

TOLMAČENJE 39. ČLENA ZAKONA O SPREMEMBAH IN DOPOLNITVAH ZAKONA O UREJANJU TRGA DELA - POSREDOVANJE STALIŠČA

Pojasnilo DURS, št. 007-129/2013-2 01-610-06, 13. 6. 2013

39. člen Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o urejanju trga dela – ZUTD-A (Ur. l. RS, št. 21/13) določa višino prispevka delodajalca za primer brezposelnosti. Delodajalec, ki sklene z delavcem pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, je oproščen plačila prispevka delodajalca za zavarovanje za primer brezposelnosti za dve leti. Delodajalec, ki sklene z delavcem pogodbo o zaposlitvi za določen čas, pa plačuje prispevek delodajalca za zavarovanje za primer brezposelnosti v višini petkratnika zneska, določenega v zakonu, ki ureja prispevke za socialno varnost, ves čas trajanja zaposlitve za določen čas. Navedena določba se nanaša na dohodke, ki so izplačani za obdobja po uveljavitvi zakona, pri čemer je treba upoštevati, da se določba nanaša zgolj na delovna razmerja sklenjena od uveljavitve zakona dalje, medtem ko na pogodbe o zaposlitvi, sklenjene pred uveljavitvijo zakona, nima vpliva.

V zvezi s to določbo se v zadnjem času pojavlja veliko vprašanj, in sicer predvsem, ali je mogoče omenjeno zakonsko določbo razlagati na način, da je delodajalec vsakokrat, ko z delavcem sklene pogodbo o zaposlitvi, na podlagi omenjene zakonske določbe, oproščen oziroma dodatno obremenjen s plačilom prispevka za zavarovanje za primer brezposelnosti, ne glede na to, ali gre za prvo sklenitev delovnega razmerja, sklenitev pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas po prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas ali pa za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas zaradi spremenjenih okoliščin.

V zvezi s tem smo prejeli pojasnilo Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, št. 0070-9/2012-44, z dne 31.5.2013, ki ga v nadaljevanju povzemamo.

Namen določbe

Določba 39. člena ZUTD-A je namenjena izključno spodbujanju delodajalcev k zaposlovanju delavcev za nedoločen čas in omejevanju zaposlovanja za določen čas, zato je za njeno uporabo v praksi pomembno zgolj dejstvo sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi (za nedoločen oziroma določen čas) po uveljavitvi ZUTD-A, t.j. od vključno 12.4.2013 dalje, pri tem pa ni pomembno, ali gre za prvo ali nadaljnjo sklenitev delovnega razmerja.

Delodajalec je torej vsakokrat, ko z delavcem sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas, dodatno obremenjen s plačilom prispevka za zavarovanje za primer brezposelnosti, ne glede na to, ali gre za prvo sklenitev delovnega razmerja ali za ponovno sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas po prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Navedeno določilo se uporablja v vseh primerih sklepanja pogodb za določen čas, razen v primeru sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas zaradi vključitve brezposelne osebe v program javnega dela po deseti alineji prvega odstavka 54. člena Zakona o delovnih razmerjih – ZDR-1 (Ur. l. RS, št. 21/13).

Delodajalec je oproščen plačila prispevka za zavarovanje za primer brezposelnosti, ko z delavcem sklene pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, ne glede na to, ali gre za prvo sklenitev delovnega razmerja ali ne. To pomeni, da če je imel delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za določen čas in po uveljavitvi ZUTD-A sklene z istim delodajalcem pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, se upošteva oprostitev plačila prispevka delodajalca za primer brezposelnosti za dobo dveh let.

Odpoved pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove pogodbe

V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove pri istem delodajalcu, je treba

izključiti uporabo določbe prvega odstavka 39. člena ZUTD-A, saj gre v takšni situaciji za določeno kontinuiteto delovnega razmerja, ki ne zagotavlja doseganja opisanega namena določbe 39. člena ZUTD-A, t.j. spodbujanja zaposlovanja za nedoločen čas.

Od navedenega primera v prejšnjem odstavku pa se razlikuje situacija odpovedi delovnega razmerja s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi pri drugem delodajalcu, ko omenjena kontinuiteta ni prisotna, čeprav je delavec na podlagi obeh pogodb zaposlen za nedoločen čas. Določbe 39. člena ZUTD-A v tem primeru ni smiselno izključiti, delodajalec je v tem primeru na podlagi prvega odstavka 39. člena ZUTD-A oproščen plačila prispevka za dve leti.