

Prenos po 75. členu ZDR-1 Katero kolektivno pogodbo uporabiti?

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) v svojem 75. členu določa položaj zaposlenih v primeru spremembe delodajalca. Gre za (pogoste) okoliščine, ko so zaposleni ali del zaposlenih preneseni na drugo družbo, pri čemer pa še naprej opravljajo enako delo kot prej. Novih pogodb o zaposlitvi pri novem delodajalcu niso dolžni podpisovati, dolžni so le dejansko nastopiti delo pri delodajalcu prevzemniku!

Najpogosteje se naši člani v položaju prenesenega delavca znajdete, ko se določena spremljevalna dejavnost, ki jo je do sedaj izvajala družba s svojimi zaposlenimi, prenese na zunanje podjetje (t. i. outsourcing), npr. na čistilni servis, na gostinsko podjetje ...

Zakon varuje položaj delavca tako, da določa pravno nasledstvo, da opredeljuje dolžnost pravočasnega obveščanja delavcev in sindikata, da varuje njegove terjatve (solidarna odgovornost obeh družb), da zapoveduje, da mora delodajalec prevzemnik vsaj leto dni spoštovati kolektivno pogodbo delodajalca prenosnika (torej prejšnjega delodajalca).

Tu pa se je v praksi pojavilo, da je v družbi prevzemnici že obstajala podjetniška kolektivna pogodba, hkrati pa je delodajalec v 75. členu ZDR-1 prebral, da mora pri prevzetih delavcih upoštevati njihovo podjetniško kolektivno pogodbo. Položaj konkurence dveh istovrstnih kolektivnih pogodb ureja 11. člen Zakona o kolektivnih pogodbah (ZKoIP), ki pravi, da veljajo določila kolektivne pogodbe, ki so za delavca ugodnejša. Ugodnejša je bila kolektivna pogodba družbe prevzemnice, zaradi česar bi moral delodajalec tudi novim zaposlenim priznati pravice po njej, kar bi zelo izboljšalo njihov položaj (tudi izračun plač). To je bil najbrž razlog, da je delodajalec vztrajal, da je 75. člen ZDR-1 bolj specialen v odnosu do 11. člena ZKoIP in da mora eno leto prevzetim delavcem zagotav-

ljati zgolj pravice po njihovi kolektivni pogodbi, čeprav je ta slabša. Kaj je torej prav?

Ko primerjamo dve (morebiti) nasprotujoči si določili dveh zakonov, moramo najprej ugotoviti, ali nek zakon ureja bolj specialno določeno področje. Že tu ugotovimo, da sta oba zakona (ZKoIP in ZDR-1) splošna zakona, ki veljata za vse zaposlene. Obe določili nato razlagamo s pomočjo metod razlage pravnih norm, prvenstveno seveda z jezikovno razlago (torej tako, kot so zapisane), nato pa si pomagamo z drugimi metodami (logična, sistematična, zgodovinska, teleološka razlaga ...).

Določilo 11. člena ZKoIP ni dvoumno, saj govori, da **se v primeru, ko posameznega delodajalca zavezuje več kolektivnih pogodb iste vrste na isti ravni, uporabljajo določbe, ki so za delavce ugodnejše. To je tudi eno vodilnih načel delovnega prava, kjer se v dvomu odloča v korist šibkejši stranke, zaposlenega.**

Ko pogledamo določila 75. člena ZDR-1, ugotovimo, da govori o varstvu pravic zaposlenega, kadar zaradi pravnega prenosa podjetja ali dela podjetja pride do spremembe delodajalca, med drugim o enoletnem spoštovanju pravic iz kolektivne pogodbe delodajalca prenosnika. Že skozi jezikovno razlago ne moremo trditi, da gre za bolj specialno določbo, ki govori o tem, da je dovoljeno delavca, ki je prenesen, še eno leto obravnavati slabše, manj ugodno, kot druge zaposlene, kar najprej splošno določilo 11.

člena ZKoIP. Ravno nasprotno, ko pogledamo dikcijo celotnega 75. člena ZDR-1, je govor o varstvu pravic zaposlenega pred odvzemom in zmanjševanjem pravic. Gotovo je to tudi namen, ki mu celoten člen sledi. Kot izhaja iz pravne teorije in sodne prakse, je bistvo prvega in drugega odstavka člena, da sprememba pogodbe o zaposlitvi in pravic, ki izhajajo iz pravnih norm, na škodo delavcev ni dopustna, tudi če bi delavci z odvzemom ali z zmanjševanjem pravic pri prevzemniku soglašali. Gre namreč za kogentne norme. Gotovo določil člena ni mogoče brati tako, da gre za dopustitev delodajalcu prevzemniku, da na račun novih zaposlenih na nek način privarčuje. Taka razlaga bi bila tudi v nasprotju z (ustavnim in zakonskim) načelom prepovedi diskriminacije.

Če je torej namen 75. člena ZDR-1 varovanje pravic zaposlenega, hkrati pa 11. člen ZKoIP govori o uporabi

Saška Kumer,
univ. dipl. prav.
ROZS, ZSSS



ugodnejših določil konkurenčnih kolektivnih pogodb, je potrebno ugotoviti, da določili obeh zakonov nista v nasprotju ali v odnosu splošno/specialno, temveč se obe določbi dopolnjujeta in sledita skupnemu namenu varovanja pravic zaposlenih.

Delodajalcu je bilo zato pojasnjeno, da je v primeru, ko je kolektivna pogodba prevzemnika ugodnejša od kolektivne pogodbe, ki je veljala za zaposlene v prejšnji družbi, dolžan tudi za na novo prevzete delavce upoštevati svojo, ugodnejšo kolektivno pogodbo in jim iz tega naslova izplačati tudi večje plače, kot so jih imeli prej. Pojasnili smo mu tudi, da bo v primeru priznavanja manjšega obsega pravic prevzetim zaposlenim zoper njega mogoče sprožiti tudi sodno varstvo z zahtevo po izplačilu razlike.

Delavska enotnost je edini pravi delavski časopis že 74 let. Sindikalisti, naročite jo zase, za člane izvršnega odbora ali za vse člane vašega podjetja oz. zavoda in jim omogočite, da o stališčih in aktivnostih svojega sindikata izvedo iz prve roke. Naročilnico najdete na spletni strani ZSSS v rubriki Delavska enotnost (<http://www.zsss.si/attachments/article/61/narocilnica%20deobrazec.pdf>). Na voljo pa smo vam tudi naša naročniška služba 01/4341 247 in člani uredništva na de@sindikatzsss.si.