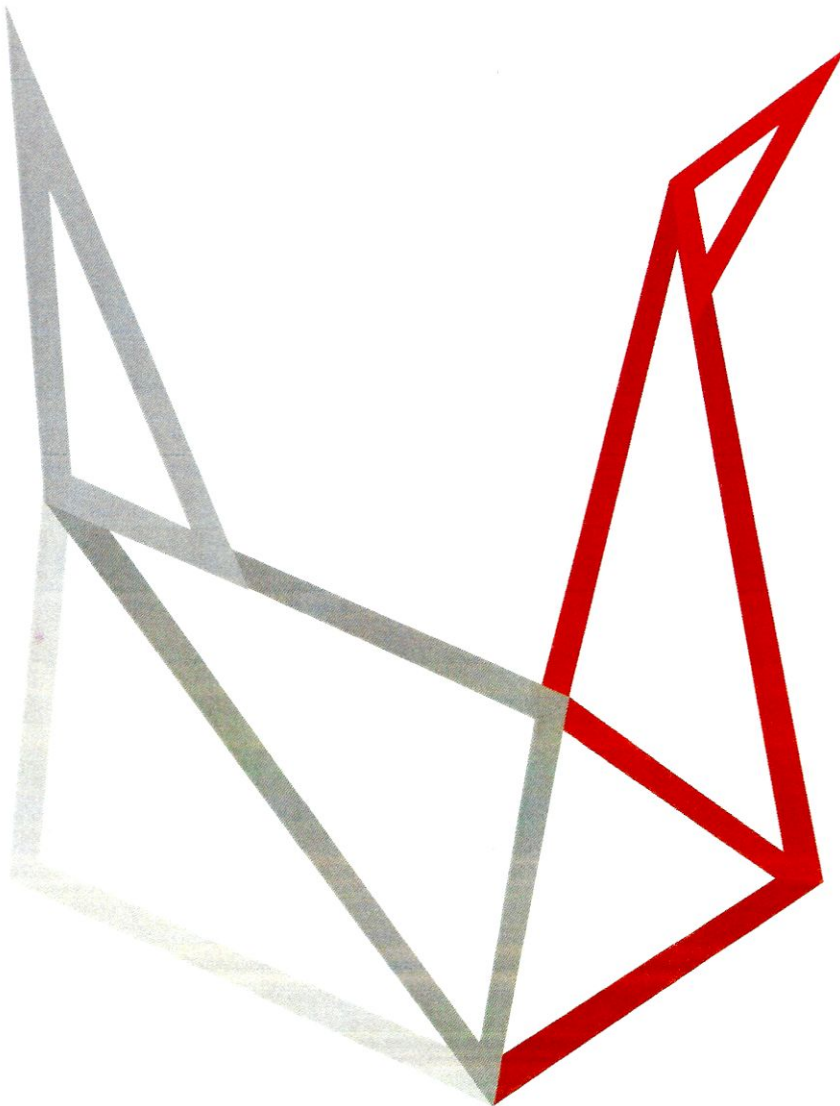


STRATEGIJA PREVZEMA ZAPOSLENIH








Maribor, 30.09.2020



PRAVNO OBVESTILO

Vsebine, objavljene v pričujočem dokumentu, so poslovna skrivnost in/ali zaščiteno avtorsko delo družbe Javni holding Maribor, d. o. o., (JHMB) in/ali njenih pogodbenih partnerjev v skladu z 39. členom Zakona o gospodarskih družbah, z določbami Zakona o Avtorski in sorodnih pravicah ter Zakona o komunalnih dejavnostih. Reprodukcijska, distribucijska, spreminjanjska, javna prikazovalna in ostale oblike izkoriščanja ali zlorabe predstavljenih vsebin so strogo prepovedane. V vsebine je mogoče posegati, jih razmnoževati ali sekundarno distribuirati izključno s pisnim dovoljenjem oseb, pooblaščenih s strani družbe Javni holding Maribor, d. o. o. Vse pravice do pričujočega dokumenta in njegovih vsebin ima izključno družba Javni holding Maribor, d. o. o.

KAZALO

 UVOD.....	4
 PRAVNA PODLAGA ZA PREVZEM ZAPOSLENIH.....	6
 POSTOPEK PREVZEMA	9
 PREVZETI ZAPOSLENI	12
 ZAKLJUČEK	15

UVOD

Javni holding Maribor (JHMB) stremi k viziji postati nosilec razvoja gospodarskih javnih služb v mestu in širši regiji, zato povezuje razvojne potenciale mesta, ki se nedvomno nahajajo znotraj družb, povezanih v JHMB.



Poslanstvo JHMB zahteva aktivno ciljno usmerjenost razvoja infrastrukturnih in komunalnih storitev, z namenom doseči visoko kakovostno izvajanje gospodarskih javnih služb, ki ga lahko doseže tudi z vzpostavitvijo korporativne identitete zaposlenih v JHMB. Ključen dejavnik uspeha vsakega podjetja so zaposleni, ki vizijo oblikujejo, določajo njegovo poslanstvo, ustvarjajo kulturo in vrednote, ki jih s pomočjo strategij uresničujejo. Glede na to, da je JHMB ustanovljen z namenom opravljanja strokovno-tehničnih,

organizacijskih in razvojnih nalog, bodo prav te naloge opravljali delavci, ki so do prevzema s strani JHMB zaposleni v vanj povezanih družbah. Zaradi pomena in varstva zaposlenih se s predmetno strategijo predstavlja celovit potek prevzema zaposlenih z namenom uresničiti vizijo in strokovno, učinkovito ter kakovostno dosegati poslanstvo JHMB.

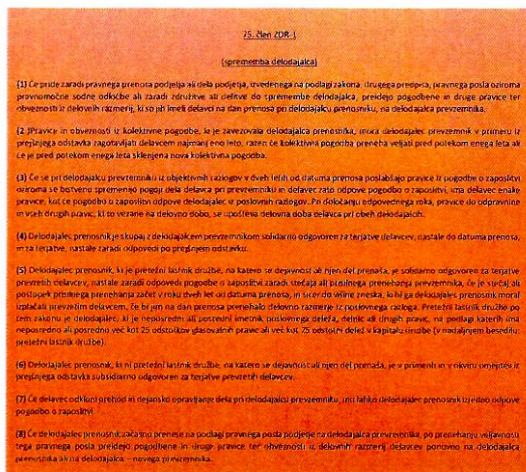


Prenos dela podjetja¹ od enega pravnega subjekta (Nigrada, Marproma, Snage, Mariborskega vodovoda, Energetike Maribor ali Pogrebnega podjetja) na drugega (Javni holding Maribor) ima pomemben vpliv na zaposlene, ki delajo v družbi, povezani v JHMB. Zanje nastopi sprememba na strani delodajalca, ki pa je zakonsko regulirana. Nov delodajalec postane JHMB. Sprememba delodajalca je v praksi pogosto uporabljen institut delovnega prava, kljub temu pa z vidika delavca vzbuja najpomembnejše vprašanje, kako bo ta sprememba vplivala na obstoječe delovno razmerje, ki temelji na pogodbi o zaposlitvi, sklenjeni z delodajalcem prenosnikom (Nigrad, Marprom, Snaga, Mariborski vodovod, Energetika Maribor ali Pogrebno podjetje). Primarni namen zakonske ureditve tega instituta je varstvo pravic delavcev. Zato je z vidika delavca pomembno, da zakonodaja jasno določa, da sprememba delodajalca ni utemeljen razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca prenosnika in da je določena avtomatičnost vstopa delodajalca prevzemnika, torej JHMB, v delovno razmerje s prevzetim delavcem.

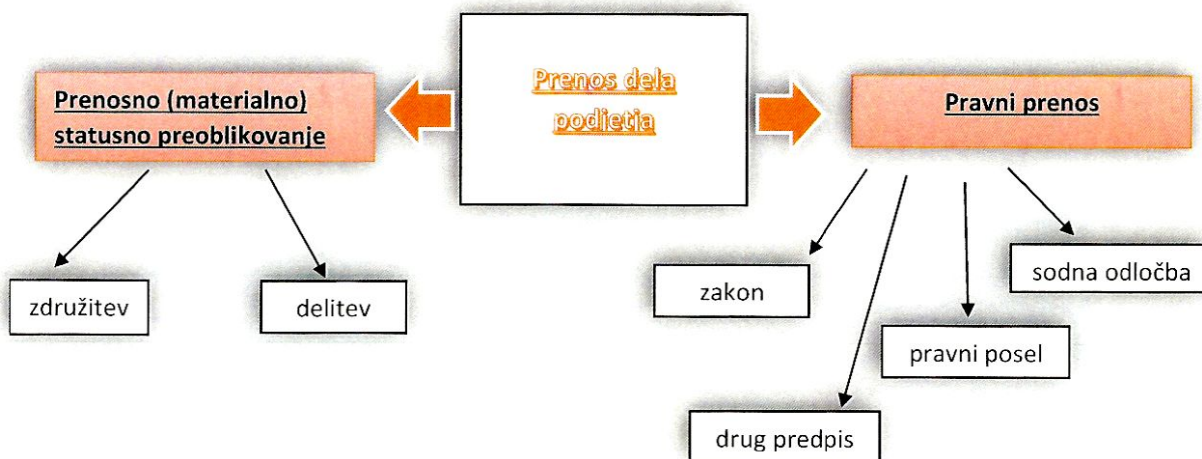
¹ Podjetje je generični pojem za skupnost organiziranega premoženja, namenjenega za opravljanje gospodarske dejavnosti, ki mu pravni red neposredno ali posredno prek njegovega nosilca podjetništva (družbe) priznava status pravne osebe, s pravicami in obveznostmi. Praviloma pojem podjetja zajema tudi delavce, ki opravljajo delo v podjetju. (Povzeto po Ivanjko Šime, *Podjetje in družba* (*), *Podjetje in delo*, št. 1, 1994, str. 18-32.)

PРАВNA PODLAGA ZA PREVZEM ZAPOsLENIH

Uvodoma je jasno predstavljeno, da bo prevzem zaposlenih potekal v pravnem okviru instituta spremembe delodajalca tako, da bo delodajalec prenosnik (Nigrad, Marprom, Snaga, Mariborski vodovod, Energetika Maribor ali Pogrebno podjetje) prenesel del podjetja na delodajalca prevzemnika (JHMB).



Za doseg končnega cilja - prenosa dela podjetja² - obstaja več pravnih poti. Možno je uporabiti posebna pravila, ki urejajo statusno preoblikovanje gospodarskih družb ali splošna pravila prava družb in obligacijskega prava. V slednjem primeru pa ne smemo zanemariti tudi pravil javnega prava, ki zavezujejo tako JHMB kot vanj povezane družbe.



Posledica prenosa dela podjetja na drugega nosilca podjetja je, da prenosna družba preneha biti nosilec pravic, obveznosti in odgovornosti v zvezi z delom podjetja, ki ga prenaša, prevzemna družba pa postane nosilec pravic, obveznosti in odgovornosti prevzetega dela podjetja. Prenosna družba tako preneha biti tudi delodajalec v razmerju do delavcev dela podjetja, ki se prenaša, delodajalec pa

² Podjetje je skupek organiziranega premoženja in ljudi, organiziranih in namenjenih opravljanju gospodarske dejavnosti, ki mu pravni red posredno prek njegovega nosilca podjetništva (družbe kot pravno pojavne oblike podjetja) priznava status pravne osebe, s pravicami in obveznostmi. Podjetje ni subjekt, ampak je objekt prava, in kot tako je lahko predmet prenosa (npr. gospodarska družba ali podjetnik prodaja podjetje kot celoto ali le del podjetja drugi gospodarski družbi ali podjetniku). (Senčur Peček Darja, Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) s komentarjem - 2., posodobljena in dopolnjena izdaja, GV Založba, 2019)

postane prevzemna družba. Gre torej za spremembo identitete delodajalca, zaradi česar je treba delavcem zagotoviti posebno varstvo.³

Katero pravno pot ubrati?



JHMB se je ustanovil z *Odlokom o ustanovitvi Javnega holdinga Maribor, d.o.o.* in na njegovi podlagi sprejetem *Aktu o ustanovitvi družbe z omejeno odgovornostjo*, gre za akta lokalne oblasti - Mestne občine Maribor. Akt lokalne oblasti nedvomno predstavlja pravno pot, ki vodi do prenosa dela podjetja. Zakonska terminologija jo opredeli kot drug predpis, ki predstavlja pravno pot za pravni prenos. V pretežni meri je obstoječi oblastni akt opredelil prenos dela podjetij družb, povezanih v JHMB, v smislu dejavnosti in

kapitala, pomembno pa je tudi, da se jasno in nedvoumno opredeli tudi delavce, ki nedvomno so del podjetja, ki se prenaša.

Upošteva vse okoliščine, povezane z obstojem JHMB, zakonodajo, ki zavezuje tako JHMB kot vanj povezane družbe, je pravni zaključek⁴ glede prevzema zaposlenih, da črpa pravno podlago v oblastnem aktu, s katerim je bil JHMB ustanovljen. Gre torej za *Odlok o ustanovitvi Javnega holdinga Maribor, d.o.o.* Oblastni akt je veljaven, sprejet je bil junija 2019 in ob nastanku še ni mogel predvideti vseh okoliščin, ki so se izkazale za pomembne v dobrem letu do vpisa JHMB v sodni register. Sedaj je nastopil čas, da lokalna oblast združi moči in delavcem, ki bodo del prevzema, nameni v odloku posebno določilo, s katerim jim bo odprla pravno pot k uresničitvi pravnega varstva.



³ Povzeto po: Senčur Peček Darja, *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) s komentarjem - 2.*, posodobljena in dopolnjena izdaja, GV Založba, 2019.

⁴ Glede pravnih poti, ki vodijo do prenosa dela podjetja je mogoče zaključiti, da lahko konkretni primer podredimo pravilom za pravni prenos, saj z ustanovitvijo holdinga ni prišlo do statusnega preoblikovanja podjetij povezanih v holding v smislu združitve, še manj pa v smislu delitev. Zato lahko pristopimo k danim možnostim za pravni prenos in z metodo eliminacije ugotovimo, da za pravni prenos dela podjetja ni merodajna pravnomočna sodna odločba, prav tako ne zakon. Preostaneta prenos dela podjetja s pravnim poslom ali drugim predpisom. Prenos dela podjetja s sklenitvijo pravnega posla med holdingom in vanj povezano družbo se marsikomu zdi idealen način, saj za večino pravnih poslov velja načelo svobode urejanja obligacijskih razmerij, ki v pretežni meri vključuje dispozitivne pravne norme. Enostavno bi lahko sklenili pogodbo o prepustitvi opravljanja storitev - outsourcing, contacting out, service level agreement. Pa vendar ne smemo spregledati javnega prava, ki zavezuje holding in vanj povezane družbe. Nedvomno so vse povezane družbe naročniki po javno-naročniški zakonodaji, ki je zelo toga in stroga. Upošteva vse zakonsko predpisane pogoje za možnost uporabe določil o izjemah glede uporabe javno-naročniške zakonodaje lahko zaključimo, da bi presoja vseh pogojev, ob predpostavki, da bi bili izpolnjeni, oddaljila datum prevzema zaposlenih. Slabost predstavljene pravne poti za prenos dela podjetja se kaže tudi v časovnem intervalu, v katerem je dopustno skleniti tovrstne pogodbe, saj javno-naročniška zakonodaja ne dopušča sklepanja pogodb za nedoločen čas, kar ponovno glede prevzema zaposlenih predstavlja samo začasen prenos zaposlenih, čeprav je holding skladno z oblastnim aktom ustanovljen za nedoločen čas. Nedvomno bo v nadaljevanju potrebno pristopiti k sklenitvi pogodb o prepustitvi opravljanja storitev med holdingom in vsako posamično družbo, ki je vanj povezana, z namenom zagotovitve financiranja holdinga, ki bo za povezane družbe opravljal naloge določene z oblastnim aktom, vendar je nujno, da delavci v najkrajšem času preidejo na holding in pričnejo z izvajanjem njegovih nalog, kamor nedvomno sodi tudi priprava opisane pogodbe. Izpostavljene dileme in metoda eliminacije nas pripeljejo do prenosa dela podjetja na podlagi drugega predpisa - oblastnega akta, kar nedvomno je *Odlok o ustanovitvi Javnega holdinga Maribor, d.o.o.*

Strategija prevzema zaposlenih načrtuje dopolnitev *Odloka o ustanovitvi Javnega holdinga Maribor, d.o.o.* s kratkim in jedrnatim določilom.

»(1) Javni holding se zaveže, da bo prevzemal zaposlene iz kapitalsko povezanih družb, za opravljanje strokovnotehničnih, organizacijskih in razvojnih nalog holdinga skladno s pričetkom izvajanja posameznih procesov v holdingu.

(2) Zaposlitev teh oseb se izvede v skladu s pravili o spremembi delodajalca.«

Potrjena sprememba odloka bi zagotovila pravno pot k uresničitvi varstva zaposlenih iz prenosne družbe (Nigrad, Marprom, Snaga, Mariborski vodovod, Energetika Maribor ali Pogrebno podjetje) na prevzemno družbo (Javni holding Maribor). Prevzem zaposlenih bi se izvajal postopoma glede na pričetek izvajanja posameznih procesov v JHMB. Prevzem zaposlenih ne bi bil enkraten in dokončen postopek, temveč bi se ponavljal glede na posamezno skupino zaposlenih, ki bodo v določenem časovnem obdobju potrebni za pričetek izvajanja procesov v JHMB.

Po sprejetem in objavljenem odloku bo lahko JHMB pristopil h konstruktivnemu dialogu vseh deležnikov, vključenih v postopek prevzema zaposlenih, kar je podrobneje predstavljeno v naslednjem poglavju.

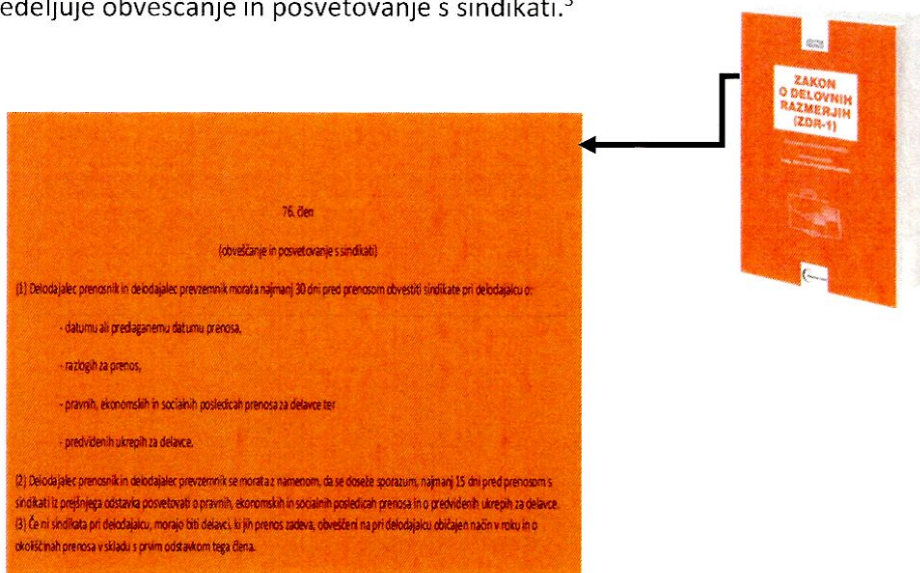
POSTOPEK PREVZEMA

Po ureditvi in zagotovitvi pravno-formalne podlage za postopek spremembe delodajalca oz. prenosa zaposlenih z delodajalca prenosnika na delodajalca prevzemnika bodo pravno-formalno zaposlenim zagotovljene pravice na podlagi delovnopravne zakonodaje.

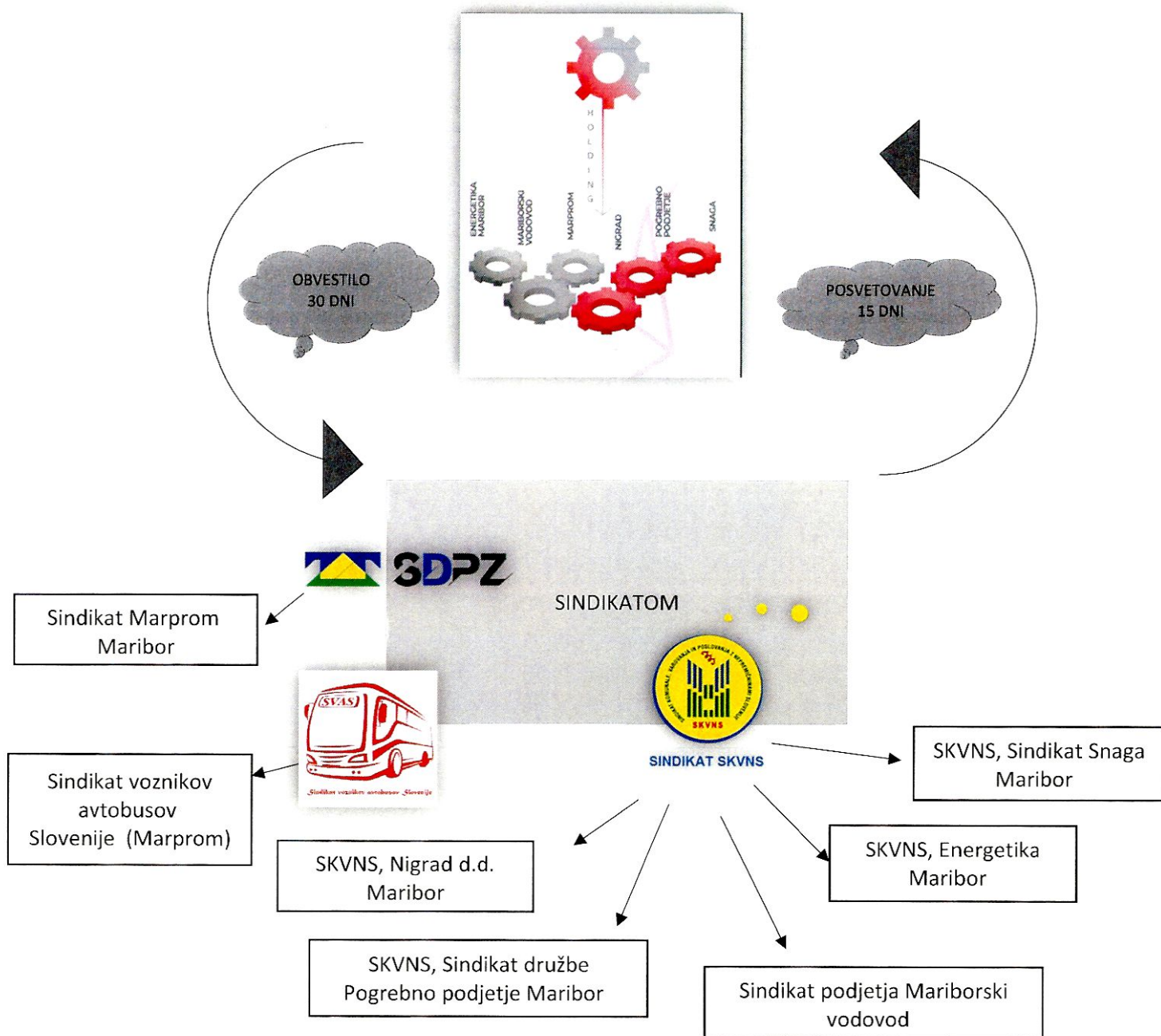
Če morebiti to še ni jasno opredeljeno tako na nivoju JHMB kot na nivoju vanj povezane posamezne družbe, je treba jasno in upošteva je namen ustanovitve ter dejavnosti JHMB opredeliti organizacijske enote in konkretizirati zaposlene, ki bodo del prevzema.

Prav tako je treba opredeliti dinamiko spremembe delodajalca za zaposlene, torej ali se bo sprememba izvršila za vse zaposlene sočasno ali glede na pričetek izvajanja posameznih procesov JHMB.

Sam postopek oz. obvezno ravnanje v primeru spremembe delovalca prav tako ureja delovnopravna zakonodaja, ki opredeljuje obveščanje in posvetovanje s sindikati.⁵



⁵ Čeprav ZDR-1, gledano ozko, zavezuje delodajalca prenosnika in delodajalca prevzemnika v sam postopek spremembe delodajalca vključiti zgolj sindikate, je v izogib morebitnim očitkom ne transparentnosti, očitkom domnevne kršitve določil ZSDU, zagotovitve varstva pravic vseh zaposlenih (sindikati pravno formalno štiti le pravice svojih članov) **razmisliti, ali v postopek obveščanja in posvetovanja vključiti tudi svet delavcev** (ZSDU med drugim v 94. členu ZSDU določa kadrovska vprašanja, za katera je potrebno skupno posvetovanje, in sicer: *potrebe po novih delavcih (število in profili), sistemizacija delovnih mest, razporejanje večjega števila delavcev izven družbe* (za večje število šteje 10% vseh delavcev družbe; trenutno ne moremo z gotovostjo reči, ali bo pri posameznem delodajalcu prenosniku šlo za večje število zaposlenih, ki bodo preneseni), *razporejanje večjega števila delavcev iz kraja v kraj, sprejemanje aktov s področja dodatnega pokojninskega, invalidskega in zdravstvenega zavarovanja, zmanjšanje števila delavcev, sprejem splošnih pravil o disciplinski odgovornosti*). *Delodajalec mora pred sprejemom obveščati svet delavcev in zahtevati skupno posvetovanje glede statusnih in kadrovskih vprašanj družbe ter glede vprašanj varnosti in zdravja delavcev pri delu. Potrebne informacije mora delodajalec posredovati svetu delavcev najmanj 30 dni pred sprejemom odločitve, rok za predlagano skupno posvetovanje pa mora biti najmanj 15 dni pred sprejemom odločitev. Skupno posvetovanje med svetom delavcev in delodajalcem predstavlja dolžnost delodajalca, da seznani svet delavcev o predvidenih odločitvah glede statusnih in kadrovskih vprašanj ter glede vprašanj varnosti in zdravja delavcev pri delu, se z njim posvetuje in si prizadeva za uskladitev stališč.* Ne glede na to, bo na nivoju holdinga skupno posvetovanje s svetom delavcem zakonsko obvezno že iz razloga kadrovskih vprašanj (sistemizacija delovnih mest, varnost in zdravje pri delu...), in to še pred dejanskim prenosom zaposlenih, saj gre za obvezne akte delodajalca. Za sprejem splošnih aktov delodajalca tudi ZDR-1 določa obveznost delodajalca, da pred sprejemom akte posreduje v mnenje sindikatom pri delodajalcu. Obenem tudi sam ZSDU določa obveznost delodajalca, da delavcu kot posamezniku omogoči sodelovanje pri upravljanju, in sicer na način, da ima *delavec kot posameznik pravico biti pravočasno obveščen o spremembah na svojem delovnem področju*.



Delodajalec prenosnik in delodajalec prevzemnik morata najmanj 30 dni pred prenosom obvestiti sindikate pri delodajalcu o:

- datumu ali predlaganemu datumu prenosa;
- razlogih za prenos;
- pravnih, ekonomskih in socialnih posledicah prenosa za delavce;
- predvidenih ukrepih za delavce.

Najkasneje 15 dni pred prenosom sledi **posvetovanje**⁶ vseh deležnikov, vključenih v postopek prevzema, z namenom, da se doseže **sporazum**, in sicer o dveh vprašanjih:

- **posledicah prenosa podjetja za delavce** (pravnih, ekonomskih in socialnih posledicah prenosa);
- **predvidenih ukrepih za delavce.**

Obveznost delodajalca je, da si prizadeva uskladiti stališča, če si morda nasprotujejo, poudariti pa velja, da pa delodajalec ni dolžan ravnati v skladu s stališči sindikatov, če do uskladitve stališč ne pride.

Vzporedno s samim postopkom spremembe delodajalca mora JHMB pristopiti k udejanjanju procesov, potrebnih za nemoteno izpolnjevanje nalog. Tako mora sprejeti vsaj zakonsko obvezne interne akte, zagotoviti vsa potrebna delovna sredstva in delovni material, finančni vir za stroške dela, zagotoviti varstvo osebnih podatkov (predvsem z vidika osebnih podatkov, ki se bodo v okviru dejavnosti JHMB obdelovali) in druge aktivnosti, ki niso neposredno povezane z zaposlenimi.

Po izvedbi vseh formalnih postopkov je treba ustrezno urediti tudi **dejanski prevzem zaposlenih**, kar je podrobneje predstavljeno v naslednjem poglavju.

⁶ Pri razumevanju pojma »posvetovanje z namenom, da se doseže sporazum«, upošteva opredelitev »skupnega posvetovanja« iz 92. člena ZSDU, ki se sicer nanaša na svet delavcev, je mogoče tudi posvetovanje delodajalca s sindikati pri delodajalcu razlagati tako, da mora delodajalec sindikat seznaniti o predvidenih odločitvah, se z njim posvetovati in si prizadevati za uskladitev stališč, torej za doseg sporazuma med delodajalcem in sindikati.

PREVZETI ZAPOSLENI

Upošteva predhodno predstavljeno in ko oba delodajalca, prenosnik in prevzemnik, prehodita pravno pot, nastopi dan prevzema zaposlenih. Ta je pomemben tako za prevzete zaposlene kot JHMB, saj se pravice in obveznosti iz delovnega razmerja, ki obstajajo na ta dan, ohranijo v enakem obsegu za prevzetega delavca, JHMB pa je dolžan zagotoviti varstvo teh pravic in obveznosti iz delovnega razmerja.



Obstoječe pravice in obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi se prenesejo iz povezane družbe na JHMB. Povezana družba preneha biti delodajalec, na njeno mesto stopi JHMB. Gre za spremembo identitete delodajalca, zaradi česar je delavcem potrebno zagotoviti posebno varstvo.

Za delavce to pomeni ne le ohranitev delovnega razmerja, temveč tudi ohranitev pravic in obveznosti, ki izhajajo iz delovnega razmerja, kljub spremembi delodajalca.

Dejanski prevzem se bo izvedel tako, da bo k dotedanji pogodbi o zaposlitvi sklenjen aneks, s katerim se bo spremenil samo delodajalec, torej JHMB, ki bo vstopil v obstoječo pogodbo o zaposlitvi.



Poleg tega, da vstopi v pogodbo o zaposlitvi in je torej vezan s pogodbenimi določili, mora JHMB tudi po opravljenem prenosu podjetja delavcem zagotavljati pravice in obveznosti iz kolektivne pogodbe, ki je zavezovala delodajalca prenosnika, in sicer še najmanj eno leto, razen če kolektivna pogodba preneha veljati pred potekom tega roka ali če je pred potekom tega roka sklenjena nova kolektivna pogodba.

Primer 1:

Delavec je imel na podlagi pogodbe o zaposlitvi in veljavne kolektivne pogodbe pri Snagi pravico do 24 dni dopusta. Prevzet je bil 01. 01. 2021. Če kolektivna pogodba, ki zavezuje Snago, velja tudi na dan 01. 01. 2022, je bilo delavcu na JHMB priznanih 24 dni letnega dopusta za leto 2021. Za leto 2022 pa je JHMB dolžan zagotoviti osnovno trajanje letnega dopusta, ki je skladno z zakonom štiri tedne oziroma 20 dni, seveda le, če ne bo sklenil podjetniške kolektivne pogodbe ali pristopil k morebitni kolektivni pogodbi na ravni določene dejavnosti.

Primer 2:

Delavec Nigrada je imel na podlagi pogodbe o zaposlitvi in veljavne kolektivne pogodbe priznan dodatek za delovno dobo za vsako doseženo leto v Nigradu v višini 0,5 %. V Nigradu je bil prevzeti delavec zaposlen 10 let. S prevzemom s strani JHMB se mu bo delovna doba, dosežena na Nigradu, torej 10 let, priznala tudi pri JHMB, saj ni prišlo do prekinitve delovnega razmerja in gre za kontinuiteto zaposlitve. Prav tako se mu bo priznal tudi dodatek v višini 0,5 % za vsako nadaljnje leto, doseženo v JHMB, in bo tako upravičen do 5 % dodatka za 10 let delovne dobe oziroma do vsakokratnega 0,5 % povišanja dodatka za vsako nadaljnje leto, doseženo v JHMB (npr. 5,5 %, 6 %, 6,5 % ...). Veljavnost kolektivne pogodbe v tem primeru nima vpliva, saj sam zakon določa enak odstotek za dodatek za delovno dobo.

Primer 3:

Delavca Pogrebnege podjetja oziroma Marproma sta imela na podlagi veljavne kolektivne pogodbe priznano pravico do jubilejne nagrade za skupno delovno dobo pri zadnjem delodajalcu. S prevzemom obeh delavcev s strani holdinga nastopi kontinuiteta zaposlitve, kar pomeni, da holding postane delodajalec naslednik, ki priznava prevzetim delavcem pravico do jubilejne nagrade tako, kot jo je priznaval delodajalec prenosnik.

Za prevzete delavce veljajo praviloma še najmanj eno leto (oziroma do izteka veljavnosti kolektivne pogodbe ali uveljavitve nove kolektivne pogodbe) pravice in obveznosti, kot izhajajo iz kolektivnih pogodb (splošne, panožne ali podjetniške), ki so zavezovale delodajalca prenosnika, ne glede na to, da bodo za druge delavce JHMB, ki ne bodo del prevzema, ali za prevzete delavce druge prenosne družbe, morda veljale manj ugodne pravice in obveznosti iz kolektivnih pogodb, ki bodo zavezovale JHMB ali drugo prenosno družbo.

Primer 4:

Delavec Energetike Maribor je imel na podlagi pogodbe o zaposlitvi in veljavne kolektivne pogodbe priznano pravico do dodatnih 3 dni dopusta zaradi selitve. Delavec Mariborskega vodovoda pa je imel za enak dogodek samo 2 dni dopusta. Delavec, ki se je zaposlil na JHMB in ni bil del prevzema, pa pravice do dodatnega dneva dopusta zaradi selitve sploh ni imel. Prevzetima delavcema sta bili pravici priznani z veljavnima kolektivnima pogodbama, medtem ko JHMB še ni pristopil oziroma sklenil kolektivne pogodbe. JHMB bo moral prevzetemu delavcu Energetike Maribor zagotavljati dodatnih 3 dni dopusta, prevzetemu delavcu Mariborskega vodovoda pa 2 dni dopusta, delavcu, ki ni bil del prevzema, pa ne bo priznal dodatnega dopusta zaradi selitve. Prvo leto jih bo obravnaval različno, čeprav je vsem trem delodajalec.

Sedaj, ko je jasno, da so pravice in obveznosti iz kolektivne pogodbe varovane najmanj eno leto, nastopi pomembno vprašanje: koliko časa pa mora JHMB zagotavljati morebitne druge pravice in obveznosti, ki so določene v pogodbi o zaposlitvi in niso povzete iz kolektivnih pogodb. Odgovor je jasen - za ves čas, za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi (nedoločen ali določen čas), razen če nastopijo utemeljeni razlogi za odpoved pogodbe o zaposlitvi. Če bodo potrebe delovnega procesa narekovale spremembo obstoječe pogodbe o zaposlitvi, pa lahko JHMB ponudi prevzetemu delavcu pisni predlog nove pogodbe o zaposlitvi ali pisni predlog aneksa k pogodbi o zaposlitvi, s katerim predlaga spremembo obstoječe pogodbe ali sklenitev nove, vendar bo do spremembe prišlo zgolj, če bo s pisnim predlogom soglašal tudi delavec. Tudi sam delavec lahko predlaga JHMB spremembo pogodbe in enako velja, da bo do spremembe prišlo le, če bo JHMB s predlogom delavca soglašal. Če do podpisa aneksa ali nove pogodbe ne pride, ostaja v veljavi dotedanja pogodba o zaposlitvi (razen v primeru odpovedi s ponudbo nove pogodbe). Niti delodajalec niti delavec ne moreta enostransko spremeniti s pogodbo dogovorjenih vprašanj, ne glede na to, za katero sestavino gre.

Ker pa bodo na JHMB prevzeti delavci, velja omeniti posebno varstvo v primeru, ko bi prišlo do poslabšanja pravic iz pogodbe zaposlitvi oziroma bistvene spremembe pogojev dela na JHMB. Če bi do navedenega prišlo v dveh letih od prevzema, lahko delavec odpove pogodbo o zaposlitvi, učinek takšne odpovedi delavca pa se presoja po določilih odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca iz poslovnih razlogov.

ZAKLJUČEK

Temelj vsakega podjetja je človek – zaposleni. V JHMB se vodstvo zaveda, da mora poleg gospodarskih interesov družbe slediti tudi interesom zaposlenih, pri čemer je varstvo pravic delavcev v postopku prevzema ključnega pomena. Le tako se bo lahko še naprej ohranilo motivirane sodelavce, ki bodo svojo energijo lahko posvečali izključno prispevku k boljšim rezultatom podjetja. Cilji JHMB reflektirajo in podpirajo vizijo razvojno naravnanege mesta Maribor z osnovno tendenco po visokokakovostnem izvajanju gospodarskih javnih služb ter aktivnem in ciljnem usmerjanju razvoja infrastrukturnih in komunalnih storitev. Oboje ob doslednem upoštevanju potreb uporabnikov tako v Mestni občini Maribor kot v širši regiji, kjer delujejo povezane družbe. Le izrecna zaveza k vlaganju v razvoj človeških virov bo JHMB omogočala rast, razvoj in uresničitev zastavljenih ciljev.



WWW.JHMB.SI



JAVNI
HOLDINC
MARIBOR

© 2020 Javni holding Maribor,
družba za izvajanje strokovnih in razvojnih nalog
na področju gospodarskih javnih služb, d. o. o.



JAVNI
HOLDINC
MARIBOR