

MESTNA OBČINA MARIBOR
ŽUPAN
Ul. heroja Staneta 1, 2000
Maribor

Štev.: 31600-1/2019
Datum: 8.10.2020

H GMS - 329

**MESTNEMU SVETU
MESTNE OBČINE MARIBOR**

ZADEVA:

Amandma k Odloku o spremembi Odloka o ustanovitvi Javnega holdinga Maribor d.o.o. GMS – 329 – skrajšani postopek

V skladu s Poslovníkom Mestnega sveta Mestne občine Maribor (MUV, št. 8/05, št. 11/11, 12/11 popr., 8/14, 4/15, 25/18, 10/19, 18/2019 in 15/2020) vlagam naslednji amandma k **Odloku o spremembi Odloka o ustanovitvi Javnega holdinga Maribor d.o.o. GMS – 329 – skrajšani postopek**

AMANDMA ŠT. 1

K 1. členu:

»Drugi odstavek 10.a člena se spremni tako, da se glasi:

»Zaposlitev teh oseb se izvede v skladu s pravili o spremembi delodajalca, ki so urejena v 75. in 76. členu Zakona o delovnih razmerjih.«.«



ŽUPAN

**MESTNE OBČINE MARIBOR
Aleksander Saša ARSENOVIČ**

OBRAZLOŽITEV:

Z amandmajem, se v predlagani spremembi odloka drugi odstavek 10.a člena dopolni z navedbo členov Zakona o delovnih razmerjih, ki urejajta področje spremembe delodajalca.

Že v osnovnem gradivu pod *Obrazložitev, 1. Pravna podlaga*, je jasno opredeljena podlaga potrebna za spremembo odloka (»prvi odstavek 75. člena Zakona o delovnih razmerjih«). Podrobnejša obrazložitev z navedbo 75. in 76. člena Zakona o delovnih razmerjih je opredeljena v Strategiji prevzema zaposlenih (stran 6 in stran 9).

Pripravlavec gradiva, JHMB, je člen, ki se dopolnjuje v odloku, nomotehnično pravilno strokovno pripravil, saj je s tem, ko je v drugem odstavku 10. a člena Odloka o spremembi Odloka o ustanovitvi Javnega holdinga Maribor, d.o.o. navedel: »Zaposlitev teh oseb se izvede v skladu s **pravili o spremembi delodajalca**«, zagotovil pravno varnost. Z opredeljeno dikcijo, da se bodo zaposleni prevzemali skladno s pravili o spremembi delodajalca brez navajanja členov, ki ta institut urejajo v Zakonu o delovnih razmerjih je pripravljavec gradiva zagotovil jasen, nedvoumen, razumljiv in tudi nomotehnično brezhiben člen. **Institut spremembe delodajalca je pravno priznan institut ne samo v nacionalni zakonodaji, ampak tudi v zakonodaji EU in širše, v pravni terminologiji je znan in enotno zastopan, ne glede na to v katerem predpisu, členu predpisa je ta institut urejen.**

Prvotno pripravljen 10. a člen spremembe odloka je bil skladen s pravno terminologijo in nomotehniko, tokrat se samo dopolni z navedbo obeh členov.

Vsebina 75. in 76. člena Zakona o delovnih razmerjih

11. Sprememba delodajalca

75. člen (sprememba delodajalca)

(1) Če pride zaradi pravnega prenosa podjetja ali dela podjetja, izvedenega na podlagi zakona, drugega predpisa, pravnega posla oziroma pravnomočne sodne odločbe ali zaradi združitve ali delitve do spremembe delodajalca, preidejo pogodbene in druge pravice ter obveznosti iz delovnih razmerij, ki so jih imeli delavci na dan prenosa pri delodajalcu prenosniku, na delodajalca prevzemnika.

(2) Pravice in obveznosti iz kolektivne pogodbe, ki je zavezovala delodajalca prenosnika, mora delodajalec prevzemnik v primeru iz prejšnjega odstavka zagotavljati delavcem najmanj eno leto, razen če kolektivna pogodba preneha veljati pred potekom enega leta ali če je pred potekom enega leta sklenjena nova kolektivna pogodba.

(3) Če se pri delodajalcu prevzemniku iz objektivnih razlogov v dveh letih od datuma prenosa poslabšajo pravice iz pogodbe o zaposlitvi oziroma se bistveno spremenijo pogoji dela delavca pri prevzemniku in delavec zato odpove pogodbo o zaposlitvi, ima delavec enake pravice, kot če pogodbo o zaposlitvi odpove delodajalec iz poslovnih razlogov. Pri določanju odpovednega roka, pravice do odpravnine in vseh drugih pravic, ki so vezane na delovno dobo, se upošteva delovna doba delavca pri obeh delodajalcih.

(4) Delodajalec prenosnik je skupaj z delodajalcem prevzemnikom solidarno odgovoren za terjatve delavcev, nastale do datuma prenosa, in za terjatve, nastale zaradi odpovedi po prejšnjem odstavku.

(5) Delodajalec prenosnik, ki je pretežni lastnik družbe, na katero se dejavnost ali njen del prenaša, je solidarno odgovoren za terjatve prevzetih delavcev, nastale zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi stečaja ali prisilnega prenehanja prevzemnika, če je stečaj ali postopek prisilnega prenehanja začel v roku dveh let od datuma prenosa, in sicer do višine zneska, ki bi ga delodajalec prenosnik moral izplačati prevzetim delavcem, če bi jim na dan prenosa prenehalo delovno razmerje iz poslovnega razloga. Pretežni lastnik družbe po tem zakonu je delodajalec, ki je neposredni ali posredni imetnik poslovnega deleža, delnic ali drugih pravic, na podlagi katerih ima neposredno ali posredno več kot 25 odstotkov glasovalnih pravic ali več kot 25 odstotni delež v kapitalu družbe (v nadaljnjem besedilu: pretežni lastnik družbe).

(6) Delodajalec prenosnik, ki ni pretežni lastnik družbe, na katero se dejavnost ali njen del prenaša, je v primerih in v okviru omejitev iz prejšnjega odstavka subsidiarno odgovoren za terjatve prevzetih delavcev.

(7) Če delavec odkloni prehod in dejansko opravljanje dela pri delodajalcu prevzemniku, mu lahko delodajalec prenosnik izredno odpove pogodbo o zaposlitvi.

(8) Če delodajalec prenosnik začasno prenese na podlagi pravnega posla podjetje na delodajalca prevzemnika, po prenehanju veljavnosti tega pravnega posla pridejo pogodbene in druge pravice ter obveznosti iz delovnih razmerij delavcev ponovno na delodajalca prenosnika ali na delodajalca – novega prevzemnika.

76. člen **(obveščanje in posvetovanje s sindikati)**

(1) 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 ter
- predvidenih ukrepih za delavce.

(2) Delodajalec prenosnik in delodajalec prevzemnik se morata z namenom, da se doseže sporazum, najmanj 15 dni pred prenosom s sindikati iz prejšnjega odstavka posvetovati o pravnih, ekonomskih in socialnih posledicah prenosa in o predvidenih ukrepih za delavce.

(3) Če ni sindikata pri delodajalcu, morajo biti delavci, ki jih prenos zadeva, obveščeni na pri delodajalcu običajen način v roku in o okoliščinah prenosa v skladu s prvim odstavkom tega člena.