

odvetnica ALJA FAKIN

Ta teden opažam močan porast vprašanj v zvezi z zaposlovanjem, kar me iskreno veseli.

Obenem pa zaznavam še vedno prisotno težnjo po zaposlovanju novih sodelavcev za določen čas iz razlogov "povečan obseg dela" in "projektno delo".

Tovrstno obliko zaposlitve delodajalci še vedno dojemajo kot najbolj "varno".

V resnici pa je ravno zaposlitev delavca za določen čas za delodajalca najbolj ne-varna. Sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas je izjema v delovnem pravu, ki se razlaga zelo ozko. Sklene se lahko izključno v zakonsko predvidenih primerih, ki jim je vsem skupna ZAČASNA narava potrebe delodajalca po določenem delu.

To pomeni: ko bo projekt zaključen, potrebe po tem delu ne bom več imel (ergo, tudi tega delavca ne bom več potreboval). Sploh! Nikoli več. Ali pa vsaj pol leta ne. Razumete? Razlog, da vi "delate po projektih", da ste odvisni od bolj ali manj stalnih virov financiranja, da imate sicer "že nekaj časa več dela, ampak ne veste, koliko časa bo ta trend trajal" in podobni razlogi, pravno niso relevantni. To pomeni, da jih sodišče ne bo sprejelo. Po domače: če vas takšen delavec toži, da je bila njegova pogodba "narobe" sklenjena za določen čas, ker bi v resnici morala biti za nedoločen čas, bo zmagal. Ker ima prav.

Rešitev?

Zaposlitev delavca za nedoločen čas s poskusno dobo 6 mesecev.

Zakaj?

Poskusna doba 6 mesecev vam bo dala možnost, da se z delavcem spoznate, da vidite, če si osebnostno ustrezate. Ugotovili boste, ali je res tako sposoben, kot se je predstavljal. Ali res obvlada znanja in veščine, ki jih je zatrjeval. Če boste v teh 6-mesecih ugotovili, da "ni kemije" ali da ne zna dovolj, ga boste relativno lahko odpustili iz razloga neuspešno opravljenega poskusnega dela. Odpovedni rok je v tem času 7 dni. Razlog boste seveda morali

POSNEMOVALEC

DELODAJALEC VAM JE ZA SKLENITEV DELOVNEGA RAZMERJA PONUDIL POGODBO O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS. JE DELODAJALEC RAVNAL PRAVILNO?

ZDR-1 predvideva, da se pogodba o zaposlitvi sklepa za nedoločen čas. Kljub temu se v praksi opaža, da delodajalci velikokrat zaposlijo delavca za določen čas iz razlogov povečanega obsega dela oziroma projektne dela. Takšno obliko zaposlitve delodajalci še vedno dojemajo kot najbolj »varno«. Pa je res?

Le v zakonsko določenih primerih, ki se razlagajo zelo ozko, se izjemoma dovoljuje sklenitev pogodbe za določen čas, pri tem pa je trajanje takšne pogodbe omejeno na največ dve leti. Predvideva se, da delodajalec z delavcem sklene pogodbo za določen čas zaradi začasne narave potrebe po določenem delu. Različni razlogi delodajalca, ki jih uporabi zgolj z namenom, da delavca zaposli za določen čas, pravno niso relevantni in jih v primeru tožbe s strani delavca sodišče ne bo sprejelo. To pa iz razloga nepravilno sklenjene pogodbe o zaposlitvi za določen čas.

Kakšno rešitev predlagam delodajalcu?

Zaposlitev delavca za nedoločen čas s poskusno dobo 6 mesecev. V 6 mesečni poskusni dobi bo delodajalec imel priložnost, da se z delavcem spozna, da oceni njegove veščine ipd. Če bo tekom poskusne dobe delodajalec ugotovil, da z delavcem ni zadovoljen, bo lahko prekinil delovno razmerje iz razloga neuspešno opravljenega poskusnega dela.

Zaposlovanje delavca za določen čas delodajalca v resnici ne ščiti pred posledicami poslovnega tveganja in primeroma negotovost financiranja v podjetju ni razlog za sklepanje pogodbe za določen čas. Če je delavec zaposlen za nedoločen čas, pa slabi poslovni rezultati, izguba vira financiranja, upad pripada novih projektov pomeni poslovni razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Dodatno tveganje pri zaposlovanju za določen čas pa predstavlja sama vsebina pogodbe.

pojasnit in izkazat njegov obstoj ter pravilno izpeljat sam postopek, ampak verjemite mi na besedo, da ste tukaj, sploh, če imate ob sebi kvalitetnega pravnega svetovalca, relativno varni.

Kaj pa element "nedoločenosti" obdobja zaposlitve?

V nasprotju z vsesplošnim (napačnim, ampak zelo razširjenim!!) prepričanjem, vas zaposlovanje za določen čas ne ščiti pred posledicami poslovnega tveganja.

Po domače:

negotovost projekta ali financiranja ni razlog za sklepanje pogodbe za določen čas.

NI. Konec debate. Poslovno tveganje je tveganje delodajalca, ki ga ne sme nikakor in na noben način prenest na delavca (zaposlovanje za določen čas pa pomeni prav takšen nedovoljen prenos tveganja).

Če pa je delavec zaposlen za nedoločen čas, pa slabi poslovni rezultati, izguba vira financiranja, upad pripada novih projektov... pomeni poslovni razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Odpovedni rok je običajno 30 dni, ob daljših zaposlitvah kakšen dan več (lahko tudi bistveno daljši, ampak v praksi redko, ker so kratke zaposlitve).

Seveda so možni vmesni, sivi scenariji. Vse te poznam (in tudi rešitve zanje), ampak ta članek

ni namenjen kompliciranju

Pa še ena nevarnost preži pri zaposlovanju za določen čas: vsebina pogodbe. Tukaj, dragi moji, je največ napak. In te napake pomenijo nezakornitost zaposlitve za določen čas, kar pomeni, da bo delavec na sodišču lahko uspešno zatrjeval, da je v resnici pri vas zaposlen za nedoločen čas. To za delodajalca pomeni, da morate tega delavca "vzeti nazaj" in mu za ves čas od odjave iz zavarovanj pa vsaj do izdaje sodbe plačati plačo, kot če bi delal, z vsemi pripadki in bonitetami, ki bi jih imel, če bi delal. To je veliko denarja.

Napake v vsebini takšne pogodbe pomenijo nezakornitost zaposlitve za določen čas, kar pomeni, da bo delavec na sodišču lahko uspešno zatrjeval, da je v resnici pri delodajalcu zaposlen za nedoločen čas. To za delodajalca pomeni, da mora tega delavca "vzeti nazaj" in mu za ves čas od odjave iz zavarovanj pa vsaj do izdaje sodbe plačati plačo, kot če bi delal, z vsemi dodatki in bonitetami, ki bi jih imel, če bi delal.

Svetujem, da delodajalci pred zaposlitvijo delavca sestavljanje pogodbe o zaposlitvi zaupate pravnemu strokovnjaku. Prav tako pa naj delavci pred podpisom pogodbe le-to zaupajo v pregled pravnemu strokovnjaku.