ena stopnja nižja oziroma višja strokovna izobrazba. Kadar pa je za ponujeno delovno mesto poleg stopnje strokovne izobrazbe, ki je bila določena za delovno mesto po odpovedani pogodbi o zaposlitvi, alternativno določena več stopenj nižja izobrazba, je treba za presojo ustreznosti zaposlitve primerjati najnižjo alternativno določeno stopnjo s stopnjo strokovne izobrazbe za delovno mesto, za katero je bila pogodba o zaposlitvi odpovedana. V primeru, da je za ponujeno zaposlitev najnižja alternativno določena stopnja strokovne izobrazbe za več kot eno nižja od tiste, ki se je zahtevala za prejšnje delo delavca, je zaposlitev neustrezna. Drugačna razlaga bi lahko odprla pot za zlorabo 3. odstavka 91. člena in bi bila tudi izrazito v škodo delavcev.⁴⁶

⁴⁵ Peti odstavek 91. člena ZDR-1.

⁴⁶ Sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča, Pdp 1115/2013 z dne 18. 6. 2014.

5.2.4 Sodno varstvo ob uporabi instituta odpovedi pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove

Delavec, ki v postopku redne odpovedi s ponudbo nove pogodbe sprejme ponudbo zaposlitve za nedoločen čas, ima pravico do enakega sodnega varstva odpovedi kot v primeru, da mu delodajalec nove pogodbe ne bi ponudil. V primeru ugotovitve nezakonnosti odpovedi se šteje, da je bila nova sklenjena pod razveznim pogojem, kar pomeni, da delavec obdrži pravico zahtevati reintegracijo pod pogoji iz stare pogodbe o zaposlitvi.⁴⁷ Kadar je delavcu v sklopu instituta ponujena neustrezna zaposlitev, slednji na podlagi šestega odstavka 91. člena obdrži pravico do odpravnine v višini, za katero se dogovori z delodajalcem. To ne pomeni, da delavec ni upravičen do sorazmernega dela odpravnine, če se z delodajalcem o njeni višini ne uspe dogovoriti. Takrat o višini odpravnine odloči pristojno delovno sodišče. Sodna praksa je tudi oblikovala kriterije za določitev višine sorazmernega dela odpravnine, saj jih zakonodaja ni določila.⁴⁸

⁴⁷ Kim M., 2013, stran 1349.

⁴⁸ Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča, Pdp 1539/2014 z dne 12. 3. 2015.

6 Druge posledice spremembe sprejetja novega akta o sistemizaciji

6.1 Splošno o drugih posledicah

Sprememba oziroma sprejem novega akta o sistemizaciji ni zgolj podlaga za spremembo individualnih razmerij med delavcem in delodajalcem ampak vpliva še na vrsto drugih procesov pri delodajalcu.

Pomembno je, da se po spremembi akta o sistemizaciji pazi na usklajenost vseh dokumentov pri delodajalcu, saj je slednji le del dokumentacije, s katero delodajalec ureja področje kadrov. Paziti je treba predvsem pri navajanju nazivov delovnih mest oziroma vrste del v skladu s sistemizacijo v npr. pogodbah o zaposlitvi, na prijavah in objavah prostih delovnih mest ali vrst del, izjavi o varnosti z oceno tveganja, napotnicah za zdravniške preglede itd.⁴⁹

Akt o sistemizaciji kot tak je tudi podlaga za ustrezno ureditev varnosti in zdravja pri delu, predvsem izjave o varnosti z oceno tveganj kot tudi ureditev plačnega sistema, kar je podrobneje predstavljeno v nadaljevanju.

6.2 Oblikovanje plačnega sistema na podlagi novega oziroma spremenjenega akta o sistemizaciji

Pregleden akt o sistemizaciji je podlaga za pripravo metodologije vrednotenja del, ki predstavlja prvi korak do oblikovanja plačnega sistema v podjetju. Predvsem ob popolni reorganizaciji v podjetju in s tem sprejemom novega akta o sistemizaciji je treba spremeniti tudi metodologijo, v kolikor predhodna ne nudi ustrezne opore dejanskemu stanju in zahtevnosti delovnih mest ne vrednoti pravilno. Z vidika motivacije je zelo pomembno, da so najzahtevnejša dela najbolj ovrednotena. V fazi oblikovanja metodologije za vrednotenje delovnih mest so pomembne predvsem opredeljene zahteve in pogoji za opravljanje dela ter odgovornosti, ki jih ima posamezni delavec na delovnem mestu.⁵⁰ Osnovo za pravilno vrednotenje nudijo kolektivne pogodbe dejavnosti in – kot že rečeno – pravilno opredeljene zahteve in pogoji za zasedbo delovnega mesta ter odgovornosti, ki jih imajo delavci pri opravljanju tega dela v aktu o sistemizaciji. Kolektivna pogodba gradbene dejavnosti v prvem odstavku 14. člena določa, da se delovna mesta pri posameznem delodajalcu razvrstijo v posamezne tarifne razrede na podlagi izobrazbe, nacionalne poklicne kvalifikacije, dodatnih znanj, daljših delovnih izkušenj, večje odgovornosti ter z delom povezanih naporov.

⁴⁹ <https://www.zfm.si/novice/kadrovski-svetovalec/arhiv/100-novo-delovno-mesto-in-sprememba-akta-o-sistemizaciji>; dostopno 2. 5. 2017.

⁵⁰ http://www.pqm.si/pages/slo/str_07.htm; dostopno: 6. 5. 2017

Delodajalec lahko razvrsti delovna mesta v tarifne razrede tudi samo na podlagi izobrazbe, zahtevane za zasedbo tega delovnega mesta. Znotraj posameznega tarifnega razreda se določi plačilne razrede, v katere se delovna mesta razvrsti na podlagi dodatnih znanj, ki jih mora imeti delavec za zasedbo določenega delovnega mesta, večje odgovornosti in naporov, v primeru, da delodajalec, ki ga zavezuje Kolektivna pogodba gradbenih dejavnosti, ni uporabil teh kriterijev pri umeščanju delovnih mest v tarifne razrede. V primeru, da jih je, lahko določi druge kriterije, ki so opredeljeni v aktu o sistemizaciji, po katerih vrednoti posamezna delovna mesta za določitev plačilnih razredov.

Z ozirom na to, da je sistemizacija delovnih mest tesno povezana z metodologijo vrednotenja delovnih mest, pa je treba opozoriti, da je kljub vsemu akt o sistemizaciji v osnovi le organizacijski akt, kar pomeni, da kot tak ne določa, na kakšen način se delovna mesta vrednoti, ampak nudi le podlago za vrednotenje. Metodologija za vrednotenje delovnih mest je materija kolektivne pogodbe, pri sklepanju katere je vloga sindikata, če je pri delodajalcu organiziran, bistveno močnejša, kot je njegova vloga v postopku sprejemanja internega splošnega akta, torej npr. akta o sistemizaciji. Za sprejetje kolektivne pogodbe je namreč potrebno popolno soglasje obeh partnerjev – tako delodajalca kot sindikata, priporočljivo pa je, da pri sprejemanju sodeluje tudi svet delavcev.⁵¹

Konkretno vrednotenje delovnega mesta se, če to ni že del oziroma priloga podjetniške kolektivne pogodbe, ne realizira z aktom o sistemizaciji, pač pa s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi. Slednje pomeni, da je vrednotenje posameznega delovnega mesta lahko le predmet spora med delavcem in delodajalcem, ne pa predmet kolektivnega spora med delodajalcem in delavskimi predstavniki.⁵²

⁵¹ <http://www.delavska-participacija.com/koristne-informacije/vprasanja/1824.html>, dostopno dne: 29. 4. 2017.

⁵² Ibidem.

7 Zaključek

Akt o sistemizaciji je nepogrešljiv splošni akt delodajalca, kadar predstavlja dejansko stanje podjetja in so zahteve za zasedbo posameznega delovnega mesta dovolj široko definirane, da ni delodajalec preveč omejen pri izbiri ustreznih kandidatov. Glede na to, da gre za akt, ki je obvezen za delodajalce, ki imajo več kot 10 zaposlenih, pogosto namreč predstavlja breme v okviru kadrovanja. Ni na primer nujno, da nekdo, ki nima ustrezne formalne izobrazbe, ni ustrezen kandidat za zasedbo delovnega mesta, zato mora delodajalec zahteve opredeliti tako široko (npr. z alternativno določenimi stopnjami izobrazbe), da lahko v okviru razpisnega postopka zajame tudi take kandidate.

Prav je, da se zato, ker je to eden od živih aktov delodajalca v skladu s potrebami pri njem, stalno spreminja. V praksi je mogoče opaziti, da se vodstvo podjetja pogosto ne zaveda vpliva, ki ga ima ta akt na procese v podjetju. Posledice neustreznega akta o sistemizaciji se kažejo predvsem pri delu v kadrovskih službah, torej kadar obstajajo potrebe po zaposlovanju delavcev kot tudi v primeru, če želi delodajalec delavca odpustiti iz poslovnega razloga ali zaradi nesposobnosti. Kadar so namreč delovne naloge na delovnih mestih opredeljene zelo široko, ima delodajalec problem z utemeljitvijo odpovednega razloga. Glede na to, za koliko procesov in drugih internih aktov je temelj prav akt o sistemizaciji, je nemogoče pričakovati, da bodo ti ustrezno urejeni brez njega. Na drugi strani so tudi delavci, ki imajo točno opredeljene delovne naloge, načeloma veliko bolj motivirani in zadovoljni pri opravljanju svojega dela, kot tisti, ki nimajo natančno opredeljenih nalog, kar pa menim, da je cilj vsakega delodajalca. Iz teh razlogov in še mnogih drugih je treba vodje opozoriti na pomen dobre organiziranosti podjetja in akta o sistemizaciji.

Čeravno sam akt nima neposrednega vpliva na individualna razmerja med delavcem in delodajalcem, pa sprememba oziroma sprejetje akta sproži procese v podjetju, ki vplivajo tudi na te odnose – predvsem je treba uskladiti pogodbe o zaposlitvi s spremenjeno sistemizacijo. Za to ima delodajalec na voljo dva instituta, in sicer sporazumno spremembo pogodbe o zaposlitvi zaradi spremenjenih okoliščin ter odpoved s ponudbo nove pogodbe. V praksi se delodajalci še vedno prepogosto lotevajo reorganizacije podjetja z uporabo instituta odpovedi pogodbe s ponudbo nove, kljub temu da za podajo odpovedi pogodbe o zaposlitvi ne obstaja utemeljen poslovni razlog. Veliko blažji in tudi edini zakonito uporabljiv institut, če potreba po delu delavca pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi ne preneha, je sporazumna sprememba pogodbe o zaposlitvi. Delodajalec lahko slednjega uporabi tudi, kadar dejansko pride do prenehanje potrebe po delu delavca pod sklenjenimi pogoji, a ga želi vseeno obdržati v podjetju, vendar pod drugimi pogoji. V okviru reorganizacije lahko seveda pride tudi do prenehanja potrebe delavca pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi s tem, da delodajalec delavcu

ne želi ali ne more nuditi dela niti pod spremenjenimi pogoji – v tem primeru delodajalec delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi, ne da bi mu ponudil novo.

Posledica spremembe akta o sistemizaciji je tudi sprememba drugih pomembnih splošnih aktov delodajalca, npr. izjave o varnosti za oceno tveganj na posameznem delovnem mestu. Akt o sistemizaciji sam ne vzpostavlja plačnega sistema, saj to ni njegova naloga, zato je v naslednjem koraku k boljši organizaciji podjetja potrebno sodelovanje delodajalca in sindikata pri pripravi metodologije vrednotenja delovnih mest. Pravilno in ustrezno vrednotena delovna mesta po zahtevnosti in naporih pri delu ter s tem pošteno plačilo za opravljeno delo nedvomno predstavljajo pomembne dejavnike za delavce, če gledamo z vidika njihovega zadovoljstva pri delu.

8 Viri in literatura

1. Bečan I., et al., 2016, Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) s komentarjem, GV Založba.
2. <http://bankazapodjetnike.si/novice/delovno-pravo/splosni-akt-delodajalca/>; dostopno dne 7. 5. 2017.
3. <http://bankazapodjetnike.si/novice/splosni-akt-delodajalca/>; dostopno: 30. 1. 2017.
4. <http://portal-zdr.si/>; dostopno: 8. 5. 2017.
5. https://sl.wikipedia.org/wiki/Sistemizacija_delovnih_mest; dostopno: 5. 2. 2017.
6. https://sl.wikipedia.org/wiki/Sistemizacija_delovnih_mest#Sestavni_deli_sistemizacije_delovnih_mest; dostopno: 7. 5. 2017.
7. <http://www.delavska-participacija.com/koristne-informacije/vprasanja/1824.html>; dostopno dne: 29. 4. 2017.
8. https://www.gzs.si/skupne_naloge/informacije_in_pomoc/vsebine/Infopika/Pogostavpra%C5%A1anja/Delovna-razmerja/15848; dostopno: 7. 5. 2017.
9. <http://www.pravo-kadri.si/sistemizacija-delovnih-mest>; dostopno: 25. 4. 2017.
10. http://www.pqm.si/pages/slo/str_07.htm; dostopno: 6. 5. 2017.
11. <https://www.zfm.si/novice/kadrovski-svetovalec/arhiv/100-novo-delovno-mesto-in-sprememba-akta-o-sistemizaciji>; dostopno 2. 5. 2017.
12. Kirn M., 2013, Odpoved v okviru reorganizacije s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi, Podjetje in delo, številka 8, stran 1346.
13. Kolektivna pogodba gradbenih dejavnosti, Uradni list RS št. 101/2015 in nadaljnji.
14. dr. Korpič-Horvat E., 2008, Delovno mesto in/ali vrsta dela, Podjetje in delo, številka 6–7, stran 1213–1222.
15. Rajgelj K., 2016, Uveljavljanje varstva pravic iz delovnega razmerja, Odvetnik, številka 5(78), stran 17–22.
16. Senčur Peček D.; 2013; Možnosti delodajalca glede odrejanja dela in pogojev dela zaradi spremenjenih pogojev; Delavci in Delodajalci, št. 2–3, stran 215.
17. Skorupan M., 2016, Prioritete delodajalcev v kolektivnih pogajanjih, Delavci in Delodajalci, številka 2-3, stran 489–496.
18. Sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča, Pdp 1115/2013 z dne 18. 6. 2014.
19. Sklep Vrhovnega sodišča, VIII Ips 207/2010 z dne 20. 12. 2011.
20. Sklep Vrhovnega sodišča, VIII Ips 109/2016 z dne 25. 10. 2016.
21. Sodba in sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča, Pdp 656/2006 z dne 28. 6. 2007.
22. Sodba in sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča, Pdp 1168/2008 z dne 16. 2. 2009.
23. Sodba in sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča, Pdp 1173/2011 z dne 24. 5. 2012.
24. Sodba in sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča, Pdp 458/2013 z dne 13. 6. 2013.

25. Sodba in sklep Vrhovega sodišča, VIII Ips 188/2009 z dne 24. 1. 2011.
26. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča, Pdp 964/2005 z dne 15. 6. 2006.
27. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča, Pdp 1166/2009 z dne 25. 3. 2010.
28. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča, Pdp 1155/2010 z dne 3. 2. 2011.
29. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča, X Pdp 580/2011 z dne 14. 7. 2011.
30. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča; Pdp 273/2013 z dne 16. 5. 2013.
31. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča, Pdp 582/2014 z dne 5. 11. 2014.
32. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča, Pdp 1539/2014 z dne 12. 3. 2015.
33. Sodba Vrhovega sodišča, VIII Ips 452/2009 z dne 7. 9. 2010.
34. Tičar L., 2007, Pravne poti do spremembe ali nove pogodbe o zaposlitvi, Pravna praksa, številka 9, stran 19–20.
35. Vukovič B. 2017, Formalni in vsebinski razlogi za odpoved pogodbe o zaposlitvi, Delavci in Delodajalci, številka 2-3, strani 355-369.
36. Zakon o delovnih in socialnih sodiščih – 1, Uradni list RS, št. 2/2004 in nadaljnji.
37. Zakon o delovnih razmerjih - 1, Uradni list RS št. 21/2013 in nadaljnji.
38. Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju, Uradni list št. 42/1993 in nadaljnji.
39. Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov; Uradni list RS št. 63/2004 in nadaljnji.
40. Ustava Republike Slovenije, Uradni list RS št. 33/91-I in nadaljnji.