

Datum: 5.5.2014

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti
Direktorat za trg dela in zaposlovanje
Kotnikova 28
1000 Ljubljana

namestnik generalnega direktorja gospod Zoran Kotolenko

ZADEVA: Predlogi in pripombe na predlog Zakona o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev

Spoštovani namestnik generalnega direktorja gospod Zoran Kotolenko,

dne 14.4.2014 je bil na spletnih straneh ministrstva v javno razpravo objavljen predlog Zakona o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev (ZZSDT). Rok za pripombe, naveden na spletni strani je 24.4.2014.

Na predstavitvenem sestanku dne 17.4.2014, ki smo se ga udeležili, ste predstavniki ministrstva povedali, da bo ministrstvo upoštevalo tudi pripombe socialnih partnerjev, udeleženi na sestanku, ki bodo prispele po tem roku. Skladno s tem v nadaljevanju podajamo pripombe Gospodarske zbornice Slovenije na objavljen predlog ZZSDT.

I.

Predlog ZZSDT med drugim ureja tudi sezonsko delo. Sezonsko delo je v 15. točki 4. člena predlog ZZSDT definirano kot občasna oblika **delo ali zaposlitve** v kmetijstvu in gozdarstvu, ki je neločljivo povezana s sezono, v kateri je za posamezno dejavnost značilen izrazito povečan obseg potrebe po delovni sili.

Nadalje predlog ZZSDT v 2. odstavku 6. člena določa, da je tujec **zaposlen** v Republiki Sloveniji, kadar je na podlagi pogodbe o zaposlitvi v delovnem razmerju pri delodajalcu v Republiki Sloveniji. 4. odstavek istega člena pa določa, da se za potrebe tega zakona kot **delo**, ki ga opravlja tujec v Republiki Sloveniji štejejo vse oblike dela, ki temeljijo na civilnopravnih pogodbah, ter delo napotenih delavce.

Nadalje pa predlog ZZSDT svoje lastne definicije **ne izpelje dosledno**. 2. odstavek 27. člen predloga ZZSDT namreč določa, da za opravljanje sezonskega dela delodajalec in državljani tretje države skleneta delovno razmerje za določen čas, kar v nasprotju s sedaj veljavnim zakonom velja tudi za sezonsko delo, ki traja do tri mesece. Ne predvideva pa, da se za opravljanje

sezonskega dela, ki traja do tri mesece, lahko sklene tudi pogodba o delu. Ta sprememba, glede na posebnosti sezonskega dela, ki so vezane na zunanje objektivne okoliščine, na katere delodajalci nimajo vpliva, brez hkratne ustrezne spremembe delovnopravne zakonodaje **ni sprejemljiva**.

Za sezonsko delo je namreč značilno **časovno omejeno visoko intenzivno delo**, saj npr. sadeži, ki niso pravočasno pobrani, niso več primerni za prodajo. Zato omejitve delovnega časa ter odmorov in počitkov iz Zakona o delovnih razmerjih (Ur.l. RS št. 21/2014) (ZDR-1) ob hkratnem upoštevanju, da se sezonsko delo opravlja časovno omejen čas in ni mogoče izkoristiti t.i. daljših referenčnih obdobj v okviru neenakomerne razporeditve delovnega časa, ne upoštevajo specifik sezonskega dela, ki traja krajše časovno obdobje, do treh mesecev.

Hkrati je sezonsko delo **visoko delovno intenzivno** in zahteva dobro fizično usposobljenost in vzdržljivost, ki je vsak delavec ne zmore. Tako se pogosto zgodi, da delavec, ki je v delovnem razmerju, že po nekaj dnevih odide v bolniški stalež, ki je v breme delodajalca, hkrati pa mora delodajalec, če želi pravočasno npr. pobrati svoje izdelke, tako da bodo ti primerni za prodajo, v najkrajšem času dobiti novega delavca. Že sam postopek zaposlitve novega delavca traja kar nekaj časa, nato je potrebno tega delavca še usposobiti, za kar je potrebno še najmanj dodatne 3 dni. Zatem pa delodajalcu grozi ponovno enak »scenarij« kot v prvem primeru. Poleg tega se z vsakim dodatnim manjkajočim delavcem, povečuje verjetnost nastanka škode zaradi prepozno opravljenega dela, npr. spravila pridelkov. Pri tem je več kot zgovoren podatek, da je bilo pri enem izmed pomembnejših slovenskih kmetijskih proizvajalcev s strani Zavoda za zaposlovanje RS v letu 2013 napoteni 117 brezposelnih delavcev, z delom jih je začelo 70, **končalo pa le 23 delavcev**.

Ob vsem tem je delodajalec zaradi zagotavljanja konkurenčnosti omejen tudi z razpoložljivimi finančnimi sredstvi, ki lahko zaradi neustrezne ureditve sezonskega dela, privede tudi do ogrožanja delovnih mest tistih delavcev, ki so pri teh delodajalcih zaposleni po pogodbi o zaposlitvi, teh delavcev pa je kar nekaj – v dejavnosti SKD 01 - kmetijska proizvodnja in lov ter storitve (brez dejavnosti 01.700 - lovstvo) jih je bilo v letu 2012 skupaj približno 1.813.

Hkrati predlog ZZSDT ne upošteva, da se po novem pri pogodbi o delu plačujejo tudi višji oziroma dodatni prispevki za socialno varnost. Prav tako predlog ne upošteva, da povprečni sezonski delavec pogojev za pridobitev nekaterih pravic iz socialnih zavarovanj (predvsem pokojnine), ki jih lahko pridobi preko pogodbe o zaposlitvi, ne bo nikoli izpolnil, hkrati pa bo za svoje delo dobil nižje neto izplačilo. Zato so ti delavci največkrat tudi sami bolj zainteresirani za sklenitev pogodbe o delu.

Na predstavitvenem sestanku ste predstavniki ministrstva povedali, da je bil namen predstavljene spremembe slediti spremembam ZDR-1. Pri tem pa ministrstvo ni upoštevalo, da je v času sprejemanja ZDR-1 veljal sedaj veljavni ZZDT, ki vsaj delno omogoča specifično ureditev sezonskega dela in da imajo delodajalci zaradi specifik sezonskega dela (delovno intenzivna panoga, ki se tudi v vseh drugih državah EU pretežno opravlja s tujci), trenutno možnost pod

določenimi pogoji sklepati pogodbo o delu, ki vsaj v določeni meri upošteva specifične sezonskega dela. Hkrati pa ZDR-1 ni uredil specifik, ki so imanentne sezonskemu delu, čeprav bi bilo to nujno potrebno.

Pri tem se upravičeno sprašujemo, kakšna je strategija predlagatelja glede ohranjanja dela in delovnih mest v Republiki Sloveniji, saj ob neustrezni ureditvi sezonskega dela, ki ne upošteva naravnih, objektivnih dejavnikov oziroma naravnih zakonitosti, ki so povezane s sezonskim delom, delodajalci dolgoročno ne bodo mogli ostati konkurenčni in bodo bodisi morali svoje poslovanje zaključiti, bodisi ga preseliti v države, kjer bodo lahko zagotavljali ustrezno konkurenčnost. To npr. predvideva tudi direktiva o delovnem času, ki za področje kmetijstva omogoča drugačno ureditev delovnega časa, ki pa je slovenski zakonodajalec doslej žal ni izkoristil.

Glede na navedeno predlagamo, da se predlog ZZDT 2. odstavek 27. člena spremni tako, da se glasi:

»(2) Za opravljanje sezonskega dela delodajalec in državljan tretje države skleneta delovno razmerje za določen čas. **Za opravljanje sezonskega dela do treh mesecev, se lahko sklene tudi pogodba o delu.** V pogodbi o zaposlitvi, ki se sklene za opravljanje sezonskega dela mora biti navedeno:

1. kraj in vrsta dela,
2. število delovnih ur na teden ali mesec,
3. drugi pomembni delovni pogoji, kadar je ustrezno,
4. količina morebitnega plačanega dopusta,
5. plačilo,
6. trajanje zaposlitve,
7. datum začetka zaposlitve.«

Skladno s tem naj se ustrezno spremenijo tudi drugi členi predloga ZZSDT.

II.

Predlog ZZSDT v 5. odstavku 11. člena določa, da se dovoljenje za delo izda državljanu tretje države, če sezonsko delo traja do 3 mesece. 4. odstavek 26. člena predloga ZZSDT skladno s tem določa, da se dovoljenje za delo izda ali podaljša, pod pogoji 27. člena tega zakona, **za čas opredeljen v vlogi, ki pa ne more biti daljši** kot ga določa 27. člen tega zakona. 27. člen pa v 4. odstavku določa, da se na podlagi dovoljenja za sezonsko delo, lahko opravlja sezonsko delo za čas **do treh mesecev**.

Takšna ureditev upošteva naravo sezonskega dela, ki pri najbolj tipični obliki – spravi pridelka traja od dva in pol do tri mesece. Glede na to je nerazumljiva in **nesprejemljiva določba 3. odstavka 15. člena predloga ZZSDT**, ki določa, da se dovoljenje za sezonsko delo lahko izda z začetkom veljavnosti največ 30 dni po dnevu izdaje dovoljenja za sezonsko delo.

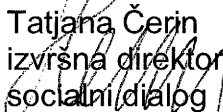
Zato predlagamo, da se določba 3. odstavka 15. člen predloga ZZSDT in morebitne druge, s tem povezane določbe, brišejo ali ustrezno spremenijo.



III.

Skladno z zgornjo obrazložitvijo hkrati pozivamo ministrstvo, kot pristojnega pripravljavca delovno-pravne zakonodaje, **da v najkrajšem času začne tudi z aktivnostmi za pripravo posebne ureditve pogodbe o zaposlitvi za sezonsko delo, ki bo upoštevala specifikke, ki so imanentne sezonskemu delu.**

S spoštovanjem,


Polona Fink-Ružič
namestnica direktorja Pravne službe
za delovna razmerja


Tatjana Čerin
izvršna direktorica
socialni dialog


Gospodarska
zbornica
Slovenije 

19

Poslano:

- anja.kopac-mrak@gov.si
- zoran.kotolenko@gov.si
- gp.mddsz@gov.si