

VODNIK PO PRAVICAH IZ DELOVNEGA RAZMERJA

najpogostejša vprašanja in odgovori

2. spremenjena in dopolnjena izdaja

Naročnik:

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti

Izvajalec:

Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani

Avtorice:

dr. Katarina Kresal Šoltes

dr. Barbara Kresal

dr. Darja Senčur Peček

Ljubljana, 2014

Vsebina:

UVOD

**I. DELOVNO RAZMERJE, DRUGE OBLIKE DELA, PREPOVED
DISKRIMINACIJE IN DRUGE SPLOŠNE DOLOČBE**

II. SKLENITEV POGODBE O ZAPOSLOTVI

III. VSEBINA IN OBVEZNOSTI POGODBENIH STRANK

**IV. SPREMEMBA ALI SKLENITEV NOVE POGODBE IN SUSPENZ
POGODBE**

V. VRSTE POGODB O ZAPOSLOTVI

VI. SPREMEMBA DELODAJALCA

VII. PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI

VIII. PRIPRAVNIŠTVO IN POSKUSNO DELO

IX. PLAČILO ZA DELO

X. DELOVNI ČAS, NOČNO DELO, ODMORI IN POČITKI

XI. LETNI DOPUST, DRUGE ODSOTNOSTI Z DELA IN IZOBRAŽEVANJE

XII. DISCIPLINSKA IN ODŠKODNINSKA ODGOVORNOST

XIII. VARSTVO NEKATERIH KATEGORIJ DELAVCEV

**XIV. UVELJAVLJANJE, VARSTVO PRAVIC IN INŠPEKCIJSKO
NADZORSTVO**

XV. DELOVANJE IN VARSTVO SINDIKALNIH ZAUPNIKOV

XVI. OSTALE DOLOČBE

UVOD: kaj vsebuje in kako uporabljati VODNIK

Z namenom **informiranja in ozaveščanja zaposlenih, delodajalcev in delavskih predstavnikov** o pravicah in obveznostih iz delovnega razmerja, sta Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani kot izvajalec in Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (MDDSZ) kot naročnik, v okviru izgrajevanja in dograditve javnega informacijskega sistema na tem pomembnem področju človekovih pravic, pripravila priročnik: *Vodnik po pravicah iz delovnega razmerja*. Besedilo je v elektronski obliki dostopno na spletnih straneh MDDSZ, v knjižni obliki pa ga je založil Inštitut za delo. *Prva izdaja Vodnika iz leta 2008* je upoštevala stanje po uveljavitvi Zakona o delovnih razmerjih in njegove novele v letu 2007 (ZDR, Ur. l. RS št. 42/02, ZDR-A, Ur.l. RS št. 103/07). *Druga dopolnjena in spremenjena izdaja Vodnika iz leta 2014* izhaja iz ureditve iz leta 2013 sprejetega Zakona o delovnih razmerjih, ZDR-1 (Ur. l. RS, št. 21/2013 in 78/2013-popr.).

Avtorice besedila prve in druge izdaje Vodnika so: *dr. Barbara Kresal, dr. Darja Senčur Peček in dr. Katarina Kresal Šoltes*.

Za **pravilno uporabo** priročnika »Vodnik po pravicah iz delovnega razmerja«, je treba upoštevati **posebnosti urejanja pravic na področju delovnih razmerij**. Temeljna značilnost pravnega urejanja pravic iz delovnega razmerja je, da zakonodajalec z zakonom ureja le minimalne pravice, ki pa se v praksi lahko za delavce bolj ugodno urejajo s kolektivnimi pogodbami, splošnimi akti delodajalca ali pogodbami o zaposlitvi. Ne morejo pa se določati za delavce manj ugodno od zakona, razen v izjemnih primerih, ko zakon to izrecno dopušča. Minimalne zakonske pravice iz delovnega razmerja predstavljajo korpus obvezujočega prava (*ius cogens*), ki ga tudi pogodbeni stranki ne moreta s pogodbo o zaposlitvi urejati za delavca manj ugodno ali ga v praksi obiti. Povedano je treba upoštevati tudi pri branju tega priročnika. Odgovori namreč izhajajo iz ureditve v Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR-1), ki je splošen zakon in določa minimum pravic

delavcev. Poleg zakonske ureditve je treba upoštevati, da je za pravni položaj, pravice in obveznosti konkretnega delavca lahko določena ugodnejša ureditev v kolektivni pogodbi, ki zavezuje njegovega delodajalca ali v konkretni pogodbi o zaposlitvi, ki jo je delavec sklenil s svojim delodajalcem. Za zaposlene v javnem sektorju poseben zakon določa, da se zaposleni ne more s pogodbo o zaposlitvi dogovoriti za več pravic, kot pa to izhaja iz predpisov in veljavnih kolektivnih pogodb, zato je treba **za zaposlene v javnem sektorju poleg splošne delovnopravne zakonodaje upoštevati tudi posebnosti, ki veljajo za javni sektor in jih ta vodnik ne vključuje** (posebno zakonodajo s področja javnih uslužbencev in sistema plač v javnem sektorju ter veljavne kolektivne pogodbe za javni sektor itd.). Prav tako je treba upoštevati tudi posebnosti v področnih zakonih, ki natančneje urejajo pravice zaposlenih v posameznih dejavnostih, kot na primer na področju vzgoje in izobraževanja, visokega šolstva, kulture, zdravstva, vojske in policije, idr. Navedene specifičnosti, ki veljajo samo za zaposlene v javnem sektorju oziroma za posamezna področja zaposlenih, niso zajete v odgovore.

GUIDE THROUGH EMPLOYMENT RIGHTS; frequently asked questions and answers, 2nd revised edition

With the aim to inform and raise awareness among employees, employers and workers' representatives on the rights and obligations arising from the employment relationship, the Institute for Labour Law at the Faculty of Law as a contractor and the Ministry of Labour, Family, Social Affairs and Equal opportunities (MDDSZ) as a contract subscriber, in the context of building and upgrading of the public information system in this important area of human rights, developed a guide: *Guide through Employment Rights*. In electronic form the text is available on the website of the MDDSZ; in the book form it was published by the Institute for Labour Law.

The first edition of the Guide in 2008 took into account the state after the enactment of the Employment Relationship Act and its amendment in 2007 (ERA, Official Gazette of RS no. 42/02, ERA-A, Official Gazette of RS no.103/07). The second amended edition of the *Guide* from 2014 takes into account the new Employment Relationship Act (ERA-1, Official Gazette RS, no. 21/2013, 78/2013). The authors of the text of both editions of the Guide are Dr Barbara Kresal, Dr Darja Senčur Peček and Dr Katarina Kresal Šoltes. In order to properly use the manual "Guide through Employment Rights" it is necessary to consider specific features regarding the regulation of rights in the field of labour relationships. A fundamental feature of legal regulation of the employment rights is that only the minimum rights are regulated by the legislature; in practice however, workers' rights can be more favourably regulated in the collective agreements, general acts of the employer or employment contracts, with some exceptions. The text follows the scheme of the Employment Relationship Act (ERA-1). For the public sector employees, however, special law on public servants and wage system in the public sector has to be considered in addition to general labour legislation. The specifics like the above which apply only to particular areas of employment are not covered by the answers.

I. DELOVNO RAZMERJE, DRUGE OBLIKE DELA, PREPOVED DISKRIMINACIJE IN DRUGE SPLOŠNE DOLOČBE

Kaj ureja Zakon o delovnih razmerjih in za koga se uporablja?

Kje so še vsebovane določbe o urejanju delovnega razmerja, ki jih morata delodajalec in delavec upoštevati?

Ali mora delodajalec upoštevati kolektivno pogodbo, če je določena pravica že urejena v zakonu?

Katere splošne akte sprejema delodajalec in kaj ti akti urejajo?

Ali lahko delodajalec določa plačo in druge pravice iz delovnega razmerja v splošnem aktu?

Kako se lahko delavci seznanijo s splošnimi akti delodajalca?

Ali se Zakon o delovnih razmerjih uporablja tudi za tuje delavce, ki opravljajo delo v Sloveniji?

Ali sem upravičen do pravic po Zakonu o delovnih razmerjih, če delo opravljam na podlagi kakšne druge pogodbe, na primer po pogodbi o delu?

Ali zame velja Zakon o delovnih razmerjih, če delo opravljam kot samostojni podjetnik?

Kdo se šteje za ekonomsko odvisno osebo in kakšne pravice ji pripadajo?

Kdaj se šteje, da se delo opravlja v okviru delovnega razmerja?

Kdo so lahko stranke pogodbe o zaposlitvi na strani delavca in na strani delodajalca?

Kdo se šteje za manjšega delodajalca in zakaj je to pomembno?

Ali sme delodajalec drugače obravnavati delavko ali delavca zaradi kakšne osebne okoliščine, kot na primer zaradi spola, rase, starosti, zdravstvenega stanja, nosečnosti, ipd.? Kdaj gre za diskriminacijo?

Kdaj gre za spolno ali drugo nadlegovanje na delovnem mestu?

Kdaj gre za trpinčenje na delovnem mestu?

Kako lahko delavec ali kandidat za zaposlitev uveljavlja svoje pravice, če ga delodajalec neenako obravnava zaradi kakšne njegove osebne okoliščine oziroma če oseba meni, da je delodajalec ravnal v nasprotju s prepovedjo

diskriminacije, vključno s prepovedjo spolnega ali drugega nadlegovanja? Kaj pa v primeru kršitve prepovedi trpinčenja na delovnem mestu?

Kakšna odškodnina mi pripada, če sem bil žrtev diskriminacije ali trpinčenja na delovnem mestu?

Kaj mora delavec dokazati v primeru diskriminacije?

Ali se lahko delavec oziroma kandidat, ki meni, da je bil diskriminiran, obrne še na kak drug organ poleg delovnega sodišča?

Kaj ureja Zakon o delovnih razmerjih in za koga se uporablja?

Zakon o delovnih razmerjih ne ureja vseh pravnih razmerij, v katerih ena oseba za drugo opravlja delo, ampak le tista, ki jih je mogoče opredeliti kot delovna razmerja. Praviloma se delovno razmerje vzpostavi s sklenitvijo pisne pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, pravno razmerje pa se šteje za delovno razmerje tudi, če med pogodbenima strankama ni sklenjena pisna pogodba o zaposlitvi, če v njem obstajajo elementi delovnega razmerja, določeni v Zakonu o delovnih razmerjih.

Zakon ureja le individualna delovna razmerja, se pravi pravice in obveznosti iz delovnih razmerij med delavci in delodajalci, ki izhajajo iz pogodbe o zaposlitvi. Kolektivna delovna razmerja so urejena v drugih zakonih.

Zakon o delovnih razmerjih ureja delovna razmerja delavcev v zasebnem sektorju, pa tudi delovna razmerja delavcev v javnem sektorju, v kolikor ni za te s posebnim zakonom (Zakonom o javnih uslužbencih) drugače določeno. Z Zakonom o delovnih razmerjih so urejena tudi delovna razmerja mobilnih delavcev, če ni glede delovnega časa, nočnega dela, odmorov in počitkov s posebnim zakonom drugače določeno. Prav tako se zakon uporablja za delovna razmerja pomorščakov, razen za vprašanja, ki so drugače urejena s posebnim zakonom.

Zakon o delovnih razmerjih se uporablja za delovna razmerja med delodajalci, ki imajo sedež ali prebivališče v Republiki Sloveniji in delavci, ki so pri njih zaposleni. Poleg tega se uporablja tudi za delovna razmerja med tujimi delodajalci (kot so na primer diplomatska ali konzularna predstavništva) in delavci, če je pogodba o zaposlitvi sklenjena na območju Republike Slovenije. Za delavce, zaposlene pri tujem delodajalcu na podlagi pogodbe o zaposlitvi po tujem pravu, ki jih ta delodajalec napoti na delo v Republiko Slovenijo, veljajo določbe Zakona o delovnih razmerjih (in kolektivnih pogodb), ki zagotavljajo nekatere pravice delavcev (kot so delovni čas, letni dopust, plača in druge), če je ta ureditev za delavca ugodnejša od ureditve po tujem pravu.

Kje so še vsebovane določbe o urejanju delovnega razmerja, ki jih morata delodajalec in delavec upoštevati?

Delavec in delodajalec morata pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi, kot tudi pri prenehanju pogodbe o zaposlitvi in pri uresničevanju pravic in obveznosti v času trajanja delovnega razmerja, upoštevati poleg določb Zakona o delovnih razmerjih tudi: določbe drugih zakonov, določbe ratificiranih in objavljenih mednarodnih pogodb, določbe podzakonskih in drugih predpisov, določbe kolektivnih pogodb in določbe splošnih aktov delodajalca.

Delavec in delodajalec se lahko dogovorita za bolj ugodne pravice za delavca, kot jih določajo veljavni akti, ne moreta pa se dogovoriti za manj ugodne pravice, niti se delavec ne more pisno (z izjavo ali sporazumom) ali ustno odpovedati minimalnim pravicam iz delovnega razmerja. Zakon o delovnih razmerjih določa, da tudi če bi pogodba o zaposlitvi, ki bi jo podpisal delavec, vsebovala kakšno takšno določbo, ki bi bila v nasprotju s splošnimi določbami o minimalnih pravicah iz delovnega razmerja, določenimi z zakonom, kolektivno pogodbo ali splošnim aktom delodajalca, bi bila takšna pogodbeno določba neveljavna in bi se namesto nje neposredno uporabila določba veljavnega predpisa ali kolektivne pogodbe.

Poleg Zakona o delovnih razmerjih so pomembni predvsem posebni zakoni, ki urejajo javni sektor, med njimi Zakon o javnih uslužbencih in Zakon o sistemu plač v javnem sektorju, ter zakoni, ki podrobneje urejajo posamezne dejavnosti (na primer zakon o policiji, zakon o obrambi, zakon s področja visokega šolstva, zakon o zdravniški dejavnosti, zakon s področja vzgoje in izobraževanja, zakon s področja kulturnih dejavnosti, idr.).

Med mednarodnimi pogodbami, ki zavezujejo tudi našo državo, so najpomembnejše konvencije Mednarodne organizacije dela (ILO), Evropska konvencija o človekovih pravicah, Evropska socialna listina in druge pogodbe, našete v rubriki pravnih virov. Prav tako so pomembne tudi številne Direktive EU, ki jih ZDR-1 našteva v 1. členu.

Ali mora delodajalec upoštevati kolektivno pogodbo, če je določena pravica že urejena v zakonu?

Delavec in delodajalec morata poleg predpisov, ki določajo minimalne pravice iz delovnega razmerja, upoštevati tudi kolektivne pogodbe, ki zavezujejo delodajalca. Ker lahko kolektivna pogodba ureja pravice in obveznosti ugodnejše od zakona, pomeni, da bi moral delodajalec v konkretnem primeru glede določene pravice upoštevati ureditev iz kolektivne pogodbe, ne glede na to, če bi bila ta pravica sicer manj ugodno že urejena v zakonu. Če je na primer s kolektivno pogodbo določen višji znesek odpravnine, daljše trajanje letnega dopusta, višji odstotek nadomestila plače, večje število dni za izobraževanje ali odsotnost iz osebnih okoliščin, višji znesek regresa za letni dopust, idr. kot to določa Zakon o delovnih razmerjih, mora delodajalec zagotavljati te pravice v obsegu, kot to določa zanj veljavna kolektivna pogodba. Samo izjemoma lahko zakon določi, da se s kolektivno pogodbo lahko določi tudi manj ugodne pravice za delavca od zakonsko določenih.

Katere splošne akte sprejema delodajalec in kaj ti akti urejajo?

Akte, ki jih sprejme delodajalec v zvezi z uresničevanjem svojih delodajalskih pristojnosti in jih morajo zaposleni upoštevati tako kot druge veljavne predpise, imenujemo splošne akte delodajalca. S splošnimi akti delodajalec ureja organizacijo dela (organizacijo in sistemizacijo dela, podrobnejšo ureditev delovnega časa) in obveznosti, ki jih morajo zaposleni upoštevati pri izvrševanju svojega dela (na primer pravilnik o požarni varnosti, o uporabi zaščitne opreme, o varovanju poslovne tajnosti in osebnih podatkov, o evidentiranju, pravila reda in discipline...). Nekateri splošni akti so obvezni - tako Zakon o delovnih razmerjih določa, da mora sprejeti vsak delodajalec, razen manjši delodajalec, splošni akt, v katerem določi pogoje za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu oziroma za vrsto dela (gre za t. i. akt o sistemizaciji). Plač in drugih pravic iz delovnega razmerja delodajalec ne more urejati enostransko s splošnimi akti, razen če pri delodajalcu ni organiziranega sindikata.

Splošni akt enostransko sprejme poslovodni organ sam, vendar mora akt pred sprejemom posredovati v mnenje sindikatom pri delodajalcu in se opredeliti do morebiti posredovanega mnenja.

Ali lahko delodajalec določa plačo in druge pravice iz delovnega razmerja v splošnem aktu?

Ne, pravice in obveznosti iz delovnega razmerja (plače, kriteriji za letni dopust, regres, odpravnine, odsotnosti z dela in nadomestila, izobraževanje, ...) se na ravni podjetja urejajo s podjetniško kolektivno pogodbo, ki jo skleneta sindikat ali več sindikatov in poslovodni organ. Le v primeru, če pri delodajalcu ni organiziranega sindikata, lahko delodajalec ureja plačo in druge pravice in obveznosti iz delovnega razmerja tudi s splošnim aktom, vendar le, če so bolj ugodne od zakona in veljavnih kolektivnih pogodb. Predlog takšnega splošnega akta mora delodajalec pred sprejemom posredovati v mnenje svetu delavcev (oziroma delavskemu zaupniku), ki mora mnenje podati v osmih dneh, delodajalec pa ga mora obravnavati in se do njega opredeliti pred sprejemom splošnega akta. Če pri delodajalcu ni sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika, mora delodajalec o vsebini predloga splošnega akta pred njegovim sprejemom neposredno obvestiti delavce, in to na način, ki je pri delodajalcu običajen (na primer z objavo na oglasni deski, preko intraneta,...).

Kako se lahko delavci seznanijo s splošnimi akti delodajalca?

Zakon določa dolžnost delodajalca, da delavcem omogoči seznanitev z vsemi veljavnimi splošnimi akti (tako s tistimi, ki urejajo organizacijo dela in obveznosti delavcev, kot s tistimi, ki urejajo pravice delavcev v primeru, če pri delodajalcu ni sindikata). S splošnimi akti morajo biti seznanjeni delavci, zaposleni pri delodajalcu, pa tudi delavci, ki jih k delodajalcu napoti agencija (delodajalec za zagotavljanje dela delavcev). Da bi se delavci lahko seznanili s splošnimi akti, morajo biti ti vedno na razpolago na dostopnem mestu, tako da se lahko delavci seznanijo z njihovo vsebino, ne da bi jih pri tem kdo nadzoroval.

Ali se Zakon o delovnih razmerjih uporablja tudi za tuje delavce, ki opravljajo delo v Sloveniji?

Zakon o delovnih razmerjih se uporablja za vse delavce, ki so zaposleni pri delodajalcih, ki imajo sedež ali prebivališče na območju Republike Slovenije oziroma, ki so s tujim delodajalcem (na primer diplomatskim, konzularnim predstavništvom, podružnico tuje družbe) sklenili pogodbo o zaposlitvi na območju Republike Slovenije, ne glede na to, ali so ti delavci slovenski državljani ali pa so tuji državljani oziroma osebe brez državljanstva. Tujec ali oseba brez državljanstva pa lahko sklene pogodbo o zaposlitvi v Republiki Sloveniji pod pogoji, določenimi v Zakonu o zaposlovanju in delu tujcev.

Poleg tega se nekatere določbe Zakona o delovnih razmerjih uporabljajo tudi za tuje delavce, ki so zaposleni pri tujem delodajalcu v tujini, in so napoteni na delo v Republiko Slovenijo. Gre za določbe, ki urejajo minimalne delovno-pravne standarde (plačo, delovni čas, letni dopust in druge), za napotene tuje delavce pa veljajo le, če so zanj ugodnejše od ureditve v tujem pravu, ki sicer velja za njegovo pogodbo o zaposlitvi.

Ali sem upravičen do pravic po Zakonu o delovnih razmerjih, če delo opravljam na podlagi kakšne druge pogodbe, na primer po pogodbi o delu?

Zakon o delovnih razmerjih ureja samo delovna razmerja, in ne tudi drugih pogodbenih razmerij med osebami, ki opravljajo delo in osebami, za katere se to delo opravlja. V primeru nekaterih kategorij oseb, ki delo opravljajo na podlagi drugih pogodb (na primer kot volonterski pripravniki, na podlagi pogodbe o opravljanju občasnega in začasnega dela upokojencev, na podlagi študentske napotnice) zakon sicer določa, da se za te osebe uporabljajo nekatere določbe ZDR-1, a gre le za nekaj točno navedenih varstvenih določb, sicer pa zanje delovna zakonodaja ne velja.

Oseba, ki opravlja delo na podlagi pogodbe o delu, sklenjene po določbah Obligacijskega zakonika tako ni upravičena do pravic, ki jih določa Zakon o delovnih razmerjih. Tej osebi pripadajo takšne pravice, kot si jih dogovori s pogodbo o delu, glede vprašanj, ki jih pogodbeni stranki izrecno ne uredita v

pogodbi, pa se uporablja Obligacijski zakonik. Navedeno velja le, če gre za dejansko opravljanje dela v skladu s pogodbo o delu. Če pa se kljub sklenjeni pogodbi o delu, delo opravlja na tak način, da so podani elementi delovnega razmerja (prikrito delovno razmerje), se v primeru dokazanih elementov delovnega razmerja oseba šteje za delavca in zanjo velja delovno pravo v celoti.

Ali zame velja Zakon o delovnih razmerjih, če delo opravljam kot samostojni podjetnik?

Če oseba na trgu deluje kot samostojni podjetnik, opravlja delo za naročnike na podlagi pogodb civilnega oziroma gospodarskega prava. V takšni pogodbi se pogodbeni stranki dogovorita o pravicah in obveznostih, poleg tega pa zanju velja tudi Obligacijski zakonik. Ker gre praviloma za samostojno, neodvisno opravljanje dela, za takšno osebo (samostojnega podjetnika) Zakon o delovnih razmerjih praviloma ne velja.

Drugače pa je v primeru, če je v pogodbenem razmerju med naročnikom in samostojnim podjetnikom mogoče prepoznati elemente delovnega razmerja, če torej oseba, ki je samostojni podjetnik, dejansko delo opravlja za naročnika na tak način, kot če bi bila delavec (v razmerju podrejenosti oziroma osebne odvisnosti). V tem primeru lahko ta oseba dokazuje obstoj elementov delovnega razmerja in v primeru, da jih uspe dokazati, se ji prizna status delavca, s tem pa tudi delovno-pravno varstvo.

Možna je tudi situacija, ko samostojni podjetnik izpolnjuje pogoje za ekonomsko odvisno osebo. V tem primeru zanj velja omejeno delovno-pravno varstvo.

Kdo se šteje za ekonomsko odvisno osebo in kakšne pravice ji pripadajo?

Ekonomsko odvisna oseba je le tista samozaposlena oseba (samostojni podjetnik, pa tudi druga oseba, ki samostojno opravlja delo za naročnika), ki izpolnjuje zakonske pogoje – z naročnikom je v dalj časa trajajočem razmerju, odplačno delo za naročnika pa opravlja osebno (ne zaposluje drugih delavcev), na podlagi pogodbe civilnega (gospodarskega) prava, v okoliščinah ekonomske

odvisnosti (kar pomeni, da najmanj 80% svojih letnih prihodkov pridobi od istega naročnika).

Ekonomsko odvisne osebe niso delavci, zato zanje ne velja celotno delovno-pravno varstvo, ker pa so zaradi svoje ekonomske odvisnosti podobno kot delavci potrebne zaščite, jim zakon priznava določen obseg varstva. Tudi za ekonomsko odvisne osebe se tako uporabljajo določbe Zakona o delovnih razmerjih, ki se nanašajo na prepoved diskriminacije, minimalne odpovedne roke, prepoved odpovedi pogodbe iz neutemeljenih odpovednih razlogov, zagotavljanje plačila za primerljivo delo, upoštevanje tudi obveznosti plačila davkov in prispevkov ter na odškodninsko odgovornost.

Pravice, ki jih zakon ob izpolnjevanju predpisanih pogojev priznava ekonomsko odvisnim osebam, so po drugi strani obveznosti naročnika. Da bi jih ta lahko zagotavljal, je ekonomsko odvisna oseba ob koncu vsakega koledarskega ali poslovnega leta dolžna obvestiti naročnika, od katerega je ekonomsko odvisna, o pogojih, pod katerimi deluje (o obstoju ekonomske odvisnosti) in mu predložiti vse informacije in dokazila, na podlagi katerih bo lahko sam presodil obstoj ekonomske odvisnosti.

Ekonomska oseba se torej loči od ostalih samozaposlenih oseb po tem, da je ekonomsko odvisna od naročnika, od delavcev pa po tem, da delo opravlja samostojno, ne pa v razmerju podrejenosti.

Vendar pa zakon ne izključuje možnosti, da taka oseba uveljavlja obstoj delovnega razmerja, če dejansko obstajajo elementi delovnega razmerja (glej naslednje vprašanje).

Kdaj se šteje, da se delo opravlja v okviru delovnega razmerja?

Elementi, po katerih se delovno razmerje loči od drugih, civilno-pravnih pogodbenih razmerij so naslednji: gre za razmerje med delavcem in delodajalcem, ki je prostovoljno, delavec se vključi v organiziran delovni proces delodajalca, delo opravlja za plačilo, osebno, nepretrgano in po navodilih ter pod nadzorom delodajalca. Bistveno je, da delavec opravlja delo v razmerju

podrejenosti do delodajalca, kot del delovnega procesa, ki ga organizira delodajalec, ki tudi nosi odgovornost za uspeh podjetja.

Če so v konkretnem pravnem razmerju ti elementi podani, gre za delovno razmerje, čeprav med strankama ni sklenjena pisna pogodba o zaposlitvi, ki je sicer pravilo. Če v primeru spora o obstoju delovnega razmerja delavec lahko dokaže elemente delovnega razmerja, se domneva, da delovno razmerje obstaja. Tudi v primeru, če sta pogodbeni stranki pogodbo, ki je podlaga njunega razmerja označili kot civilno-pravno pogodbo (na primer kot pogodbo o delu), ali če gre za razmerje med naročnikom in samostojnim podjetnikom, v njunem razmerju pa dejansko obstajajo elementi delovnega razmerja, gre za delovno razmerje.

Pri ugotavljanju obstoja delovnega razmerja so bistvene dejanske okoliščine, ki kažejo, kako se pogodbeno razmerje uresničuje v praksi, in ne poimenovanje razmerja s strani pogodbenih strank ali status pogodbenih strank.

Kdo so lahko stranke pogodbe o zaposlitvi na strani delavca in na strani delodajalca?

Stranki pogodbe o zaposlitvi sta delavec in delodajalec. Delavec je lahko samo fizična oseba, delodajalec pa je lahko fizična oseba ali pravna oseba, pa tudi drug subjekt. Delavec je vsaka fizična oseba, ki je v delovnem razmerju na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi. Delodajalec je pravna in fizična oseba ter drug subjekt, kot je državni organ (država), lokalna skupnost, podružnica tujega podjetja ter diplomatsko in konzularno predstavništvo, ki zaposluje delavca na podlagi pogodbe o zaposlitvi. Delodajalci – pravne osebe so gospodarske družbe, urejene z Zakonom o gospodarskih družbah (delniška družba, družba z omejeno odgovornostjo in druge), pa tudi druge pravne osebe, urejene s posebnimi zakoni – na primer zavodi, ustanove, društva, javni skladi, javne agencije. Kot izhaja iz Zakona o javnih uslužbencih, je v primeru zaposlitve v državnem organu delodajalec država, pri zaposlitvi v upravi lokalne skupnosti pa lokalna skupnost (na primer občina). Tuja podjetja lahko opravljajo pridobitno dejavnost v Republiki Sloveniji preko svojih podružnic. Podružnica, ki ni pravna

oseba, ampak je del podjetja tuje pravne osebe, je delodajalec v razmerju do delavcev, s katerimi v Republiki Sloveniji sklene pogodbo o zaposlitvi.

Kdo se šteje za manjšega delodajalca in zakaj je to pomembno?

Za manjšega delodajalca se šteje delodajalec, ki zaposluje deset ali manj delavcev. Uvrstitev delodajalca v kategorijo manjših delodajalcev je pomembna, saj zakon zanje predvideva nekaj posebnosti pri urejanju delovnih razmerij oziroma zanje določa manjše obveznosti v primerjavi z ostalimi delodajalci. Manjši delodajalec tako ni dolžan s splošnim aktom določiti pogojev za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu oziroma za vrsto dela, kar je za ostale delodajalce obvezno. Akt o sistemizaciji torej za manjšega delodajalca ni obvezen. S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti pa se lahko določi, da lahko manjši delodajalec z delavci sklepa pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ne da bi bil vezan na obstoj enega od v zakonu določenih primerov, ki so sicer pogoj za zakonito sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas.

Ali sme delodajalec drugače obravnavati delavko ali delavca zaradi kakšne osebne okoliščine, kot na primer zaradi spola, rase, starosti, zdravstvenega stanja, nosečnosti, ipd.? Kdaj gre za diskriminacijo?

Ne, delodajalec ne sme drugače, manj ugodno obravnavati oseb na podlagi njihovih osebnih okoliščin. Prepovedana je vsakršna diskriminacija zaradi katere koli osebne okoliščine in sicer tako pri samem zaposlovanju kot tudi ves čas trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi. Delodajalec mora zagotavljati enako obravnavo vsakomur ne glede na osebne okoliščine zlasti pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnostih z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi, prav tako pa tudi pri vseh drugih vidikih delovnega razmerja.

Zakon o delovnih razmerjih izrecno našteva nekatere osebne okoliščine (med njimi narodnost, raso ali etnično poreklo, nacionalno in socialno poreklo, spol, barvo kože, zdravstveno stanje, invalidnost, vero ali prepričanje, starost, spolno usmerjenost, družinsko stanje, članstvo v sindikatu, premoženjsko stanje) in k temu dodaja »ali drugo osebno okoliščino«, kar pomeni, da mora delodajalec kandidatu pri zaposlovanju ali delavcu v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi zagotavljati enako obravnavo ne glede na izrecno naštete osebne okoliščine ali katero koli drugo osebno okoliščino. Zakon o delovnih razmerjih še posebej določa, da se za diskriminacijo šteje manj ugodno obravnavanje delavcev, ki je povezano z nosečnostjo ali starševskim dopustom. Za diskriminacijo se šteje tudi spolno in drugo nadlegovanje na delovnem mestu.

Prepovedani sta tako neposredna kot posredna diskriminacija. Neposredna diskriminacija obstaja, če je oseba zaradi določene osebne okoliščine bila, je ali bi lahko bila v enakih ali podobnih situacijah obravnavana manj ugodno kot druga oseba. Posredna diskriminacija zaradi osebne okoliščine obstaja, kadar je oseba z določeno osebno okoliščino bila, je ali bi lahko bila zaradi navidezno nevtralnega predpisa, merila ali prakse v enakih ali podobnih situacijah in pogojih v manj ugodnem položaju kot druge osebe, razen če ta predpis, merilo ali prakso objektivno upravičuje zakoniti cilj in če so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna in potrebna. Neposredna ali posredna diskriminacija so tudi navodila za diskriminiranje oseb na podlagi katere koli osebne okoliščine.

Vendar pa različno obravnavanje, temelječe na kateri od osebnih okoliščin, ne pomeni diskriminacije, če zaradi narave dela oziroma okoliščin, v katerih se delo opravlja, določena osebna okoliščina predstavlja bistven in odločilen pogoj za delo in je takšna zahteva sorazmerna ter upravičena z zakonitim ciljem. Navedeno je treba razlagati restriktivno, ozko, kar pomeni, da naj bi bilo različno obravnavanje dopustno le izjemoma, če so izpolnjeni vsi predpisani, zgoraj navedeni pogoji za to.

Kdaj gre za spolno ali drugo nadlegovanje na delovnem mestu?

Spolno nadlegovanje je kakršna koli oblika neželenega verbalnega, neverbalnega ali fizičnega ravnanja ali vedenja spolne narave z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe, zlasti kadar gre za ustvarjanje zastraševalnega, sovražnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega okolja. Nadlegovanje je vsako neželjeno vedenje, povezano s katero koli osebno okoliščino, z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje.

Zakon o delovnih razmerjih prepoveduje spolno in drugo nadlegovanje. Določa tudi, da se spolno in drugo nadlegovanje šteje za diskriminacijo in da odklonitev ravnanj, ki bi pomenili spolno ali drugo nadlegovanje na delovnem mestu, ne sme biti razlog za diskriminacijo kandidata oziroma delavca, ki odkloni takšno ravnanje, pri zaposlovanju in delu.

Kdaj gre za trpinčenje na delovnem mestu?

Trpinčenje na delovnem mestu je vsako ponavljajoče se ali sistematično, graje vredno ali očitno negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom.

Zakon o delovnih razmerjih prepoveduje trpinčenje na delovnem mestu. Določa tudi, da delavec, ki je žrtev trpinčenja, ne sme biti izpostavljen neugodnim posledicam zaradi ukrepanja, ki ima za cilj uveljavitev prepovedi trpinčenja na delovnem mestu.

Kako lahko delavec ali kandidat za zaposlitev uveljavlja svoje pravice, če ga delodajalec neenako obravnava zaradi kakšne njegove osebne okoliščine oziroma če oseba meni, da je delodajalec ravnal v nasprotju s prepovedjo diskriminacije, vključno s prepovedjo spolnega ali drugega nadlegovanja? Kaj pa v primeru kršitve prepovedi trpinčenja na delovnem mestu?

Kandidat pri zaposlovanju oziroma delavec v času trajanja delovnega razmerja ali v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi, ki meni, da je bil diskriminiran, ima pravico do sodnega varstva, ki jo uveljavlja s tožbo pred pristojnim delovnim

sodiščem. Enako velja tudi v primeru kršitve prepovedi trpinčenja na delovnem mestu. Zakon o delovnih razmerjih določa, da lahko neizbrani kandidat, ki meni, da je bila pri izbiri kršena zakonska prepoved diskriminacije, v roku 30 dni po prejemu obvestila delodajalca zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem. Če delavec meni, da delodajalec ne izpolnjuje obveznosti iz delovnega razmerja ali krši katero od njegovih pravic iz delovnega razmerja, pa ima v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih pravico pisno zahtevati, da delodajalec kršitev odpravi oziroma da svoje obveznosti izpolni; če delodajalec v nadaljnjem roku osmih delovnih dni po vročeni pisni zahtevi delavca ne izpolni svoje obveznosti iz delovnega razmerja oziroma ne odpravi kršitve, pa lahko delavec v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitev s strani delodajalca, zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem. Ne glede na ta rok lahko delavec denarne terjatve iz delovnega razmerja uveljavlja neposredno pred pristojnim delovnim sodiščem. Delovno sodstvo ureja Zakon o delovnih in socialnih sodiščih. Oseba, ki meni, da glede na svoj finančni položaj in glede na finančni položaj svoje družine ne bi zmogla stroškov sodnega postopka oziroma stroškov nudenja pravne pomoči brez škode za svoje socialno stanje in socialno stanje svoje družine, pa pod predpisanimi pogoji lahko uveljavlja tudi pravico do brezplačne pravne pomoči v skladu z Zakonom o brezplačni pravni pomoči.

Delavec ima v primeru, če mu delodajalec ni zagotavljal enake obravnave v skladu s prepovedjo diskriminacije ali če mu delodajalec ni zagotovil varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu, tudi možnost, da izredno odpove pogodbo o zaposlitvi in tako izstopi iz nevdržnega delovnega razmerja, pri čemer so njegove pravice primerljive, kot če bi ga delodajalec odpustil iz poslovnega razloga: delavec ima pravico do odpravnine, upravičen je do odškodnine zaradi izgubljenega plačila za čas odpovednega roka, prav tako pa lahko pod predpisanimi pogoji pridobi pravico do denarnega nadomestila za brezposelnost.

V primeru kršitve prepovedi diskriminacije ali trpinčenja na delovnem mestu lahko delavec oziroma kandidat za zaposlitev, ki je bil žrtev diskriminacije ali trpinčenja, zahteva odškodnino.

Kakšna odškodnina mi pripada, če sem bil žrtev diskriminacije ali trpinčenja na delovnem mestu?

Odškodnina se določi v skladu s splošnimi pravili civilnega prava. Vendar pa Zakon o delovnih razmerjih tudi določa, da se kot nepremoženjska škoda, ki je nastala kandidatu ali delavcu, štejejo tudi pretrpljene duševne bolečine zaradi neenake obravnave delavca oziroma diskriminatornega ravnanja delodajalca oziroma zaradi nezagotavljanja varstva pred spolnim ali drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu, ki ga je utrpel kandidat ali delavec, pri čemer se mora pri odmeri višine denarne odškodnine za nepremoženjsko škodo upoštevati, da je ta učinkovita in sorazmerna s škodo, ki jo je utrpel kandidat oziroma delavec in da odvrča delodajalca od ponovnih kršitev.

Kaj mora kandidat oziroma delavec dokazati v primeru diskriminacije?

V navedenih sporih velja obrnjeno dokazno breme, kar pomeni, da če kandidat oziroma delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je bila kršena prepoved diskriminacije, je delodajalec tisti, ki mora dokazati, da v obravnavanem primeru ni kršil načela enakega obravnavanja oziroma prepovedi diskriminacije.

Posebej pomembno je tudi pravilo, ki prepoveduje, da bi delodajalec izvajal kakršne koli povračilne ukrepe v tem primeru. To pomeni, da diskriminirane osebe in osebe, ki pomagajo žrtvi diskriminacije, ne smejo biti izpostavljene neugodnim posledicam zaradi ukrepanja, ki ima za cilj uveljavitev prepovedi diskriminacije.

Ali se lahko delavec oziroma kandidat, ki meni, da je bil diskriminiran, obrne še na kak drug organ poleg delovnega sodišča?

V primeru diskriminacije se oseba lahko obrne tudi na Inšpektorat RS za delo, ki med drugim opravlja nadzor nad izvrševanjem predpisov s področja delovnih razmerjih. Če inšpektor za delo na podlagi prijave oziroma inšpekcijskega pregleda ugotovi kršitev prepovedi diskriminacije, lahko delodajalcu izreče ustrezen ukrep oziroma sankcijo za prekršek.

Če delodajalec iskalca zaposlitve ali delavca postavlja v neenakopraven položaj, če krši prepoved spolnega ali drugega nadlegovanja ali trpinčenja na delovnem mestu, se kaznuje z globo od 3.000 do 20.000 EUR (pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost); če gre za manjšega delodajalca (ki zaposluje deset delavcev ali manj), globa znaša od 1.500 do 8.000 EUR, za delodajalca posameznika pa od 450 do 1.200 EUR; odgovorna oseba se kaznuje z globo od 450 do 2.000 EUR.

V okviru Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti deluje Služba za enake možnosti in evropsko koordinacijo, poleg tega pa na tem področju deluje tudi Zagovornik načela enakosti, ki obravnava pobude oziroma pritožbe s primeri domnevnih kršitev prepovedi diskriminacije, poleg tega pa nudi nasvete, podporo, pomoč in informacije, in na katerega se lahko obrnejo osebe, ki menijo, da so bile žrtve diskriminacije. Pobudo se lahko poda tudi Varuhu oziroma Varuhinji človekovih pravic v okviru njenih pristojnosti. Pravno pomoč in podporo nudijo tudi sindikati za svoje člane in različne nevladne organizacije.

II. SKLENITEV POGODBE O ZAPOSLOTVI

SPLOŠNO

Kdaj se začnejo uresničevati pravice iz delovnega razmerja in vključitev v socialna zavarovanja? Kaj če na dan nastopa dela zbolim?

Kaj če v pogodbi o zaposlitvi trajanje pogodbe ni določeno?

Ali se tudi glede pogodbe o zaposlitvi uporabljajo pravila OZ? Kdaj lahko delo opravljam na podlagi pogodb civilnega prava?

V katerih primerih lahko uveljavljam ničnost in izpodbojnost pogodbe o zaposlitvi?

OBLIKA

Ali je za veljavno sklenitev pogodbe o zaposlitvi predpisana kakšna posebna oblika?

Kakšne pravice imam, če začnem opravljati delo, pa mi ni vročena pisna pogodba o zaposlitvi? Ali to pomeni, da nimam pravic iz delovnega razmerja in da delovno razmerje ni sklenjeno?

STRANKE POGODBE

Kdo nastopa v imenu delodajalca kot stranka pogodbe o zaposlitvi? Kdo sklepa na strani delodajalca pogodbo o zaposlitvi s poslovodno osebo?

Kolikšna starost je predpisana kot pogoj za sklenitev pogodbe o zaposlitvi?

Katere pogoje mora še izpolnjevati oseba, da lahko sklene pogodbo o zaposlitvi?

Ali se lahko sklene pogodba o zaposlitvi s kandidatom, ki ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela?

Katere posebne pogoje mora izpolnjevati tujec, da lahko sklene pogodbo o zaposlitvi?

PRAVICE IN OBVEZNOSTI STRANK PRI SKLEPANJU POGODBE

Ali se mora vsako prosto delovno mesto oziroma vrsta dela javno objaviti?

Ali je po zakonu obvezna javna objava na zavodu za zaposlovanje?

V katerih primerih ni potrebna javna objava prostega dela?

Kdaj se lahko sklene delovno razmerje z vodilnim delavcem brez javne objave?

Kaj mora vsebovati javna objava prostega dela in kako se opravi?

Ali se sme v javni objavi prostega dela navesti, da je pogoj na primer moški spol?

Ali se lahko v javni objavi navede, da imajo prednost mladi, brez družinskih obveznosti, da imajo prednost poročeni oziroma osebe s kakšnimi drugimi osebnimi okoliščinami?

Kakšne podatke in dokazila lahko delodajalec zahteva od kandidatov pri zaposlovanju na prosto delovno mesto oziroma vrsto dela? Kakšne preizkuse znanja lahko zahteva od kandidata?

Kaj lahko storim, če delodajalec od mene zahteva podatke o družinskem stanju, nosečnosti in načrtovanju družine oziroma druge osebne podatke?

Kdo je dolžan nositi stroške predhodnega zdravstvenega pregleda pred zaposlitvijo?

Ali Zakon o delovnih razmerjih predpisuje kakšen poseben postopek za sklenitev pogodbe o zaposlitvi?

Kakšne pravice imam, če med prijavljenimi kandidati nisem bil izbran za zaposlitev na prosto delovno mesto oziroma vrsto dela?

SPLOŠNO

Kdaj se začnejo uresničevati pravice iz delovnega razmerja in vključitev v socialna zavarovanja? Kaj če na dan nastopa dela zbolim?

Pravice in obveznosti, ki izhajajo iz opravljanja dela v delovnem razmerju, pa tudi vključitev v socialno zavarovanje na podlagi delovnega razmerja, se začnejo uresničevati z dnem nastopa dela, dogovorjenim v pogodbi o zaposlitvi. Delodajalec je dolžan delavca prijaviti v obvezno pokojninsko, invalidsko, zdravstveno in zavarovanje za primer brezposelnosti v skladu s posebnimi predpisi (z dnem nastopa dela po pogodbi o zaposlitvi, vendar najkasneje pred začetkom opravljanja dela; 45. člen ZMEPIZ-1) in mu v 15 dneh od datuma

nastopa dela izročiti fotokopijo prijave. Če datum nastopa dela v pogodbi o zaposlitvi ni določen, se kot datum nastopa dela šteje datum sklenitve pogodbe o zaposlitvi. V primeru, če delavec na dan nastopa dela zboli, pa tudi v drugih primerih, ko iz opravičenih razlogov ne nastopi dela, se pravice in obveznosti iz delovnega razmerja, pa tudi vključitev v socialna zavarovanja na podlagi delovnega razmerja kljub temu začnejo uresničevati z datumom nastopa dela, določenim v pogodbi o zaposlitvi. Kot opravičeni razlogi, zaradi katerih delavec ne nastopi dela se štejejo primeri, ko je tudi sicer delavec upravičeno odsoten z dela, in so določeni v zakonu in kolektivnih pogodbah (na primer zdravstveni razlogi, kot so bolezen, poškodba; različne osebne okoliščine, kot je na primer smrt v družini; izobraževanje, in drugi). Pogodbeni stranki pa lahko dodatne opravičene razloge, zaradi katerih delavec ne nastopi dela določita s pogodbo o zaposlitvi.

Kaj če v pogodbi o zaposlitvi trajanje pogodbe ni določeno?

Pogodba o zaposlitvi se praviloma sklepa za nedoločen čas, le izjemoma, ob obstoju katerega od primerov, določenih v zakonu ali kolektivni pogodbi dejavnosti se lahko sklene pogodba o zaposlitvi za določen čas. Čas trajanja pogodbe o zaposlitvi, torej ali gre za pogodbo o zaposlitvi za nedoločen ali za določen čas, mora biti v pogodbi o zaposlitvi določen. Za primer, da v pogodbi o zaposlitvi čas trajanja ni pisno določen, pa tudi za primer, da pogodba o zaposlitvi za določen čas ni sklenjena v pisni obliki ob nastopu dela, določa zakon domnevo, da je pogodba o zaposlitvi sklenjena za nedoločen čas. Če je torej med delavcem in delodajalcem ustno sklenjena pogodba o zaposlitvi ali če je pogodba sicer sklenjena v pisni obliki, a ne vsebuje določbe o času trajanja, se šteje, da je delavec v delovnem razmerju za nedoločen čas.

Ali se tudi glede pogodbe o zaposlitvi uporabljajo pravila OZ? Kdaj lahko delo opravljam na podlagi pogodb civilnega prava?

Pogodba o zaposlitvi je pogodba delovnega prava in pogodbeni stranki sta pri njenem sklepanju, prenehanju ter v času trajanja delovnega razmerja dolžni

upoštevati določbe Zakona o delovnih razmerjih in drugih zakonov, ratificiranih in objavljenih mednarodnih pogodb, drugih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca. Ker pa delovna zakonodaja vseh vprašanj v zvezi s pogodbo o zaposlitvi, predvsem v zvezi z njenim sklepanjem, veljavnostjo in prenehanjem ne ureja, se glede teh vprašanj uporabljajo splošna pravila civilnega prava. Splošna pravila civilnega prava, se pravi pravila, ki izhajajo iz določb splošnega dela Obligacijskega zakonika se glede navedenih vprašanj pogodbe o zaposlitvi uporabljajo samo v primeru, da jih delovna zakonodaja ne ureja. Poleg tega mora biti uporaba splošnih pravil civilnega prava smiselna, kar pomeni, da je treba ob uporabi posameznega pravila civilnega prava v zvezi s pogodbo o zaposlitvi upoštevati posebnosti oziroma bistvene značilnosti te pogodbe, ki jo ločijo od pogodb civilnega prava (predvsem podrejenost delavca delodajalcu).

Za pravna razmerja, sklenjena na podlagi pogodb civilnega prava, katerih predmet je opravljanje dela za drugega (na primer pogodbe o delu, mandatne pogodbe) se poleg ureditve v pogodbi uporabljajo pravila iz Obligacijskega zakonika. Opravljanje dela na podlagi pogodb civilnega prava je dopustno samo v primeru, da v razmerju med pogodbenima strankama ne obstajajo elementi delovnega razmerja. Če pa v razmerju med pogodbenima strankama obstajajo elementi delovnega razmerja (predvsem dejstvo, da oseba opravlja delo za drugega tako, da se vključi v njegov delovni proces in delo opravlja v razmerju podrejenosti, odvisnosti od delodajalca), se delo ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava, razen v primerih, določenih v zakonu. Na obstoj delovnega razmerja posebej kaže dejstvo, da gre za delo, za opravljanje katerega je delodajalec v aktu o sistemizaciji določil pogoje, ki jih mora delavec izpolnjevati (bodisi na določenem delovnem mestu ali pri določeni vrsti dela), prednost sklepanja pogodbe o zaposlitvi pa velja tudi v primeru, ko gre za opravljanje takšnih del, za katera se lahko sklene pogodba o zaposlitvi za določen čas. Če so v razmerju med strankama dejansko podani elementi delovnega razmerja, se bo razmerje štelo za delovno razmerje, ne glede na to, da sta pogodbeni stranki svojo pogodbo poimenovali kot civilno-pravno pogodbo,

pravice in obveznosti pogodbenih strank pa se bodo, ne glede na morebitno drugačno ureditev v pogodbi, presojale po delovnem pravu.

V katerih primerih lahko uveljavljam ničnost in izpodbojnost pogodbe o zaposlitvi?

Upošteva je določbe Obligacijskega zakonika je vsaka pogodba, in s tem tudi pogodba o zaposlitvi nična, če nasprotuje ustavi, prisilnim predpisom ali moralnim načelom (če namen kršenega pravila ne odkazuje na drugačno sankcijo ali če v posameznem primeru zakon ne določa kaj drugega); pa tudi v primeru, če je predmet obveznosti nemogoč, nedopusten, nedoločen ali nedoločljiv; če ni podlage ali je ta nedopustna. Zakon o delovnih razmerjih poleg tega izrecno določa ničnost pogodbe, sklenjene z osebo, ki še ni dopolnila 15 let ali s tujcem, ki ne izpolnjuje pogojev po Zakonu o zaposlovanju in delu tujcev. Glede na to, da nična pogodba ne izpolnjuje pomembnih predpostavk za veljavnost pogodbe, se pri uveljavljanju ničnosti varuje tudi javni interes. Na ničnost pogodbe o zaposlitvi pazi sodišče po uradni dolžnosti, nanjo pa se lahko sklicuje vsaka zainteresirana oseba. Ničnost se uveljavlja pred pristojnim delovnim sodiščem pri čemer pravica uveljavljati ničnosti ne preneha.

Pri izpodbojnosti gre za napake pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi, ki se tičejo predvsem ene od pogodbenih strank, zato je njen namen predvsem varovati interese pogodbenih strank. Pogodba o zaposlitvi je izpodbojna, če jo je sklenila stranka, ki je omejeno poslovno sposobna, če so bile pri njeni sklenitvi napake glede volje strank (grožnja, zmeta, prevara) in v drugih primerih, določenih v Obligacijskem zakoniku. Pogodbo o zaposlitvi lahko izpodbija le pogodbeni stranka, v čigar interesu je izpodbojnost določena (na primer stranka, ki je bila v zmoti), in sicer pred pristojnim delovnim sodiščem. Pravica zahtevati razveljavitev izpodbojne pogodbe preneha po poteku 30 dni od dneva, ko je upravičenec zvedel za razlog izpodbojnosti oziroma od prenehanja sile, v vsakem primeru pa po preteku enega leta od dneva sklenitve pogodbe.

OBLIKA

Ali je za veljavno sklenitev pogodbe o zaposlitvi predpisana kakšna posebna oblika?

Zakon o delovnih razmerjih določa, da mora biti pogodba o zaposlitvi sklenjena v pisni obliki. Delodajalec mora delavcu izročiti pisen predlog pogodbe o zaposlitvi praviloma tri dni pred predvideno sklenitvijo, pisno pogodbo o zaposlitvi pa ob njeni sklenitvi. Vendar pa pisna oblika ni predpisana kot pogoj za veljavnost pogodbe o zaposlitvi. Pogodba o zaposlitvi je veljavno sklenjena tudi v primeru, če je le ustno dogovorjena in ni bila podpisana pisna pogodba, vendar pa je delodajalec dolžan zagotoviti pisno obliko pogodbe. Namen pisne oblike pogodbe o zaposlitvi je namreč varstvo delavca, da se mu s tem zagotovi nek pisni dokument, v katerem so zapisani vsi najpomembnejši podatki o delovnem razmerju, njegove pravice in obveznosti, kar preprečuje negotovost in nejasnost glede pravnega položaja delavca, preprečuje morebitne spore ter olajšuje dokazovanje v primeru spora.

Za določena pogodbeno določila je pisna oblika predpisana kot pogoj za veljavnost. To velja npr. za konkurenčno klavzulo, za katero zakon določa, da mora biti dogovorjena v pisni obliki in da se v primeru, če ni izražena v pisni obliki, šteje, da ni dogovorjena. Posebno pravilo glede pisne oblike velja npr. tudi za pogodbo o zaposlitvi za določen čas: če s pogodbo o zaposlitvi čas trajanja ni pisno določen oziroma če pogodba o zaposlitvi za določen čas ni sklenjena v pisni obliki ob nastopu dela, se domneva, da je pogodba o zaposlitvi sklenjena za nedoločen čas.

Kakšne pravice imam, če začnem opravljati delo, pa mi ni vročena pisna pogodba o zaposlitvi? Ali to pomeni, da nimam pravic iz delovnega razmerja in da delovno razmerje ni sklenjeno?

Zakon o delovnih razmerjih določa, da se pogodba o zaposlitvi sklene v pisni obliki, vendar pisna oblika ni določena kot pogoj za veljavnost pogodbe. Zakon jasno določa, da če stranki nista sklenili pogodbe o zaposlitvi v pisni obliki, to ne vpliva na obstoj in veljavnost pogodbe o zaposlitvi. Delavec pa ima v tem primeru tudi vse pravice iz delovnega razmerja. Obstoj in vsebino sklenjene pogodbe je mogoče dokazovati z vsemi ustreznimi razpoložljivimi metodami dokazovanja in ne zgolj s pisno redakcijo sklenjene pogodbe o zaposlitvi.

Delavec, ki mu ob sklenitvi ni izročena pisna pogodba o zaposlitvi, pa lahko kadar koli v času trajanja delovnega razmerja zahteva njeno izročitev od delodajalca in sodno varstvo.

Pomembno je opozoriti, da v primeru, če je delavec že začel opravljati svoje delo, pa ni dobil vročene pisne pogodbe o zaposlitvi, potem so podani pogoji za to, da se domneva, da je sklenil pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. Zakon o delovnih razmerjih namreč določa, da v primeru, če s pogodbo o zaposlitvi čas trajanja ni pisno določen oziroma če pogodba o zaposlitvi za določen čas ni sklenjena v pisni obliki ob nastopu dela, se domneva, da je pogodba o zaposlitvi sklenjena za nedoločen čas.

STRANKE POGODBE

Kdo nastopa v imenu delodajalca kot stranka pogodbe o zaposlitvi? Kdo sklepa na strani delodajalca pogodbo o zaposlitvi s poslovodno osebo?

Delodajalec, ki je fizična oseba, lahko sam nastopa kot stranka pogodbe o zaposlitvi. Če je delodajalec pravna oseba, podružnica tuje družbe ali druge organizacije, nastopa v imenu delodajalca njegov zastopnik ali s strani zastopnika pisno pooblaščen oseba. Kdo je v posamezni pravni osebi zastopnik, je odvisno od ureditve v zakonu, ki ureja status pravne osebe (za gospodarske družbe je to Zakon o gospodarskih družbah, za zavode Zakon o zavodih, za društva Zakon o društvih,...) in v aktu o ustanovitvi. Kdo so pooblaščenca delodajalca, pa je odvisno od odločitve zastopnika, ki je pristojen za podpis pooblastila, oziroma od interne ureditve pri delodajalcu, saj ZDR-1 za

zasebni sektor pri tem ne določa nobenih omejitev. Pooblaščenci za nastopanje v imenu delodajalca so lahko osebe, ki so zaposlene pri delodajalcu, pa tudi tretje osebe. Za javni sektor je treba poleg ureditve v ZDR-1 upoštevati tudi Zakon o javnih uslužbencih. V državnem organu in upravi lokalne skupnosti nastopa v imenu delodajalca njegov predstojnik, ki lahko za izvrševanje pravic in dolžnosti delodajalca pooblasti uradnika z določeno izobrazbo in delovnimi izkušnjami (vodja kadrovskega poslovanja), v primerih, določenih z zakonom pa tudi drugo osebo. V osebah javnega prava (kot so javne agencije, javni zavodi, javni skladi in druge) nastopa v imenu delodajalca poslovodni organ (opredeljen v zakonu, ki ureja status osebe javnega prava), ki lahko za izvrševanje posameznih pravic in dolžnosti delodajalca pisno pooblasti javnega uslužbenca z določeno izobrazbo in delovnimi izkušnjami.

Izjema od splošne ureditve velja le v primeru sklepanja pogodbe o zaposlitvi s poslovodno osebo, saj poslovodna oseba, ki je praviloma tudi zastopnik delodajalca ne more sklepati pogodbe tako na strani delavca kot na strani delodajalca. V tem primeru sklene pogodbo o zaposlitvi v imenu delodajalca organ, ki je po zakonu oziroma po aktih družbe (kot so akt o ustanovitvi, družbena pogodba, statut) pristojen za zastopanje delodajalca proti poslovodnim osebam. Gre za organ, ki imenuje poslovodno osebo in tudi sicer zastopa družbo v razmerju do poslovodne osebe (na primer v delniški družbi z enotirnim sistemom upravljanja je to nadzorni svet). Če v pravni osebi (delodajalcu) takšnega organa ni (ker se na primer pogodba o zaposlitvi s poslovodno osebo sklepa v času ustanavljanja pravne osebe), nastopa v imenu pravne osebe (delodajalca) lastnik.

Kolikšna starost je predpisana kot pogoj za sklenitev pogodbe o zaposlitvi?

Pogodbo o zaposlitvi lahko sklenejo samo osebe, ki so dopolnile starost 15 let. V primeru, da bi pogodbo o zaposlitvi sklenila oseba, ki še ni dopolnila 15 let, je takšna pogodba nična.

Katere pogoje mora še izpolnjevati oseba, da lahko sklene pogodbo o zaposlitvi?

Poleg splošnih pogojev za sklenitev pogodbe o zaposlitvi (starosti 15 let in splošne zdravstvene zmožnosti, ki jo urejajo predpisi iz področja varnosti in zdravja pri delu), mora delavec za to, da lahko sklene pogodbo o zaposlitvi za opravljanje določenega dela, izpolnjevati še pogoje, ki so za opravljanje tega dela predpisani z zakonom, drugimi predpisi na podlagi zakona oziroma določeni s kolektivno pogodbo ali splošnim aktom delodajalca. Delodajalec (razen če gre za manjšega delodajalca) je dolžan pogoje za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu oziroma za vrsto dela določiti s splošnim aktom - aktom o sistemizaciji. Vse pogoje, ki jih mora delavec izpolnjevati za opravljanje določenega dela, za katerega se sklepa pogodba o zaposlitvi, mora delodajalec, ki želi zaposliti novega delavca, objaviti v objavi prostega delovnega mesta oziroma vrste dela.

Ali se lahko sklene pogodba o zaposlitvi s kandidatom, ki ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela?

Delodajalec med prijavljenimi kandidati za določeno delovno mesto ali vrsto dela ne sme izbrati kandidata, ki ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela. Le v izjemnem primeru, če noben od prijavljenih kandidatov ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela, zaposlitev pa je nujna zaradi nemotenega opravljanja dela, lahko delodajalec z enim od kandidatov (ki pa mora izpolnjevati z zakonom ali izvršilnim predpisom določene pogoje) sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas do enega leta. Bistveno je torej, da so taksativno izpolnjeni trije pogoji in sicer: (1) da noben od prijavljenih kandidatov ne izpolnjuje pogojev, (2) da izbrani kandidat sicer izpolnjuje tiste pogoje, ki so predpisani z zakonom ali izvršilnim predpisom (na primer starost 15 let; predpisana izobrazba za zdravnika ali sodnika po zakonu o zdravniški oz. sodniški službi, idr.) in (3) da je taka zaposlitev potrebna zaradi nemotenega opravljanja dela.

Katere posebne pogoje mora izpolnjevati tujec, da lahko sklene pogodbo o zaposlitvi?

Tujec ali oseba brez državljanstva mora za sklenitev pogodbe o zaposlitvi izpolnjevati vse pogoje, ki jih v tej zvezi določa Zakon o delovnih razmerjih, poleg tega pa mora izpolnjevati še dodatne pogoje iz Zakona o zaposlovanju in delu tujcev. Tujec, za katerega velja ta zakon (izvzete so le nekatere kategorije tujcev, ki so v zakonu izrecno navedene) namreč lahko sklene pogodbo o zaposlitvi v Republiki Sloveniji le pod pogojem, da ima delovno dovoljenje. Delovno dovoljenje se praviloma izdaja na vlogo delodajalca kot dovoljenje za zaposlitev oziroma dovoljenje za delo in omogoča tujcu le delo oziroma zaposlitev pri tem delodajalcu. V določenih primerih pa lahko za delovno dovoljenje zaprosi tudi tujec sam in pridobi osebno delovno dovoljenje, ki mu v času trajanja omogoča prosto izbiro zaposlitve oziroma dela ter delodajalca. Delovna dovoljenja izdaja zavod za zaposlovanje. Če tujec sklene pogodbo o zaposlitvi, ne da bi izpolnil pogoje po Zakonu o zaposlovanju in delu tujcev, je pogodba o zaposlitvi nična.

Navedeno pa ne velja za državljane držav članic Evropske unije, Evropskega gospodarskega prostora in Švicarske konfederacije ter za njihove družinske člane. Te osebe imajo prost dostop na slovenski trg dela, kar pomeni, da se lahko v Republiki Sloveniji zaposlijo in opravljajo delo brez predhodne pridobitve delovnega dovoljenja. Izjema velja za državljane Republike Hrvaške, ki se kljub vstopu v EU v prehodnem obdobju do 30. junija 2015 v Republiki Sloveniji še naprej zaposlujejo in delajo pod pogoji, kot veljajo za državljane tretjih držav.

PRAVICE IN OBVEZNOSTI STRANK PRI SKLEPANJU POGODBE

Ali se mora vsako prosto delovno mesto oziroma vrsta dela javno objaviti?

Delodajalec, ki zaposluje nove delavce, mora vsako prosto delovno mesto oziroma vrsto dela javno objaviti, razen v izjemnih primerih, ki jih posebej določa zakon. Z javno objavo se uresničuje ustavna pravica do svobode dela, da je vsako delo pod enakimi pogoji dosegljivo vsem. Poleg javne objave zakon določa tudi obveznost tako imenovane interne objave in sicer v primeru, če delodajalec

zaposluje delavce za določen čas ali s krajšim delovnim časom oz. pri katerem delajo delavci preko agencije za zagotavljanje dela, ima pa prosto delovno mesto oz. vrsto dela za nedoločen čas oz. s polnim delovnim časom. V takem primeru mora delodajalec poleg javne objave prostega delovnega mesta oz. vrste dela o tem interno pravočasno seznaniti tudi delavce na pri delodajalcu običajen način – na primer na oglasnem mestu, po e-pošti, v internem glasilu, ipd. Delodajalec se kaznuje z globo, če ne objavi prostega delovnega mesta oz. vrste dela v skladu z zakonom.

Ali je po zakonu obvezna javna objava na zavodu za zaposlovanje?

Da, vendar je obvezna samo za delodajalce iz javnega sektorja in gospodarske družbe v večinski lasti države. Za delodajalce zasebnega sektorja te obveznosti zakon po novem ne določa več, lahko pa javno objavo pri zavodu izvedejo, če tako želijo. Za javno objavo se po zakonu namreč šteje tudi objava, ki jo izvede zavod za zaposlovanje, lahko pa delodajalec opravi javno objavo tudi v sredstvih javnega obveščanja, na spletnih straneh ali v svojih javno dostopnih poslovnih prostorih. Vendar zavod za zaposlovanje ni dolžan izvesti javne objave, če ta ni v skladu s predpisi ali v zvezi s katero obstajajo okoliščine, ki kažejo na to, da ni namenjena zaposlitvi na prosta delovna mesta pri tem delodajalcu.

V katerih primerih ni potrebna javna objava prostega dela?

Le izjemoma javna objava ni obvezna in sicer zgolj v primerih, ki jih posebej določa zakon. Največkrat bodo to primeri, ko se bo sklepala pogodba med strankama, med katerima je že predhodno obstajalo pravno razmerje – na primer: zaposlitev štipendista, zaposlitev za nedoločen čas osebe, ki je predhodno opravljala pripravništvo za določen čas, zaposlitev delavca, ki je bil predhodno zaposlen za določen čas (razen če je bila pogodba za določen čas sklenjene zato, ker noben kandidat ni izpolnjeval pogojev razpisa, ali če je šlo za nadomeščanje odsotnega delavca), sklenitev nove, spremenjene pogodbe med istima strankama zaradi spremenjenih okoliščin, prezaposlitev invalida, zaposlitev s polnim delovnim časom delavca, ki je bil predhodno zaposlen s

krajšim delovnim časom. Javna objava ni obvezna tudi v primerih, ko gre za krajše začasne zaposlitve – na primer, zaposlitev, ki po svoji naravi traja največ tri mesece, zaposlitev zaradi nadomeščanja začasno odsotnega delavca. Javna objava tudi ni obvezna v primerih, ko gre za poseben status zaposlenega – na primer zaposlitev družbenika v svoji družbi, zaposlitev družinskih članov delodajalca, ki je fizična oseba, zaposlitev poslovnih oseb, prokurista in voljenih in imenovanih oseb z mandati ter pod določenimi pogoji tudi zaposlitev vodilnih delavcev.

Kdaj se lahko sklene delovno razmerje z vodilnim delavcem brez javne objave?

Samo izjemoma se lahko z vodilnim delavcem sklene pogodbo o zaposlitvi brez predhodne javne objave, če gre za osebo, ki je pri delodajalcu že zaposlena na drugih delih za nedoločen čas. V vseh ostalih primerih je obvezna predhodna javna objava, tako kot to velja za ostale delavce, vključno z zakonskimi izjemami (glejte predhodni odgovor).

Kaj mora vsebovati javna objava prostega dela in kako se opravi?

Javna objava prostega dela mora vsebovati pogoje za opravljanje dela in rok za prijavo, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni. Delodajalec lahko javno objavo opravi pri zavodu za zaposlovanje (kdaj je to obvezno in kdaj ni, glejte zgornji odgovor), lahko pa tudi v sredstvih javnega obveščanja, na spletnih straneh ali v svojih javno dostopnih poslovnih prostorih, rok za prijavo kandidatov pa v tem primeru začne teči naslednji dan po zadnji objavi. Glede štetja rokov se uporabljajo pravila ZPP.

Ali se sme v javni objavi prostega dela navesti, da je pogoj na primer moški spol? Ali se lahko v javni objavi navede, da imajo prednost mladi, brez družinskih obveznosti, da imajo prednost poročeni oziroma osebe s kakšnimi drugimi osebnimi okoliščinami?

Pri zaposlovanju (enako kot v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi) je prepovedana vsakršna diskriminacija zaradi katere koli osebne okoliščine. Delodajalec mora iskalcu zaposlitve (kandidatu) zagotavljati enako obravnavo ne glede na narodnost, raso ali etnično poreklo, nacionalno in socialno poreklo, spol, barvo kože, zdravstveno stanje, invalidnost, vero ali prepričanje, starost, spolno usmerjenost, družinsko stanje, članstvo v sindikatu, premoženjsko stanje ali drugo osebno okoliščino. Prepovedani sta tako neposredna kot posredna diskriminacija, diskriminacija pa so tudi navodila za diskriminiranje oseb na podlagi katere koli osebne okoliščine. To pomeni, da pri objavi prostega dela delodajalec ne sme dajati prednosti določenim osebam na podlagi njihovih osebnih okoliščin in s tem manj ugodno obravnavati osebe z določenimi osebnimi okoliščinami (npr. dajanje prednosti pri zaposlovanju moškim, ženskam, osebam brez otrok, mladim, ipd.), če bi to pomenilo nedopustno različno obravnavanje in s tem diskriminacijo. Delodajalec bo lahko upravičil različno obravnavanje pri zaposlovanju, temelječe na kateri od osebnih okoliščin, če bo izkazal, da zaradi narave dela oziroma okoliščin, v katerih se delo opravlja, določena osebna okoliščina predstavlja bistven in odločilen pogoj za delo in je takšna zahteva sorazmerna ter upravičena z zakonitim ciljem.

Zakon o delovnih razmerjih pri objavi prostega dela še posebej poudarja obveznost enake obravnave glede na spol. Tako zakon določa, da delodajalec ne sme prostega dela objaviti samo za moške ali samo za ženske in da objava prostega dela tudi ne sme nakazovati, da daje delodajalec pri zaposlitvi prednost določenemu spolu, razen če določen spol predstavlja bistven in odločilen pogoj za delo in je taka zahteva sorazmerna ter upravičena z zakonitim ciljem.

Neizbrani kandidat, ki meni, da je bila pri izbiri kršena zakonska prepoved diskriminacije, lahko v roku 30 dni po prejemu obvestila delodajalca zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem. Ker zakon določa obrnjeno dokazno breme, je v primeru, če kandidat navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je bila kršena prepoved diskriminacije pri zaposlovanju, delodajalec

tisti, ki mora dokazati, da v obravnavanem primeru ni kršil načela enakega obravnavanja oziroma prepovedi diskriminacije.

Kakšne podatke in dokazila lahko delodajalec zahteva od kandidatov pri zaposlovanju na prosto delovno mesto oziroma vrsto dela? Kakšne preizkuse znanja lahko zahteva od kandidata?

Delodajalec sme od kandidata zahtevati le predložitev dokazil o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela. Delodajalec pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi ne sme od kandidata zahtevati podatkov o družinskem oziroma zakonskem stanu, podatkov o nosečnosti, o načrtovanju družine oziroma drugih podatkov, če niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem. Delodajalec ne sme pogojevati sklenitve pogodbe o zaposlitvi s pridobitvijo navedenih podatkov ali z dodatnimi pogoji v zvezi s prepovedjo nosečnosti ali odlogom materinstva ali z vnaprejšnjim podpisom odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca.

Kandidat je dolžan predložiti delodajalcu dokazila o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela in ga obvestiti o vseh njemu znanih dejstvih, pomembnih za delovno razmerje, kot tudi o njemu znanih drugih okoliščinah, ki ga kakorkoli onemogočajo ali bistveno omejujejo pri izvrševanju obveznosti iz pogodbe ali ki lahko ogrožajo življenje ali zdravje oseb, s katerimi pri izvrševanju svojih obveznosti prihaja v stik.

Delodajalec lahko pri zaposlovanju tudi preizkusi znanja oziroma sposobnosti kandidatov, vendar le tista, ki se nanašajo oziroma so pomembna za opravljanje dela, za katerega se sklepa pogodba o zaposlitvi. Preizkus znanja oziroma sposobnosti kandidata se ne sme nanašati na okoliščine, ki niso v neposredni zvezi z delom, za katerega se sklepa pogodba o zaposlitvi.

Kaj lahko storim, če delodajalec od mene zahteva podatke o družinskem stanju, nosečnosti in načrtovanju družine oziroma druge osebne podatke?

Zakon o delovnih razmerjih določa, da delodajalec pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi ne sme od kandidata zahtevati podatkov o družinskem oziroma zakonskem stanu, podatkov o nosečnosti, o načrtovanju družine oziroma drugih

podatkov, če niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem (t.i. prepovedana vprašanja). Prav tako ne sme pogojevati sklenitve pogodbe o zaposlitvi s pridobitvijo navedenih podatkov ali z dodatnimi pogoji v zvezi s prepovedjo nosečnosti ali odlogom materinstva ali z vnaprejšnjim podpisom odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca. Delodajalec torej lahko zahteva in kandidat je dolžan delodajalcu posredovati le tiste podatke, ki se nanašajo na delo, za katero se sklepa pogodba o zaposlitvi, oziroma le tiste podatke, ki so v neposredni zvezi z delovnim razmerjem.

Zakon o delovnih razmerjih določa, da kandidat ni dolžan odgovarjati na vprašanja, ki niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem. Delodajalca torej ne smejo zanimati takšni podatki kandidata. To v praksi pomeni, da ni pomembno, kaj kandidat odgovori na ta, t.i. prepovedana vprašanja, saj ti podatki delodajalca ne smejo zanimati, nima pravice do njih in jih zato ne glede na to, kakšni so odgovori na ta, t.i. prepovedana vprašanja, delodajalec ne sme uporabiti in se ne sme nanje sklicevati pri kateri koli svoji odločitvi. To npr. pomeni tudi, da delodajalec ne more utemeljevati morebitne kasnejše odpovedi pogodbe o zaposlitvi s tem, da je kandidat navajal neresnične podatke na ta vprašanja, saj teh, t.i. prepovedanih vprašanj delodajalec sploh ne bi smel postavljati, podatkov v tej zvezi pa ne uporabiti kot podlago za svoje odločitve.

Kdo je dolžan nositi stroške predhodnega zdravstvenega pregleda pred zaposlitvijo?

Zaradi ugotovitve kandidatove zdravstvene zmožnosti za opravljanje dela mora delodajalec pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi kandidata napotiti na predhodni zdravstveni pregled v skladu s predpisi o varnosti in zdravju pri delu. Stroške obveznega predhodnega zdravstvenega pregleda mora v celoti nositi delodajalec.

Ali Zakon o delovnih razmerjih predpisuje kakšen poseben postopek za sklenitev pogodbe o zaposlitvi?

Razen že zgoraj opisanih zahtev (glede javne objave, internega obveščanja, zakonskih prepovedi neutemeljenega poseganja v zasebnost kandidata in prepovedi diskriminacije pri zaposlovanju) Zakon o delovnih razmerjih ne predpisuje posebnega izbirnega postopka. Za razliko od zasebnega sektorja, posebna zakonodaja za javne uslužbence tak posebni izbirni postopek natančneje ureja.

Delodajalec ima torej v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih pravico do proste odločitve, s katerim kandidatom, ki izpolnjuje pogoje za opravljanje dela, bo sklenil pogodbo o zaposlitvi (pogodbena svoboda), seveda pa mora pri tem upoštevati predpisane zakonske zapovedi (najnižja starost za sklenitev delovnega razmerja, delovno dovoljenje tujca, upoštevanje izpolnjevanja razpisanih pogojev, prepoved diskriminacije in neutemeljenih posegov v zasebnost,..). Najmanj tri dni pred sklenitvijo pogodbe delodajalec praviloma delavcu izroči pisen predlog pogodbe o zaposlitvi, pisno pogodbo pa ob njeni sklenitvi. Delodajalec mora vse neizbrane kandidate obvestiti o tem, da niso bili izbrani, ti pa imajo nato pravico uveljavljati sodno varstvo, kot je opisano v naslednjem odgovoru. Delodajalec ima v zvezi s sklenitvijo delovnega razmerja še določene obveznosti prijave delavca v obvezna socialna zavarovanja.

Kakšne pravice imam, če med prijavljenimi kandidati nisem bil izbran za zaposlitev na prosto delovno mesto oziroma vrsto dela?

Delodajalec mora v osmih dneh po zaključenem postopku izbire pisno obvestiti neizbranega kandidata o tem, da ni bil izbran. Obvestilo o neizbiri lahko delodajalec pošlje neizbranemu kandidatu tudi na njegov elektronski naslov, o katerem ga je kandidat seznanil za namene tega obveščanja. Prav tako je delodajalec dolžan neizbranemu kandidatu na njegovo zahtevo vrniti vse dokumente, ki mu jih je predložil kot dokaz za izpolnjevanje zahtevanih pogojev za opravljanje dela.

Neizbrani kandidat, ki meni, da je bila pri izbiri kršena zakonska prepoved diskriminacije, pa lahko v roku 30 dni po prejemu obvestila delodajalca zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem. Če kandidat navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je bila kršena prepoved diskriminacije pri zaposlovanju, mora delodajalec dokazati, da v obravnavanem primeru ni kršil načela enakega obravnavanja oziroma prepovedi diskriminacije.

III. VSEBINA IN OBVEZNOSTI POGODBENIH STRANK

VSEBINA

Kaj mora vsebovati pogodba o zaposlitvi?

Kaj če pogodba vsebuje določbo o krajšem trajanju letnega dopusta od zakonsko določenega minimalnega trajanja ali določbo o višini plače, manjše od minimalne zakonske plače, ali če vsebuje druge določbe, ki so v nasprotju z določbami o minimalnih pravicah, določenih v zakonu in kolektivnih pogodbah? Ali se s podpisom take pogodbe odpovem pravici, kot bi mi šla po zakonu ali kolektivni pogodbi?

Ali se s podpisom pogodbe ali njenega aneksa lahko odpovem odpravnini, letnemu dopustu, povračilu stroškov v zvezi z delom?

OBVEZNOSTI POGODBENIH STRANK

Katere so obveznosti delavca?

Ali mora delavec opravljati katerokoli delo, ki mu ga naloži delodajalec?

Kdaj sme delodajalec odrediti tudi drugo delo?

Ali je treba v primeru odreditve drugega dela spreminjati pogodbo o zaposlitvi?

Ali se lahko drugo delo odredi tudi v primeru, če prvotno delo ni več potrebno?

Katerih ravnanj se moram vzdržati, da ne kršim prepovedi škodljivega ravnanja?

Ali mi delodajalec lahko prepove kakšno aktivnost v mojem prostem času?

Kaj vse obsega dolžnost prepovedi konkurence v času trajanja delovnega razmerja? Ali lahko delodajalec zahteva, da moram pridobiti njegovo soglasje v primeru kakršnegakoli drugega dela, ki bi ga opravljal v svojem prostem času?

Kaj lahko obsega konkurenčna klavzula o prepovedi konkurence po prenehanju delovnega razmerja?

Katere so obveznosti delodajalca?

Kaj obsegata obveznost zagotavljanja dela in obveznost plačila?

Kaj obsega varovanje delavčeve osebnosti? Ali mora delodajalec preprečiti spolno nadlegovanje ali mobbing na delovnem mestu? Kako mora delodajalec ravnati z osebnimi podatki delavca, s katerimi se seznani?

VSEBINA

Kaj mora vsebovati pogodba o zaposlitvi?

Pogodbeni stranki morata v pogodbi o zaposlitvi navesti oziroma opredeliti: podatke o pogodbenih strankah, vključno z njunim prebivališčem oziroma sedežem; datum nastopa dela; naziv delovnega mesta oziroma vrsto dela, s kratkim opisom dela, ki ga mora delavec opravljati po pogodbi o zaposlitvi (pri čemer se za to delo zahtevajo enaka raven in smer izobrazbe in drugi pogoji za opravljanje dela); kraj opravljanja dela (če ta ni naveden, se šteje, da delavec delo opravlja na sedežu delodajalca); čas, za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi in razlog za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas (če je pogodba o zaposlitvi sklenjena za določen čas); ali gre za pogodbo o zaposlitvi s polnim ali krajšim delovnim časom; dnevni ali tedenski delovni čas in razporeditev delovnega časa; znesek osnovne plače, ki pripada delavcu za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi (v eurih) ter morebitna druga plačila; druge sestavine plače delavca, plačilno obdobje, plačilni dan in način izplačevanja plače; letni dopust oziroma način določanja letnega dopusta, v primeru pogodbe o zaposlitvi za določen čas pa tudi način izrabe letnega dopusta; dolžino odpovednih rokov; kolektivne pogodbe, ki zavezujejo delodajalca oziroma splošne akte delodajalca, ki določajo pogoje dela delavca in druge pravice in obveznosti, v primerih, ki jih določa zakon. To so obvezne sestavine vsake pogodbe o zaposlitvi, pri posameznih vrstah pogodb o zaposlitvi (na primer pri pogodbi o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, pri pogodbi o zaposlitvi za delo na domu, in drugih) pa določa zakon tudi dodatne obvezne sestavine, prav tako so možne nekatere neobvezne določbe (na primer določba o poskusnem delu, konkurenčna klavzula).

Pri nekaterih vprašanjih (dolžina in razporeditev delovnega časa, druge sestavine plače, plačilno obdobje in plačilni dan ter način izplačevanja plače, letni dopust oziroma način njegovega določanja, dolžina odpovednih rokov) zakon dopušča, da jih pogodbeni stranki izrecno ne opredelita v pogodbi o zaposlitvi, ampak se sklicujeta na veljavne zakone, kolektivne pogodbe oziroma splošne akte

delodajalca (na primer: delavcu pripada letni dopust v skladu z merili, določenimi v kolektivni pogodbi dejavnosti x, objavljeni v Uradnem listu RS, št. y).

Kaj če pogodba vsebuje določbo o krajšem trajanju letnega dopusta od zakonsko določenega minimalnega trajanja ali določbo o višini plače, manjše od minimalne zakonske plače, ali če vsebuje druge določbe, ki so v nasprotju z določbami o minimalnih pravicah, določenih v zakonu in kolektivnih pogodbah? Ali se s podpisom take pogodbe odpovem pravici, kot bi mi šla po zakonu ali kolektivni pogodbi?

S pogodbo o zaposlitvi se lahko določijo le pravice, ki so za delavca ugodnejše od tistih, ki jih določa zakon, kolektivne pogodbe oziroma splošni akti delodajalca, saj te določbe pomenijo minimalni standard. Tudi če delavec, ki je v pogodbenem razmerju šibkejša stranka, podpiše pogodbo o zaposlitvi, ki zanj določa manj pravic od tistih, ki jih zagotavljajo zakon, kolektivna pogodba oziroma splošni akt, to ne pomeni, da mu te pravice ne pripadajo oziroma da se jim je s podpisom pogodbe odrekel. Zakon o delovnih razmerjih namreč izrecno določa, da če je določba pogodbe o zaposlitvi v nasprotju z določbami zakona, kolektivne pogodbe ali splošnega akta ter delavcu zagotavlja manj pravic, kot izhaja iz katere od teh določb, se uporabljajo te določbe zakona, kolektivnih pogodb oziroma splošnih aktov. Določbe zakona, kolektivne pogodbe oziroma splošnega akta torej postanejo sestavni del pogodbe o zaposlitvi in nadomestijo tiste pogodbene določbe, ki niso bile v skladu z njimi. Kot primer: če bi pogodba o zaposlitvi vsebovala določbo, da delavcu pripada zgolj tri tedne letnega dopusta, bi postala sestavni del pogodbe o zaposlitvi določba Zakon o delovnih razmerjih, ki določa minimalni letni dopust.

Ali se s podpisom pogodbe ali njenega aneksa lahko odpovem odpravnini, letnemu dopustu, povračilu stroškov v zvezi z delom?

Stranki pogodbe o zaposlitvi nista v enaki meri prosti pri urejanju njenega pogodbenega razmerja (delovnega razmerja), kot to velja za stranke pogodb civilnega prava, ampak sta omejeni z določbami delovne zakonodaje, ratificiranih

in objavljenih mednarodnih pogodb, kolektivnih pogodb in splošnih aktov. Določbe navedenih delovnopравnih virov so kogentne in jih ni mogoče izključiti po volji strank. Tudi če se delavec s podpisom pogodbe o zaposlitvi, njenega aneksa ali enostranske izjave odreče svoji, v zakonu, kolektivni pogodbi ali splošnem aktu določeni pravici, to ne pomeni, da mu ta pravica ne pripada. Delavec lahko denarno terjatev proti delodajalcu uveljavlja v zastaralnem roku petih let.

OBVEZNOSTI POGODBENIH STRANK

Katere so obveznosti delavca?

Zakon določa temeljne obveznosti delavca in delodajalca, ki jih morata medsebojno izpolnjevati na temelju sklenjene pogodbe o zaposlitvi. Zakon določa naslednje obveznosti delavca, ki jih ima ta do delodajalca: vestno opravljanje dela po navodilih in zahtevah delodajalca v skladu s sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, spoštovanje ukrepov varnosti in zdravja pri delu, obveznost obveščanja delodajalca o bistvenih okoliščinah in o vseh spremembah podatkov v zvezi z opravljanjem pogodbenih in zakonskih obveznosti, vzdrževati se škodljivih ravnanj, ki bi lahko škodovala poslovnim interesom delodajalca, obveznost varovanja poslovne skrivnosti in prepoved konkurence med trajanjem delovnega razmerja in tudi po prenehanju, če se s konkurenčno klavzulo stranki tako dogovorita (natančneje glej spodaj). Razen obveznosti prepovedi konkurence v času po prenehanju delovnega razmerja, ki jo lahko (ni pa nujno) ustanovita pogodbeni stranki s pogodbo, za vse ostale obveznosti velja, da so določene že v zakonu in med strankami veljajo tudi, če niso s pogodbo natančneje določene.

Ali mora delavec opravljati katerokoli delo, ki mu ga naloži delodajalec?

Delavec mora opravljati tisto delo, v času in na kraju, za katerega se je tako dogovoril s pogodbo o zaposlitvi. Opravljanje dela po navodilu ali na zahtevo delodajalca lahko delavec odkloni, če bi to pomenilo protipravno ravnanje ali

opustitev. Delavec lahko odkloni delo tudi v primeru, če mu grozi neposredna nevarnost za življenje ali zdravje, ker niso bili izvedeni predpisani varnostni ukrepi ali če ni bil predhodno seznanjen z vsemi nevarnostmi pri delu in varnostnimi ukrepi za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu. Opredelitev dela, ki ga je dolžan opravljati delavec po pogodbi, je ena od bistvenih sestavin pogodbe o zaposlitvi in se lahko spremeni samo s soglasjem obeh strank. Izjemoma sme delodajalec odrediti delavcu tudi drugo delo, za katerega se sicer nista dogovorila s pogodbo o zaposlitvi, vendar samo v primerih in pod pogoji, določenih z zakonom in kolektivno pogodbo.

Kdaj sme delodajalec odrediti tudi drugo delo?

V primerih naravnih ali drugih nesreč ali v drugih izjemnih okoliščinah, ko je ogroženo življenje in zdravje ljudi ali premoženje delodajalca, se lahko začasno spremenita vrsta in kraj opravljanja dela, določenega s pogodbo o zaposlitvi tudi brez soglasja delavca. Sprememba dela lahko traja samo toliko časa, dokler trajajo take okoliščine.

V drugih primerih, ko ne gre za naravne ali druge izjemne okoliščine, lahko delodajalec delavcu pisno odredi začasno opravljanje drugega dela samo izjemoma, pod pogoji in v primerih, ki jih določajo zakon ali kolektivne pogodbe (npr. zaradi začasno povečanega obsega dela na drugem delovnem mestu, nadomeščanje začasno odsotnega delavca idr.). Vendar je v tem primeru pisna odreditev drugega dela pogojena z več pogoji. Če kolektivna pogodba, ki zavezuje delodajalca, ne določa drugače, veljajo po zakonu naslednji pogoji. Prvi pogoj je, da gre za ustrezno delo; to je delo, za katerega delavec izpolnjuje pogoje in za katerega se zahteva enaka vrsta in raven izobrazbe kot je določena za delo, ki ga delavec opravlja po pogodbi o zaposlitvi. Samo za manjšega delodajalca velja tudi primerno delo, za kar se šteje za eno raven nižja izobrazba. Drugi pogoj je, da gre za ustrezní delovni čas; to je isti delovni čas, kot je dogovorjen za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi. Tretji pogoj je, da gre za ustrezen kraj; kraj opravljanja drugega dela ne sme biti oddaljen več kot tri ure vožnje v obe smeri z javnim prevoznim sredstvom ali z organiziranim prevozom

delodajalca od kraja bivanja delavca. Četrty pogoj je, da gre za začasno opravljjanje drugega dela; delavcu se lahko odredi drugo delo največ za tri mesece v koledarskem letu. Peti pogoj je, da se delavcu v času opravljjanja drugega dela zagotavlja plača, kot če bi opravljjal svoje delo, če je to zanj ugodneje, sicer pa plačo, ki je določena za drugo delo, če je ta višja kot gre delavcu po pogodbi o zaposlitvi.

Ali je treba v primeru odreditve drugega dela spreminjati pogodbo o zaposlitvi? Ali se lahko drugo delo odredi tudi v primeru, če prvotno delo ni več potrebno?

V primerih, ko zakon ali kolektivna pogodba določata možnost začasne odreditve drugega dela, ni treba spreminjati pogodbe o zaposlitvi, ampak delodajalec odredi drugo delo s pisno odreditvijo. Pisno odreditev pošlje delodajalec delavcu lahko tudi po elektronski poti na službeni elektronski naslov delavca. Začasna odreditev drugega dela je primeren ukrep za manjše in kratkotrajnejše organizacijske spremembe v delovnem procesu in omogoča delodajalcu hitro in enostavno fleksibilno prilagajanje trenutnim začasnim spremembam potreb po delu, bodisi zaradi začasno povečanega obsega dela na drugem delovnem mestu bodisi zaradi začasno zmanjšanega obsega dela na delavčevem delovnem mestu. Če pa gre za trajnejšo ali večjo spremembo potreb po delu pri delodajalcu lahko delodajalec delavcu ponudi v podpis novo pogodbo o zaposlitvi za drugo delo. Do nove pogodbe lahko pride le s soglasjem obeh strank. Kolikor pa delavčevo prvotno delo pri delodajalcu ni več potrebno, lahko delodajalec bodisi zakonito odpove pogodbo iz poslovnega razloga pod pogoji in na način, kot to določa zakon (glej odgovore v zvezi z odpovedjo iz poslovnega razloga) bodisi pisno napoti delavca na čakanje na delo doma, če delodajalec začasno, največ za šest mesecev v koledarskem letu iz poslovnih razlogov ni zmožen zagotavljati dela po pogodbi o zaposlitvi (glej odgovore v zvezi z nadomestilom plače zaradi začasne nezmožnosti zagotavljanja dela iz poslovnega razloga).

Katerih ravnanj se moram vzdržati, da ne kršim prepovedi škodljivega ravnanja? Ali mi delodajalec lahko prepove kakšno aktivnost v mojem prostem času?

Zakonsko prepoved škodljivega ravnanja je treba upoštevati skupaj s prepovedjo konkurence in obveznostjo varovanja poslovne skrivnosti. Vse navedene obveznosti delavca so izvedene iz obligacijskega načela prepovedi povzročanja škode drugi pogodbeni stranki. Vendar načelo lojalnosti delavca do delodajalca ni neomejeno, saj obveznosti delavca iz tega naslova ne smejo nesorazmerno posegati v delavčevo svobodo ravnanja in druge ustavno varovane pravice posameznikov. Prepoved škodljivega ravnanja praviloma ne more obsegati prepovedi, da delavec ne sodeluje v kakšni aktivnosti v svojem prostem času, ko ni na razpolago delodajalcu. Vzdrževanje škodljivih ravnanj se nanaša samo na tista ravnanja, ki glede na naravo dela, ki ga delavec opravlja materialno ali moralno lahko škodujejo poslovnim interesom delodajalca. Pri tehtanju, kdaj ima ravnanje delavca lahko takšne prepovedane posledice, je treba delodajalčeve poslovne interese presojati restriktivno in ne pretirano omejujoče za delavca.

Kaj vse obsega dolžnost prepovedi konkurence v času trajanja delovnega razmerja? Ali lahko delodajalec zahteva, da moram pridobiti njegovo soglasje v primeru kakršnegakoli drugega dela, ki bi ga opravljal v svojem prostem času?

Zakon določa, da delavec v času trajanja delovnega razmerja ne sme brez soglasja delodajalca za svoj ali tuj račun opravljati del ali sklepati poslov, ki sodijo v dejavnost, ki jo dejansko opravlja delodajalec, če ta dela oziroma posli pomenijo ali bi lahko pomenili za delodajalca konkurenco. Delavec je torej dolžan delodajalca zaprositi za soglasje v primeru, če gre za delo v takšni dejavnosti, ki jo tudi delodajalec dejansko opravlja (ne pa tudi v primeru, če ima delodajalec dejavnost zgolj vpisano v sodnem registru, dejansko pa je ne opravlja), in pri tem obstaja verjetnost, da bi ta dela oziroma posli pomenila konkurenco za delodajalca (seveda pa tudi, če jo dejansko pomenijo). Če delavec takšno konkurenčno dejavnost opravlja brez delodajalčevega soglasja, lahko

delodajalec od delavca zahteva povrnitev škode, ki mu je z delavčevim ravnanjem nastala, proti delavcu pa lahko sproži tudi katerega od postopkov, določenih z zakonom za primer, ko delavec krši svoje pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja (disciplinski postopek, odpoved pogodbe o zaposlitvi). Če pa delavec v svojem prostem času opravlja delo, ki ga ni mogoče opredeliti kot konkurenčno v smislu zakona, za to ne potrebuje soglasja delodajalca.

Kaj lahko obsega konkurenčna klavzula o prepovedi konkurence po prenehanju delovnega razmerja?

Konkurenčna klavzula je določba v pogodbi o zaposlitvi, ki delavcu določen čas po prenehanju delovnega razmerja omeji opravljanje določene poklicne ali podjetniške aktivnosti. Da bi bila takšna klavzula veljavna, mora biti izražena v pisni obliki. V poštev pride samo v primeru delavcev, ki so pri svojem delu ali v zvezi z delom pri delodajalcu pridobivali tehnična, proizvodna ali poslovna znanja in poslovne zveze (in ne splošna znanja, ki bi jih pridobili pri vsakem delodajalcu), saj se s konkurenčno klavzulo ne omejuje vsakršna konkurenca, ampak se z njo onemogoča, da bi delavec določen čas po prenehanju delovnega razmerja bivšemu delodajalcu konkuriral z uporabo določenih znanj in poslovnih zvez, ki jih je pri njem pridobil. S konkurenčno klavzulo se lahko delavca omeji le z razumno časovno omejitvijo, najdlje pa za obdobje dveh let po prenehanju pogodbe o zaposlitvi. Prav tako konkurenčna klavzula, s katero se sicer delavcu prepove opravljanje dejavnosti, s katero bi konkuriral delodajalcu (bodisi tako da se zaposli pri drugem delodajalcu, da delo opravlja po civilno-pravnih pogodbah, da opravlja dejavnost kot samostojni podjetnik posameznik, ali tako, da ustanovi gospodarsko družbo in podobno) vsebinsko ne sme preveč omejiti delavca, tako da bi izključila možnost primerne zaposlitve delavca. Konkurenčna klavzula se lahko dogovori le za primer prenehanja pogodbe o zaposlitvi s sporazumom med strankama, zaradi redne odpovedi s strani delavca, redne odpovedi delavcu iz krivdnega razloga ali izredne odpovedi delavcu s strani delodajalca. Poleg tega se konkurenčna klavzula lahko dogovori tudi za primer izteka pogodbe za

določen čas, kadar je ta sklenjena s poslovodno osebo, prokuristom, vodilnim delavcem, ki izpolnjuje zakonske pogoje ali za opravljanje projektnega dela. Pogoj za veljavnost konkurenčne klavzule je tudi, da se s pogodbo o zaposlitvi določi denarno nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule, najmanj v višini, ki jo določa Zakon o delovnih razmerjih (tretjina povprečne mesečne plače delavca v zadnjih treh mesecih pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi).

Katere so obveznosti delodajalca?

Tako kot zakon določa obveznosti za delavca, jih določa tudi za delodajalca. Delodajalčeve obveznosti (ki so hkrati pravice delavca) po zakonu so: obveznost zagotavljanja dela delavcu v skladu s sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, obveznost plačila za opravljeno delo, obveznost zagotavljanja varnih delovnih razmer v skladu s predpisi o varnosti in zdravju pri delu ter obveznost varovanja delavčeve osebnosti. Te obveznosti mora delodajalec delavcu zagotavljati že na podlagi zakona samega, tudi če navedene obveznosti niso posebej ali podrobneje opredeljene s pogodbo o zaposlitvi.

Kaj obsegata obveznost zagotavljanja dela in obveznost plačila?

Temeljni obveznosti delodajalca v delovnem razmerju sta obveznost zagotavljati delo in plačilo za delo, kot je dogovorjeno s pogodbo o zaposlitvi. Delodajalec mora delavcu zagotavljati delo, za katero sta se stranki s pogodbo o zaposlitvi dogovorili in ne katerokoli drugo delo, razen v izjemnih primerih (glej odgovore zgoraj o opravljanju drugega dela). Delodajalec mora delavcu zagotoviti tudi vsa potrebna sredstva in delovni material, ter prost dostop do poslovnih prostorov, da lahko delavec nemoteno izpolnjuje svoje obveznosti. V primeru, da se delavec in delodajalec dogovorita s pogodbo o zaposlitvi, da mora delovna sredstva in delovni material zagotoviti delavec, mu mora delodajalec povrniti stroške iz tega naslova (na primer pri delu na domu), če pa takega posebnega dogovora ni, velja, da mora sredstva in delovni material na svoje stroške zagotoviti delodajalec.

Če delodajalec delavcu ne more več zagotavljati dela, za katerega se je zavezal s pogodbo o zaposlitvi, ker je delavčevo delo postalo trajno nepotrebno iz razlogov na strani delodajalca (poslovni razlogi kot so npr. zmanjšanje naročil, spremenjeno poslovanje ali organizacija dela, idr.), mu delodajalec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga kot to ureja zakon v poglavju o redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca (glej odgovore v poglavju odpoved). Ena od zakonskih novosti iz leta 2013 je tudi ponovna uvedba t.i. začasno presežnih delavcev. Če delodajalec začasno, vendar najdalj šest mesecev v koledarskem letu, ne more zagotavljati dela delavcem (kar je sicer njegova obveznost) lahko namesto odpovedi, delavcem pisno odredi napotitev na čakanje na delo doma. V tem času mora delavcem izplačevati nadomestilo plače v višini 80 odstotkov plače, delavci pa se morajo odzvati na poziv delodajalca in se po potrebi izobraževati (podrobneje glej odgovore v zvezi z nadomestilom plače zaradi začasne nezmožnosti zagotavljanja dela).

Za opravljeno delo mora delodajalec delavcu zagotoviti ustrezno plačilo, kot sta se dogovorila s pogodbo o zaposlitvi ter nadomestilo plače v primerih opravičene odsotnosti z dela ter v primerih odsotnosti z dela, ko delavec ne dela iz razlogov na strani delodajalca (na primer, ko delodajalec začasno ne more zagotavljati dela). Plača predstavlja terjatev delavca do delodajalca, ki jo mora ta izpolniti v dogovorjeni višini in na dogovorjen plačilni dan (več o tem glej v odgovorih glede plače).

Če delodajalec krši temeljni obveznosti zagotavljanja dela in plače, lahko delavec tudi izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, v tem primeru pa tudi obdrži pravico do odpravnine, odškodnine in ima vse pravice kot brezposelna oseba na zavodu za zaposlovanje. V primeru kršitev se lahko obrne tudi na inšpektorja za delo, prav tako pa so za te kršitve predvidene globe za delodajalca.

Kaj obsega varovanje delavčeve osebnosti? Ali mora delodajalec preprečiti spolno nadlegovanje ali mobbing na delovnem mestu? Kako mora delodajalec ravnati z osebnimi podatki delavca, s katerimi se seznanj?

Delodajalec mora varovati in spoštovati delavčevo osebnost in ščititi delavčevo zasebnost. Ta obveznost obsega dolžnost varovanja dostojanstva delavca pri delu in dolžnost varstva delavčevih osebnih podatkov. Obveznost varovanja delavčeve osebnosti velja ves čas trajanja razmerja med delavcem in delodajalcem: v fazi sklepanja, trajanja in prenehanja pogodbe o zaposlitvi. Zakon posebej ureja tudi pravice kandidata glede obveznosti varovanja njegove osebnosti že v fazi sklepanja pogodbe o zaposlitvi (glej odgovore spredaj). Delodajalec je dolžan zagotoviti takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu ali drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev. Če delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da delodajalec ni zagotovil takšnega delovnega okolja, je dokazno breme na strani delodajalca. V primeru, da je delodajalec žalil ali se nasilno vedel do delavca, ali če kljub njegovim opozorilom ni preprečil takega ravnanja s strani drugih delavcev, kakor tudi če ni zagotavljal delavcu varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem, je to lahko razlog za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delavca, ob hkratni pravici delavca do odpravnine in odškodnine (glej odgovore v poglavju o prepovedi diskriminacije). Kršitve delodajalčevih obveznosti v zvezi z varovanjem delavčeve osebnosti so sankcionirane tudi s kazenskimi določbami zakona.

Delodajalec lahko zbira, obdeluje, uporablja in dostavlja tretjim osebne podatke delavca samo, če je tako določeno z zakonom in je to potrebno zaradi uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja. Tudi v delovnem razmerju se uporabljajo predpisi s področja varstva osebnih podatkov, ki podrobneje urejajo navedena vprašanja.

IV. SPREMEMBA ALI SKLENITEV NOVE POGODBE IN SUSPENZ POGODBE

SPREMEMBA ALI SKLENITEV NOVE POGODBE

Kako delavec in delodajalec urejata spremembo medsebojnih pravic in obveznosti iz sklenjene pogodbe o zaposlitvi?

Kako ravnati v primeru, ko je delavec že zaposlen pri delodajalcu za nedoločen čas, pogodbeni stranki pa želita dogovoriti spremembe le začasno za določen čas in ne za stalno?

Kdo lahko predlaga spremembo ali sklenitev nove pogodbe in kakšen učinek ima zavrnitev ponudbe?

Kako vpliva na sklenjeno pogodbo o zaposlitvi dejstvo, da se kasneje spremeni zakon, kolektivna pogodba ali splošni akt delodajalca?

SUSPENZ

Kaj je suspenz pogodbe in v katerih primerih lahko pride do suspenza? Ali se na ta način lahko uredi tudi začasna odsotnost zaradi izobraževanja v lastnem interesu ali daljšega potovanja delavca?

SPREMEMBA ALI SKLENITEV NOVE POGODBE

Kako delavec in delodajalec urejata spremembo medsebojnih pravic in obveznosti iz sklenjene pogodbe o zaposlitvi?

V tem primeru se sklene bodisi nova pogodba o zaposlitvi bodisi aneks k pogodbi o zaposlitvi, razen če zakon za posamezni delovni pogoj izrecno določa, da se lahko enostransko začasno spremeni po volji samo ene od strank (npr. začasna odreditev drugega dela, začasna odreditev čakanja na delo doma idr.). Zakon predvideva, da se nova pogodba o zaposlitvi sklene v naslednjih primerih, ko se sprememba nanaša na:

- delovno mesto ali vrsto dela,
- kraj opravljanja dela,

- čas, za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi (določen ali nedoločen čas),
- določilo, ali gre za delovno razmerje za polni ali krajši delovni čas ter
- v primeru, ko delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti in delavcu istočasno ponudi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi.

V vseh drugih primerih po zakonu ni treba skleniti nove pogodbe in se lahko sprememba uredi tudi z aneksom k prvotni pogodbi. Tudi v primeru, ko gre za spremembe, ki so posledica delavčevega uveljavljanja pravice do dela s krajšim delovnim časom na podlagi predpisov o starševskem varstvu ali predpisov o zdravstvenem zavarovanju po zakonu ni treba skleniti nove pogodbe.

Kako ravnati v primeru, ko je delavec že zaposlen pri delodajalcu za nedoločen čas, pogodbeni stranki pa želita dogovoriti spremembe le začasno za določen čas in ne za stalno?

Ena od novosti zakona se nanaša tudi na ureditev te situacije. V praksi se pogosto dogodi, da želita delavec in delodajalec, ki že imata sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, spremeniti delovno mesto (na primer zaradi nadomeščanja začasno odsotnega delavca, za opravljanje vodilnega dela idr.) ali druge pogoje dela, za katere zakon predvideva sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi, te spremembe pa bi želela dogovoriti le začasno za določen čas, ne pa za stalno. V tem primeru se sklene nova pogodba o zaposlitvi za določen čas (npr. za opravljanje vodilnega dela ali v vseh drugih primerih, ko je pogodba za določen čas po zakonu dovoljena, razen v primerih tujca, sezonskega dela, dela v prilagoditvenem obdobju, javnih del in APZ ter predaje dela), v času opravljanja dela po pogodbi za določen čas pa mirujejo pravice in obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas. Pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas »oživi« po izteku veljavnosti pogodbe za določen čas. Na ta način pogodbeni stranki dosežeta, da so spremenjeni pogoji dela določeni le za določen čas, po izteku določenega časa, pa se med njima zopet začnejo uresničevati medsebojne pravice in obveznosti po prvotni pogodbi za nedoločen čas. Ta institut se v praksi

pogosto uporablja v primeru sklepanja pogodbe o zaposlitvi z vodilnimi in vodstvenimi delavci za čas mandata ter v drugih primerih začasne spremembe delovnega mesta. Če gre za kratkotrajnejšo spremembo delovnega mesta in so izpolnjeni tudi drugi zakonski pogoji, pa lahko delodajalec namesto sklenitve nove pogodbe zgolj enostransko odredi delavcu opravljanje drugega dela (glej odgovor glede obveznosti opravljanja drugega dela v tretjem poglavju).

Kdo lahko predlaga spremembo ali sklenitev nove pogodbe in kakšen učinek ima zavrnitev ponudbe?

Katerakoli stranka (delavec ali delodajalec) lahko predlaga drugi stranki spremembo ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi. Pogodba se spremeni oz. se sklene nova pogodba le pod pogojem, če se s tem strinja tudi druga stranka. Kakršnakoli sprememba ali sklenitev nove pogodbe je lahko le odraz svobodne pogodbene volje obeh strank, morebitne napake volje (zmota, prevara, prisila) pa lahko stranka uveljavlja pred pristojnim sodiščem. Zavrnitev sklenitve aneksa ali nove ponujene pogodbe o zaposlitvi ne more imeti za posledico prenehanja delovnega razmerja, razen v primeru, če je bila hkrati s ponudbo nove pogodbe na zakonit način tudi odpovedana prejšnja pogodba (npr. iz poslovnega razloga), sicer pa zavrnitev predloga za sklenitev nove pogodbe ali aneksa k pogodbi, sama po sebi nima pravnega učinka na prejšnjo pogodbo – prejšnja pogodba velja še naprej, dokler ni zakonito odpovedana oziroma med strankama soglasno spremenjena oziroma nadomeščena z novo pogodbo.

Kako vpliva na sklenjeno pogodbo o zaposlitvi dejstvo, da se kasneje spremeni zakon, kolektivna pogodba ali splošni akt delodajalca?

Če se spremeni zakon, kolektivna pogodba ali splošni akt delodajalca, to ne vpliva na tiste pravice delavca, ki so ugodneje določene v pogodbi o zaposlitvi. Zakon izrecno določa, da v tem primeru delavec ohrani vse tiste pravice iz veljavne pogodbe o zaposlitvi, ki so za delavca ugodneje določene kot pa so v spremenjenih predpisih. Pač pa sprememba zakona, kolektivne pogodbe ali splošnega akta vpliva na vse tiste pravice delavca, ki so manj ugodno določene v

pogodbi o zaposlitvi, saj se na podlagi izrecne zakonske določbe, namesto teh neposredno uporabljajo ugodnejše splošne določbe o minimalnih pravicah in obveznostih pogodbenih strank kot sestavni del te pogodbe.

SUSPENZ

Kaj je suspenz pogodbe in v katerih primerih lahko pride do suspenza? Ali se na ta način lahko uredi tudi začasna odsotnost zaradi izobraževanja v lastnem interesu ali daljšega potovanja delavca?

Suspenz pogodbe pomeni, da se določen čas pravice in obveznosti iz sklenjene pogodbe o zaposlitvi ne izvršujejo in sicer dokler ne preneha določena okoliščina, zaradi katere je začasno onemogočeno delo delavca. Nekatere okoliščine za suspenz pogodbe določa že zakon sam, kot na primer prestajanje zaporne kazni, izrečenega vzgojnega, varnostnega in varstvenega ukrepa ali sankcije za prekršek, zaradi katerih delavec ne more opravljati dela šest mesecev ali manj, v primerih služenja različnih vojaških, civilnih in policijskih obveznosti ali v primeru pripora. Lahko se tudi stranki pogodbe o zaposlitvi dogovorita za suspenz pogodbe, kar je v praksi najpogosteje v primeru daljšega izobraževanja v tujini, daljšega potovanja oz. druge okoliščine, ki delavcu začasno preprečujejo opravljanje dela. Razen v zakonsko določenih primerih, je torej suspenz mogoč, če se tako dogovorita stranki. V času suspenza pogodba o zaposlitvi ne preneha veljati - le začasno se ne izvršujejo medsebojne pravice, zato je tudi delodajalec v tem času ne more odpovedati, razen če so podani razlogi za izredno odpoved ali če je uveden postopek za prenehanje delodajalca. Po preteku okoliščin za suspenz, se ima delavec pravico in dolžnost vrniti na delo najkasneje v roku petih dni. Po tem roku suspenz preneha, delodajalec pa lahko delavcu izredno odpove pogodbo, če se v tem roku ni vrnil na delo. Od suspenza je treba ločiti primere opravičene odsotnosti z dela, ki so posledica uveljavljanja pravic iz sistema socialne varnosti (na primer zaradi bolezni, poškodbe, porodniškega dopusta, nege in varstva otroka idr.) ali uveljavljanja pravic po zakonu o delovnih razmerjih zaradi izrabe letnega dopusta ali drugih

vrst odsotnosti z dela (poroka, rojstvo, smrt, selitev, prazniki idr.). Navedeni primeri nimajo učinka suspenza pogodbe.

V. VRSTE POGODB O ZAPOSLOTVI

POGODBA O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS

Katere so glavne novosti glede pogodbe za določen čas, ki jih je uvedel ZDR-1?

V katerih primerih se lahko sklene pogodba o zaposlitvi za določen čas in kaj se zgodi, če je pogodba sklenjena v nasprotju z zakonom?

Ali mora biti v pogodbi o zaposlitvi za določen čas točno naveden čas trajanja pogodbe oziroma kdaj preneha?

Ali je treba v pogodbi o zaposlitvi za določen čas navesti tudi razlog za sklenitev pogodbe za določen čas?

Za koliko časa se lahko sklene pogodba za določen čas in kolikokrat jo lahko delodajalec 'podaljša'?

Ali ima dvoletna časovna omejitev trajanja pogodbe izjeme in katere?

Ali mora delodajalec delavca obvestiti pred potekom pogodbe o zaposlitvi za določen čas o njenem prenehanju in ali ima delavec odpovedni rok?

Kaj lahko storim, če mi delodajalec ni ponudil sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi, čeprav je prejšnja pogodba o zaposlitvi za določen čas že potekla, jaz pa še kar naprej delam pri delodajalcu? Kakšne pravice imam, če menim, da je moja pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena v nasprotju z zakonom?

Ali imam tudi v primeru, če imam sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za tri mesece, pravico do letnega dopusta?

Kaj lahko storim, če sem v času zaposlitve za določen čas opravil več ur kot znaša polni delovni čas pri delodajalcu?

Kdaj ima delavec pravico do odpravnine ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas?

POGODBA O ZAPOSLOTVI MED DELAVCEM IN DELODAJALCEM, KI OPRAVLJA DEJAVNOST ZAGOTAVLJANJA DELA DELAVCEV DRUGEMU UPORABNIKU

Kdo je moj delodajalec, če opravljam delo v podjetju na podlagi napotitve s strani agencije za zagotavljanje dela delavcev drugemu uporabniku?

Ali se pogodba o zaposlitvi med delavcem in agencijo za zagotavljanje dela sklone za nedoločen čas ali za določen čas?

Kako na veljavnost pogodbe vpliva predčasno prenehanje napotitve pri posameznem uporabniku, h kateremu je napoten delavec?

Kdo lahko zagotavlja delo delavcev drugim uporabnikom in v katerih primerih to ni dovoljeno?

Kakšne so kvote za agencijsko delo?

Do kakšne plače je upravičen delavec, ki opravlja delo pri drugih uporabnikih na podlagi napotitve s strani agencije za zagotavljanje dela?

Ali lahko agencija za zagotavljanje dela odloži izplačilo plače in jo pogojuje s tem, da predhodno prejme poplačilo obveznosti za napotenega delavca od uporabnika?

Ali je za izplačilo plače napotenemu delavcu poleg agencije za zagotavljanje dela odgovorno tudi podjetje uporabnik?

Kakšne druge obveznosti še ima podjetje uporabnik do začasno napotenega delavca?

POGODBA O ZAPOSLOTVI ZARADI OPRAVLJANJA JAVNIH DEL

Ali se za opravljanje javnih del sklone pogodba o zaposlitvi in kakšne so njene posebnosti?

POGODBA O ZAPOSLOTVI S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM

Kdaj se lahko sklone pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom?

Ali so kakšne omejitve (navzdol in navzgor) glede tega, za kakšen delovni čas se lahko sklone pogodba o zaposlitvi?

Ali imam vse pravice kot delavec, ki dela polni delovni čas?

Ali lahko sklenem več pogodb o zaposlitvi s krajšim delovnim časom z več delodajalci hkrati? Kakšne pravice imam v tem primeru?

Kakšne pravice ima delavec, ki dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju,

predpisi o starševskem dopustu?

Kakšne pravice ima starejši delavec, ki se delno upokoji in še naprej dela s krajšim delovnim časom od polnega?

DELO NA DOMU

Kdaj se lahko sklene pogodba o zaposlitvi za delo na domu?

Ali lahko delodajalec zahteva od mene kot delavca, da določen čas opravljam delo na domu, ker delodajalec prenavlja svoje poslovne prostore?

Ali lahko delo na domu opravljam le nekaj dni v tednu, ostale dni pa na sedežu delodajalca?

POGODBA O ZAPOSLOTVI S POSLOVODNIMI OSEBAMI, PROKURISTI IN Z VODILNIMI DELAVCI

Katere pravice se lahko s pogodbo o zaposlitvi za poslovodne osebe uredi tudi drugače kot jih ureja delovna zakonodaja?

Kakšen je delovno-pravni položaj delavca, ki postane poslovodna oseba?

Ali je res, da lahko pogodbo o zaposlitvi sklene tudi direktor, ki je edini družbenik družbe z omejeno odgovornostjo?

Kako pa je z vodilnimi delavci? Ali tudi zanje veljajo kakšne posebnosti pri pogodbeni ureditvi pravic in obveznosti?

Ali je dopustno z vodilnim delavcem skleniti pogodbo o zaposlitvi za določen čas?

POGODBA O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS

Katere so glavne novosti glede pogodbe za določen čas, ki jih je uvedel ZDR-1?

Zakonodajalec je z namenom preprečevanja segmentacije na trgu dela z ZDR-1 uvedel kar nekaj pomembnih novosti, ki naj bi ustrezneje uredile zaposlovanje za določen čas. Najpomembnejše novosti so:

- navedba razloga za sklenitev pogodbe za določen čas je obvezna sestavina pogodbe o zaposlitvi
- uvedena sta dva nova dopustna razloga: če gre za prokuriste ali če gre za predajo dela
- natančneje je urejeno sklepanje pogodbe za določen čas z vodilnimi delavci
- časovna omejitev trajanja ene ali več pogodb za določen čas do največ dveh let se nanaša na isto delo (bodisi istega ali drugega delavca), v to omejitev pa se všteva tudi opravljanje dela preko agencije za zagotavljanje dela
- določena je pravica do odpravnine ob izteku pogodbe
- možno je dogovoriti konkurenčno klavzulo za poslovodne osebe, prokuriste in vodilne delavce ter za projektno delo
- možno je skleniti pogodbo za določen čas zaradi spremenjenih okoliščin ob hkratnem mirovanju prvotne pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas.

V katerih primerih se lahko sklene pogodba o zaposlitvi za določen čas in kaj se zgodi, če je pogodba sklenjena v nasprotju z zakonom?

Pogodba o zaposlitvi za določen čas je izjema od splošnega pravila sklepanja pogodb za nedoločen čas, zato jo je dopustno skleniti le izjemoma v primerih in pod pogoji, določenimi z zakonom. Zakonski pogoji se nanašajo na: obvezno pisno obliko, zakonite dopustne razloge in maksimalno časovno trajanje. Če je pogodba sklenjena v nasprotju z zakonskimi zahtevami, se že po zakonu samem šteje, da je bila taka pogodba sklenjena za nedoločen čas.

Pogodba za določen čas se lahko sklene samo v zakonsko določenih primerih, če dejansko obstaja kateri od naslednjih razlogov: če gre za delo, ki je po svoji naravi začasno, nadomeščanje začasno odsotnega delavca, začasno povečan obseg dela, če gre za tujca z delovnim dovoljenjem za določen čas, poslovodne osebe in prokuriste, vodilne delavce, sezonsko delo, pripravo na delo, usposabljanje in izobraževanje za delo, delo v prilagoditvenem obdobju po odločbi organa, javna dela in ukrepe aktivne politike zaposlovanja, projektno delo, delo zaradi uvajanja novih tehnologij in tehničnih izboljšav, predajo dela, voljene in imenovane funkcionarje z mandatom. Glede na prejšnjo ureditev sta določena dva dodatna primera in sicer če gre za prokuriste ali za predajo dela, bolj natančno pa je uredil tudi možnost sklepanja pogodbe za določen čas za vodilne delavce (glej odgovore v poglavju o poslovodnih osebah, prokuristih in vodilnih delavcih). Poleg navedenih primerov, lahko tudi kolektivne pogodbe dejavnosti določijo druge primere, v katerih se sme skleniti pogodbo za določen čas, lahko pa tudi določijo, da manjši delodajalci lahko sklepajo pogodbe za določen čas ne glede na našete zakonske omejitve.

Če delodajalec sklene pogodbo za določen čas v primerih, ko po zakonu to ni dopustno, ali če ti razlogi v konkretnem primeru niso tudi dejansko obstajali, se šteje, da je takšna pogodba sklenjena v nasprotju z zakonom in se že po zakonu šteje, da je sklenjena za nedoločen čas. Delavec lahko ves čas trajanja delovnega razmerja zahteva ugotovitev takšne transformacije nezakonito sklenjene pogodbe za določen čas v pogodbo za nedoločen čas, ob prenehanju nezakonito sklenjene pogodbe za določen čas (ob njenem izteku ali v primeru predčasne odpovedi s strani delodajalca), pa lahko delavec zahteva tudi varstvo pred nezakonito odpovedjo v nadaljnjih 30 dneh pred pristojnim delovnim sodiščem.

Ali mora biti v pogodbi o zaposlitvi za določen čas točno naveden čas trajanja pogodbe oziroma kdaj preneha?

Čas trajanja mora biti v pogodbi točno določen ali določljiv, tako da med

strankama ni sporno oziroma nista v dvomu, kdaj pogodba preneha. Če čas trajanja v pogodbi o zaposlitvi ni določen oz. določljiv ali če čas trajanja ni pisno določen, se že po zakonu šteje, da je bila pogodba sklenjena za nedoločen čas.

Ali je treba v pogodbi o zaposlitvi za določen čas navesti tudi razlog za sklenitev pogodbe za določen čas?

Da, gre za eno od zakonskih novosti. Pogodbeni stranki morata med drugimi obveznimi sestavinami pogodbe o zaposlitvi navesti tudi razlog za sklenitev pogodbe za določen čas (npr. začasno povečan obseg dela, projektno delo, idr.). Enako kot je to veljajo že doslej, morata med obveznimi sestavinami določiti tudi čas, za katerega je sklenjena pogodba in določilo o načinu izrabe letnega dopusta.

Za koliko časa se lahko sklene pogodba za določen čas in kolikokrat jo lahko delodajalec 'podaljša'?

Zakon tako kot doslej določa, da se pogodba za določen čas lahko sklene samo za omejen čas, ki je potreben, da se delo tudi opravi, vendar pa največ za dve leti (glede izjem glej naslednje vprašanje). Maksimalna časovna omejitev se nanaša na isto delo, ne glede na to, ali ga opravlja isti ali drug delavec. Po prejšnji ureditvi se je časovna omejitev nanašala na isto delo za istega delavca, zato so v praksi verižili pogodbe za isto delo po izteku dveh let z drugimi delavci. Po novem to ne bo več mogoče. Za isto delo se po zakonu šteje delo na delovnem mestu oz. vrsti dela, ki se dejansko opravlja po določeni sklenjeni pogodbi za določen čas. Za takšno isto delo delodajalec po izteku dveh let ne sme več skleniti nove pogodbe za določen čas niti z istim niti z drugim delavcem. V dvoletno časovno omejitev se všttevajo vse pogodbe za določen čas za isto delo, sklenjene bodisi brez prekinitve bodisi s trimesečno ali krajšo prekinitvijo. V to časovno omejitev se po novem všteva tudi čas dela delavcev preko agencij za zagotavljanje dela.

Pogodbeni stranki morata časovno omejitev upoštevati, sicer se že po samem zakonu šteje, da je pogodba sklenjena za nedoločen čas. Enako velja tudi v

primeru, če delodajalec veriži pogodbe za določen čas v skupnem trajanju več kot dve leti. Zakon torej omejuje skupno trajanje pogodb, ne omejuje pa samega števila veriženj pogodb znotraj dvoletne časovne omejitve.

Ali ima dvoletna časovna omejitev trajanja pogodbe izjeme in katere?

Pravilo o dvoletni časovni omejitvi ima tudi izjeme. Zakon določa, da dvoletna časovna omejitev ne velja oz. lahko pogodba traja tudi več kot dve leti v naslednjih primerih:

- nadomeščanje začasno odsotnega delavca,
- zaposlitev tujca ali osebe brez državljanstva, ki ima delovno dovoljenje za določen čas,
- če gre za poslovodno osebo ali prokurista
- če gre za vodilnega delavca, ki je na vodilno mesto imenovan v skladu z zakonom ali z aktom o ustanovitvi ali če je že zaposlen pri delodajalcu na drugih delih za nedoločen čas
- če gre za voljene ali imenovane funkcionarje z mandati
- delo, ki je projektno organizirano in
- v drugih primerih, ki jih določa zakon.

V naštetih primerih lahko traja pogodba tudi več kot dve leti in sicer do izteka časa, ki je potreben, da se delo opravi (npr. za čas mandata ali začasne odsotnosti delavca, ki se nadomešča). V primeru projektne dela se pogodba lahko sklene za več kot dve leti, če projekt traja več kot dve leti in če se pogodba sklene za ves čas trajanja projekta ter kolektivna pogodba dejavnosti opredeljuje, kaj se šteje za projektno delo.

V dveh primerih pa zakon določa krajšo maksimalno časovno omejitev od dveh let in sicer:

- v primeru sklenitve pogodbe za določen čas s kandidatom, ki ne izpolnjuje razpisanih pogojev; največ eno leto
- zaradi predaje dela; največ en mesec.

Ali mora delodajalec delavca obvestiti pred potekom pogodbe o zaposlitvi

za določen čas o njenem prenehanju in ali ima delavec odpovedni rok?

Pogodba po zaposlitvi za določen čas preneha veljati brez odpovednega roka po samem zakonu s pretekom časa, določenega s pogodbo, oziroma ko je dogovorjeno delo opravljeno ali s prenehanjem razloga, zaradi katerega je bila sklenjena. V takem primeru torej ni odpovednega roka. Predhodno obvestilo delodajalca, da bo pogodba prenehala veljati tudi ni pogoj za prenehanje veljavnosti take pogodbe, niti zakon takega obvestila ne zahteva. Vendar je tako obvestilo v praksi primerno predvsem z vidika jasno izražene namere delodajalca, da naj delavec po preteku dogovorjenega časa ne ostane več na delu. Če namreč delavec ostane tudi po izteku določenega časa še naprej na delu in delodajalec temu ne nasprotuje oz. stranki nadaljujeta z medsebojnim izvrševanjem pravic in obveznosti iz delovnega razmerja - pri čemer sploh ni pomembno, ali sta nadaljevanje razmerja »potrdili« tudi z novo pisno pogodbo o zaposlitvi - se že po zakonu samem šteje, da je bila med strankama sklenjena pogodba za nedoločen čas.

Pogodba o zaposlitvi za določen čas lahko poleg »rednega« izteka veljavnosti, preneha tudi pred določenim časom in sicer če se tako sporazumno dogovorita obe stranki ali če nastopijo drugi razlogi za prenehanje pogodbe po zakonu. V teh primerih preneha pogodba na način in po postopku, ki ga zakon določa glede posameznega razloga in le v tem primeru ima lahko delavec tudi odpovedni rok.

Kaj lahko storim, če mi delodajalec ni ponudil sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi, čeprav je prejšnja pogodba o zaposlitvi za določen čas že potekla, jaz pa še kar naprej delam pri delodajalcu? Kakšne pravice imam, če menim, da je moja pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena v nasprotju z zakonom?

V primeru, če delavec tudi po preteku časa, za katerega je bila pogodba sklenjena, ostane še naprej na delu, se že po zakonu samem šteje, da je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas. V tem primeru je delovno razmerje za nedoločen čas vzpostavljeno ne glede na to, da delodajalec po izteku prvotne pogodbe za določen čas ni ponudil delavcu v podpis nove

pogodbe, delavec pa lahko kadarkoli v času opravljanja dela od delodajalca zahteva, da mu naknadno predloži v podpis pisno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. Tudi če tega od delodajalca ne zahteva, se po zakonu šteje, da je bilo sklenjeno delovno razmerje za nedoločen čas. Zato lahko delavec uveljavlja tudi varstvo pred nezakonito odpovedjo (na primer če se delodajalec kasneje sklicuje na iztek prvotne pogodbe za določen čas, čeprav je delavec po izteku še naprej ostal na delu, ali če kako drugače krši zakonsko ureditev odpovedi). V takem primeru mora delavec zahtevati sodno varstvo zaradi nezakonite odpovedi najkasneje v 30 dneh od prenehanja dela. Delavec se v primeru nezakonitega sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas lahko obrne tudi na inšpekcijo dela, delodajalec, ki zaposluje za določen čas v nasprotju z zakonom pa se lahko kaznuje tudi z globo, kot to določajo kazenske določbe zakona o delovnih razmerjih.

Ali imam tudi v primeru, če imam sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za tri mesece, pravico do letnega dopusta?

Seveda, tudi v primeru pogodbe o zaposlitvi za tri mesece, delavec pridobi pravico do letnega dopusta. Če gre za edino zaposlitev v tekočem koledarskem letu, delavec v takem primeru pridobi pravico do sorazmernega dela letnega dopusta in sicer za vsak mesec dela $1/12$ celotnega letnega dopusta, skupaj torej četrtno celotnega letnega dopusta. Če je delavec v tekočem koledarskem letu sklenil pogodbo o zaposlitvi še s kakšnim drugim delodajalcem, pa pridobi dopust tudi pri tem drugem delodajalcu, saj zakon določa, da je delavcu vsak delodajalec dolžan zagotoviti izrabo sorazmernega dela letnega dopusta glede na trajanje zaposlitve pri posameznem delodajalcu.

Kaj lahko storim, če sem v času zaposlitve za določen čas opravil več ur kot znaša polni delovni čas pri delodajalcu?

V takem primeru lahko delavec zahteva najprej od delodajalca in v primeru spora pred delovnim sodiščem, preračun viška ur nad polnim delovnim časom, v delovne dni s polnim delovnim časom. Zakon določa naslednje pogoje: da je

delavec po pogodbi o zaposlitvi za določen čas opravljal sezonska dela oziroma delo v neenakomerni razporeditvi delovnega časa brez presledka najmanj tri mesece v letu, da je opravil več ur, kot pa znaša polni delovni čas pri delodajalcu, da po preračunu ur v delovne dni skupna delovna doba v koledarskem letu ne sme presegati 12 mesecev. V drugih primerih, ko niso izpolnjeni navedeni zakonski pogoji, oziroma če delavec ne zahteva preračuna ur v delovne dni, pripada delavcu plačilo za nadurno delo.

Kdaj ima delavec pravico do odpravnine ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas?

Pravica do odpravnine ob izteku prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas je novost, ki jo je uvedel ZDR-1 z namenom zmanjševanja segmentacije na trgu dela. Velja za pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki so bile sklenjene po uveljavitvi zakona. Po novem ima delavec, ki mu preneha pogodba o zaposlitvi za določen čas z iztekom časa, za katerega je bila sklenjena, oziroma ko je dogovorjeno delo opravljeno ali s prenehanjem razloga zaradi katerega je bila sklenjena (primeri t.i. rednega izteka pogodbe) pravico do odpravnine v višini in pod pogoji iz 79. člena zakona. Ta pravica po zakonu ne gre v primerih, če je bila pogodba za določen čas sklenjena:

- zaradi nadomeščanja začasno odsotnega delavca
- zaradi sezonskega dela, ki traja manj kot tri mesece
- zaradi opravljanja javnih del ali vključitve v ukrepe aktivne politike zaposlovanja
- kot tudi če v času trajanja ali po poteku pogodbe za določen čas delavec in delodajalec skleneta pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas oziroma če delavec nadaljuje z delom na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas (prenehanje mirovanja) ali če delavec odkloni sklenitev pogodbe za nedoločen čas za ustrezno delo, ki mu ga je ponudil delodajalec po poteku pogodbe za določen čas.

Razen v primerih t.i. rednega izteka pogodbe za določen čas, ima delavec tako

kot je to veljalo že doslej, pravico do odpravnine tudi v primeru, če mu je pogodba predčasno prenehala zaradi poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti ter v primeru izredne odpovedi iz razlogov na strani delodajalca; v teh primerih mu gre odpravnina, določena za primer odpovedi iz poslovnega razloga po 108. členu ZDR-1 tako kot zaposlenim za nedoločen čas (več o tem glej tudi v poglavju o prenehanju pogodbe o zaposlitvi).

POGODBA O ZAPOSLOTVI MED DELAVCEM IN DELODAJALCEM, KI OPRAVLJA DEJAVNOST ZAGOTAVLJANJA DELA DELAVCEV DRUGEMU UPORABNIKU

Kdo je moj delodajalec, če opravljam delo v podjetju na podlagi napotitve s strani agencije za zagotavljanje dela delavcev drugemu uporabniku)?

Gre za tristransko pogodbeno razmerje, v katerem imajo vse tri stranke z zakonom določene pravice in obveznosti: delavec, agencija za zagotavljanje dela kot delavčev pogodbeni delodajalec in uporabnik kot vsakokratni »dejanski delodajalec« pri katerem delavec opravlja delo na podlagi napotitve. Tako delo se opravlja na podlagi pogodbe o zaposlitvi, ki jo skleneta delavec in agencija za zagotavljanje dela kot delodajalec, z vsemi obveznostmi, ki sicer izhajajo iz sklenjenega delovnega razmerja, upoštevajoč posebnosti, ki jih zakon predpisuje za to vrsto pogodbe. S pogodbo o zaposlitvi se agencija za zagotavljanje dela in delavec dogovorita, da bo delavec začasno opravljal delo pri drugih uporabnikih, na kraju in v času, ki sta določena z vsakokratno napotitvijo delavca na delo k uporabniku.

Ali se pogodba o zaposlitvi med delavcem in agencijo za zagotavljanje dela sklene za nedoločen čas ali za določen čas?

Tudi za to pogodbo zakon določa, da se sklene za nedoločen čas. Pogodba o zaposlitvi za določen čas se izjemoma lahko sklene, če so izpolnjeni pogoji, ki sicer veljajo za pogodbo za določen čas: če je podan kateri od zakonitih razlogov za sklepanje pogodb za določen čas iz 54. člena zakona in upošteva

maksimalno časovno omejitev dveh let iz 55. člena zakona. Edina posebnost je ta, da morajo biti zakonski pogoji za sklepanje pogodb za določen čas podani pri vsakokratnem uporabniku in ne pri agenciji za zagotavljanje dela, zato je uporabnik po zakonu odgovoren tudi za pravilnost in popolnost podatkov o obstoju teh pogojev, ki jih mora dati agenciji za zagotavljanje dela in od obstoja katerih je odvisna zakonitost sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas med delavcem in agencijo za zagotavljanje dela. Če ti pogoji niso podani, velja splošno pravilo, da se šteje, da je bila sklenjena pogodba za nedoločen čas.

Kako na veljavnost pogodbe vpliva predčasno prenehanje napotitve pri posameznem uporabniku, h kateremu je napoten delavec?

V delovnem razmerju nosi riziko poslovanja kot tudi dobiček od njega delodajalec, tako je tudi riziko napotitve k drugemu uporabniku na strani agencije za zagotavljanje dela. Zato zakon izrecno določa, da predčasno prenehanje napotitve pri podjetju uporabniku ne sme biti razlog za prenehanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas med agencijo za zagotavljanje dela in delavcem. V takem primeru mora do izteka pogodbe za določen čas agencija za zagotavljanje dela plačevati delavcu nadomestilo plače kot je določeno za primer začasne nezmožnosti zagotavljanja dela iz poslovnega razloga po 138. členu zakona (80% delavčeve plače, glej poglavje o plačah in nadomestilih plače). Če je med agencijo za zagotavljanje dela in delavcem sklenjena pogodba za nedoločen čas, pa je nekoliko drugače; v pogodbi o zaposlitvi se lahko dogovori tudi višina nadomestila plače za čas predčasnega prenehanja dela pri uporabniku oziroma za čas, ko agencija delavcu ne zagotavlja dela pri uporabnikih, pri čemer dogovorjena višina ne more biti nižja od 70% minimalne plače kot to določa že zakon. Predčasno prenehanje napotitve pri posameznem uporabniku pa prav tako ni samostojen razlog za prenehanje pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, lahko pa je ena od okoliščin, ki se presoja v okviru obstoja utemeljenih razlogov za odpoved pogodbe iz poslovnih razlogov po postopku in na način kot to velja za ostale pogodbe.

Kdo lahko zagotavlja delo delavcev drugim uporabnikom in v katerih primerih to ni dovoljeno?

Zagotavljanje dela delavcev drugim uporabnikom je po zakonu omejeno z več pogoji, ki se nanašajo na agencijo za zagotavljanje dela, delavca in uporabnika.

Omejitve se nanašajo na naslednja vprašanja:

- kdo in pod kakšnimi pogoji lahko izvaja zagotavljanje dela delavcev drugemu uporabniku
- katere delavce se sme napotiti na delo k drugemu uporabniku
- kdaj napotitev ni dovoljena iz razlogov na strani posameznega uporabnika
- kakšne so kvote za agencijske delavce.

Delavce sme napotovati na delo k drugemu uporabniku samo delodajalec, ki ima kot svojo glavno dejavnost registrirano dejavnost posredovanjačasne delovne sile in izpolnjuje druge pogoje po zakonu o urejanju trga dela ter je pridobil ustrezno dovoljenje za opravljanje te dejavnosti (odločbo ministrstva, pristojnega za delo) ter je vpisan v poseben register oz. evidenco v skladu z zakonom o urejanju trga dela. Če so ti pogoji izpolnjeni, sme delodajalec napotiti delavca na delo k drugemu uporabniku samo pod pogojem, da ima s tem delavcem sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za opravljanje dela pri drugih uporabnikih.

V nekaterih primerih zagotavljanje dela delavcev drugemu uporabniku po zakonu ni dovoljeno iz razlogov na strani posameznega uporabnika:

- če bi šlo za nadomeščanje pri uporabniku zaposlenih delavcev, ki stavekajo,
- če je uporabnik v zadnjih 12 mesecih odpovedal pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev,
- če gre za delo, pri katerem iz ocene tveganja uporabnika izhaja, da so delavci, ki opravljajo delo na teh delovnih mestih, izpostavljeni večjim nevarnostim in tveganjem, zaradi katerih se določajo ukrepi zmanjševanja oziroma omejevanja časovne izpostavljenosti
- v drugih primerih po veljavnih kolektivnih pogodbah dejavnostih, če tako narekujejo zahteve varnosti in zdravja pri delu oz. če se zagotavlja večje varstvo delavcev,

- če je presežena dovoljena kvota napotениh delavcev pri posameznem uporabniku.

V zgoraj naštetih primerih agencija za zagotavljanje dela ne sme napotiti delavcev k uporabniku, uporabnik pa ne sme uporabljati napotениh delavcev. Obveznost upoštevanja pogojev in globe za kršitve so določene za oba »delodajalca«, tako za agencijo, ki nezakonito posreduje delavce kot tudi za podjetje uporabnika, ki nezakonito uporablja napotene delavce, kot to določajo kazenske določbe zakona.

Kakšne so kvote za agencijsko delo?

Uvedba kvot za agencijsko delo je ena od zakonskih novosti. Število napotениh delavcev ne sme presegati 25 odstotkov števila zaposlenih delavcev pri uporabniku, če kolektivna pogodba dejavnosti ne določa drugače. V kvoto se ne všttevajo napoteni delavci, ki imajo z agencijo za zagotavljanje dela sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. Kvote ne veljajo za tiste uporabnike, ki so manjši delodajalci.

Do kakšne plače je upravičen delavec, ki opravlja delo pri drugih uporabnikih na podlagi napotitve s strani agencije za zagotavljanje dela?

Zakon določa, da se delavec in agencija s pogodbo o zaposlitvi dogovorita, da bodo višina plače in nadomestila odvisni od dejanskega opravljanja dela pri uporabnikih, upošteva je kolektivne pogodbe in splošne akte, ki zavezujejo posameznega uporabnika. Plača gre torej delavcu v višini, kot velja pri vsakokratnem uporabniku. Delodajalec in delavec se v pogodbi tudi dogovorita o višini nadomestila plače za čas predčasnega prenehanja dela pri uporabniku oziroma za čas, ko delodajalec delavcu ne zagotavlja dela pri uporabnikih, takšno nadomestilo plače pa ne more biti nižje od 70% minimalne plače kot to določa že zakon. Zadnje velja le za primer, če je sklenjena pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas, če je sklenjena pogodba za določen čas, je višina nadomestila plače v višini 80% delavčeve plače določena že z zakonom in je stranki s pogodbo ne moreta določiti v nižjem znesku.

Ali lahko agencija za zagotavljanje dela odloži izplačilo plače in jo pogojuje s tem, da predhodno prejme poplačilo obveznosti za napotnega delavca od uporabnika?

Ne, poplačilo obveznosti za delo delavca v razmerju med uporabnikom in agencijo ne more biti razlog za odložitev ali pogojevanje izplačila delavčeve plače. Enako kot to velja za vse ostale delavce, tudi za agencijske delavce veljajo vse zakonske določbe o varstvu plače (glej v poglavju plače). Agencija kot delavčev delodajalec mora delavcu izplačati dogovorjeno plačo do konca plačilnega dne, kot je ta določen v pogodbi o zaposlitvi. Zadrževanje izplačila plače ali pogojevanje izplačila s poplačilom s strani uporabnika, pomeni kršitev zakonskih in pogodbenih obveznosti delodajalca, za katere se mu lahko izreče globa, prav tako pa lahko delavec v pet letnem zastaralnem roku neposredno pred delovnim sodiščem zahteva izplačilo denarnih terjatev iz naslova neizplačanih plač oziroma lahko delavec v primeru ponavljajočih se kršitev izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, s pravico do odpravnine kot bi bil presežek in odškodnino najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka.

Ali je za izplačilo plače napotenemu delavcu poleg agencije za zagotavljanje dela odgovorno tudi podjetje uporabnik?

Da, po novem zakon določa, da je uporabnik delavcu subsidiarno odgovoren za izplačilo plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja za obdobje, ko je delavec pri njem opravljal delo.

Kakšne druge obveznosti še ima podjetje uporabnik do začasno napotnega delavca?

Uporabnik, h kateremu je bil delavec začasno napoten na delo s strani agencije za zagotavljanje dela, mora v času opravljanja dela tudi v razmerju do napotnega delavca upoštevati določbe zakona o delovnih razmerjih, kolektivnih pogodb, ki zavezujejo uporabnika oziroma splošnih aktov uporabnika, enako kot to velja za pri njem zaposlene delavce. Po novem zakon izrecno določa, da te

pravice vključujejo tudi uporabo ugodnosti, ki jih uporabnik zagotavlja svojim delavcem v zvezi z zaposlitvijo (npr. menza, parkirišče ipd.). Če uporabnik krši navedene obveznosti, ima delavec pravico odkloniti opravljanje dela brez negativnih posledic zanj. Uporabnik je odgovoren tudi za spoštovanje določb zakona, kolektivnih pogodb ter splošnih aktov uporabnika o varovanju zdravja pri delu ter o delovnem času, odmorih in počitkih. V primeru kršitev lahko delavec njihovo odpravo zahteva tudi neposredno od uporabnika. Omenjeno je že bilo, da je uporabnik tudi subsidiarno odgovoren za izplačilo plač in drugih prejemkov delavca iz obdobja napotitve. Pred napotitvijo mora biti delavec tudi pisno seznanjen o pogojih dela pri uporabniku in pravicah in obveznostih pri uporabniku. Podrobnejšo ureditev pravic in obveznosti delavca in uporabnika ter medsebojnih pravic in obveznosti uporabnika in agencije za zagotavljanje dela določita v skladu z zakonom v pisnem dogovoru, ki ga skleneta pred začetkom dela delavca pri uporabniku, agencija in uporabnik.

POGODBA O ZAPOSLOTVI ZARADI OPRAVLJANJA JAVNIH DEL

Ali se za opravljanje javnih del sklene pogodba o zaposlitvi in kakšne so njene posebnosti?

Javna dela so poseben ukrep v okviru aktivne politike zaposlovanja po zakonu o urejanju trga dela. Vrste javnih del, obseg, trajanje, udeleženci in druge podrobnosti, se določijo v katalogu aktivne politike zaposlovanja, ki ga pripravi ministrstvo za delo in ga objavi na svoji spletni strani. Tudi brezposelna oseba, ki je vključena v javna dela, sklene pogodbo o zaposlitvi z delodajalcem - izvajalcem javnih del. Pogodba se sklene za določen čas opravljanja javnega dela. Po zakonu je lahko brezposelna oseba vključena v javna dela največ eno leto, lahko pa se ponovno vključi, vendar pri istem izvajalcu javnih del najdlje še za eno leto. Posebnosti pogodbe o zaposlitvi za izvajanje javnih del ureja zakon o urejanju trga dela in ne zakon o delovnih razmerjih. Nanašajo se na višino plačila za delo, trajanje letnega dopusta in delovni čas. Delavec je upravičen do letnega dopusta v trajanju štirih tednov in dodatnih dni po zakonu. Do ene

četrtrine delovnega časa je lahko delavec tudi vključen v programe usposabljanja in izobraževanja. Odreditev nadurnega dela ni dovoljena. Delavec je upravičen do plače v višini od 80 do 120 odstotkov minimalne plače glede na raven strokovne izobrazbe, ki se zahteva za opravljanje javnih del. Prav tako gre delavcu povračilo stroškov za prehrano med delom ter prevozni stroški.

POGODBA O ZAPOSLOTVI S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM

Kdaj se lahko sklene pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom?

Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom od polnega se lahko sklene v primeru, da se delavec in delodajalec tako dogovorita, ker jima takšna oblika opravljanja dela ustreza (t.i. part-time zaposlitev), pa tudi v primerih, ko delavcu pravico do dela s krajšim delovnim časom zagotavljajo posebni predpisi – Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, Zakon zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju, Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih. Pravice delavca v prvem in drugem primeru sklenitve pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom so različne.

Ali so kakšne omejitve (navzdol in navzgor) glede tega, za kakšen delovni čas se lahko sklene pogodba o zaposlitvi?

Za krajši delovni čas se po Zakonu o delovnih razmerjih šteje vsak čas, ki je krajši od polnega delovnega časa, ki velja pri delodajalcu (ta pa je lahko od 36 do 40 ur tedensko). Zakon ne določa niti spodnje niti zgornje meje trajanja krajšega delovnega časa, tako da lahko pogodbeni stranki skleneta pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom za poljubno število ur tedensko.

V primeru, ko delavec dela krajši delovni čas po posebnih predpisih, določajo trajanje krajšega delovnega časa ti predpisi.

Ali imam vse pravice kot delavec, ki dela polni delovni čas?

Delavcu, ki sklene pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom od polnega (part-time zaposlitev), pripadajo vse pogodbene in druge pravice in obveznosti iz

delovnega razmerja, kot delavcu, ki dela polni delovni čas, uveljavlja pa jih sorazmerno času, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi (če je sklenil pogodbo o zaposlitvi za polovico polnega delovnega časa, mu pripadajo pravice v polovičnem obsegu). Drugače je le v primeru tistih pravic, ki jih zakon za delavce, ki delajo s krajšim delovnim časom posebej ureja. Sorazmernost pri uveljavljanju pravic se nanaša predvsem na plačo, na regres za letni dopust, in druge t.i. deljive pravice. Posebej pa zakon ureja pravico do odmora med dnevni delovni časom, ki delavcu pripada v sorazmerju s časom, prebitim na delu, vendar le v primeru, da delavec dela najmanj 4 ure na dan (na primer delavec, ki dela s polovičnim delovnim časom, 4 ure na dan ima pravico do 15 minutnega odmora, delavec, ki dela 3 ure na dan pa pravice do odmora nima). Zakon posebej določa tudi, da delavcu, ki dela s krajšim delovnim časom pripada minimalni letni dopust v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih in pravica do sodelovanja delavcev pri upravljanju v skladu z Zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju. Posebnost položaja delavca, ki dela s krajšim delovnim časom je tudi v tem, da mu delodajalec (razen v primeru naravnih in drugih nesreč) ne sme naložiti dela preko dogovorjenega delovnega časa, če v pogodbi o zaposlitvi ta možnost ni izrecno dogovorjena.

Ali lahko sklenem več pogodb o zaposlitvi s krajšim delovnim časom z več delodajalci hkrati? Kakšne pravice imam v tem primeru?

Delavec lahko sklene pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas z več delodajalci, in lahko na tak način doseže polni delovni čas. Pri tem pa mora paziti, da trajanje delovnega časa pri vseh delodajalcih skupaj ne preseže polnega delovnega časa, določenega z zakonom (to je možno le, če obstajajo pogoji za dopolnilno delo). Za to, da bi delavec lahko uresničeval svoje pravice in obveznosti v vsakem od delovnih razmerij, zakon določa vprašanja, ki jih je treba urediti v vsaki od pogodb o zaposlitvi s krajšim delovnim časom. Gre predvsem za delovni čas, za način izrabe letnega dopusta in za druge odsotnosti z dela, ki morajo biti urejene na način, ki omogoča opravljanje dela delavca pri vseh delodajalcih. Iz zakona pa izhaja tudi obveznost vseh delodajalcev, pri katerih je delavec

zaposlen s krajšim delovnim časom, da delavcu zagotovijo sočasno izrabo letnega dopusta in drugih odsotnosti z dela, razen v primeru, če bi jim to povzročilo škodo.

Kakšne pravice ima delavec, ki dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju, predpisi o starševskem dopustu?

Delavec, ki dela krajši delovni čas v skladu s posebnimi predpisi, ima pravice iz socialnega zavarovanja, kot če bi delal polni delovni čas, podrobneje pa jih urejajo ti posebni predpisi. Tudi glede pravic iz delovnega razmerja je tak delavec v veliki meri izenačen z delavci, ki delajo polni delovni čas. Pravico do plačila za delo ima sicer po dejanski delovni obveznosti (na primer če dela s polovičnim delovnim časom, v polovičnem znesku), druge pravice in obveznosti iz delovnega razmerja (tudi na primer regres za letni dopust) pa mu pripadajo tako kot delavcu, ki dela polni delovni čas, če ni z zakonom drugače določeno. Drugače je na primer določena pravica do odmora med dnevnim delom, ki temu delavcu pripada v sorazmerju s časom, prebitim na delu, vendar le v primeru, da dela najmanj štiri ure na dan, če dela manj pa mu ne pripada. Temu delavcu tudi ni dopustno naložiti dela preko polnega delovnega časa, niti neenakomerno razporediti ali začasno prerazporediti delovnega časa.

Kakšne pravice ima starejši delavec, ki se delno upokoji in še naprej dela s krajšim delovnim časom od polnega?

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju določa, da lahko delavec, ki izpolni pogoje za pridobitev pravice do predčasne ali starostne pokojnine pridobi pravico do delne pokojnine, če je v delovnem razmerju s krajšim delovnim časom od polnega (vendar najmanj 4 ure dnevno oziroma 20 ur tedensko). ZDR-1 pa hkrati starejšemu delavcu daje pravico, da začne delati s krajšim delovnim časom od polnega, na istem ali drugem ustreznem delovnem mestu, če se delno upokoji. Delavec, ki se delno upokoji, ima pri delodajalcu, pri katerem mu je prenehala pogodba o zaposlitvi s polnim delovnim časom in je sklenil novo za

krajši delovni čas, pravico do odpravnine ob upokojitvi v sorazmernem delu. Po tem ko se delno upokoji, in še naprej dela s krajšim delovnim časom od polnega, ima v delovnem razmerju pravice in obveznosti, ki jih Zakon o delovnih razmerjih določa v primeru pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom (part-time), hkrati pa prejema delno pokojnino. Delna pokojnina se mu v skladu z Zakonom o pokojninskem in invalidskem zavarovanju odmeri v odstotku od predčasne ali starostne pokojnine, odmerjene na dan uveljavitve delne pokojnine (glede na to, koliko je delovni čas krajši od polnega) in se usklajuje kot druge pokojnine. Takrat, ko se tak delavec, ki dela krajši delovni čas od polnega upokoji, mu pri delodajalcu pripada pravica do odpravnine sorazmerno delovnemu času, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi (preostali del odpravnine). Delavec preneha uživati delno pokojnino, in ima na voljo različne možnosti glede izračuna oziroma izplačila predčasne ali starostne pokojnine.

DELO NA DOMU

Kdaj se lahko sklene pogodba o zaposlitvi za delo na domu?

Kot delo na domu se šteje delo, ki ga delavec opravlja na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri (ki so izven delovnih prostorov delodajalca), pa tudi delo na daljavo, ki ga delavec opravlja z uporabo informacijske tehnologije. Tovrstno pogodbo je dopustno skleniti za delo, ki sodi v dejavnost delodajalca ali ki je potrebno za opravljanje dejavnosti delodajalca, razen če gre za dela, ki so z zakonom ali drugim predpisom določena kot dela, ki se ne smejo opravljati kot delo na domu. Delodajalec je dolžan o tem, da namerava organizirati delo na domu pred pričetkom dela obvestiti inšpekcijo za delo, inšpektor pa organiziranje oziroma opravljanje dela na domu prepove, če je škodljivo ali bi lahko postalo škodljivo za delavce oziroma za okolje ter če gre za dela, ki se ne smejo opravljati kot delo na domu. Zakon določa, da ima delavec, ki dela na domu enake pravice kot delavec, ki dela v delovnih prostorih delodajalca, vključno s pravico do sodelovanja pri upravljanju in sindikalnega organiziranja. Posebnosti, ki izhajajo iz narave dela na domu (na primer v zvezi s plačilom za delo,

delovnim časom, dajanjem navodil s strani delodajalca) se uredijo s pogodbo o zaposlitvi. Posebej pomembno je v tej zvezi nadomestilo za uporabo svojih sredstev pri delu na domu, do katerega je delavec upravičen že na podlagi zakona, višina nadomestila pa se določi s pogodbo o zaposlitvi.

Ali lahko delodajalec zahteva od mene kot delavca, da določen čas opravljam delo na domu, ker delodajalec prenavlja svoje poslovne prostore?

Delodajalec delavcu ne more odrediti opravljanja dela na domu, tudi če prenavlja svoje prostore, lahko pa delavcu predlaga sklenitev pogodbe zaposlitvi za opravljanje dela na domu. Če se delavec s sklenitvijo takšne pogodbe strinja, in če so izpolnjeni vsi zakonski pogoji za delo na domu, se lahko takšna pogodba sklene in delavec delo (lahko tudi za določen čas) opravlja po tej pogodbi, torej kot delo na domu.

Ali lahko delo na domu opravljam le nekaj dni v tednu, ostale dni pa na sedežu delodajalca?

Delavec in delodajalec se lahko dogovorita o delu na domu za celotno trajanje delovnega časa, kar pomeni, da delavec delo opravlja samo na domu oziroma v prostorih po svoji izbiri. Možna pa je tudi pogodba o zaposlitvi za delo na domu, v kateri je določeno, da delavec del delovnega časa (na primer nekaj dni v tednu) opravlja v prostorih delodajalca, preostali del delovnega časa (na primer en dan ali nekaj dni v tednu) pa na domu oziroma v prostorih po svoji izbiri. Tudi v tem primeru pa veljajo zakonska pravila glede dela na domu.

POGODBA O ZAPOSLOTVI S POSLOVODNIMI OSEBAMI, PROKURISTI IN VODILNIMI DELAVCI

Katere pravice se lahko s pogodbo o zaposlitvi za poslovodne osebe uredi tudi drugače kot jih ureja delovna zakonodaja?

V primeru sklepanja pogodbe o zaposlitvi s poslovodnimi osebami (to so na

primer predsednik in člani uprave delniške družbe z dvotirnim sistemom upravljanja, člani upravnega odbora in izvršni direktorji v delniški družbi z enotirnim sistemom upravljanja, poslovodja družbe z omejeno odgovornostjo, direktor zavoda) in prokuristi, lahko pogodbeni stranki s pogodbo drugače uredita nekatere pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja, in pri tem nista vezani na siceršnjo obveznost ugodnejše pogodbene ureditve pravic, kot jih ureja zakon. Drugačna ureditev je dopustna glede: pogojev in omejitev delovnega razmerja za določen čas (pogodbe o zaposlitvi za določen čas se v primeru poslovodnih oseb že na podlagi zakona lahko sklenejo za daljše obdobje od dveh let, kar je sicer maksimalna dopustna doba); delovnega časa, odmorov in počitkov (že na podlagi posebne zakonske določbe, ki se nanaša na delovni čas je v primeru poslovodne osebe ali prokurista, ki si delovni čas razporejata samostojno, pogodbeni stranki nista vezani na sestavine plače, kot jih določa Zakon o delovnih razmerjih, ampak lahko pri določitvi plače upoštevata pravila statusnega prava); disciplinske odgovornosti in prenehanja pogodbe o zaposlitvi (s pogodbo o zaposlitvi je dopustno določiti drugačen način prenehanja pogodbe o zaposlitvi, kot izhaja iz zakona).

Kakšen je delovno-pravni položaj delavca, ki postane poslovodna oseba?

ZDR-1 ureja pravni položaj delavca, pri delodajalcu zaposlenega za nedoločen čas, ki je imenovan za poslovodno osebo (člana uprave, direktorja). Če tak delavec sklene pogodbo o zaposlitvi za opravljanje dela poslovodne osebe (za določen čas mandata oziroma opravljanja funkcije poslovodne osebe), mu v času opravljanja dela po tej pogodbi o zaposlitvi mirujejo pravice, obveznosti in odgovornosti iz pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas. Te pravice, obveznosti in odgovornosti ponovno oživijo ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas in delavec naprej opravlja delo, ki ga je opravljal, preden je bil imenovan za poslovodno osebo.

Ali je res, da lahko pogodbo o zaposlitvi sklene tudi direktor, ki je edini

družbenik družbe z omejeno odgovornostjo?

Da, to ZDR-1 izrecno določa, ne glede na to, da v tem primeru ni elementov delovnega razmerja (ista oseba nastopa v vlogi delodajalca in delavca, zato ne gre za opravljanje dela po navodilih in pod nadzorom delodajalca). Poslovodna oseba, ki je hkrati edini družbenik gospodarske družbe oziroma edini ustanovitelj zavoda, lahko s to gospodarsko družbo oziroma zavodom sklene pogodbo o zaposlitvi in se šteje za delavca. V tem primeru zanj veljajo posebnosti pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi, kot jih Zakon o delovnih razmerjih določa za poslovodne osebe.

Kako pa je z vodilnimi delavci? Ali tudi zanje veljajo kakšne posebnosti pri pogodbeni ureditvi pravic in obveznosti?

Za vodilne delavce ne veljajo posebnosti pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi, ki jih zakon predvideva za poslovodne osebe. Določba Zakona o delovnih razmerjih, ki se nanaša na pogodbo o zaposlitvi s poslovodnimi osebami in prokuristi za vodilne delavce ne velja.

Kadar gre za vodilnega delavca, ki izpolnjuje z zakonom določene pogoje (da vodi poslovno področje ali organizacijsko enoto pri delodajalcu in ima pooblastila za sklepanje pravnih poslov ali za samostojne kadrovske in organizacijske odločitve), lahko delodajalec in delavec v pogodbi o zaposlitvi drugače uredita le delovni čas (če si vodilni delavec delovni čas samostojno razporeja, pri tem pa sta mu zagotovljena varnost in zdravje pri delu).

Ali je dopustno z vodilnim delavcem skleniti pogodbo o zaposlitvi za določen čas?

ZDR-1 na novo ureja vprašanje sklepanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas z vodilnim delavcem. Sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas z vodilnim delavcem (ki vodi poslovno področje ali organizacijsko enoto in ima pooblastila za sklepanje pravnih poslov ali za samostojne kadrovske odločitve) je dopustna le izjemoma - v primeru če je tak vodilni delavec že zaposlen pri delodajalcu za nedoločen čas (na drugih delih) ali če gre za vodilnega delavca, ki je na vodilno

delovno mesto imenovan v skladu z zakonom ali aktom o ustanovitvi (kar pride v poštev predvsem v javnem sektorju). V zasebnem sektorju bo tako pogodbo o zaposlitvi za določen čas za vodilno delovno mesto dopustno skleniti le z osebo, ki je že zaposlena pri tem delodajalcu za nedoločen čas na drugih delih. V času, ko bo imel ta delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za določen čas za vodilno delovno mesto, mu bodo pravice, obveznosti in odgovornosti iz pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas mirovale.

VI. SPREMEMBA DELODAJALCA

Kakšne pravice imam, če je prišlo do spremembe delodajalca (zaradi prenosa podjetja ali dela podjetja, kjer sem opravljala delo, na drugo pravno ali fizično osebo)?

Ali me mora delodajalec predhodno obvestiti o tem, da bo prišlo do prenosa podjetja, kjer opravljam delo, na drugo pravno ali fizično osebo in zato do spremembe delodajalca?

Ali moram v primeru spremembe delodajalca podpisati novo pogodbo, ki mi jo ponudi v podpis novi delodajalec?

Ali lahko v primeru prenosa dela podjetja na drugo pravno ali fizično osebo odklonim prehod k novemu delodajalcu in ostanem zaposlen pri mojem prvotnem delodajalcu? Kakšne posledice ima moja zavrnitev prehoda k drugemu delodajalcu?

Kaj lahko storim, če so se po spremembi delodajalca zaradi prenosa podjetja ali dela podjetja na drugo pravno ali fizično osebo poslabšale delovne razmere?

Kakšne so moje pravice v primeru, da mi novi delodajalec (delodajalec prevzemnik) zaradi stečaja odpove pogodbo o zaposlitvi?

Kakšne pravice imam, če je prišlo do spremembe delodajalca (zaradi prenosa podjetja ali dela podjetja, kjer sem opravljala delo, na drugo pravno ali fizično osebo)?

Prenos podjetja ali dela podjetja od enega subjekta na drugi subjekt pomeni za delavce, ki delajo v tem podjetju ali delu podjetja spremembo delodajalca. Zakon o delovnih razmerjih zagotavlja varstvo pravic teh delavcev. Tem delavcem ne more zgolj zaradi spremembe delodajalca prenehati pogodba o zaposlitvi. Pogodbene in druge pravice in obveznosti iz delovnih razmerij, ki so jih delavci imeli pri delodajalcu prenosniku po zakonu preidejo na delodajalca prevzemnika. Pravice, ki izvirajo iz pogodbe o zaposlitvi je dolžan delodajalec prevzemnik delavcem zagotavljati vse dokler pogodba o zaposlitvi velja. Poleg tega je dolžan

delodajalec prevzemnik tem delavcem še najmanj eno leto po prenosu zagotavljati pravice iz kolektivne pogodbe, ki je zavezovala delodajalca prenosnika (razen če kolektivna pogodba preneha veljati pred potekom enega leta ali je pred potekom enega leta sklenjena nova kolektivna pogodba). Kljub temu, da je po prenosu podjetja nosilec pravic in obveznosti v razmerju do delavcev delodajalec prevzemnik, pa zakon določa, da sta za morebitne terjatve delavcev, nastale do datuma prenosa solidarno odgovorna delodajalec prenosnik in delodajalec prevzemnik. Tudi v nekaterih drugih primerih je delodajalec prenosnik tudi po prenosu podjetja soodgovoren za terjatve delavcev (v primeru poslabšanja pravic delavcev in v primeru stečaja delodajalca prevzemnika).

Ali me mora delodajalec predhodno obvestiti o tem, da bo prišlo do prenosa podjetja, kjer opravljam delo, na drugo pravno osebo ali fizično in zato do spremembe delodajalca?

Delodajalec prenosnik in delodajalec prevzemnik morata najmanj 30 dni pred prenosom obvestiti sindikate pri delodajalcu o datumu ali predlaganem datumu prenosa, o razlogih za prenos, o pravnih, ekonomskih in socialnih posledicah prenosa za delavce ter o predvidenih ukrepih za delavce. Najmanj 15 dni pred prenosom pa se morata oba delodajalca s sindikati pri delodajalcu posvetovati z namenom, da se doseže sporazum o pravnih, ekonomskih in socialnih posledicah prenosa za delavce ter o predvidenih ukrepih za delavce. Obveščanje oziroma posvetovanje je torej z zakonom predvideno le za sindikate pri delodajalcu (gre za reprezentativen sindikat, ki ima člane zaposlene pri delodajalcu, in ga pri delodajalcu zastopa izvoljen oziroma imenovan delavski zaupnik, če tega ni pa predsednik sindikata). Le v primeru, da ni sindikata pri delodajalcu, morajo biti delavci, ki jih prenos zadeva neposredno obveščeni o zadevah, ki so sicer predmet obveščanja sindikatov, in v enakem roku kot velja za sindikate. Obveščanje delavcev se mora izvesti na način, ki je pri delodajalcu običajen.

Ali moram v primeru spremembe delodajalca podpisati novo pogodbo, ki mi jo ponudi v podpis novi delodajalec?

V primeru prenosa podjetja ali dela podjetja, ki povzroči spremembo delodajalca, delodajalec prevzemnik že na podlagi zakona vstopi v pogodbe o zaposlitvi, ki so jih imeli delavci sklenjene z delodajalcem prenosnikom. Podpis nove pogodbe o zaposlitvi z delodajalcem prevzemnikom ni potreben, in tudi odklonitev podpisa pogodbe (ob hkratnem opravljanju dela pri delodajalcu prevzemniku) ne sme imeti neugodnih posledic za delavca. Delavec je tudi brez podpisa nove pogodbe o zaposlitvi, s trenutkom prenosa podjetja ali dela podjetja, v delovnem razmerju z delodajalcem prevzemnikom. Če pa bi prišlo do podpisa nove pogodbe o zaposlitvi, mora ta vsebovati enake pravice in obveznosti, kot jih je vsebovala pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem prenosnikom, če pa se poslabšajo, lahko delavec odpove pogodbo o zaposlitvi kot to določa zakon.

Ali lahko v primeru prenosa dela podjetja na drugo pravno ali fizično osebo odklonim prehod k novemu delodajalcu in ostanem zaposlen pri mojem prvotnem delodajalcu? Kakšne posledice ima moja zavrnitev prehoda k drugemu delodajalcu?

Delavca ni mogoče prisiliti, da preide v delovno razmerje k delodajalcu prevzemniku. Če delavec odkloni prehod in dejansko opravljanje dela pri delodajalcu prevzemniku, ostane v delovnem razmerju z delodajalcem prenosnikom, delodajalec prenosnik pa mu lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi. Odklonitev prehoda k delodajalcu prevzemniku ima torej za delavca lahko neugodne posledice, saj mu v primeru izredne odpovedi ne pripada niti odpovedni rok, niti odpravnina, pa tudi ne denarno nadomestilo iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti.

Kaj lahko storim, če so se po spremembi delodajalca zaradi prenosa podjetja ali dela podjetja na drugo pravno ali fizično osebo poslabšale delovne razmere?

V primeru, da se delavcu pri delodajalcu prevzemniku iz objektivnih razlogov v

dveh letih od datuma prenosa poslabšajo pravice iz pogodbe o zaposlitvi oziroma se bistveno spremenijo pogoji dela pri prevzemniku, lahko delavec odpove pogodbo o zaposlitvi. Kljub temu, da odpoved poda delavec, mu pripadajo takšne pravice, kot bi jih imel v primeru, da bi mu delodajalec odpovedal pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Delavec je torej upravičen do odpravnine in do odpovednega roka (ali denarnega povračila namesto odpovednega roka), pa tudi do nadomestila iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti. Pri določanju odpovednega roka in odpravnine ter vseh ostalih pravic, ki so vezane na delovno dobo, se upošteva delovna doba delavca pri obeh delodajalcih. Oba delodajalca pa sta tudi solidarno odgovorna za terjatve delavca, nastale zaradi odpovedi (terjatve v zvezi z odpravnino, povračilom namesto odpovednega roka).

Kakšne so moje pravice v primeru, da mi novi delodajalec (delodajalec prevzemnik) zaradi stečaja odpove pogodbo o zaposlitvi?

ZDR-1 določa odgovornost dosedanjega delodajalca (delodajalca prenosnika) za terjatve delavcev, če so jim pri delodajalcu prevzemniku odpovedane pogodbe o zaposlitvi zaradi stečaja ali prisilnega prenehanja prevzemnika, če se je postopek stečaja ali prisilnega prenehanja pričel v roku dveh let od prenosa podjetja. Delodajalec prenosnik, ki je pretežni lastnik delodajalca prevzemnika, je solidarno odgovoren za terjatve prevzetih delavcev (kar pomeni, da lahko delavci plačilo terjatev zahtevajo bodisi od enega ali drugega delodajalca), delodajalec prenosnik, ki ni pretežni lastnik, pa je subsidiarno odgovoren (kar pomeni, da lahko delavci terjatve proti njemu uveljavljajo šele, če ne dosežejo poplačila od delodajalca prevzemnika). Odgovornost delodajalca prenosnika pa je v obeh primerih omejena do višine zneska, ki bi ga delodajalec prenosnik moral izplačati tem delavcem, če bi jim na dan prenosa prenehalo delovno razmerje iz poslovnega razloga.

Za pretežnega lastnika se šteje 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.

VII. PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI

NAČINI PRENEHANJA

Kdaj lahko preneha pogodba o zaposlitvi?

Kdaj preneha pogodba o zaposlitvi za določen čas?

Kakšna odpravnina mi pripada ob prenehanju, če sem zaposlen za določen čas?

Ali pogodba o zaposlitvi preneha ob smrti mojega delodajalca, ki je fizična oseba (npr. samostojni podjetnik)?

Pod kakšnimi pogoji lahko pogodba o zaposlitvi veljavno preneha s sporazumom med delavcem in delodajalcem?

Kdaj pride do prenehanja pogodbe o zaposlitvi na podlagi sodbe sodišča?

Kaj mi mora delodajalec izročiti ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi?

ODPOVED

Kaj je redna in kaj izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi?

Ali moram kot delavec obrazložiti svojo odpoved pogodbe o zaposlitvi?

Kdo nosi dokazno breme v primeru spora glede odpovedi pogodbe o zaposlitvi?

Ali mora biti odpoved pogodbe o zaposlitvi pisna in kaj mora vsebovati?

Ali in kako mora biti odpoved pogodbe o zaposlitvi vročena drugi pogodbeni stranki?

Ali ima delavec pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi pravico do zagovora?

Ali mora delodajalec vedno obvestiti sindikat ali svet delavcev oziroma delavskega zaupnika o odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu?

REDNA ODPOVED

V katerih primerih oziroma iz katerih razlogov mi lahko delodajalec redno odpove pogodbo o zaposlitvi? Kaj so utemeljeni razlogi za redno odpoved?

Kaj so neutemeljeni odpovedni razlogi?

Zakaj je pomembno, iz katerega razloga delodajalec redno odpove pogodbo o zaposlitvi?

Kaj mora upoštevati delodajalec, ki delavcu redno odpove pogodbo o zaposlitvi iz krivdnega razloga?

Kaj mora upoštevati delodajalec, ki delavcu redno odpove pogodbo o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti?

Kaj mora upoštevati delodajalec, ki delavcu redno odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga?

Kdaj lahko preneha pogodba o zaposlitvi zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela?

Ali mi mora delodajalec, ki me želi odpustiti, ponuditi drugo delo oziroma sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi, če ta možnost obstaja?

Kaj je odpoved s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi?

Imam kot delavec kakšno varstvo, če sem pri odpovedi iz poslovnega razloga sprejel ponudbo za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi pri drugem delodajalcu in zato nisem prejel odpravnine, nato pa me je novi delodajalec po šestih mesecih odpustil brez odpravnine?

ODPOVEDNI ROK IN ODPRAVNINA

Kakšen je odpovedni rok, če pogodbo o zaposlitvi odpoveduje delavec?

Do kakšnega odpovednega roka sem upravičen, če mi delodajalec redno odpove pogodbo o zaposlitvi?

Kakšne so pravice in obveznosti delavca v času odpovednega roka?

Ali lahko pogodba o zaposlitvi preneha tudi pred iztekom odpovednega roka?

Kdaj imam pravico do odpravnine, če me delodajalec odpusti? Kakšna je njena višina?

ODPOVED VEČJEMU ŠTEVILU DELAVCEV IN V PRIMERU INSOLVENTNOSTI OZIROMA PRENEHANJA DELODAJALCA

Ali so kakšne posebnosti, če bo delodajalec odpustil večje število delavcev iz poslovnih razlogov (t.i. kolektivni odpusti)?

Kaj je treba upoštevati pri oblikovanju programa razreševanja presežnih delavcev?

Kateri sindikat mora delodajalec obveščati in se z njim posvetovati v primeru t.i. kolektivnih odpustov? Kaj obsega ta obveznost?

Kaj obsega delodajalčeva obveznost obveščanja zavoda za zaposlovanje v primeru t.i. kolektivnih odpustov?

Kdaj lahko delodajalec odpove pogodbe o zaposlitvi presežnim delavcem v primeru t.i. kolektivnih odpustov?

Kako se določijo kriteriji za določitev presežnih delavcev v primeru t.i. kolektivnih odpustov?

Ali so kakšne posebnosti glede odpovedi pogodbe o zaposlitvi v postopkih zaradi insolventnosti, postopkih prisilnega prenehanja in v drugih primerih prenehanja delodajalca – pravne osebe?

IZREDNA ODPOVED

Kdaj mi lahko delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi brez odpovednega roka (izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca)?

Kakšne pravice imam v primeru, če mi delodajalec izredno odpove pogodbo o zaposlitvi?

Kdaj lahko kot delavec odpovem pogodbo o zaposlitvi brez odpovednega roka (izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delavca)? Kakšne so moje pravice in obveznosti v tem primeru?

POSEBNO VARSTVO PRED ODPOVEDJO

Pod kakšnimi pogoji mi lahko delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi, če imam status predstavnika delavcev?

Pod kakšnimi pogoji mi lahko delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi, če sem starejši oziroma imam le nekaj let do upokojitve?

Ali delodajalec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi noseči delavki? Kaj pa delavkam in delavcem v času materinskega, očetovskega, starševskega dopusta?

Kakšno posebno varstvo pred odpovedjo uživajo delavci s statusom invalida?

Kakšno posebno varstvo v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi uživajo delavci, ki so odsotni zaradi zdravstvenih razlogov?

NAČINI PRENEHANJA

Kdaj lahko preneha pogodba o zaposlitvi?

Zakon o delovnih razmerjih določa, da pogodba o zaposlitvi preneha:

- s potekom časa, za katerega je bila sklenjena;
- s smrtjo delavca ali delodajalca – fizične osebe;
- s sporazumom;
- z redno ali izredno odpovedjo;
- s sodbo sodišča;
- po samem zakonu v določenih primerih (ko je delavcu vročena odločba o ugotovljeni invalidnosti I. kategorije ali o pridobitvi pravice do invalidske pokojnine postala pravnomočna; z dnem prenehanja veljavnosti delovnega dovoljenja za tujce oziroma osebe brez državljanstva);
- v drugih primerih, ki jih določa zakon.

Kdaj preneha pogodba o zaposlitvi za določen čas?

Pogodba o zaposlitvi, sklenjena za določen čas, preneha brez odpovednega roka s potekom časa, za katerega je bila sklenjena. Glede na to, kako je dogovorjen čas trajanja pogodbe o zaposlitvi (določen mora biti v pisni pogodbi), to lahko pomeni npr. točen datum, z iztekom enega leta, ipd. ali pa opisno, npr. s prenehanjem razloga, zaradi katerega je bila pogodba sklenjena, ko je dogovorjeno delo opravljeno, z vrnitvijo začasno odsotnega delavca nazaj na delo, ipd. Pogodba z iztekom dogovorjenega časa preneha avtomatično, ne da bi bilo treba kateri koli pogodbeni stranki za nastop te pravne posledice kaj narediti; odpovedna izjava ni potrebna, prav tako ni nobenega odpovednega roka. Od uveljavitve novega Zakona o delovnih razmerjih (od 12. 4. 2013 dalje) pa imajo tudi delavci, zaposleni za določen čas, pravico do odpravnine ob izteku pogodbe.

Pogodba o zaposlitvi za določen čas ne preneha le z iztekom časa, za katerega je bila sklenjena. Še pred potekom dogovorjenega časa lahko preneha:

- če se o tem sporazumeta pogodbeni stranki (tj. sporazumno prenehanje);
- če nastopijo drugi razlogi za prenehanje pogodbe o zaposlitvi v skladu z določbami Zakona o delovnih razmerjih (možni so torej tudi ostali načini prenehanja pogodbe o zaposlitvi, kot je redna ali izredna odpoved, smrt delavca ali delodajalca – fizične osebe, prenehanje pogodbe o zaposlitvi na podlagi sodbe sodišča, po samem zakonu).

Kakšna odpravnina mi pripada ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi, če sem zaposlen za določen čas?

Ob poteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas so delavci upravičeni do odpravnine (to velja za pogodbe, ki so sklenjene za določen čas po uveljavitvi novega Zakona o delovnih razmerjih, to je od 12. 4. 2013 dalje), vendar ne v vseh primerih, saj zakon določa pogoje in izjeme.

Odpravnina ne pripada, če je bila pogodba o zaposlitvi sklenjena za določen čas iz naslednjih razlogov:

- nadomeščanje začasno odsotnega delavca,
- opravljanje sezonskega dela, ki traja manj kot tri mesece v koledarskem letu,
- opravljanje javnih del oziroma vključitev v ukrepe aktivne politike zaposlovanja.

Če delavec sklene več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas pri istem delodajalcu brez vsakršne prekinitve med njimi, se odpravnina ne izplača ob izteku vsake posamezne pogodbe, temveč se odpravnina izplača ob izteku zadnje pogodbe o zaposlitvi za določen čas, upoštevajoč čas trajanja vseh neprekinjenih zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas pri tem delodajalcu. Delavec, zaposlen za določen čas, pa nima pravice do odpravnine:

- če delavec in delodajalec v času trajanja ali po poteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas skleneta pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas oziroma če delavec nadaljuje z delom na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas ali
- če delavec ne sklene pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas za ustrezno delo (enaka vrsta in raven izobrazbe, enak delovni čas, kraj opravljanja dela pa ni oddaljen več kot tri ure vožnje v obe smeri z javnim prevozom ali organiziranim prevozom delodajalca od kraja bivanja delavca), ki mu ga je ponudil delodajalec po poteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas.

S tem je zakonodajalec želel spodbuditi delodajalce, da zaposlenim za določen čas omogočijo prehod v zaposlitev za nedoločen čas, če takšna potreba pri delodajalcu obstaja. Bistveno je, da gre za kontinuirano, nadaljnjo zaposlitev brez prekinitve na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas oziroma za ponudbo takšne zaposlitve, ob izpolnjevanju drugih predpisanih pogojev.

Če delavcu ob upoštevanju zgoraj opisanih pravil odpravnina pripada, se njena višina določi na sledeč način:

- če je ena ali več zaporednih pogodb za določen čas bilo sklenjenih za eno leto ali manj, potem odpravnina znaša 1/5 osnove;
- če je trajanje zaposlitve za določen čas daljše od enega leta, potem se višina odpravnine za eno leto, tj. 1/5 osnove, sorazmerno povečuje še za vsak mesec dela nad enim letom (torej za vsak mesec nad enim letom se odpravnina poveča še za 1/60 osnove).

Osnova je povprečna mesečna plača delavca za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi za določen čas.

Ali pogodba o zaposlitvi preneha ob smrti mojega delodajalca, ki je fizična oseba (npr. samostojni podjetnik)?

Zakon o delovnih razmerjih določa, da pogodba o zaposlitvi preneha s smrtjo delodajalca – fizične osebe, razen v primeru, če z zapustnikovo dejavnostjo nepretrgoma nadaljuje njegov naslednik.

Kdaj pride do ohranitve zaposlitve in nadaljevanja delovnega razmerja z dediči, kdaj pa do prenehanja pogodbe o zaposlitvi v primeru smrti delodajalca – fizične osebe, je torej odvisno od tega, ali smrt osebe povzroči prenehanje dejavnosti ali pa se ta dejavnost deduje in prenese na naslednike. To je zlasti odvisno od tega, za kakšno delo, dejavnost gre. Delavčevo delo praviloma ni neposredno vezano na konkretno delodajalčevo osebo, temveč na podjetje, delovno mesto, delovni proces, dejavnost, ki jo opravlja delodajalec. Če ob smrti delodajalca njegovo premoženje, vključno z njegovim podjetjem, preide na dediče in dejavnost ne preneha, potem tudi pogodbe o zaposlitvi tam zaposlenih delavcev ne prenehajo, ampak velja pravilo ohranitve pogodb o zaposlitvi.

Če pa delodajalec opravlja dejavnost, ki je vezana na njegovo osebo in po njegovi smrti ne preide na dediče (npr. samostojni kulturni ustvarjalec, samostojni raziskovalec ipd.), potem posledično tudi pogodbe o zaposlitvi ne morejo preiti na dediče. Prav tako tudi v primerih, ko je na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi delo delavca vezano na konkretno osebo delodajalca (nudenje osebne oskrbe, osebni tajnik ipd.), ni razlogov za ohranitev takšne zaposlitve s pravnimi nasledniki delodajalca, zato s smrtjo delodajalca pogodba o zaposlitvi preneha.

Pod kakšnimi pogoji lahko pogodba o zaposlitvi veljavno preneha s sporazumom med delavcem in delodajalcem?

Če pride do prenehanja pogodbe o zaposlitvi na podlagi sporazuma med delodajalcem in delavcem, potem ne gre za odpoved in delavec ne uživa pravnega varstva v zvezi z odpovedjo, delodajalec pa ni zavezan z varstvenimi določbami glede odpovedi, ki se nanašajo na obstoj utemeljenega razloga, na sam postopek v zvezi z odpovedjo, odpovedni rok, odpravnino itn. Delavec v primeru sporazumnega prenehanja pogodbe o zaposlitvi tudi ni upravičen do denarnega nadomestila iz zavarovanja za primer brezposelnosti.

Pri sporazumnem prenehanju pogodbe o zaposlitvi ni potrebe po posebnem varstvu delavca, saj pride do prenehanja tudi po njegovi volji. Vendar pa mora biti sporazum res izraz resnične in prave volje pogodbenih strank. Pogoj za veljavnost sporazuma o prenehanju pogodbe o zaposlitvi je, da ni dosežen s silo,

grožnjo ali prevaro, da ni sklenjen v zmoti oziroma da je prost vseh napak volje. Prav tako je treba zagotoviti, da se delavec zaveda pravnih posledic, ki zanj izhajajo iz tega načina prenehanja pogodbe o zaposlitvi. Zakon o delovnih razmerjih zato določa, da mora biti sporazum v pisni obliki, da je sporazum, ki ni sklenjen v pisni obliki, neveljaven in da mora delodajalec ob prenehanju delovnega razmerja delavca obvestiti o pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti, vendar pa opustitev tega obvestila nima vpliva na samo veljavnost sporazuma.

Kdaj pride do prenehanja pogodbe o zaposlitvi na podlagi sodbe sodišča?

Zakon o delovnih razmerjih ureja poseben način prenehanja pogodbe o zaposlitvi za primere, ko delavec uveljavlja sodno varstvo zaradi nezakonnosti prenehanja pogodbe o zaposlitvi, pa ne želi vrnitve nazaj na delo oziroma ta ni mogoča oziroma ji nasprotuje delodajalec. Pod predpisanimi pogoji lahko sodišče odloči o prenehanju pogodbe in določi dan, kdaj pogodba o zaposlitvi preneha.

Če sodišče ugotovi, da je prenehanje pogodbe o zaposlitvi nezakonito, vendar glede na vse okoliščine in interes obeh pogodbenih strank nadaljevanje delovnega razmerja ne bi bilo več mogoče, lahko na predlog delavca ali delodajalca (tak predlog lahko vsaka stranka uveljavlja do zaključka glavne obravnave pred sodiščem prve stopnje):

- ugotovi trajanje delovnega razmerja (vendar najdlje do odločitve sodišča prve stopnje),
- prizna delavcu delovno dobo in druge pravice iz delovnega razmerja ter
- delavcu prizna ustrezno denarno povračilo v višini največ 18 mesečnih plač delavca, izplačanih v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi.

Višino denarnega povračila sodišče določi glede na:

- trajanje delavčeve zaposlitve,
- možnosti delavca za novo zaposlitev in

- okoliščine, ki so privedle do nezakonnosti prenehanja pogodbe o zaposlitvi, ter
- upoštevaje pravice, ki jih je delavec uveljavil za čas do prenehanja delovnega razmerja.

Sodišče določi dan prenehanja delovnega razmerja tudi v primeru, ko ena od pogodbenih strank izpodbija pogodbo o zaposlitvi in sodišče ugotovi, da je pogodba neveljavna.

Kaj mi mora delodajalec izročiti ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi?

Ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi mora delodajalec delavcu na njegovo zahtevo vrniti vse njegove dokumente ter mu izdati tudi potrdilo o vrsti dela, ki ga je opravljal. Delodajalec ne sme v potrdilu navesti ničesar, kar bi delavcu otežilo sklepanje nove pogodbe o zaposlitvi.

ODPOVED

Kaj je redna in kaj izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi?

Odpoved pogodbe o zaposlitvi je način prenehanja pogodbe, pri kateri ena pogodbeni stranka (bodisi delavec bodisi delodajalec) neodvisno od volje druge stranke, na podlagi enostranske izjave volje – z odpovedno izjavo povzroči prenehanje pogodbe o zaposlitvi in s tem prenehanje delovnega razmerja. Stranka lahko odpove pogodbo o zaposlitvi le v celoti, kar pomeni, da ni mogoče odpovedati zgolj posameznih določb pogodbe o zaposlitvi in na tak način enostransko spreminjati pogodbe o zaposlitvi.

Pri redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi ta preneha po poteku odpovednega roka. Pri izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi pa pride do takojšnjega prenehanja pogodbe brez odpovednega roka.

Ali moram kot delavec obrazložiti svojo odpoved pogodbe o zaposlitvi?

Delavec lahko redno odpove pogodbo o zaposlitvi kadar koli, brez navedbe razloga, brez obrazložitve, da le spoštuje odpovedni rok (medtem ko mora delodajalec pri redni odpovedi obrazložiti dejanski razlog za odpoved). Pri izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi pa za obe stranki – torej tudi za delavca – velja, da lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi le v primerih oziroma iz razlogov, določenih z zakonom.

Kdo nosi dokazno breme v primeru spora glede odpovedi pogodbe o zaposlitvi?

Če redno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delodajalec, je dokazno breme na njegovi strani. V primeru izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, pa je dokazno breme na strani tiste stranke, ki izredno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi.

Ali mora biti odpoved pogodbe o zaposlitvi pisna in kaj mora vsebovati?

Vsaka odpoved pogodbe o zaposlitvi mora biti izražena v pisni obliki, ne glede na to, kdo jo daje, delodajalec ali delavec, in ne glede na to, ali gre za redno ali izredno odpoved. Zakon o delovnih razmerjih sicer ne določa, kakšne so pravne posledice kršitve pisne oblike, vendar je treba glede na namen določbe in upoštevajoč pravila Obligacijskega zakonika šteti, da odpoved, ki ni podana v pisni obliki, ni veljavna in ne more učinkovati. Le pisna odpoved pogodbe o zaposlitvi je torej veljavna in lahko povzroči prenehanje pogodbe o zaposlitvi.

Če odpoveduje delodajalec, mora v odpovedi pogodbe o zaposlitvi pisno obrazložiti dejanski razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi. Zakon o delovnih razmerjih poleg tega še določa, da mora ob odpovedi delodajalec delavca pisno obvestiti o pravnem varstvu in o pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti ter o obveznosti prijave v evidenco iskalcev zaposlitve, pri čemer napačno obvestilo ne more biti v škodo delavca.

Ali in kako mora biti odpoved pogodbe o zaposlitvi vročena drugi pogodbeni stranki?

Tako redna kot izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi morata biti tudi vročeni drugi pogodbeni stranki, ki se ji pogodba odpoveduje. Za vročanje odpovedi se smiselno uporabljajo pravila pravnega postopka, kolikor Zakon o delovnih razmerjih ne določa drugače. Zakon o delovnih razmerjih določa, da se odpoved pogodbe o zaposlitvi vroča:

- praviloma osebno v prostorih delodajalca (pogodbena stranka, ki se ji vroča odpoved, jo je dolžna prevzeti; šteje se, da je bila vročitev opravljena, če pogodbena stranka odkloni vročitev odpovedi; dokazno breme za vročitev oziroma odklonitev vročitve odpovedi je na pogodbeni stranki, ki odpoveduje pogodbo o zaposlitvi);
- s priporočeno pošiljko s povratnico (delavcu na naslov prebivališča, določenega v pogodbi o zaposlitvi, razen če je delavec naknadno pisno sporočil drug naslov, delodajalcu pa na naslov sedeža delodajalca, določenega v pogodbi o zaposlitvi; šteje se, da je vročitev opravljena, ko je pošiljka prevzeta oziroma če pošiljka ni prevzeta v roku za sprejem, ko poteče osem dni od dneva prvega poskusa vročitve);
- z objavo na oglasnem mestu pri delodajalcu, ki je dostopno delavcu (če delavec nima stalnega ali začasnega prebivališča v Republiki Sloveniji oziroma delavec na naslovu prebivališča, določenega v pogodbi o zaposlitvi ali naknadno pisno sporočenega delodajalcu, ni znan, se odpoved pogodbe o zaposlitvi v zaprti ovojnici nabije na oglasno mesto, ki je dostopno delavcu, na sedežu delodajalca, in po preteku osmih dni se vročitev šteje za opravljeno);
- če delodajalec na naslovu sedeža, določenega v pogodbi o zaposlitvi, ni znan, se vročitev odpovedi šteje za opravljeno, ko delavec odpoved vroči s priporočeno pošiljko s povratnico inšpektoratu za delo.

Ali ima delavec pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi pravico do zagovora?

Da, delavec ima pravico do zagovora, vendar le v določenih primerih odpovedi pogodbe o zaposlitvi in sicer pri:

- redni odpovedi iz razloga nesposobnosti,
- redni odpovedi iz krivdnega razloga,
- izredni odpovedi pogodbe delavcu s strani delodajalca.

V navedenih primerih mora delodajalec delavca pisno seznaniti z očitanimi kršitvami oziroma z očitanim razlogom nesposobnosti in mu omogočiti zagovor v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni. Delodajalec je razbremenjen te obveznosti, če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči. Pisna seznanitev se lahko opravi tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec. Pri zagovoru pa lahko po pooblastilu delavca sodeluje predstavnik sindikata ali druga, s strani delavca pooblaščen oseba.

Ali mora delodajalec vedno obvestiti sindikat ali svet delavcev oziroma delavskega zaupnika o odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu?

Ne. Le če delavec tako zahteva, mora delodajalec o nameravani redni ali izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi pisno obvestiti sindikat, katerega član je delavec ob uvedbi postopka. Če delavec ni član sindikata, mora delodajalec na zahtevo delavca obvestiti svet delavcev oziroma delavskega zaupnika.

V tem primeru lahko sindikat oziroma svet delavcev oziroma delavski zaupnik poda svoje mnenje v roku šestih dni. Če svojega mnenja v tem roku ne poda, se šteje, da odpovedi ne nasprotuje. Sindikat oziroma svet delavcev oziroma delavski zaupnik lahko poda negativno mnenje, če meni, da za odpoved ni utemeljenih razlogov ali da postopek ni bil izveden skladno z zakonom. Svoje mnenje mora pisno obrazložiti. Zakon še določa, da lahko delodajalec delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi ne glede na negativno mnenje delavskih predstavnikov.

REDNA ODPOVED

V katerih primerih oziroma iz katerih razlogov mi lahko delodajalec redno odpove pogodbo o zaposlitvi? Kaj so utemeljeni razlogi za redno odpoved?

Zakon o delovnih razmerjih določa te razloge za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcu s strani delodajalca:

- poslovni razlog,
- razlog nesposobnosti,
- krivdni razlog,
- nezmožnost za delo zaradi invalidnosti,
- neuspešno opravljeno poskusno delo.

Delodajalec lahko delavcu redno odpove pogodbo o zaposlitvi le, če obstaja eden od zgoraj naštetih utemeljenih razlogov za redno odpoved, ki onemogoča nadaljevanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem.

Poslovni razlog je podan v primeru prenehanja potreb po opravljanju določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi, zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca.

Razlog nesposobnosti je podan, če gre za nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov, ker delavec dela ne opravlja pravočasno, strokovno in kvalitetno, neizpolnjevanje pogojev za opravljanje dela, določenih z zakoni in drugimi predpisi, izdanimi na podlagi zakona, zaradi česar delavec ne izpolnjuje oziroma ne more izpolnjevati pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja.

Krivdni razlog je podan v primeru kršenja pogodbene obveznosti ali druge obveznosti iz delovnega razmerja.

Nezmožnost za delo zaradi invalidnosti zakon opredeljuje kot nezmožnost za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti v skladu s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje, oziroma s predpisi, ki urejajo zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov.

Ugotoviti je treba pravi, resnični, dejanski razlog za odpoved in presoditi, ali je utemeljen ali ne.

Kaj so neutemeljeni odpovedni razlogi?

Zakon o delovnih razmerjih našteva tudi neutemeljene odpovedne razloge, zaradi katerih ni dopustno odpustiti delavca:

- začasna odsotnost z dela zaradi nezmožnosti za delo po predpisih o zdravstvenem zavarovanju (zaradi bolezni ali poškodbe ali nege družinskih članov) ali odsotnost z dela zaradi izrabe dopusta po predpisih o starševstvu (materinski, očetovski, starševski dopust),
- vložitev tožbe ali udeležba v postopku zoper delodajalca zaradi zatrevanja kršitev pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja pred arbitražnim, sodnim ali upravnim organom,
- članstvo v sindikatu,
- udeležba v sindikalnih dejavnostih izven delovnega časa,
- udeležba v sindikalnih dejavnostih med delovnim časom v dogovoru z delodajalcem,
- udeležba delavca v stavki, organizirani v skladu z zakonom,
- kandidatura za funkcijo delavskega predstavnika in sedanje ali preteklo opravljanje te funkcije,
- sprememba delodajalca,
- rasa, narodnost ali etnično poreklo, barva kože, spol, starost, invalidnost, zakonski stan, družinske obveznosti, nosečnost, versko in politično prepričanje, nacionalno ali socialno poreklo,
- sklenitev pogodbe o prostovoljnem služenju vojaškega roka, pogodbe o opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi Slovenske vojske, pogodbe o službi v Civilni zaščiti ter prostovoljno sodelovanje državljanov pri zaščiti in reševanju v skladu z zakonom.

Vsi drugi razlogi, ki niso izrecno naštet v zakonu kot neutemeljeni razlogi, niso že kar sami po sebi utemeljeni; utemeljeni so le pod pogojem, da izpolnjujejo predpisane vsebinske zahteve iz opredelitve posameznih utemeljenih razlogov, kot so bili opisani v odgovoru na prejšnje vprašanje.

Zakaj je pomembno, iz katerega razloga delodajalec redno odpove pogodbo o zaposlitvi?

Za vsako redno odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca mora obstajati eden od utemeljenih razlogov, kot jih določa Zakon o delovnih razmerjih, in delodajalec ga mora tudi izkazati, v primeru spora je delodajalec tisti, ki bo moral dokazati obstoj in utemeljenost odpovednega razloga, saj je dokazno breme na njegovi strani.

Delodajalec pa mora pri odpovedi spoštovati tudi vse predpisane obveznosti, ki jih zakon določa za posamezno vrsto odpovedi oziroma za posamezno vrsto odpovednega razloga. Pravna ureditev in pravice delavcev se namreč razlikujejo glede na to, za kateri odpovedni razlog gre (ali ima delavec pravico do odpravnine, kakšen je odpovedni rok, ali je treba zagotoviti zagovor delavca itd.). Določene zahteve in garancije pa veljajo enako pri vsaki delodajalčevi odpovedi pogodbe o zaposlitvi (npr. oblika in vsebina odpovedi, vročanje ipd.).

Kaj mora upoštevati delodajalec, ki delavcu redno odpove pogodbo o zaposlitvi iz krivdnega razloga?

Delodajalec mora izkazati obstoj utemeljenega razloga: krivdni razlog je podan, če delodajalec lahko izkaže, da je delavec kršil pogodbene obveznosti ali druge obveznosti iz delovnega razmerja in da je ta kršitev tako huda, da onemogoča nadaljevanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem. Vsaka kršitev delavca (če nima dovolj teže) še ne bo zadostovala za redno odpoved.

Delodajalec ne more redno odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga že ob prvi kršitvi obveznosti s strani delavca (če gre za posebej hude kršitve ima delodajalec v tem primeru pod predpisanimi pogoji na voljo izredno odpoved – glejte spodaj). Pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga mora delodajalec najprej pisno opozoriti delavca na izpolnjevanje obveznosti in možnost odpovedi, če bo delavec ponovno kršil pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja. Navedeno pisno opozorilo mora delodajalec podati

najkasneje v 60 dneh od ugotovitve kršitve in najkasneje v šestih mesecih od nastanka kršitve. Pisno opozorilo pa ima tudi časovne omejitve: redna odpoved v primeru ponovne kršitve obveznosti s strani delavca je dopustna, če se ponovna kršitev zgodi v enem letu od prejema pisnega opozorila (kolektivna pogodba dejavnosti lahko določi tudi drugačen časovni rok učinkovanja pisnega opozorila, vendar ne daljši kot dve leti). Če ta rok poteče brez delavčevih ponovnih kršitev, bo moral delodajalec v primeru kršitve delovnih obveznosti s strani delavca po tem roku najprej spet podati delavcu pisno opozorilo in šele ob morebitni ponovni kršitvi v okviru roka učinkovanja pisnega opozorila, mu bo lahko podal odpoved iz krivdnega razloga, če bodo izpolnjeni tudi drugi predpisani pogoji za to.

Pred redno odpovedjo iz krivdnega razloga mora delodajalec delavcu omogočiti zagovor in sicer v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni (glejte več pri vprašanju zgoraj).

Nadalje mora delodajalec, če delavec tako zahteva, o nameravani redni odpovedi iz krivdnega razloga pisno obvestiti sindikat, katerega član je delavec ob uvedbi postopka; če delavec ni član sindikata, mora delodajalec na zahtevo delavca obvestiti svet delavcev oziroma delavskega zaupnika (glejte več pri vprašanju zgoraj).

Redno odpoved iz krivdnega razloga mora delodajalec podati v predpisanem roku:

- najkasneje v 60 dneh od ugotovitve utemeljenega razloga in najkasneje v šestih mesecih od nastanka utemeljenega razloga oziroma
- če ima krivdni razlog na strani delavca vse znake kaznivega dejanja, pa v 60 dneh od takrat, ko je delodajalec ugotovil utemeljen krivdni razlog za redno odpoved in za storilca ves čas, ko je mogoč kazenski pregon.

Po poteku teh rokov se dotični razlog ne more več šteti za utemeljenega in ne more več opravičevati odpoved. Šteje se namreč, da če delodajalec ni reagiral v neki razumni časovni zvezi s krivdnim ravnanjem delavca, to pomeni, da za delodajalca navedeno ravnanje delavca ni tako nevzdržno, da nadaljevanje delovnega razmerja ne bi bilo več mogoče.

Pri redni odpovedi iz krivdnega razloga, ki ima vse znake kaznivega dejanja, lahko delodajalec za čas trajanja postopka delavcu prepove opravljati delo. Delavec ima v tem času pravico do nadomestila plače v višini polovice njegove povprečne plače v zadnjih treh mesecih pred uvedbo postopka odpovedi.

Tako kot vsaka odpoved mora biti tudi redna odpoved iz krivdnega razloga v pisni obliki, vsebovati mora vse predpisane sestavine in mora biti vročena delavcu na predpisan način (glejte več pri vprašanjih zgoraj).

Delodajalec mora spoštovati odpovedni rok. Za primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga zakon določa minimalni odpovedni rok 15 dni (o odpovednem roku več pri vprašanjih spodaj). Delavec v primeru redne odpovedi iz krivdnega razloga nima pravice do odpravnine. Prav tako nima pravice do denarnega nadomestila za brezposelnost po predpisih o urejanju trga dela.

Glede morebitnega dodatnega varstva določenih ranljivih oziroma posebej varovanih skupin delavcev glejte vprašanja spodaj.

Kaj mora upoštevati delodajalec, ki delavcu redno odpove pogodbo o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti?

Delodajalec mora izkazati obstoj utemeljenega razloga: razlog nesposobnosti je podan, če delodajalec izkaže, da delavec ne dosega pričakovanih delovnih rezultatov, ker dela ne opravlja pravočasno, strokovno in kvalitetno, oziroma ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela, določenih z zakoni in drugimi predpisi, izdanimi na podlagi zakona, zaradi česar delavec ne izpolnjuje oziroma ne more izpolnjevati pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja, pri čemer so podane okoliščine v konkretnem primeru takšne, da onemogočajo nadaljevanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem.

Pred redno odpovedjo iz razloga nesposobnosti mora delodajalec delavcu omogočiti zagovor in sicer v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni (glejte več pri vprašanju zgoraj).

Nadalje mora delodajalec, če delavec tako zahteva, o nameravani redni odpovedi iz razloga nesposobnosti pisno obvestiti sindikat, katerega član je delavec ob uvedbi postopka; če delavec ni član sindikata, mora delodajalec na

zahtevo delavca obvestiti svet delavcev oziroma delavskega zaupnika (glejte več pri vprašanju zgoraj).

Redno odpoved iz razloga nesposobnosti mora delodajalec podati v predpisanem roku: najkasneje v šestih mesecih od nastanka utemeljenega razloga.

Tako kot vsaka odpoved mora biti tudi redna odpoved iz razloga nesposobnosti v pisni obliki, vsebovati mora vse predpisane sestavine in biti vročena delavcu na predpisan način (glejte zgoraj).

Delodajalec mora spoštovati odpovedni rok, ki narašča z dobo zaposlitve delavca pri delodajalcu (o dolžini in drugih vidikih odpovednega roka več pri vprašanjih spodaj). Delavec ima v primeru redne odpovedi iz razloga nesposobnosti pravico do odpravnine (glejte vprašanje spodaj), razen v določenih primerih, povezanih s sprejemom ali nesprejemom ponudbe za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi. Prav tako ima delavec v tem primeru odpovedi, če izpolnjuje tudi vse druge predpisane pogoje, pravico do denarnega nadomestila za brezposelnost v skladu s predpisi o urejanju trga dela.

Glede morebitnega dodatnega varstva določenih ranljivih oziroma posebej varovanih skupin delavcev glejte vprašanja spodaj.

Kaj mora upoštevati delodajalec, ki delavcu redno odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga?

Delodajalec mora izkazati obstoj utemeljenega razloga: poslovni razlog je podan, če delodajalec izkaže, da so prenehale potrebe po opravljanju določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi, zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca, pri čemer so podane okoliščine v konkretnem primeru takšne, da onemogočajo nadaljevanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem.

Če delavec tako zahteva, mora delodajalec o redni odpovedi iz poslovnega razloga pisno obvestiti sindikat, katerega član je delavec ob uvedbi postopka; če delavec ni član sindikata, mora delodajalec na zahtevo delavca obvestiti svet delavcev oziroma delavskega zaupnika (več pri vprašanju zgoraj).

Vsaka odpoved mora biti v pisni obliki, vsebovati mora vse predpisane sestavine in biti vročena delavcu na predpisan način (glejte vprašanje zgoraj).

Delodajalec mora spoštovati odpovedni rok, ki narašča z dobo zaposlitve delavca pri delodajalcu (o dolžini in drugih vidikih odpovednega roka glejte pri vprašanjih spodaj). Delavec ima v primeru redne odpovedi iz poslovnega razloga pravico do odpravnine (o višini in pogojih glejte pri vprašanju spodaj), razen v določenih primerih, povezanih s sprejemom ali nesprejemom ponudbe za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi. Prav tako ima delavec v tem primeru odpovedi, če izpolnjuje tudi vse druge predpisane pogoje, pravico do denarnega nadomestila za brezposelnost v skladu s predpisi o urejanju trga dela.

Glede morebitnega dodatnega varstva določenih ranljivih oziroma posebej varovanih skupin delavcev glejte vprašanja spodaj.

Kdaj lahko preneha pogodba o zaposlitvi zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela?

Eden od utemeljenih razlogov za redno odpoved je tudi neuspešno opravljeno poskusno delo. Delodajalec lahko odločitev o neuspešnem poskusnem delu sprejme tako ob poteku poskusnega dela kot tudi že v času trajanja poskusnega dela; odpovedni rok v tem primeru je sedem dni. Več o poskusnem delu tudi v poglavju Pripravištvo in poskusno delo.

Ali mi mora delodajalec, ki me želi odpustiti, ponuditi drugo delo oziroma sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi, če ta možnost obstaja?

Ne, delodajalec od uveljavitve novega zakona o delovnih razmerjih (od 12. 4. 2013 dalje) nima več obveznosti, da v primeru redne odpovedi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti preveri, ali je delavca mogoče zaposliti pod spremenjenimi pogoji ali na drugih delih oziroma ali ga je mogoče dokvalificirati oziroma prekvalificirati, in če ta možnost obstaja, delavcu ponuditi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi. Odpoved s ponudbo nove pogodbe je v veljavnem Zakonu

o delovnih razmerjih urejena le kot možnost za delodajalca, ki se s tem lahko razbremeni obveznosti plačila odpravnine.

Kaj je odpoved s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi?

Odpoved s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi je institut, ki omogoča delodajalcu, da se pri odpovedi iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti razbremeni obveznosti plačila odpravnine. Hkrati s tem spodbuja, da se delavcu ob odpovedi skuša najti druge, nove zaposlitvene možnosti in omogočiti nadaljevanje zaposlitve po prenehanju odpovedane pogodbe na podlagi sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi.

Ponudba za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi mora biti v pisni obliki. Če delavec sprejme ponudbo delodajalca, mora skleniti novo pogodbo o zaposlitvi v roku 15 dni od prejema pisne ponudbe.

Če delavec sprejme ponudbo in sklene novo pogodbo o zaposlitvi, se delovno razmerje nadaljuje pod novimi pogoji na podlagi nove pogodbe o zaposlitvi; prejšnja pogodba o zaposlitvi je odpovedana in po poteku odpovednega roka preneha, delavec pa vnaprej opravlja delo na podlagi sklenjene nove pogodbe o zaposlitvi. Če delavec ne sprejme ponudbe delodajalca za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi, zaradi učinkovanja odpovedi pride do prenehanja zaposlitve z vsemi njenimi posledicami.

Čeprav v primeru, če delavec sprejme ponudbo, ne pride do prenehanja zaposlitve, saj delavec nadaljuje z zaposlitvijo na podlagi nove pogodbe, je odpoved s ponudbo nove pogodbe še vedno odpoved, le da je delodajalec delavcu ob tem ponudil tudi novo pogodbo o zaposlitvi, zato Zakon o delovnih razmerjih določa, da se tudi za ta institut uporabljajo določbe zakona, ki se nanašajo na redno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Zato med drugim delavec tudi obdrži pravico do (celotnega) pravnega varstva pred sodiščem glede presoje odpovedi, enako kot v vsakem drugem primeru odpovedi, pa čeprav sprejme ponujeno novo zaposlitev; če se v tem primeru ugotovi, da je bila odpoved nezakonita, potem se šteje, da je bila nova pogodba o zaposlitvi sklenjena pod

razveznim pogojem, za delavca pa bo za naprej spet učinkovala prvotna pogodba o zaposlitvi.

Položaj in pravice delavca so odvisne od tega, kakšno novo zaposlitev delodajalec ponudi, in od tega, ali delavec sprejme ali ne sprejme ponujeno novo pogodbo o zaposlitvi. Pri odpovedi s ponudbo nove pogodbe pri istem delodajalcu je ureditev sledeča:

- če delodajalec pri odpovedi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti delavcu istočasno ponudi sklenitev nove pogodbe za ustrezno zaposlitev za nedoločen čas, delavec nima pravice do odpravnine, in sicer tako v primeru, če delavec to ponudbo sprejme, kot tudi v primeru, če je ne sprejme ('ustrezna zaposlitev' je v zakonu definirana kot zaposlitev, za katero se zahteva enaka vrsta in raven izobrazbe, kot se je zahtevala za opravljanje dela, za katero je imel delavec sklenjeno prejšnjo pogodbo o zaposlitvi, in za delovni čas, kot je bil dogovorjen po prejšnji pogodbi o zaposlitvi, ter kraj opravljanja dela ni oddaljen več kot tri ure vožnje v obe smeri z javnim prevozom ali z organiziranim prevozom delodajalca od kraja bivanja delavca);
- če delavec sprejme ponujeno neustrezno novo zaposlitev (ki torej ne izpolnjuje v prejšnji alineji opisanih pogojev za ustrezno zaposlitev), ima pravico do sorazmernega dela odpravnine; ki jo dogovori z delodajalcem;
- če delavec ne sprejme ponudbe za neustrezno novo zaposlitev, ohrani polno odpravnino.

Če se želi delodajalec pri odpovedi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti razbremeniti plačila odpravnine, mora pri odpovedi s ponudbo nove pogodbe pri istem delodajalcu delavcu že ob odpovedi istočasno ponuditi sklenitev nove pogodbe. Zakon o delovnih razmerjih še določa, da če delodajalec delavcu ne ponudi sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi, mora ob začetku teka odpovednega roka obvestiti zavod za zaposlovanje o odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu (obveščanje zavoda je obveznost delodajalca in ne le možnost).

Zakon o delovnih razmerjih poleg instituta odpovedi s ponudbo nove pogodbe pri istem delodajalcu, ureja še eno podvrsto tega instituta, namreč odpoved s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi pri drugem delodajalcu. Med obema podvrstama so pomembne razlike.

Za razliko od odpovedi s ponudbo nove pogodbe pri istem delodajalcu, kjer je treba ponuditi novo zaposlitev istočasno z odpovedjo, če se želi delodajalec razbremeniti plačila odpravnine, je pri odpovedi s ponudbo nove pogodbe pri drugem delodajalcu ponudba lahko dana kadarkoli v času odpovednega roka, in sicer bodisi s strani delodajalca ali s strani zavoda za zaposlovanje. Delodajalec pa se razbremeni plačila odpravnine le, če delavec sprejme ponudbo in sklene novo pogodbo o zaposlitvi pri drugem delodajalcu, ob izpolnjevanju tudi drugih predpisanih pogojev, namreč, ponujena mora biti ustrezna zaposlitev za nedoločen čas, novi delodajalec pa se mora v pogodbi o zaposlitvi zavezati, da bo glede minimalnega odpovednega roka in pravice do odpravnine upošteval delovno dobo delavca pri obeh delodajalcih.

Imam kot delavec kakšno varstvo, če sem pri odpovedi iz poslovnega razloga sprejel ponudbo za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi pri drugem delodajalcu in zato nisem prejel odpravnine, nato pa me je novi delodajalec po šestih mesecih odpustil brez odpravnine?

Najprej je treba opozoriti, da delavcu pripada odpravnina pri novem delodajalcu (če izpolnjuje predpisane pogoje za pridobitev pravice do odpravnine) ob upoštevanju delovne dobe delavca pri obeh delodajalcih.

Z namenom preprečevanja zlorab pa Zakon o delovnih razmerjih za primer odpovedi s ponudbo nove pogodbe pri drugem delodajalcu določa tudi solidarno oziroma subsidiarno odgovornost prejšnjega delodajalca, ki se je zaradi zaposlitve delavca pri drugem delodajalcu razbremenil plačila odpravnine. Solidarna oziroma subsidiarna odgovornost prejšnjega delodajalca se nanaša na t.i. preneseno pravico do odpravnine in ostale terjatve, nastale pri novem delodajalcu, v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani novega delodajalca brez volje ali krivde delavca oziroma v primeru izredne odpovedi pogodbe o

zaposlitvi s strani delavca, če do prenehanja pogodbe pride v roku prvih dveh let od sklenitve pogodbe o zaposlitvi pri novem delodajalcu.

Solidarna odgovornost je predvidena za primer, ko je prejšnji delodajalec pretežni lastnik družbe, v kateri je ponudil delavcu novo ustrezno zaposlitev, subsidiarna odgovornost pa v ostalih primerih, ko prejšnji delodajalec ni pretežni lastnik družbe, pri kateri se delavec zaposli. Opredelitev, kdaj gre za pretežnega lastnika in kdaj ne oziroma kdaj gre za solidarno in kdaj subsidiarno odgovornost prejšnjega delodajalca, izhaja iz ureditve pri institutu spremembe delodajalca (glejte v poglavju Sprememba delodajalca).

ODPOVEDNI ROK IN ODPRAVNINA

Kakšen je odpovedni rok, če pogodbo o zaposlitvi odpoveduje delavec?

V primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca je odpovedni rok:

- 15 dni, če je zaposlitev pri delodajalcu trajala do enega leta, in
- 30 dni za zaposlitev pri delodajalcu od enega leta dalje;

S pogodbo o zaposlitvi ali kolektivno pogodbo je lahko dogovorjen daljši odpovedni rok, vendar ne daljši kot 60 dni.

Če delavec odpoveduje pogodbo o zaposlitvi v času poskusnega dela, je odpovedni rok 7 dni (enak kot za delodajalca).

Do kakšnega odpovednega roka sem upravičen, če mi delodajalec redno odpove pogodbo o zaposlitvi?

Zakon o delovnih razmerjih določa minimalne odpovedne roke. Daljši odpovedni rok je lahko določen s kolektivno pogodbo ali s pogodbo o zaposlitvi. Odpovedni roki so različno določeni glede na odpovedni razlog:

- pri redni odpovedi zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela je odpovedni rok sedem dni;
- pri redni odpovedi iz krivdnega razloga zakon določa odpovedni rok 15 dni;

- pri redni odpovedi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti, je odpovedni rok odvisen od dobe zaposlitve pri delodajalcu (za dobo zaposlitve pri delodajalcu se šteje tudi doba zaposlitve pri njegovih pravnih prednikih):
 - o 15 dni, če ima delavec do enega leta zaposlitve pri delodajalcu, in
 - o 30 dni, če ima od enega do dveh let zaposlitve pri delodajalcu,
 - o nato odpovedni rok narašča za vsako izpolnjeno leto zaposlitve pri delodajalcu za dva dni, do največ 60 dni (če ima delavec nad 25 let zaposlitve pri delodajalcu, pa je minimalni odpovedni rok 80 dni, vendar lahko kolektivna pogodba dejavnosti določi tudi krajšega, vendar ne manj kot 60 dni).

Velja splošno pravilo, da odpovedni rok začne teči naslednji dan po vročitvi odpovedi; v primeru odpovedi večjemu številu delavcev iz poslovnega razloga, ko delodajalec pripravi program razreševanja presežnih delavcev, pa lahko odpovedni rok začne teči tudi kasneje in sicer z dnem, ki ga v skladu s programom razreševanja presežnih delavcev v odpovedi pogodbe o zaposlitvi določi delodajalec.

Kakšne so pravice in obveznosti delavca v času odpovednega roka?

Delavec je v času odpovednega roka še vedno v delovnem razmerju pri delodajalcu. To pomeni, da imata tako delavec kot delodajalec v načelu vse pravice in obveznosti v skladu s sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, ki bo zaradi odpovedi po poteku odpovednega roka prenehala. Do izteka odpovednega roka morata obe stranki izpolnjevati vse svoje obveznosti. Le v izjemnih primerih je predvideno, da lahko delodajalec delavcu prepove opravljati delo v času do prenehanja pogodbe (npr. pri odpovedi iz krivdnega razloga, ki ima vse znake kaznivega dejanja).

Če odpove pogodbo o zaposlitvi delodajalec, ima delavec v času odpovednega roka pravico do odsotnosti z dela zaradi iskanja nove zaposlitve s pravico do nadomestila plače v trajanju najmanj dve uri na teden.

V primeru odpovedi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti mora delodajalec, ki delavcu ob odpovedi istočasno ne ponudi sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi pri istem delodajalcu, o odpovedi pogodbe obvestiti zavod za zaposlovanje in delavcu v času odpovednega roka omogočiti odsotnost z dela (s 70% nadomestilom plače) najmanj en dan na teden za vključevanje v ukrepe na področju trga dela v skladu s predpisi o urejanju trga dela.

Z iztekom odpovednega roka pride do prenehanja pogodbe o zaposlitvi. Od tedaj delavec ni več v delovnem razmerju pri delodajalcu. To tudi pomeni, da ta zaposlitev, ki je prenehala, ni več podlaga za obvezna socialna zavarovanja in mora delodajalec delavca odjaviti iz socialnih zavarovanj.

Ali lahko pogodba o zaposlitvi preneha tudi pred iztekom odpovednega roka?

Da, če se tako dogovorita obe stranki. Pogodba o zaposlitvi preneha že pred potekom odpovednega roka, če se delavec in delodajalec dogovorita o denarnem povračilu namesto dela ali celotnega odpovednega roka. Tak dogovor mora biti v pisni obliki.

Kdaj imam pravico do odpravnine, če me delodajalec odpusti? Kakšna je njena višina?

Delavci imajo pravico do odpravnine po 108. členu Zakona o delovnih razmerjih v naslednjih primerih redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca:

- redna odpoved iz poslovnega razloga, vključno z odpovedjo v primeru insolventnosti delodajalca, torej v primeru stečaja ali prisilne poravnave, in v primeru prenehanja delodajalca, npr. v primeru likvidacije,
- redna odpoved iz razloga nesposobnosti.

Delavec lahko pod predpisanimi pogoji izgubi pravico do odpravnine v določenih primerih redne odpovedi iz razloga nesposobnosti ali iz poslovnega razloga, če mu je ob odpovedi ponujena sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi, torej v primeru odpovedi s ponudbo nove pogodbe (glejte vprašanje zgoraj o tem institutu).

Višina odpravnine je odvisna od trajanja zaposlitve pri delodajalcu, pri čemer se upošteva tudi delovna doba pri njegovih pravnih prednikih. Osnova za izračun odpravnine je povprečna mesečna plača, ki jo je prejel delavec ali ki bi jo prejel delavec, če bi delal, v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo. Odpravnina znaša:

- 1/5 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot eno leto do deset let,
- 1/4 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot deset let do 20 let,
- 1/3 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot 20 let.

Višina odpravnine ne sme presegati 10-kratnika osnove, če v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti ni določeno drugače. V postopku prisilne poravnave se delavec in delodajalec lahko pisno sporazumeta o načinu izplačila, obliki ali zmanjšanju višine odpravnine, če bi bil zaradi izplačila odpravnine ogrožen obstoj večjega števila delovnih mest pri delodajalcu.

Odpravnino je treba izplačati delavcu ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi, če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določeno drugače.

Delavci imajo pravico do odpravnine, kot če pogodbo o zaposlitvi odpove delodajalec iz poslovnega razloga (torej po 108. členu Zakona o delovnih razmerjih), tudi v naslednjih primerih, ko pogodbo o zaposlitvi odpove delavec sam:

- izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delavca (glejte spodaj),
- odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delavca, če se v primeru spremembe delodajalca 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 (več glejte v poglavju Sprememba delodajalca).

Delavci imajo pravico do odpravnine tudi ob poteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas, vendar zakon nekoliko drugače ureja njeno višino in pogoje za pridobitev te pravice (več glejte zgoraj in pri prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas).

Zakon o delovnih razmerjih ureja tudi odpravnino ob upokojitvi, ki pripada delavcu ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi, če se upokoji (glejte vprašanje v poglavju Plačilo za delo).

ODPOVED VEČJEMU ŠTEVILU DELAVCEV IN V PRIMERU INSOLVENTNOSTI OZIROMA PRENEHANJA DELODAJALCA

Ali so kakšne posebnosti, če bo delodajalec odpustil večje število delavcev iz poslovnih razlogov (t.i. kolektivni odpusti)?

Da, delovna zakonodaja predpisuje dodatne obveznosti delodajalca za primer t.i. kolektivnih odpustov (če delodajalec iz poslovnih razlogov odpušča večje število delavcev glede na celotno število vseh zaposlenih pri delodajalcu).

Za večje število delavcev gre, če delodajalec ugotovi, da bo zaradi poslovnih razlogov postalo nepotrebno delo v obdobju 30 dni:

- najmanj 10 delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje več kot 20 in manj kot 100 delavcev,
- najmanj 10% delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje najmanj 100, vendar manj kot 300 delavcev,
- najmanj 30 delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje 300 ali več delavcev.

Dodatne obveznosti delodajalca oziroma dodatne pravice delavcev, ki veljajo v tem primeru, so:

- delodajalec mora izdelati program razreševanja presežnih delavcev;
- delodajalec mora obvestiti sindikat pri delodajalcu in se z njim posvetovati;
- delodajalec mora obvestiti zavod za zaposlovanje ter obravnavati in upoštevati morebitne njegove predloge,
- delodajalec mora uporabiti kriterije za izbiro presežnih delavcev.

Kaj je treba upoštevati pri oblikovanju programa razreševanja presežnih delavcev?

Program razreševanja presežnih delavcev mora biti finančno ovrednoten in mora vsebovati: razloge za prenehanje potreb po delu delavcev; ukrepe za preprečitev ali kar največjo omejitev prenehanja delovnega razmerja delavcev, pri čemer mora delodajalec preveriti možnosti nadaljevanja zaposlitve pod spremenjenimi pogoji; seznam presežnih delavcev; ukrepe in kriterije za izbiro ukrepov za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja (kot so: ponudba zaposlitve pri drugem delodajalcu, zagotovitev denarne pomoči, zagotovitev pomoči za začetek samostojne dejavnosti, dokup zavarovalne dobe).

Kateri sindikat mora delodajalec obveščati in se z njim posvetovati v primeru t.i. kolektivnih odpustov? Kaj obsega ta obveznost?

V primeru odpuščanja večjega števila delavcev iz poslovnega razloga (t.i. kolektivni odpusti) je tisti sindikat, ki ga mora delodajalec obveščati in se z njim posvetovati, *sindikat pri delodajalcu*. Glede opredelitve, kateri je sindikat pri delodajalcu, glejte v poglavju Delovanje in varstvo sindikalnih zaupnikov.

Delodajalčeva obveznost obveščanja in posvetovanja s sindikati obsega najprej dolžnost, da pisno obvesti sindikate pri delodajalcu:

- o razlogih za prenehanje potreb po delu delavcev;
- o številu in kategorijah vseh zaposlenih delavcev, o predvidenih kategorijah presežnih delavcev in o predvidenem roku, v katerem bo prenehala potreba po delu delavcev;
- o predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev.

Delodajalec mora kopijo pisnega obvestila poslati tudi zavodu za zaposlovanje.

Obveščanje oziroma posredovanje omenjenih pomembnih informacij sindikatom je podlaga za posvetovanje. Delodajalec se mora predhodno, z namenom, da doseže sporazum, posvetovati s sindikati pri delodajalcu:

- o predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev,
- pri pripravi programa razreševanja presežnih delavcev pa o možnih načinih za preprečitev in omejitev števila odpovedi ter o možnih ukrepih za preprečitev in omilitev škodljivih posledic.

Kaj obsega delodajalčeva obveznost obveščanja zavoda za zaposlovanje v primeru t.i. kolektivnih odpustov?

Delodajalčeva obveznost obveščanja zavoda za zaposlovanje v primeru, ko želi delodajalec odpustiti večje število delavcev iz poslovnih razlogov, obsega dolžnost, da delodajalec pisno obvesti zavod za zaposlovanje :

- o postopku ugotavljanja prenehanja potreb po delu večjega števila delavcev;
- o opravljenem posvetovanju s sindikati;
- o razlogih za prenehanje potreb po delu delavcev;
- o številu in kategorijah vseh zaposlenih, o predvidenih kategorijah presežnih delavcev in o predvidenem roku, v katerem bo prenehala potreba po delu.

Kopijo pisnega obvestila mora delodajalec poslati tudi sindikatom.

Delodajalec mora tudi obravnavati in upoštevati morebitne predloge zavoda za zaposlovanje o možnih ukrepih za preprečitev ali kar največjo omejitev prenehanja delovnega razmerja delavcev in ukrepih za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja.

Kdaj lahko delodajalec odpove pogodbe o zaposlitvi presežnim delavcem v primeru t.i. kolektivnih odpustov?

Delodajalec lahko odpove pogodbe o zaposlitvi presežnim delavcem glede na sprejeti program razreševanja presežnih delavcev, vendar ne pred potekom 30-dnevnega roka od obvestila zavodu za zaposlovanje. Ta rok se lahko na zahtevo zavoda za zaposlovanje podaljša na 60 dni.

Kako se določijo kriteriji za določitev presežnih delavcev v primeru t.i. kolektivnih odpustov?

Zakon o delovnih razmerjih določa, da se pri določanju kriterijev za določitev presežnih delavcev upoštevajo zlasti:

- strokovna izobrazba delavca oziroma usposobljenost za delo in potrebna dodatna znanja in zmožnosti,
- delovne izkušnje,
- delovna uspešnost,
- delovna doba,
- zdravstveno stanje,
- socialno stanje delavca in
- da gre za starša treh ali več mladoletnih otrok ali za edinega hranitelja družine z mladoletnimi otroki.

V skladu z Zakonom o delovnih razmerjih pa kriterij za določanje presežnih delavcev ne sme biti začasna odsotnost delavca z dela zaradi bolezni ali poškodbe, nege družinskega člana ali težje prizadetega invalida, materinskega, očetovskega ali starševskega dopusta ter nosečnosti. Ob enakih kriterijih imajo prednost pri ohranitvi zaposlitve delavci s slabšim socialnim položajem.

Delodajalec oblikuje predlog kriterijev za določitev presežnih delavcev. V soglasju s sindikatom pri delodajalcu lahko delodajalec namesto kriterijev iz kolektivne pogodbe oblikuje lastne kriterije za določitev presežnih delavcev.

Ali so kakšne posebnosti glede odpovedi pogodbe o zaposlitvi v postopkih zaradi insolventnosti, postopkih prisilnega prenehanja in v drugih primerih prenehanja delodajalca – pravne osebe?

Zakon določa nekaj posebnosti za odpovedi pogodb o zaposlitvi v primeru insolventnosti delodajalca (stečajni postopek, postopek prisilne poravnave) in v primeru prenehanja delodajalca. Glavna posebnost je ta, da so za odpovedi iz poslovnega razloga v teh primerih določeni krajši odpovedni roki.

V stečajnem postopku ali postopku prisilne likvidacije lahko upravitelj s 15-dnevnim odpovednim rokom odpove pogodbe o zaposlitvi zaposlenim delavcem, katerih delo je zaradi začetka stečajnega postopka oziroma prisilne likvidacije pri delodajalcu postalo nepotrebno.

V primeru potrjene prisilne poravnave pa lahko delodajalec s 30-dnevnim odpovednim rokom odpove pogodbo o zaposlitvi delavcem, če so odpovedi pogodb o zaposlitvi delavcev predvidene v načrtu finančnega prestrukturiranja.

V drugih primerih prenehanja delodajalca lahko delodajalec v skladu s splošnimi pravili o odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov redno odpove pogodbo o zaposlitvi zaposlenim delavcem s 30-dnevnim odpovednim rokom.

Delavci, ki jim je odpovedana pogodba o zaposlitvi v stečajnem postopku, postopku prisilne likvidacije, v primeru potrjene prisilne poravnave imajo pravico do odpravnine. Pravico do odpravnine imajo tudi delavci, ki jim je odpovedana pogodba o zaposlitvi v drugih primerih prenehanja delodajalca.

V stečajnem postopku in drugih zgoraj omenjenih postopkih so seveda možni tudi vsi drugi načini prenehanja pogodbe o zaposlitvi v skladu z zakonom, pri katerih pa ni nobenih posebnosti in odstopanj od splošne ureditve (npr. delavec redno odpove pogodbo o zaposlitvi, redna odpoved pogodbe iz razloga nesposobnosti delavca ali iz krivdnega razloga, pogodba o zaposlitvi za določen čas preneha z iztekom časa, za katerega je bila sklenjena, itd.).

IZREDNA ODPOVED

Kdaj mi lahko delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi brez odpovednega roka (izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca)?

Delodajalec lahko delavcu izredno odpove pogodbo o zaposlitvi:

- če delavec krši pogodbeno ali drugo obveznost iz delovnega razmerja in ima kršitev vse znake kaznivega dejanja
- če delavec naklepoma ali iz hude malomarnosti huje krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja
- če je delavec kot kandidat v postopku izbire predložil lažne podatke ali dokazila o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela
- če delavec najmanj pet dni zaporedoma ne pride na delo, o razlogih za svojo odsotnost pa ne obvesti delodajalca, čeprav bi to moral in mogel

- storiti (delavcu preneha pogodba o zaposlitvi s prvim dnevom neopravičene odsotnosti z dela, če se ne vrne na delo do vročitve izredne odpovedi)
- če je delavcu po pravnomočni odločbi prepovedano opravljati določena dela v delovnem razmerju ali če mu je izrečen vzgojni, varnostni ali varstveni ukrep oziroma sankcija za prekršek, zaradi katerega ne more opravljati dela dalj kot šest mesecev, ali če mora biti zaradi prestajanja zaporne kazni več kot šest mesecev odsoten z dela
 - če v primeru spremembe delodajalca (prenosa podjetja itd.) delavec odkloni prehod in dejansko opravljanje dela pri delodajalcu prevzemniku
 - če se delavec v roku petih delovnih dni po prenehanju razlogov za suspenz pogodbe o zaposlitvi neopravičeno ne vrne na delo
 - če delavec v času odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe ne spoštuje navodil pristojnega zdravnika, imenovanega zdravnika ali zdravstvene komisije ali če v tem času opravlja pridobitno delo ali brez odobritve pristojnega zdravnika, imenovanega zdravnika ali zdravstvene komisije odpotuje iz kraja svojega bivanja.

Delodajalec lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi le, če obstaja eden od zgoraj naštetih primerov, in če ob upoštevanju vseh okoliščin in interesov obeh pogodbenih strank ni mogoče nadaljevati delovnega razmerja do izteka odpovednega roka oziroma do poteka časa, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi.

Izredno odpoved mora delodajalec podati v določenih časovnih okvirih, in sicer najkasneje v 30 dneh od ugotovitve razloga za izredno odpoved in najkasneje v šestih mesecih od nastanka razloga; če ima kršitev vse znake kaznivega dejanja, lahko pogodbeni stranki izredno odpove pogodbo o zaposlitvi v 30 dneh od ugotovitve razloga za izredno odpoved in storilca ves čas, ko je možen kazenski pregon.

Kakšne pravice imam v primeru, če mi delodajalec izredno odpove pogodbo o zaposlitvi?

Pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi mora delodajalec delavcu omogočiti zagovor in sicer v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni (glejte vprašanje zgoraj).

Nadalje mora delodajalec, če delavec tako zahteva, o nameravani izredni odpovedi pisno obvestiti sindikat, katerega član je delavec ob uvedbi postopka; če delavec ni član sindikata, mora delodajalec na zahtevo delavca obvestiti svet delavcev oziroma delavskega zaupnika (glejte vprašanje zgoraj).

V določenih primerih (glejte prvo, drugo in peto alinejo v odgovoru na prejšnje vprašanje) lahko delodajalec ob uvedbi postopka izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu prepove opravljati delo za čas trajanja postopka. V času prepovedi opravljanja dela ima delavec pravico do nadomestila plače v višini polovice njegove povprečne plače v zadnjih treh mesecih pred uvedbo postopka odpovedi.

Tako kot vsaka odpoved mora biti tudi izredna odpoved v pisni obliki, vsebovati mora vse predpisane sestavine in mora biti vročena delavcu na predpisan način (glejte vprašanje zgoraj). Prenehanje pogodbe o zaposlitvi nastopi takoj ob izredni odpovedi, saj ni odpovednega roka.

Delavec, ki mu je izredno odpovedana pogodba s strani delodajalca, nima pravice do odpravnine. Prav tako v primeru izredne odpovedi delavec nima pravice do denarnega nadomestila za brezposelnost po predpisih o urejanju trga dela.

Glede morebitnega dodatnega varstva določenih ranljivih oziroma posebej varovanih skupin delavcev glejte vprašanja spodaj.

Kdaj lahko kot delavec odpovem pogodbo o zaposlitvi brez odpovednega roka (izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delavca)? Kakšne so moje pravice in obveznosti v tem primeru?

Delavec lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi v naslednjih primerih:

- če mu delodajalec več kot dva meseca ni zagotavljal dela in mu tudi ni izplačal zakonsko določenega nadomestila plače
- če mu ni bilo omogočeno opravljanje dela zaradi odločbe pristojne inšpekcije o prepovedi opravljanja delovnega procesa ali prepovedi uporabe sredstev za delo dalj kot 30 dni in mu delodajalec ni plačal zakonsko določenega nadomestila plače
- če mu delodajalec vsaj dva meseca ni izplačeval plače oziroma mu je izplačeval bistveno zmanjšano plačo
- če mu delodajalec dvakrat zaporedoma ali v obdobju šestih mesecev ni izplačal plače ob zakonsko oziroma pogodbeno dogovorjenem roku
- če delodajalec zanj tri mesece zaporedoma ali v obdobju šestih mesecev ni v celoti plačal prispevkov za socialno varnost
- če delodajalec ni zagotavljal varnosti in zdravja delavcev pri delu in je delavec od delodajalca predhodno zahteval odpravo grozeče neposredne in neizogibne nevarnosti za življenje ali zdravje
- če mu delodajalec ni zagotavljal enake obravnave v skladu z zakonskimi določbami o prepovedi diskriminacije
- če delodajalec ni zagotovil delavcu varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem.

Delavec lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, če obstaja eden od zgoraj naštetih primerov, in če ob upoštevanju vseh okoliščin in interesov obeh pogodbenih strank ni mogoče nadaljevati delovnega razmerja do izteka odpovednega roka oziroma do poteka časa, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi.

Delavec mora pred izredno odpovedjo delodajalca pisno opomniti na izpolnitev obveznosti in o kršitvah pisno obvestiti inšpektorat za delo. Če delodajalec v roku

treh delovnih dni po prejemu pisnega opomina ne izpolni svoje obveznosti oziroma ne odpravi kršitve, lahko delavec izredno odpove pogodbo o zaposlitvi v nadaljnjem 30-dnevnem roku, vendar najkasneje v šestih mesecih od nastanka razloga; če ima kršitev vse znake kaznivega dejanja, pa v nadaljnjih 30 dneh, ves čas, ko je možen kazenski pregon.

Tudi izredna odpoved s strani delavca mora biti v pisni obliki in vročena delodajalcu na predpisan način (glejte vprašanje zgoraj). Prenehanje pogodbe o zaposlitvi nastopi takoj ob izredni odpovedi, saj ni odpovednega roka.

Delavcu je v primeru, če on izredno odpove pogodbo o zaposlitvi v splošnem zagotovljen primerljiv pravni položaj, kot bi ga imel, če bi pogodbo odpovedal delodajalec iz poslovnega razloga:

- delavec ima pravico do odškodnine najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka,
- delavec ima pravico do odpravnine po 108. členu Zakona o delovnih razmerjih,
- delavec ima, če izpolnjuje tudi druge predpisane pogoje, pravico do denarnega nadomestila za brezposelnost v skladu s predpisi o urejanju trga dela.

Razlog je v tem, da gre za situacije, kjer je dejanski, pravi vzrok za prenehanje pogodbe o zaposlitvi pri delodajalcu, v delodajalčevem ravnanju in kršitvah.

POSEBNO VARSTVO PRED ODPOVEDJO

Pod kakšnimi pogoji mi lahko delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi, če imam status predstavnika delavcev?

Delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi predstavniku delavcev brez soglasja organa, katerega član je, ali sindikata, če ravna v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi, razen če v primeru poslovnega razloga odkloni ponujeno ustrezno zaposlitev ali če gre za odpoved v postopku

prenehanja delodajalca. Predstavniki delavcev, ki uživajo navedeno posebno varstvo pred odpovedjo, so:

- član sveta delavcev, delavski zaupnik, član nadzornega sveta, ki predstavlja delavce, predstavnik delavcev v svetu zavoda ter
- imenovani ali voljeni sindikalni zaupnik.

Varstvo pred odpovedjo za navedene osebe traja ves čas opravljanja njihove funkcije in še eno leto po njenem prenehanju. Zakon o delovnih razmerjih za predstavnike delavcev pod določenimi pogoji in za določene primere odpovedi (redna odpoved iz krivdnega razloga ali razloga nesposobnosti, izredna odpoved) predvideva tudi možnost zadržanja učinkovanja odpovedi (v tem obdobju lahko delodajalec predstavniku delavcev prepove opravljati delo, ki ni povezano z opravljanjem funkcije predstavnika delavcev, a mu za ta čas pripada nadomestilo plače v višini polovice povprečne delavčeve plače v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo).

Pod kakšnimi pogoji mi lahko delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi, če sem starejši oziroma imam le nekaj let do upokojitve?

Delodajalec ne sme delavcu, ki je dopolnil starost 58 let (prehodno obdobje od leta 2013 do 2017) ali delavcu, ki mu do izpolnitve pogojev za starostno upokožitev manjka do pet let pokojninske dobe, brez njegovega pisnega soglasja odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, dokler delavec ne izpolni pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine; delodajalec lahko pridobi te podatke iz zbirk Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije. To varstvo ne velja:

- če je delavcu zagotovljena pravica do denarnega nadomestila iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti do izpolnitve pogojev za starostno pokojnino,
- če je delavcu ponujena nova ustrezna zaposlitev pri istem ali drugem delodajalcu po določbah o odpovedi s ponudbo nove pogodbe,

- v primeru, da delavec ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi že izpolnjuje pogoje za varstvo pred odpovedjo, razen v primeru sklenitve pogodbe o zaposlitvi v skladu s prejšnjo alinejo,
- v primeru uvedbe postopka prenehanja delodajalca.

V prehodnem obdobju se starostna meja postopno dviguje do 58 let:

- posebno varstvo uživajo tisti, ki v letu 2013 izpolnijo pogoj starosti 54 let in 4 mesece (ženske) in 55 let (moški),
- v letu 2014 izpolnijo pogoj starosti 55 let,
- v letu 2015 – starost 56 let,
- v letu 2016 – starost 57 let,
- od leta 2017 dalje – starost 58 let.

Ali delodajalec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi noseči delavki? Kaj pa delavkam in delavcem v času materinskega, očetovskega, starševskega dopusta?

Delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi:

- delavki v času nosečnosti,
- delavki, ki doji otroka do enega leta starosti,
- staršem, v času, ko izrabljajo materinski, očetovski, starševski dopust v strnjenem nizu v obliki polne odsotnosti z dela in še en mesec po izrabi tega dopusta.

Delavkam in delavcem v tem varovanem obdobju prav tako ne more prenehati delovno razmerje zaradi odpovedi delodajalca. Delodajalec prav tako v tem času in v teh primerih ne sme opraviti nobenega ravnanja, ki je sicer potrebno za odpoved pogodbe o zaposlitvi oziroma za zaposlitev novega delavca (t.i. pripravljalna dejanja).

Če delodajalec ob izreku odpovedi oziroma v času odpovednega roka ne ve za nosečnost delavke, velja posebno pravno varstvo pred odpovedjo, če delavka

takoj oziroma v primeru ovir, ki niso nastale po njeni krivdi, takoj po prenehanju teh, vendar ne po izteku odpovednega roka, obvesti delodajalca o svoji nosečnosti, kar dokazuje s predložitvijo zdravniškega potrdila.

V določenih izjemnih primerih zgoraj opisano posebno varstvo pred odpovedjo ne velja, tako da delodajalec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi in delavcu lahko preneha delovno razmerje (čeprav je delavka noseča ali doji, čeprav delavec ali delavka izrablja porodniški, očetovski, starševski dopust oziroma je v času enega meseca po izteku tega dopusta), in sicer:

- če so podani razlogi za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcu ali
- v primeru uvedbe postopka za prenehanje delodajalca.

V navedenih primerih torej do odpovedi pogodbe oziroma do prenehanja pogodbe o zaposlitvi lahko pride, vendar le pod pogojem predhodnega soglasja inšpektorja za delo.

Kakšno posebno varstvo pred odpovedjo uživajo delavci s statusom invalida?

Delodajalec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi invalidu iz poslovnega razloga ali iz razloga nezmožnosti za opravljanje dela zaradi invalidnosti le v primerih in pod pogoji, določenimi s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ter predpisi o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. Pomembno vlogo v teh primerih prenehanja pogodbe o zaposlitvi oseb s statusom invalida ima posebna komisija, ki deluje pri zavodu za pokojninsko in invalidsko zavarovanje.

V teh primerih se glede pravic delavcev, ki niso drugače urejene s posebnimi predpisi, in glede posebnega varstva pred odpovedjo uporabljajo določbe Zakona o delovnih razmerjih, ki veljajo za odpoved iz poslovnega razloga.

Posebno varstvo pred odpovedjo za invalide ne velja v primerih uvedbe postopka za prenehanje delodajalca.

Kakšno posebno varstvo v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi uživajo delavci, ki so odsotni zaradi zdravstvenih razlogov?

Delavcu, ki mu je odpovedana pogodba o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti in je ob poteku odpovednega roka odsoten z dela zaradičasne nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe, preneha delovno razmerje z dnem, ko se delavec vrne na delo oziroma bi se moral vrniti na delo, najkasneje pa s potekom šestih mesecev po izteku odpovednega roka. To varstvo ne velja v primerih uvedbe postopka za prenehanje delodajalca.

VIII. PRIPRAVNIŠTVO IN POSKUSNO DELO

PRIPRAVNIŠTVO

Ali so vsi delavci, ki prvič sklenejo delovno razmerje, pripravniki?

Kakšne pravice ima pripravnik?

Kakšne pravice ima volonterski pripravnik?

POSKUSNO DELO

Kakšen je moj položaj kot delavke, če imam v pogodbi o zaposlitvi dogovorjeno poskusno delo?

Ali me je delodajalec lahko odpustil iz razloga neuspešno opravljenega poskusnega dela, čeprav v pogodbi o zaposlitvi ni bilo nobene določbe o poskusnem delu?

PRIPRAVNIŠTVO

Ali so vsi delavci, ki prvič sklenejo delovno razmerje, pripravniki?

Ne, ni vsak delavec, ki prvič sklene delovno razmerje, tudi pripravnik. Pripravništvo se izvaja le za tiste dejavnosti ali poklice, za katere tako določa zakon ali kolektivna pogodba na ravni dejavnosti. Večina kolektivnih pogodb dejavnosti predvideva možnost pripravništva in tudi natančneje določa trajanje, potek pripravništva, program, mentorstvo in način spremljanja in ocenjevanja pripravništva. Pripravništvo se izvaja na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi med pripravnikom in delodajalcem. Posebna oblika pripravništva je volontersko pripravništvo, ki pa se ne izvaja na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi in se izvaja zunaj delovnega razmerja. Volontersko pripravništvo se lahko izvaja samo pod pogojem, če tako določa posebni zakon.

Kakšne pravice ima pripravnik?

S pripravnikom se lahko sklene pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas ali za določen čas opravljanja pripravništva. Pripravništvo lahko traja največ eno leto,

če poseben zakon ne določa drugače. Pripravnštvo se lahko sorazmerno podaljša, če pripravnik dela s krajšim delovnim časom ali za čas opravičene odsotnosti z dela, ki traja dlje kot 20 delovnih dni, razen za čas letnega dopusta. Pripravnštvo se lahko tudi skrajša na predlog mentorja, vendar le do polovice prvotno določenega trajanja. Natančneje določajo potek pripravništva, mentorstvo, program ter spremljanje in ocenjevanje pripravništva posebni zakoni ali kolektivne pogodbe dejavnosti. Zakon o delovnih razmerjih še določa, da mora pripravnik pred iztekom pripravniške dobe opraviti tudi izpit, ki je sestavni in zaključni del pripravništva. Pripravnik ima pravico do osnovne plače najmanj v višini 70% osnovne plače, ki bi jo prejel kot delavec na delovnem mestu oz. za vrsto del, za katero se usposablja, vendar ne more biti nižja od minimalne plače. V času trajanja pripravništva delodajalec pripravniku ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi, razen če so podani razlogi za izredno odpoved ali v primeru uvedbe postopka za prenehanje delodajalca ali prisilne poravnave. Razen navedenih posebnosti, ki se nanašajo na plačo, trajanje in izvajanje pripravništva ter omejitve glede odpovedi pogodbe, pa tudi za pogodbo o zaposlitvi s pripravnikom veljajo vse ostale določbe zakona in ima pripravnik vse pravice in obveznosti kot vsak drug delavec v delovnem razmerju.

Kakšne pravice ima volonterski pripravnik?

Ker se volontersko pripravništvo opravlja zunaj delovnega razmerja in se z volonterjem ne sklepa pogodbe o zaposlitvi, volonter nima pravice do plače in drugih pravic iz delovnega razmerja, kolikor te pravice niso določene v sami pogodbi o volonterskem pripravništvu oz. ne izhajajo iz minimalnega varstva po zakonu. Zakon o delovnih razmerjih določa le omejeno varstvo za volonterje; zanje se uporabljajo samo zakonske določbe glede:

- trajanja in izvajanja pripravništva,
- omejitve delovnega časa, odmorih in počitkih,
- povračilu stroškov v zvezi z delom,
- odškodninski odgovornosti,
- zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu v skladu s temi predpisi,

- prepovedi diskriminacije in enaki obravnavi glede na spol,
- ter če gre za mlajše osebe tudi določbe o posebnem varstvu delavcev, ki še niso dopolnili 18 let.

Pogodba o volonterskem opravljanju pripravništva mora biti sklenjena v pisni obliki.

POSKUSNO DELO

Kakšen je moj položaj kot delavke, če imam v pogodbi o zaposlitvi dogovorjeno poskusno delo?

Posebnost pogodbe o zaposlitvi s poskusnim delom je v tem, da je s pogodbo določeno neko obdobje (poskusno delo), v katerem lahko delodajalec ugotovi, ali je delavec sposoben za opravljanje dela, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, delavec pa lahko ugotovi, ali mu to delo ustreza. Trajanje poskusnega dela se določi s pogodbo o zaposlitvi, z zakonom pa je omejeno na šest mesecev. Podaljša se lahko v primeru začasne odsotnosti z dela.

Delavec lahko v času trajanja poskusnega dela kadarkoli redno odpove pogodbo o zaposlitvi s sedemdnevni odpovedni rokom (možen pa je tudi dogovor z delodajalcem, da mu ta izplača ustrezno denarno povračilo namesto odpovednega roka).

Upošteva ZDR-1 lahko delodajalec že v času trajanja ali ob poteku poskusnega dela ugotovi, da delavec poskusnega dela ni uspešno opravil in mu redno odpove pogodbo o zaposlitvi s sedemdnevni odpovedni rokom (oziroma mu izplača denarno nadomestilo namesto odpovednega roka, če se tako dogovori z delavcem). Do takšne odpovedi torej lahko pride ne le ob poteku poskusnega dela, ampak tudi že prej, pogoj za zakonito odpoved pa je ugotovitev delodajalca o neuspešno opravljenem poskusnem delu. V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela ZDR-1 delavcu priznava pravico do odpravnine, kot v primeru redne odpovedi iz poslovnega razloga. Glede na to, da lahko poskusno delo traja največ šest mesecev, odpravnina ob redni odpovedi iz poslovnega razloga pa delavcu pripada le, če je pri delodajalcu zaposlen več kot eno leto, bo do takšne odpravnine upravičen le

že zaposleni delavec, ki bi se ob sklenitvi nove pogodbe o zaposlitvi z delodajalcem dogovoril za poskusno delo (morda v primeru, ko že zaposleni delavec doseže višjo stopnjo izobrazbe in sklene novo pogodbo o zaposlitvi).

Sicer lahko delodajalec delavcu v času poskusnega dela odpove pogodbo o zaposlitvi le, če so podani razlogi za izredno odpoved ali zaradi postopka za prenehanje delodajalca oziroma prisilne poravnave.

Ali me je delodajalec lahko odpustil iz razloga neuspešno opravljenega poskusnega dela, čeprav v pogodbi o zaposlitvi ni bilo nobene določbe o poskusnem delu?

Poskusno delo je mogoče določiti le s pogodbo o zaposlitvi. Če v pogodbi o zaposlitvi določbe o poskusnem delu ni, delodajalec delavke ne more odpustiti iz razloga neuspešno opravljenega poskusnega dela. Takšna odpoved bi bila nezakonita.

IX. PLAČILO ZA DELO

SPLOŠNO

Kaj mora biti določeno v pogodbi o zaposlitvi glede plače?

Ali lahko zahtevam izplačilo plače v višini minimalne plače, čeprav je bila v pogodbi o zaposlitvi določena nižja višina plače?

Kaj lahko storim, če menim, da imam kot ženska nižjo plačo kot moji moški kolegi, ki opravljajo enako delo oziroma delo enake vrednosti?

PLAČA IN DRUGI PREJEMKI IZ DELOVNEGA RAZMERJA

Kako je sestavljena plača? Ali sem poleg plače upravičen še do kakšnih plačil?

Kakšno povračilo stroškov za prevoz mi kot delavcu pripada, če se med trajanjem zaposlitve preselim v drug kraj?

Kakšen regres za letni dopust mi pripada? Do kdaj mi ga mora delodajalec izplačati?

Kdaj delavcu pripada odpravnina ob upokojitvi? Koliko znaša?

Ali mi pripada odpravnina ob upokojitvi, če se bom invalidsko upokojil? Kaj pa, če me je delodajalec odpustil iz poslovnega razloga, jaz pa se bom upokojil?

IZPLAČILO

Kdaj in kako mi mora delodajalec izplačati plačo?

Ali mi mora delodajalec vedno izplačati celotno plačo v denarju (oziroma jo nakazati na moj bančni račun), ali pa mi lahko del plače izplača tudi v bonih? Kaj pa regres za letni dopust?

Katere podatke mora vsebovati pisni obračun plače in do kdaj mi mora delodajalec izročiti tak obračun?

Ali lahko na podlagi pisnega obračuna plače za posamezno plačilno obdobje zahtevam izplačilo obračunane, pa še ne izplačane plače?

Ali mi delodajalec lahko odšteje od plače znesek, za katerega trdi, da pokriva škodo, ki naj bi mu jo povzročil pri delu?

NADOMESTILO PLAČE

Kdaj sem upravičena do nadomestila plače in v kakšni višini?

Ali lahko od Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije (v nadaljevanju: ZZZS) zahtevam neposredno izplačevanje bolniških nadomestil, ki gredo v breme zdravstvenega zavarovanja?

Ali me lahko delodajalec, če nima dela zame, napoti na čakanje na delo doma?

Do kakšnega nadomestila sem v tem primeru upravičen?

PLAČILO PRIPRAVNIKA

Ali imam kot pripravnik lahko nižjo plačo od svojih sodelavcev, ki opravljajo delo na enakem delovnem mestu? Do kakšne plače imam pravico kot pripravnik?

Ali imam kot volonterski pripravnik tudi pravico do kakšne plače?

SPLOŠNO

Kaj mora biti določeno v pogodbi o zaposlitvi glede plače?

Pogodba o zaposlitvi mora med drugim vsebovati tudi:

- določilo o znesku osnovne plače delavca v eurih, ki mu pripada za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi ter o morebitnih drugih plačilih,
- določilo o drugih sestavinah plače delavca, o plačilnem obdobju, plačilnem dnevu in o načinu izplačevanja plače,
- navedbo kolektivnih pogodb, ki zavezujejo delodajalca oziroma splošnih aktov delodajalca, ki določajo pogoje dela delavca.

Glede drugih sestavin plače delavca, plačilnega obdobja, plačilnega dneva in glede načina izplačevanja plače se lahko stranki v pogodbi o zaposlitvi sklicujeta na veljavne zakone, kolektivne pogodbe oziroma splošne akte delodajalca.

Ali lahko zahtevam izplačilo plače v višini minimalne plače, čeprav je bila v pogodbi o zaposlitvi določena nižja višina plače?

Da. Pri plači mora delodajalec upoštevati minimum, določen z zakonom oziroma kolektivno pogodbo, ki neposredno zavezuje delodajalca. Zakon in kolektivne pogodbe določajo minimum pravic delavcev; njihove določbe pa so zavezujoče za vse, na katere se nanašajo. Če je določilo v pogodbi o zaposlitvi (npr. glede plače) v nasprotju s splošnimi določbami o minimalnih pravicah in obveznostih pogodbenih strank, določenimi z zakonom, kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom delodajalca, se uporabljajo določbe zakona, kolektivnih pogodb oziroma splošnih aktov delodajalca (npr. glede plače), s katerimi je delno določena vsebina pogodbe o zaposlitvi, kot sestavni del te pogodbe.

Kaj lahko storim, če menim, da imam kot ženska nižjo plačo kot moji moški kolegi, ki opravljajo enako delo oziroma delo enake vrednosti?

Zakon o delovnih razmerjih določa, da je delodajalec dolžan za enako delo in za delo enake vrednosti izplačati enako plačilo delavcem, ne glede na spol. Določila pogodbe o zaposlitvi, kolektivne pogodbe oziroma splošnega akta delodajalca, ki so v nasprotju s prejšnjim odstavkom, so neveljavna.

Delavka, ki meni, da je bila diskriminirana pri plačilu, ima na voljo vse ukrepe kot v drugih primerih diskriminacije (glej zgoraj v prvem poglavju v okviru splošnih določb).

PLAČA IN DRUGI PREJEMKI IZ DELOVNEGA RAZMERJA

Kako je sestavljena plača? Ali sem poleg plače upravičen še do kakšnih plačil?

Plača delavca je sestavljena iz:

- osnovne plače,
- dela plače za delovno uspešnost,
- dodatkov;
- plačila za poslovno uspešnost (če je le-to dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi).

Poleg plače, ki mora biti vedno v denarni obliki, je plačilo za delo po pogodbi o zaposlitvi sestavljeno še iz morebitnih drugih vrst plačil.

Osnovna plača se določi upoštevaje zahtevnost dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi. Delovna uspešnost delavca se določi upoštevaje gospodarnost, kvaliteto in obseg opravljanja dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi. Dodatki se določijo za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa (npr. za nočno delo, nadurno delo, delo v nedeljo, delo na praznike in dela proste dneve po zakonu); dodatki za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu, ki niso vsebovani v zahtevnosti dela, se lahko določijo s kolektivno pogodbo (npr. delo v hrupu, ipd.). Višina dodatkov se določi s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti; določi se lahko v nominalnem znesku ali v odstotku od osnovne plače za polni delovni čas oziroma ustrezne urne postavke. Dodatki se obračunajo le za čas, ko je delavec delal v pogojih, zaradi katerih mu dodatek pripada. Delavcu pripada tudi dodatek za delovno dobo, ki ga prav tako urejajo kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti.

Delavec je upravičen še do različnih drugih plačil, npr. do povračila stroškov v zvezi z delom (za prehrano med delom, za prevoz na delo in z dela, med službenim potovanjem, itd.), do regresa za letni dopust, do odpravnine ob upokojitvi; kolektivne pogodbe pa določajo še različne druge pravice, npr. jubilejno nagrado, solidarnostno pomoč. Zakon o delovnih razmerjih v okviru plačila za delo omenja tudi nastanitev med delovnim razmerjem in udeležbo pri dobičku.

Za konkretnega delavca pa je bistveno, kako so plača in druga plačila dogovorjena s pogodbo o zaposlitvi, ki mora upoštevati minimum pravic, kot jih določajo zakon in kolektivne pogodbe.

Kakšno povračilo stroškov za prevoz mi kot delavcu pripada, če se med trajanjem zaposlitve preselim v drug kraj?

Če pride med trajanjem zaposlitve do sprememb okoliščin, ki so pomembne za povračilo stroškov, iz razlogov na strani delavca (npr. preselitev delavca in s tem povezani večji stroški za prevoz), je delavec upravičen do povračila tako povečanega stroška za prevoz le, če je tako določeno s kolektivno pogodbo dejavnosti ali če se tako sporazume z delodajalcem.

Kakšen regres za letni dopust mi pripada? Do kdaj mi ga mora delodajalec izplačati?

Delavec, ki ima pravico do letnega dopusta (to pa je vsak delavec, saj se ta pravica pridobi s sklenitvijo delovnega razmerja), ima v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih pravico do regresa za letni dopust najmanj v višini minimalne plače.

Če je delavec upravičen le do sorazmernega dela letnega dopusta, ker ni zaposlen celo koledarsko leto, potem ima posledično tudi pravico do sorazmernega dela regresa za letni dopust.

Če je delavec zaposlen s krajšim delovnim časom, ima prav tako pravico do sorazmernega dela regresa za letni dopust, glede na trajanje delovnega časa (razen v primerih, ko delavec dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali predpisi o materinskem, očetovskem in starševskem dopustu; v teh primerih ima pravico do celotnega regresa).

Zakon o delovnih razmerjih določa minimum pravic, tako da kolektivna pogodba ali pogodba o zaposlitvi lahko določa višji znesek regresa za letni dopust, do katerega je upravičen delavec.

Delodajalec mora regres delavcu izplačati najkasneje do 1. julija tekočega koledarskega leta. S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko v primeru nelikvidnosti delodajalca določi kasnejši rok izplačila regresa, vendar najkasneje do 1. novembra tekočega koledarskega leta.

Kdaj delavcu pripada odpravnina ob upokojitvi? Koliko znaša?

Če se delavec upokoji, mu ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi pripada odpravnina, vendar le pod pogojem, če je bil pri delodajalcu zaposlen najmanj pet let. Višina odpravnine ob upokojitvi znaša dve povprečni mesečni plači v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece oziroma dve povprečni mesečni plači delavca za pretekle tri mesece, če je to za delavca ugodneje. Zakon o delovnih razmerjih v zvezi s pravico do odpravnine dopušča, da se s kolektivno pogodbo dejavnosti uredi tudi drugače (torej lahko tudi manj ugodno od zakonske ureditve, seveda pa se lahko uredi tudi bolj ugodno glede na zakon).

Delavec, ki dela krajši delovni čas, ima v primeru upokojitve pravico do odpravnine (seveda pod pogojem, če je bil pri delodajalcu zaposlen najmanj pet let) v višini, ki je sorazmerna delovnemu času, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi. Ta posebnost ne velja v primerih, ko delavec dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali predpisi o materinskem, očetovskem in starševskem dopustu; v teh primerih ima pravico do celotnega zneska odpravnine.

Če se delavec delno upokoji (in je bil pri delodajalcu zaposlen najmanj pet let), ima pri delodajalcu, pri katerem mu je prenehala pogodba o zaposlitvi in je sklenil novo za krajši delovni čas, pravico do odpravnine ob upokojitvi v sorazmernem delu.

Če se delavec po upokojitvi ponovno zaposli in nato čez čas spet upokoji, ob prenehanju te pogodbe o zaposlitvi nima pravice do odpravnine ob upokojitvi (ne glede na to, ali se je po upokojitvi ponovno zaposlil s polnim ali s krajšim delovnim časom, ali se je kasneje upokojil v celoti ali le delno). To je izraz načela, da vsakomur pripada največ ena odpravnina ob upokojitvi.

Delavec ni upravičen do odpravnine ob upokojitvi, če ima pravico do odpravnine po 108. členu Zakona o delovnih razmerjih in če je delodajalec zanj financiral dokup pokojninske dobe. Delavec je upravičen do izplačila razlike, če je znesek odpravnine po 108. členu oziroma znesek za dokup pokojninske dobe nižji od zneska odpravnine ob upokojitvi.

Ali mi pripada odpravnina ob upokojitvi, če se bom invalidsko upokojil? Kaj pa, če me je delodajalec odpustil iz poslovnega razloga, jaz pa se bom upokojil?

Da. Odpravnina ob upokojitvi pripada delavcu ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi v katerem koli primeru upokojitve, torej tudi, če se delavec invalidsko upokoji. Prav tako ni pomemben način prenehanja pogodbe o zaposlitvi in torej odpravnina ob upokojitvi pripada tudi v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi iz poslovnega razloga (vendar pa delavec nima pravice do seštevka zneskov obeh odpravnin, temveč če je upravičen do odpravnine po 108. členu Zakona o delovnih razmerjih in je ta nižji od zneska odpravnine ob upokojitvi, potem je upravičen le še dodatno do razlike do višine zneska odpravnine ob upokojitvi).

IZPLAČILO

Kdaj in kako mi mora delodajalec izplačati plačo?

Plačo mora delodajalec izplačevati za plačilna obdobja, ki ne smejo biti daljša od enega meseca. Plačo je treba izplačati najkasneje 18 dni po preteku plačilnega obdobja; če je plačilni dan dela prost dan, se plača izplača najkasneje prvi naslednji delovni dan. Tudi stroške v zvezi z delom je delodajalec dolžan delavcu povrniti mesečno, najkasneje 18 dni po preteku plačilnega obdobja. Morebitna plačila v naravi se zagotavljajo na v pogodbi o zaposlitvi dogovorjen način, glede na vrsto dela in obstoječe običaje. Plača, povračila stroškov v zvezi z delom in drugi prejemki delavca se izplačujejo v skladu z zakonom preko bančnega računa delavca; s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko določi drugačen način izplačevanja povračil stroškov v zvezi z delom in drugih prejemkov delavca. Plača mora biti delavcu na razpolago na določen plačilni dan. Delodajalec mora delavcu izdati tudi pisni obračun plače in drugih plačil. Vse stroške v zvezi z izplačevanjem plače mora nositi delodajalec.

Delodajalec je dolžan predhodno pisno obvestiti delavce o plačilnem dnevu in vsakokratni spremembi plačilnega dne na pri delodajalcu običajen način (npr. na

določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca ali z uporabo informacijske tehnologije). Vprašanja glede izplačila plače so predmet dogovora s pogodbo o zaposlitvi; pogodba o zaposlitvi mora namreč med drugim vsebovati tudi določilo o plačilnem obdobju, plačilnem dnevu in o načinu izplačevanja plače, pri čemer se v tej zvezi lahko sklicuje na veljavne zakone, kolektivne pogodbe oziroma splošne akte delodajalca.

Ali mi mora delodajalec vedno izplačati celotno plačo v denarju (oziroma jo nakazati na moj bančni račun), ali pa mi lahko del plače izplača tudi v bonih? Kaj pa regres za letni dopust?

Plačilo za delo po pogodbi o zaposlitvi je sestavljeno iz plače, ki mora biti vedno v denarni obliki, in morebitnih drugih vrst plačil, če je tako določeno s kolektivno pogodbo.

Plače ali njenega dela delavcem ni dopustno izplačevati v obliki bonov, stvari ali na druge podobne nedenarne načine. Celotno plačo, ki pripada delavcu, je vedno treba izplačati v eurih, torej v denarni obliki oziroma z nakazilom na bančni račun delavca, da lahko delavec svobodno razpolaga z njo. Tudi druge pravice, ki jih zakon določa v denarni obliki (npr. regres za letni dopust, odpravnina ob upokojitvi ipd.), je treba v višini, določeni z zakonom, izplačati tako, kot se glasijo, torej v denarni obliki, v eurih, in jih ni dopustno izplačevati v bonih ali drugih nedenarnih oblikah.

Pri t.i. morebitnih drugih vrstah plačil, ki jih zagotavlja kolektivna pogodba, pa je s kolektivno pogodbo lahko predvidena tudi nedenarna oblika in ta plačila se potem lahko izplačajo tudi v naravi, v bonih, stvareh in podobno (tak primer je lahko npr. udeležba v dobičku, ki se lahko izplača tudi v obliki delnic podjetja, če je tako določeno, ali pa regres za letni dopust nad zakonsko določenim denarnim zneskom, za katerega kolektivna pogodba lahko predvidi tudi izplačilo v nedenarni obliki, npr. v bonih, ipd.). Odločilno je, kako kolektivna pogodba ureja različna druga plačila, do katerih so upravičeni delavci. Če kolektivna pogodba navedeno pravico delavcev določa v denarni obliki, potem jo je posamezni delodajalec, ki ga zavezuje ta kolektivna pogodba, dolžan izplačati tako, kot se

glasi, torej v denarju in ne v bonih ali drugih nedenarnih oblikah. Če pa kolektivna pogodba za določeno dodatno plačilo, do katerega so upravičeni delavci, določa nedenarno obliko, potem se ga izplača v takšni nedenarni obliki, kot je dogovorjena s kolektivno pogodbo.

Katere podatke mora vsebovati pisni obračun plače in do kdaj mi mora delodajalec izročiti tak obračun?

Delodajalec je dolžan izdati delavcu pisni obračun ob vsakem izplačilu za posamezno plačilno obdobje, in sicer najkasneje do konca plačilnega dne; vsebovati mora podatke o plači in nadomestilu plače, o povračilih stroškov v zvezi z delom in drugih prejemkih, do katerih je delavec upravičen na podlagi zakona, kolektivne pogodbe, splošnega akta delodajalca ali pogodbe o zaposlitvi, obračun in plačilo davkov in prispevkov ter plačilni dan, iz pisnega obračuna pa morajo biti razvidni tudi podatki o delavcu in delodajalcu. Ta pisni obračun plač in drugih plačil je verodostojna listina, na podlagi katere lahko delavec predlaga sodno izvršbo.

Najkasneje do 31. januarja vsako leto mora delodajalec delavcu izdati tudi pisni obračun plač in nadomestil plač za preteklo koledarsko leto, iz katerega sta razvidna tudi obračun in plačilo davkov in prispevkov.

Ali lahko na podlagi pisnega obračuna plače za posamezno plačilno obdobje zahtevam izplačilo obračunane, pa še ne izplačane plače?

Tak pisni obračun, ki ga izda delodajalec ob vsakem izplačilu za posamezno plačilno obdobje in vsebuje zgoraj naštetih podatke, je verodostojna listina, na podlagi katere lahko delavec predlaga sodno izvršbo.

Ali mi delodajalec lahko odšteje od plače znesek, za katerega trdi, da pokriva škodo, ki naj bi mu jo povzročil pri delu?

Takšni odtegljaji od plače niso dopustni brez soglasja delavca. Delodajalec ne sme svoje terjatve do delavca brez njegovega pisnega soglasja pobotati s svojo obveznostjo plačila; delavec ne more dati takšnega soglasja pred nastankom

delodajalčeve terjatve. Ob tem je treba upoštevati še splošno pravilo obligacijskega prava, po katerem je iz pobota izvzet tisti del plače, na katerega ni mogoče poseči v izvršbi.

Če delavec ne da soglasja za pobotanje medsebojnih terjatev delavca in delodajalca (bodisi, ker meni, da takšna delodajalčeva terjatev sploh ne obstoji, ni upravičena, ali se ne strinja z višino te terjatve, bodisi, da ne želi poplačati svoje obveznosti na tak način, s pobotanjem, ali iz drugih razlogov), potem mora delodajalec delavcu izplačati plačo v celoti brez odtegljaja, brez znižanja, delodajalec pa ima na voljo splošne civilnopravne možnosti, vključno s sodnim uveljavljanjem svoje terjatve, če meni, da mu je delavec dolžan povrniti škodo.

Zakon o delovnih razmerjih določa, da lahko delodajalec zadrži izplačevanje plače delavcu samo v zakonsko določenih primerih (npr. v primeru izvršbe na plačo itd.). Vsa določila pogodbe o zaposlitvi, ki določajo druge načine zadrževanja izplačila, so neveljavna.

NADOMESTILO PLAČE

Kdaj sem upravičena do nadomestila plače in v kakšni višini?

Delavec ima pravico do nadomestila plače v naslednjih primerih:

- za čas različnih odsotnosti z dela, v primerih in v trajanju, določenih z zakonom (npr. zaradi izrabe letnega dopusta, plačane odsotnosti zaradi osebnih okoliščin, zaradi izobraževanja, odsotnosti z dela na z zakonom določen praznik in dela proste dni, zaradi bolezni, itd.)
- če delavec ne dela iz razlogov na strani delodajalca (npr. delodajalec ni zagotovil dovolj ustreznega materiala, sredstev za delo, itd.),
- če delavec ne more opravljati dela zaradi višje sile (požar, poplava, itd.).

Višina nadomestila plače je različna glede na to, iz katerega razloga delavec ne opravlja dela oziroma je odsoten z dela. Zakon o delovnih razmerjih določa splošno pravilo glede višine nadomestila, ki velja, če ni za posamezne vrste nadomestila oziroma posamezne vrste odsotnosti z dela določeno drugače. Po splošnem pravilu (ki npr. velja v primeru letnega dopusta in v drugih primerih, za

katere ni določenih posebnih pravil glede višine) se nadomestilo plače določi v višini 100% nadomestila plače po sedmem odstavku 137. člena Zakona o delovnih razmerjih:

- delavcu pripada nadomestilo plače v višini njegove povprečne mesečne plače za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela v zadnjih treh mesecih pred začetkom odsotnosti,
- če delavec v obdobju zaposlitve v zadnjih treh mesecih ni delal in je za ves čas prejemal nadomestilo plače, je osnova za nadomestilo enaka osnovi za nadomestilo plače v zadnjih treh mesecih pred začetkom odsotnosti,
- če delavec v celotnem obdobju zadnjih treh mesecev ni prejel niti ene mesečne plače, mu pripada nadomestilo plače v višini osnovne plače, določene v pogodbi o zaposlitvi.

Višina nadomestila plače ne sme presegati višine plače, ki bi jo delavec prejel, če bi delal.

Če delavec ne more opravljati dela zaradi višje sile, je upravičen do polovice plačila, do katerega bi bil sicer upravičen, če bi delal, vendar ne manj kot 70% minimalne plače.

Višina nadomestila plače za primere nezmožnosti za delo zaradi delavčeve bolezni ali poškodbe, ki ga je dolžan kriti delodajalec iz svojih sredstev (v preostalem delu je za čas 'bolniške' odsotnosti oseba upravičena do nadomestila iz zdravstvenega zavarovanja), je prav tako natančno določena z Zakonom o delovnih razmerjih:

- delodajalec izplačuje nadomestilo plače iz lastnih sredstev v primerih nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe izven dela do 30 delovnih dni za posamezno odsotnost z dela, vendar največ za 120 delovnih dni v koledarskem letu; v primerih zaporednih odsotnosti zaradi iste bolezni ali poškodbe izven dela, med katerimi so prekinitve, ki so krajše kot deset delovnih dni, se takšne prekinitve ne upoštevajo in delodajalec nosi breme nadomestila le do 30 delovnih dni, nato pa se breme nadomestila prenese na zdravstveno zavarovalnico; višina

- nadomestila plače, ki jo je dolžan plačevati delodajalec v teh primerih, znaša 80% plače delavca v preteklem mesecu za polni delovni čas;
- v primerih nezmožnosti za delo delavca zaradi poklicne bolezni ali poškodbe pri delu izplačuje delodajalec nadomestilo plače delavcu iz lastnih sredstev do 30 delovnih dni za vsako posamezno odsotnost z dela; po preteku tega roka preide breme nadomestil na zdravstveno zavarovanje; višina nadomestila plače, ki jo je dolžan plačevati delodajalec v teh primerih, se izračuna po splošnem pravilu iz sedmega odstavka 137. člena Zakona o delovnih razmerjih, t.i. 100% nadomestilo (glejte zgoraj).

Ali lahko od Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije (v nadaljevanju: ZZZS) zahtevam neposredno izplačevanje bolniških nadomestil, ki gredo v breme zdravstvenega zavarovanja?

Zakon o delovnih razmerjih določa, da ZZZS neposredno delavcu izplača zapadla neizplačana nadomestila plače za čas odsotnosti zaradi bolezni, poklicne bolezni, poškodbe pri delu ali izven dela (t.i. 'bolniška' nadomestila), ki se izplačujejo v breme zdravstvenega zavarovanja, če delodajalec delavcem ne izplača plač in nadomestil plač v zakonsko določenem oziroma pogodbeno dogovorjenem roku.

ZZZS izvede takšno neposredno izplačilo 'bolniškega' nadomestila delavcu na podlagi zahteve delodajalca (dolžan jo je vložiti v osmih dneh po preteku meseca, v katerem je nadomestilo plače zapadlo v plačilo; zahtevi mora biti priložen pisni obračun delodajalca, iz katerega so razvidni podatki o zapadlem neizplačanem nadomestilu plače, in izjava delodajalca, da delavcu ni izplačal nadomestila plače v zakonsko določenem oziroma pogodbeno dogovorjenem roku) ali na podlagi zahteve delavca (lahko jo vloži, če v osemdnevnem roku ne prejme pisnega obvestila delodajalca o njeni vložitvi).

Delavec izgubi pravico do neposrednega izplačila celotnega oziroma ustreznega dela nadomestila plače, če mu je bila terjatev iz tega naslova v celoti oziroma v delu poravnana pred izplačilom s strani ZZZS.

Ali me lahko delodajalec, če nima dela zame, napoti na čakanje na delo doma? Do kakšnega nadomestila sem v tem primeru upravičen?

Da, delodajalec lahko delavce, ki jim zaradi poslovnih razlogov začasno ne more zagotavljati dela (t.i. začasno presežni delavci), napoti na čakanje na delo doma in jim v tem času plačuje 80% nadomestilo plače. Vendar pa morajo biti za to izpolnjeni predpisani pogoji:

- Zakon o delovnih razmerjih dopušča uporabo tega instituta začasno, najdlje za čas šestih mesecev v posameznem koledarskem letu,
- institut čakanja na delo doma mora biti uporabljen z namenom ohranitve zaposlitve,
- delodajalec mora pisno napotiti delavca na čakanje na delo doma (pisna napotitev se lahko opravi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec).

Pri ugotavljanju, ali je podan poslovni razlog, ki delodajalca upravičuje, da uporabi ta institut, je treba izhajati iz opredelitve poslovnega razloga v okviru določb o redni odpovedi s strani delodajalca in to opredelitev uporabiti smiselno – upoštevajoč začasnost – tudi pri institutu čakanja na delo doma.

Delavec ima ves čas čakanja na delo doma dolžnost, da se odzove na morebitni poziv delodajalca na način in pod pogoji, kot izhaja iz pisne napotitve. Okoliščine se namreč lahko spremenijo, in če se po napotitvi na čakanje spet pojavi potreba po delu delavca, ga bo seveda delodajalec pozval nazaj na delo, delavec pa se bo moral odzvati.

Prav tako se je delavec v času čakanja na delo dolžan izobraževati; če ga delodajalec napoti na izobraževanje. V tem primeru ima pravico do povračila stroškov v zvezi z delom.

Posebni režim za čakanje na delo doma in 80% nadomestilo plače v tem času veljata le, če so izpolnjeni vsi predpisani pogoji za uporabo tega instituta, v nasprotnem primeru (npr. presežena časovna omejitev šestih mesecev na leto, ni ustrezne pisne odreditve) pa mora delodajalec tudi za delavce, ki ostanejo doma, ker jim ne more zagotavljati dela in torej ne delajo iz razlogov na strani

delodajalca, uporabiti splošno pravilo o 100% nadomestilu plače. Delodajalec ima seveda na voljo tudi redno odpoved iz poslovnega razloga, če so podani vsi predpisani pogoji zanjo.

PLAČILO PRIPRAVNIKA

Ali imam kot pripravnik lahko nižjo plačo od svojih sodelavcev, ki opravljajo delo na enakem delovnem mestu? Do kakšne plače imam pravico kot pripravnik?

Zakon o delovnih razmerjih določa, da ima pripravnik oziroma delavec, ki se usposablja oziroma uvaja v delo, pravico do osnovne plače najmanj v višini 70% osnovne plače, ki bi jo prejel kot delavec na delovnem mestu oziroma pri vrsti dela, za katero se usposablja. Plača pripravnika oziroma delavca, ki se usposablja oziroma uvaja v delo, ne sme biti nižja od zakonsko določene minimalne plače.

Ali imam kot volonterski pripravnik tudi pravico do kakšne plače?

Če oseba opravlja pripravništvo v skladu s predpisi kot volonterski pripravnik, potem ni v delovnem razmerju, zato ni upravičena do plače in drugih plačil iz delovnega razmerja. Vendar pa Zakon o delovnih razmerjih izrecno našteva nekatere pravice, ki pripadajo tudi volonterskemu pripravniku, in med njimi je tudi pravica do povračila stroškov v zvezi z delom (več o volonterskem pripravništvu glejte v poglavju Pripravništvo in poskusno delo).

X. DELOVNI ČAS, NOČNO DELO, ODMORI IN POČITKI

DELOVNI ČAS

Koliko znaša polni delovni čas?

Ali se čas prihoda in priprave na delo všteva v delovni čas?

Ali je dopustno delati več kot 8 ur na dan? Koliko ur na dan je največ dopustno delati?

Kdaj lahko delodajalec uvede nadurno delo in v kakšnem obsegu? Do kakšnega plačila so delavci upravičeni v tem primeru?

Za katere kategorije delavcev je prepovedano odrediti nadurno delo? Kaj če delavec v tem primeru da svoje soglasje?

Kaj je dopolnilno delovno razmerje in kdaj se lahko sklene?

Kako so delavci in njihovi predstavniki obveščeni o razporedu delovnega časa?

Ali lahko delodajalec med letom spremeni raspored delovnega časa? Koliko časa pred prerazporeditvijo delovnega časa mora o tem obvestiti delavca?

Ali lahko delavec predlaga drugačno razporeditev delovnega časa?

NOČNO DELO

Kdaj se šteje, da delavec opravlja nočno delo?

Kakšne so omejitve za nočno delo? Ali se lahko odredi nočno delo ženskam in delavcem s starševskimi obveznostmi, starejšim, delavcem, mlajšim od 18 let?

Ali ima nočni delavec kakšne posebne pravice?

ODMORI IN POČITKI

Koliko odmora med delovnim časom mi pripada? Ali imajo delavci s krajšim delovnim časom, krajši odmor?

Ali imam pravico do počitka med dvema delovnima dnevoma in koliko, ter ali imam pravico do enega prostega dneva na teden? Ali lahko od delodajalca zahtevam, da imam vsako nedeljo prost dan?

Ali lahko delodajalec glede na potrebe dela v posameznih dejavnostih, kjer se mora delo neprekinjeno opravljati, ali se mora opraviti v določenem času, ipd.

možnost drugače urediti nočno delo, odmore in počitke? Ali lahko delodajalec takšne izjeme od splošne ureditve po zakonu, določi v svojem splošnem aktu ali s podjetniško kolektivno pogodbo?

DELOVNI ČAS

Koliko znaša polni delovni čas?

Upošteva je Zakon o delovnih razmerjih polni delovni čas ne sme biti daljši od 40 ur tedensko (pri čemer to ne pomeni absolutne tedenske omejitve, ampak omejitev povprečnega tedenskega delovnega časa). Posebni zakon ali kolektivna pogodba lahko določita polni delovni čas v trajanju med 36 in 40 ur tedensko (bodisi 36, 37, 38, 39 ali 40 ur tedensko). Če v primeru posameznega delodajalca niti poseben zakon niti kolektivna pogodba ne določata polnega delovnega časa, velja za delavce pri tem delodajalcu polni delovni čas v trajanju 40 ur tedensko. Posebna ureditev velja za delovna mesta, pri katerih obstajajo večje nevarnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare – zanje se lahko z zakonom, drugim predpisom ali kolektivno pogodbo določi polni delovni čas v trajanju manj kot 36 ur tedensko.

Ali se čas prihoda in priprave na delo všteva v delovni čas?

Zakon opredeljuje delovni čas kot efektivni delovni čas, čas odmora med dnevnim delom in čas upravičenih odsotnosti z dela (kot so letni dopust, odsotnost z dela zaradi zdravstvenih razlogov, odsotnost z dela zaradi izobraževanja in druge). Kot efektivni delovni čas pa se šteje ne le dejansko opravljanje dela, ampak tudi vsako drugo časovno obdobje, v katerem je delavec na razpolago delodajalcu in izpolnjuje svoje obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi. Katera so ta obdobja, Zakon o delovnih razmerjih konkretno ne določa. V odvisnosti od dejavnosti je kot takšna mogoče šteti na primer čas priprave na delo (preoblačenje v delovna oblačila, priprava delovnih naprav), čas službenega potovanja, in podobno. Praviloma pa se takšna obdobja, ki ne pomenijo

dejanskega dela, a se všttevajo v efektivni delovni čas, konkretno opredelijo v področnih zakonih oziroma kolektivnih pogodbah.

Ali je dopustno delati več kot 8 ur na dan? Koliko ur na dan je največ dopustno delati?

Delovni čas delavcev pri določenem delodajalcu je lahko razporejen enakomerno, zaradi narave ali organizacije dela ali potreb uporabnikov tudi neenakomerno, v obeh primerih pa zakon določa nekatere omejitve.

V primeru enakomerne razporeditve polnega delovnega časa, le-ta ne more biti razporejen na manj kot štiri dni v tednu, hkrati pa je določena omejitev, da lahko delovni dan traja največ deset ur. Delovni čas (ki znaša na primer 40 ur) je torej lahko razporejen na primer na pet dni v tednu po osem ur dnevno (kar je pogosto), na štiri dni v tednu po deset ur dnevno, ne pa na tri dni v tednu po dvanajst ur dnevno.

V primeru neenakomerne razporeditve delovnega časa delavec določeno časovno obdobje dela več kot polni delovni čas (vendar ne več kot 56 ur na teden), drugo obdobje pa manj kot polni delovni čas, pri čemer mora v obdobju šestih mesecev (oziroma dvanajstih mesecev, če je tako določeno s kolektivno pogodbo dejavnosti) povprečna delovna obveznost delavcev znašati polni delovni čas. V primeru neenakomerne razporeditve delovnega časa je dnevna delovna obveznost delavca lahko največ 13 ur, saj mora delodajalec upoštevati pravico do dnevnega počitka, ki v primeru neenakomerne razporeditve delovnega časa znaša 11 ur.

Kdaj lahko delodajalec uvede nadurno delo in v kakšnem obsegu? Do kakšnega plačila so delavci upravičeni v tem primeru?

Delodajalec lahko uvede nadurno delo le v primerih, ki so izrecno določeni v zakonu (izjemoma povečan obseg dela; če je potrebno nadaljevanje delovnega procesa, da bi se preprečila škoda ali nevarnost za življenje in zdravje ljudi; če je nujno, da se odvrne okvara na delovnih sredstvih; če je treba zagotoviti varnost ljudi in premoženja ter prometa) in v drugih izjemnih, nujnih in nepredvidenih

primerih, določenih z zakonom ali kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti. Tudi ob obstoju katerega od navedenih primerov delodajalec nadurnega dela ne sme uvesti, če je delo možno opraviti v polnem delovnem času z ustrezno organizacijo in delitvijo dela, razporeditvijo delovnega časa z uvajanjem novih izmen ali z zaposlitvijo novih delavcev. Zakon nalaga delodajalcu, da nadurno delo delavcu odredi pisno, praviloma pred začetkom dela, če zaradi narave dela ali nujnosti dela to ni mogoče, pa se lahko nadurno delo odredi tudi ustno. V tem primeru se pisno odreditev vroči delavcu naknadno, najkasneje do konca delovnega tedna (kar je pomembno za to, da obstaja pisni dokaz o tem, koliko ur nadurnega dela je delavec opravil in jih mora dobiti plačane). Nadurno delo je z zakonom časovno omejeno, saj lahko traja največ osem ur na teden, največ 20 ur na mesec in največ 170 ur na leto. Če delavec s tem soglašja, lahko nadurno delo traja preko letne časovne omejitve, vendar skupaj največ 230 ur letno. Delodajalec mora v primeru vsakokratne odreditve nadurnega dela, ki presega 170 ur letno pridobiti pisno soglasje delavca, morebitna odklonitev soglasja pa za delavca ne sme imeti neugodnih posledic v delovnem razmerju. Delavcu pripada za čas opravljanja nadurnega dela že na podlagi zakona poseben dodatek, višina dodatka pa je določena s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti, ki zavezuje delodajalca.

Za katere kategorije delavcev je prepovedano odrediti nadurno delo? Kaj če delavec v tem primeru da svoje soglasje?

Delavec ne sme naložiti nadurnega dela določenim kategorijam delavcev, ki jih zakon izrecno navaja. Pri tem za nekatere od njih velja absolutna prepoved opravljanja nadurnega dela, drugim pa je nadurno delo dopustno odrediti le, če s tem pisno soglašajo.

V prvo skupino sodijo delavci, ki še niso dopolnili 18 let, delavci, katerim bi se po pisnem mnenju izvajalca medicine dela (oblikovanem ob upoštevanju mnenja osebnega zdravnika) zaradi takega dela lahko poslabšalo zdravstveno stanje, delavci, ki imajo polni delovni čas krajši od 36 ur na teden zaradi dela, pri katerem obstajajo večje nevarnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare, delavci,

ki delajo krajši delovni čas po posebnih predpisih in delavke v času nosečnosti in še eno leto po porodu oziroma ves čas, ko dojijo otroka, če iz ocene tveganja zaradi takega dela izhaja nevarnost zanjo ali otroka.

V drugo skupino, ki lahko opravljajo nadurno delo, če predhodno dajo pisno soglasje pa sodijo starejši delavci, delavci, ki negujejo otroka, starega do treh let in delavci, ki živijo sami z otrokom, mlajšim od sedem let ali hudo bolnim otrokom oziroma otrokom, ki potrebuje posebno nego in varstvo v skladu s predpisi, ki urejajo družinske prejemke.

Delavcem, ki jim ni dopustno odrediti nadurnega dela, tudi ni dopustno neenakomerno razporediti delovnega časa ali jim delovnega časa začasno prerazporediti.

Kaj je dopolnilno delovno razmerje in kdaj se lahko sklene?

Dopolnilno delovno razmerje je delovno razmerje s krajšim delovnim časom od polnega, ki ga sklene delavec, ki je pri drugem delodajalcu (ali drugih delodajalcih) že zaposlen s polnim delovnim časom. Pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom kot dopolnilno delovno razmerje je dopustno skleniti le v primeru, če gre za opravljanje deficitarnih poklicev po podatkih zavoda za zaposlovanje, ali za opravljanje vzgojno-izobraževalnih, kulturno umetniških in raziskovalnih del, in to največ za osem ur na teden. Pogoji za sklenitev takšne pogodbe je soglasje delodajalca (delodajalcev), pri katerem (katerih) je delavec v delovnem razmerju s polnim delovnim časom. Posebnost pogodbe s krajšim delovnim časom za opravljanje dopolnilnega dela je v tem, da mora določiti način uresničevanja pravic in obveznosti iz tega delovnega razmerja glede na pravice in obveznosti delavca pri delodajalcu (delodajalcih), pri katerem (katerih) je delavec zaposlen s polnim delovnim časom. Glede prenehanja pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom (za dopolnilno delo) veljajo splošna zakonska pravila, dodatno pa velja, da ta pogodba preneha, če delodajalec (delodajalci), pri katerem (katerih) je delavec v delovnem razmerju s polnim delovnim časom umakne(jo) svoje soglasje, ki so ga dali za sklenitev te pogodbe.

Kako so delavci in njihovi predstavniki obveščeni o razporedu delovnega časa?

Delodajalec mora pred začetkom koledarskega oziroma poslovnega leta določiti letni raspored delovnega časa in o tem pisno obvestiti delavce in sindikate pri delodajalcu. Delavci morajo biti obveščeni na način, ki je pri delodajalcu običajen (na primer na oglasni deski, preko intraneta in podobno).

Če sindikati oziroma svet delavcev ali delavski zaupnik pri delodajalcu to zahteva, ga mora delodajalec enkrat letno obveščati o izrabi delovnega časa, glede na letni raspored delovnega časa, prav tako ga mora obveščati o opravljanju nadurnega dela in o začasni prerazporeditvi delovnega časa.

Ali lahko delodajalec med letom spremeni raspored delovnega časa? Koliko časa pred prerazporeditvijo delovnega časa mora o tem obvestiti delavca?

Če med letom nastopijo okoliščine, zaradi katerih je treba raspored delovnega časa spremeniti (te okoliščine pa so predvidene v pogodbi o zaposlitvi, ki se lahko pri tem sklicuje na zakon ali kolektivno pogodbo), zakon dopušča, da delodajalec med letom začasno prerazporedi delovni čas. Pri tem mora upoštevati enake omejitve, kot v primeru neenakomerne razporeditve delovnega časa (delovni čas največ v trajanju 56 ur tedensko, dnevni počitek najmanj 11 ur, šestmesečno oziroma enoletno obdobje, v katerem se polni delovni čas upošteva kot povprečna delovna obveznost). Delodajalec mora o začasni prerazporeditvi delovnega časa obvestiti delavce v pisni obliki najmanj en dan pred razporeditvijo delovnega časa, in to na način, ki je pri delodajalcu običajen.

Ali lahko delavec predlaga drugačno razporeditev delovnega časa?

Razporeditev delovnega časa je v pristojnosti delodajalca, zakon pa daje delavcu možnost, da predlaga drugačno razporeditev delovnega časa, iz razloga usklajevanja družinskega in poklicnega življenja. Delodajalec lahko sledi delavčevemu predlogu, lahko pa ga tudi zavrne, v obeh primerih pa mora svojo odločitev utemeljiti, upošteva potrebe delovnega procesa. Pisno utemeljitev

lahko delodajalec delavcu pošlje tudi po elektronski pošti, če delodajalec delavcu zagotavlja elektronski naslov in mu nalaga njegovo uporabo.

NOČNO DELO

Kdaj se šteje, da delavec opravlja nočno delo?

Po zakonu se kot nočno delo šteje delo v času med 23. in 6. uro naslednjega dne (vse ure dela, opravljene v tem časovnem obdobju se štejejo za nočno delo). Če je z razporeditvijo delovnega časa določena nočna delovna izmena, se šteje za nočno delo osem nepretrganih ur v času med 22. in 7. uro naslednjega dne. V tem primeru se kot nočno delo šteje bodisi osem ur med 22. in 6. uro ali med 23. in 7. uro. Če pa bi bila delovna izmena organizirana na primer v času od 21. do 5. ure, ne bi šlo za nočno delovno izmeno, in bi se za nočno delo štelo le delo, opravljeno v času od 23. do 5. ure.

Kakšne so omejitve za nočno delo? Ali se lahko odredi nočno delo ženskam in delavcem s starševskimi obveznostmi, starejšim, delavcem, mlajšim od 18 let?

Delodajalec se mora pred uvedbo nočnega dela, če se nočno delo redno opravlja z nočnimi delavci, pa najmanj enkrat letno posvetovati s sindikati pri delodajalcu o vprašanjih, povezanih z nočnim delom. Na zahtevo inšpekcije za delo mora delodajalec le-tej posredovati določene podatke o nočnem delu delavcev.

Če delo, organizirano v izmenah, vključuje tudi nočno izmeno, mora delodajalec zagotoviti njihovo periodično izmenjavo. Delavec ene izmene sme delati ponoči najdlje en teden, več pa le, če pisno soglaša.

Delodajalec nočnega dela ne sme odrediti delavcem, ki še niso dopolnili 18 let in delavkam v času nosečnosti in še eno leto po porodu oziroma ves čas, ko dojijo otroka, če iz ocene tveganja zaradi takega dela izhaja nevarnost zanjo ali otroka, le s soglasjem pa starejšim delavcem, delavcem, ki negujejo otroka, starega do treh let in delavcem, ki živijo sami z otrokom, mlajšim od sedem let ali hudo bolnim otrokom oziroma otrokom, ki potrebuje posebno nego in varstvo v skladu

s predpisi, ki urejajo družinske prejemke. Delodajalec tudi ne sme razporediti na nočno delo delavca, ki nima urejenega prevoza na delo in iz dela.

ZDR-1 pa več ne določa posebnih zakonskih pravil glede dopustnosti nočnega dela žensk v industriji in gradbeništvu. Ženske so pri opravljanju nočnega dela izenačene z moškimi.

Ali ima nočni delavec kakšne posebne pravice?

Kot nočni delavec se šteje delavec, ki dela ponoči vsaj tri ure svojega dnevnega delovnega časa oziroma delavec, ki dela ponoči vsaj tretjino polnega letnega delovnega časa. Nočni delavec ima pravico do posebnega varstva. Delodajalec mora nočnim delavcem zagotoviti daljši letni dopust, ustrezno prehrano med delom in strokovno vodstvo delovnega oziroma proizvodnega procesa. Delovni čas nočnega delavca ne sme v obdobju štirih mesecev trajati povprečno več kot osem ur na dan, na posebej nevarnih delih pa ne več kot osem ur na dan. Če bi se nočnemu delavcu po mnenju izvajalca medicine dela (ki ga ta oblikuje upošteva mnenje osebnega zdravnika) zaradi takega dela lahko poslabšalo zdravstveno stanje, ga mora delodajalec zaposliti na ustrezno delo podnevi.

ODMORI IN POČITKI

Koliko odmora med delovnim časom mi pripada? Ali imajo delavci s krajšim delovnim časom, krajši odmor?

Delavec, ki dela polni delovni čas, ima pravico do odmora med dnevnim delom v trajanju 30 minut. Delavec, ki dela krajši delovni čas (bodisi po dogovoru z delodajalcem ali na podlagi posebnih predpisov) ima pravico do odmora v sorazmerju s časom, prebitim na delu, vendar le pod pogojem, da dela najmanj štiri ure na dan. Delavec, ki dela na primer tri ure na dan tako nima pravice do odmora, delavec, ki dela s polovičnim delovnim časom, štiri ure na dan, pa ima pravico do 15 minutnega odmora. V primeru neenakomerne razporeditve ali začasne prerazporeditve delovnega časa se dolžina odmora določi sorazmerno dolžini dnevnega delovnega časa. Odmor se lahko določi šele eno uro po

pričetku dela in najkasneje eno uro pred koncem delovnega časa. Pomembno je, da se čas odmora med dnevnim delom všteva v delovni čas, delavec pa prejme za čas odmora plačilo, kot če bi delal.

Ali imam pravico do počitka med dvema delovnima dnevoma in koliko, ter ali imam pravico do enega prostega dneva na teden? Ali lahko od delodajalca zahtevam, da imam vsako nedeljo prost dan?

Delavcu pripada v obdobju 24 ur pravica do počitka v nepretrganem trajanju najmanj 12 ur (dnevni počitek). Le v primeru, da je delovni čas delavca neenakomerno razporejen ali začasno prerazporejen, ima v obdobju 24 ur pravico do počitka v nepretrganem trajanju 11 ur.

V obdobju sedmih zaporednih dni ima delavec poleg pravice do dnevnega počitka tudi pravico do počitka v trajanju najmanj 24 neprekinjenih ur (tedenski počitek). Če mora delavec iz objektivnih, tehničnih, organizacijskih vzrokov delati na dan tedenskega počitka, mu mora delodajalec zagotoviti tedenski počitek na kakšen drug dan v tednu.

Če organizacija dela pri delodajalcu terja delo na nedeljo (ki je v Sloveniji po običaju dan tedenskega počitka), delavec ne more zahtevati, da ima vsako nedeljo prost dan. Delavec pa lahko zahteva, da mu delodajalec zagotovi ustrezen tedenski počitek (24 ur v sedmih dneh). Ker se šteje delo v nedeljo po zakonu za delo v manj ugodnem delovnem času, pripada delavcu, ki dela v nedeljo tudi dodatek v višini, ki jo določa kolektivna pogodba dejavnosti.

Ali lahko delodajalec glede na potrebe dela v posameznih dejavnostih, kjer se mora delo neprekinjeno opravljati, ali se mora opraviti v določenem času, ipd. možnost drugače urediti nočno delo, odmore in počitke? Ali lahko delodajalec takšne izjeme od splošne ureditve po zakonu, določi v svojem splošnem aktu ali s podjetniško kolektivno pogodbo?

Zakon o delovnih razmerjih omogoča, da se z zakonom ali kolektivnimi pogodbami na ravni dejavnosti določijo nekatere posebnosti v zvezi z nočnim delom, zagotavljanjem tedenskega in dnevnega počitka in trajanjem obdobja, v

katerem se pri neenakomerni razporeditvi delovnega časa polni delovni čas upošteva kot povprečna delovna obveznost. Navedenih izjem ni mogoče urediti niti v podjetniški kolektivni pogodbi niti v splošnem aktu.

XI. LETNI DOPUST, DRUGE ODSOTNOSTI Z DELA IN IZOBRAŽEVANJE

LETNI DOPUST

Kdaj se pridobi pravica do letnega dopusta? Ali ima vsak delavec pravico do letnega dopusta?

Ali ima pravico do letnega dopusta tudi delavec, ki je v času zaposlitve odsoten zaradi bolezni ali poškodbe, materinskega ali starševskega dopusta? Ali je kakšna razlika, če takšna odsotnost traja samo del ali celotno koledarsko leto?

Koliko dni letnega dopusta minimalno pripada delavcu?

Kdaj ima delavec pravico do daljšega letnega dopusta od minimalnega?

Ali ima delavec krajši letni dopust, če dela krajši delovni čas od polnega?

Ali se bolniška odsotnost, prazniki, sobote ali nedelje in druge opravičene odsotnosti odštevajo od letnega dopusta?

Ali delavec lahko izrabi letni dopust v več delih? Kdo odloča o tem, kdaj gre delavec lahko na dopust?

Ali se mora ves letni dopust izrabiti v tekočem koledarskem letu ali pa se lahko en del dopusta prenese v naslednje leto?

Koliko dopusta mora zagotoviti nov delodajalec, če delavec med letom zamenja službo?

Ali delodajalec lahko namesto letnega dopusta delavcu izplača nadomestilo? Ali se delavec lahko odpove letnemu dopustu?

DRUGE ODSOTNOSTI Z DELA

V katerih primerih ima delavec pravico do plačane odsotnosti z dela zaradi njegovih osebnih okoliščin, kot so na primer poroka, smrt, rojstvo,..?

V katerih drugih primerih - razen zaradi osebnih okoliščin - ima delavec še pravico do plačane odsotnosti z dela?

IZJEMNE OKOLIŠČINE

Ali mora delavec v primeru naravnih ali drugih nesreč opravljati tudi druga dela, za katera ni sklenil pogodbe o zaposlitvi?

IZOBRAŽEVANJE

Ali delodajalec lahko delavcu odredi določeno izobraževanje? Ali delavec lahko odkloni tako izobraževanje? Kakšne so posledice odklonitve?

Ali delavec lahko od delodajalca zahteva, da ga delodajalec pošlje na določeno izobraževanje?

Kdaj se čas izobraževanja všteva v delovni čas?

Kaj vsebuje pogodba o izobraževanju? Ali se delavec s pogodbo o izobraževanju lahko zaveže, da bo ostal v delovnem razmerju pri delodajalcu, sicer bo plačal vse stroške izobraževanja?

Koliko dni dopusta pripada delavcu, če se izobražuje?

LETNI DOPUST

Kdaj se pridobi pravica do letnega dopusta? Ali ima vsak delavec pravico do letnega dopusta?

Vsak delavec pridobi pravico do letnega dopusta s sklenitvijo delovnega razmerja, ne glede na to, ali je pogodba sklenjena za določen ali nedoločen čas, za polni ali krajši delovni čas, za opravljanje pripravništva, javnih del, zagotavljanja dela delavcev drugim uporabnikom ali v drugih primerih atipičnih pogodb o zaposlitvi. Nova zakonska ureditev drugače od prejšnje ureja vprašanje, kdaj delavcu pripada celotni ali kdaj samo sorazmerni del letnega dopusta. Prej je veljalo, da gre celotni letni dopust delavcu, ko mu preteče čas nepretrganega delovnega razmerja v trajanju šestih mesecev; po novem pa gre delavcu v primeru, ko ima v posameznem koledarskem letu zaposlitev krajšo od enega leta, le sorazmerni letni dopust v trajanju 1/12 letnega dopusta za vsak mesec zaposlitve. Tak delavec, ki ima v prvem letu zaposlitve pri delodajalcu

pravico le do izrabe sorazmernega letnega dopusta, pa pridobi pravico do izrabe letnega dopusta za naslednje koledarsko leto že ob začetku naslednjega koledarskega leta. Delodajalec je dolžan delavce najkasneje do 31. marca za tekoče leto obvestiti o odmeri letnega dopusta.

Ali ima pravico do letnega dopusta tudi delavec, ki je v času zaposlitve odsoten zaradi bolezni ali poškodbe, materinskega ali starševskega dopusta? Ali je kakšna razlika, če takšna odsotnost traja samo del ali celotno koledarsko leto?

Na pridobitev pravice do letnega dopusta ne vpliva dejstvo, ali je v obdobju zaposlitve delavec tudi dejansko opravljal delo ali pa je bil opravičeno odsoten z dela (zaradi bolniške, materinskega ali starševskega dopusta, izobraževanja ali drugih osebnih okoliščin). Tudi v tem primeru ima pravico do letnega dopusta, ker zakon veže pogoj na trajanje zaposlitve in ne na dejansko opravljanje dela v tem času. Na to ne vpliva niti dejstvo, ali je takšna odsotnost trajala samo del koledarskega leta ali celotno koledarsko leto. Dejstvo, da letni dopust ni bil izrabljen v tekočem koledarskem letu oziroma do 30. junija naslednjega leta zaradi delavčeve odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe, materinskega ali starševskega dopusta, pa daje delavcu pravico, da lahko izrabi ves neizrabljen dopust do 31. decembra naslednjega leta.

Koliko dni letnega dopusta minimalno pripada delavcu?

V posameznem koledarskem letu znaša celotni minimalni letni dopust po zakonu najmanj štiri tedne, ne glede na to, ali je pogodba sklenjena za polni ali krajši delovni čas. Ker imajo delavci različno razporeditev delovnih dni v tednu, zakon določa, da je od tega odvisno tudi minimalno število dni letnega dopusta. Minimalno trajanje štirih tednov se preračuna po številu delovnih dni v delovnem tednu, ki po razporedu delovnega časa velja za posameznega delavca. To pomeni, da ima delavec, ki ima petdnevni delovni teden, pravico do minimalnega dopusta 20 dni (4 x 5 dni), delavec, ki ima razporejeno delo na štiri delovne dni na teden 16 dni (4 x 4 dni), delavec, ki ima šest-dnevni delovni teden pa 24 dni (4

x 6 dni) minimalnega letnega dopusta. Zakon ne določa natančnejših pravil za preračun v primerih, ko ima delavec neenakomerno razporeditev delovnega časa, tako da na primer en teden dela 6 dni, naslednji teden pa 4 delovne dni na teden. V takem primeru se praviloma izhaja iz povprečne razporeditve števila delovnih dni na teden v določenem obdobju, natančnejše metode pa praviloma oblikujejo v praksi delodajalci sami. Letni dopust za posameznega delavca se izračuna tako, da se najprej odmeri minimalno število dni letnega dopusta in se nato prištevajo dodatni dnevi glede na kriterije, ki jih vsebuje že zakon sam ali pa so določeni v veljavnih kolektivnih pogodbah, kot je to natančneje obrazloženo pri naslednjem vprašanju.

Kdaj ima delavec pravico do daljšega letnega dopusta od minimalnega?

Minimalni letni dopust v trajanju 4 tednov se poveča za ustrezno število dodatnih dni, če delavec izpolnjuje posebne kriterije. Nekatere od teh kriterijev določa že zakon sam, praviloma pa jih določajo veljavne kolektivne pogodbe. Tako na primer že zakon določa, da pripadajo delavcu dodatni dnevi letnega dopusta, če izpolnjuje naslednje kriterije: (1) dodatne tri dni ima starejši delavec, invalid, delavec z najmanj 60% telesno okvaro in delavec, ki neguje in varuje otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo v skladu s predpisi, ki urejajo družinske prejemke (2) dodatno še en dan dopusta ima delavec za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti (3) pravico do dodatnih dni ima tudi nočni delavec, pri čemer zakon ne določa števila dni, temveč to prepušča kolektivnim pogodbam (4) dodatnih sedem dni ima delavec, ki še ni dopolnil 18 let starosti. Številni drugi kriteriji, ki se nanašajo praviloma na zahtevnost delovnega mesta in pridobljene izkušnje ter socialni status delavca so določeni v veljavnih kolektivnih pogodbah. Praviloma se kriteriji med seboj ne izključujejo, ampak se seštevajo, razen v primerih, kadar se isti kriterij (na primer starost) v zakonu in kolektivni pogodbi podvaja in je treba v takem primeru upoštevati dodatno število dni po istem kriteriju le enkrat, v trajanju, ki je za delavca ugodnejše. Zakon o delovnih razmerjih ne omejuje maksimalnega števila dni letnega dopusta, temveč samo

minimalno trajanje, medtem ko za področje javnega sektorja poseben zakon določa tudi zgornji limit.

Ali ima delavec krajši letni dopust, če dela krajši delovni čas od polnega?

Ne, krajši delovni čas ne vpliva na dolžino letnega dopusta, temveč na višino nadomestila plače v času izrabe letnega dopusta. Zahteva, da delavec zaradi krajšega delovnega časa ne sme biti v slabšem položaju kot primerljiv delavec, ki dela s polnim delovnim časom ter pravilo o sorazmernosti pravic, izhajata tako iz zakona kot iz zavezujoče Konvencije MOD št. 175 o delu s krajšim delovnim časom ter istoimenske Direktive 1997/81/ES. Delavec s krajšim delovnim časom ima torej pravico do letnega dopusta v enakem trajanju kot primerljiv delavec s polnim delovnim časom, sorazmerno krajši delovni čas pa vpliva na sorazmerno nižje nadomestilo plače, ki ga delavec prejema v času izrabe letnega dopusta. V praksi lahko pride do krajše odmere letnega dopusta v takem primeru le, če ima tak delavec delovni čas razporejen na manjše število delovnih dni v tednu. Če ima delavec s polovičnim delovnim časom na primer delovno obveznost razporejeno samo na tri delovne dni v tednu, bo imel glede na razporeditev delovnih dni 12 dni minimalnega dopusta (4 x 3 dni), če pa bi imel polovični delovni čas razporejen na pet dni v tednu po 4 ure na dan, pa bi imel 20 dni (4 x 5 dni) minimalnega dopusta. To je tudi logično, saj bi moral za en teden odsotnosti z dela zaradi izrabe dopusta v prvem primeru izrabiti le tri dni, v drugem primeru pa pet dni dopusta.

Ali se bolniška odsotnost, prazniki, sobote ali nedelje in druge opravičene odsotnosti odštevajo od letnega dopusta?

Ne, odsotnost zaradi bolezni ali poškodbe, prazniki in dela prosti dnevi, sobote in nedelje, ko delavec sicer ne dela ter drugi primeri opravičene odsotnosti z dela se ne všttevajo v dneve letnega dopusta, kolikor padejo taki dnevi v čas izrabe letnega dopusta.

Ali delavec lahko izrabi letni dopust v več delih? Kdo odloča o tem, kdaj gre delavec lahko na dopust?

Letni dopust je mogoče izrabiti v več delih, s tem da mora en del trajati najmanj dva tedna. Deljena izraba letnega dopusta je le možnost in ne obveznost, zato je mogoča tudi izraba letnega dopusta v enem delu. O načinu in času izrabe odloča delodajalec, pri tem pa mora upoštevati tudi možnosti za počitek in rekreacijo delavca ter njegove družinske obveznosti in ne samo potrebe delovnega procesa. Delodajalec mora torej omogočiti delavcu, da ga ta predhodno seznanj s svojimi predlogi oziroma potrebami za izrabo letnega dopusta. Starši šoloobveznih otrok imajo pravico izrabiti najmanj teden dni letnega dopusta v času šolskih počitnic. Poleg tega ima vsak delavec še en dan letnega dopusta pravico izrabiti na dan, ki ga sam določi, o čemer pa mora delodajalca obvestiti najmanj tri dni pred izrabo. Nekatere kolektivne pogodbe določajo večje število dni dopusta, s katerimi lahko delavec prosto razpolaga. Delodajalec lahko delavcu odreče izrabo letnega dopusta na dneve, ki jih ima delavec pravico sam določiti samo pod pogojem, če bi odsotnost delavca na te dni resneje ogrozila delovni proces.

Ali se mora ves letni dopust izrabiti v tekočem koledarskem letu ali pa se lahko en del dopusta prenese v naslednje leto?

Preostanek dopusta iznad dveh tednov lahko delavec v dogovoru z delodajalcem prenese v naslednje koledarsko leto in ga izrabi do 30. junija. Delodajalec lahko zahteva od delavca, da planira izrabo najmanj dveh tednov letnega dopusta za tekoče koledarsko leto in delavec je dolžan do konca tekočega koledarskega leta tudi izrabiti najmanj dva tedna dopusta. Dolžnost delodajalca pa je, da delavcu zagotovi izrabo celotnega letnega dopusta v tekočem koledarskem letu, zato mora delovni proces organizirati tako, da bo to svojo zakonsko obveznost lahko tudi izpolnil.

Koliko dopusta mora zagotoviti nov delodajalec, če delavec med letom zamenja službo?

Če delavec med koledarskim letom sklene pogodbo o zaposlitvi z drugim delodajalcem, mu je vsak delodajalec dolžan zagotoviti izrabo sorazmernega dela dopusta glede na trajanje zaposlitve delavca pri posameznem delodajalcu v tekočem letu, razen če se dogovori z delodajalcem drugače. Za vsak mesec dela pri posameznem delodajalcu delavcu pripada 1/12 letnega dopusta po kriterijih za odmero letnega dopusta, ki veljajo pri posameznem delodajalcu. Pri izračunu sorazmernega dela se najmanj polovica dneva zaokroži na cel dan dopusta.

Ali delodajalec lahko namesto letnega dopusta delavcu izplača nadomestilo? Ali se delavec lahko odpove letnemu dopustu?

Ne, delavec se ne more odpovedati pravici do letnega dopusta niti enostransko z izjavo niti z dogovorom z delodajalcem. Tudi če bi delavec podpisal izjavo, s katero bi se odpovedal letnemu dopustu, bi bila taka izjava neveljavna. Prav tako bi bil neveljaven sporazum med delavcem in delodajalcem, s katerim bi se dogovorila za izplačilo nadomestila namesto izrabe letnega dopusta. Zakon določa eno samo izjemo, ko je tak dogovor dovoljen in sicer ob prenehanju delovnega razmerja.

DRUGE ODSOTNOSTI Z DELA

V katerih primerih ima delavec pravico do plačane odsotnosti z dela zaradi njegovih osebnih okoliščin, kot so na primer poroka, smrt, rojstvo,..?

Že na podlagi zakona ima delavec pravico do plačane odsotnosti z dela zaradi osebnih okoliščin kot so: lastna poroka, smrt ožjih družinskih članov (zakonec, zunajzakonski partner, otrok, posvojenec, otrok zakonca ali zunajzakonskega partnerja, oče, mati, zakonec ali zunajzakonski partner starša, posvojitelj) in hujša nesreča, ki zadane delavca. Zakon določa pravico do enega prostega plačanega dne za vsak posamezni primer, skupaj iz tega naslova največ sedem plačanih dni v letu. V kolektivnih pogodbah so določeni tudi drugi primeri (na primer selitev, poroka otroka, rojstvo,...) ter večje število dni plačane odsotnosti

za posamezne primere. Plačano odsotnost zaradi osebnih okoliščin lahko delavec izrabi le ob nastopu primera in ne kadarkoli pozneje.

V katerih drugih primerih - razen zaradi osebnih okoliščin - ima delavec še pravico do plačane odsotnosti z dela?

Delavec ima pravico do plačane odsotnosti z dela poleg zgoraj navedenih primerov zaradi osebnih okoliščin, tudi v primeru izrabe letnega dopusta, opravičene odsotnosti iz zdravstvenih razlogov v skladu s predpisi o zdravstvenem varstvu, zaradi izobraževanja (glej spodaj), na z zakonom določene praznike in dela proste dneve, na krvodajalski dan ter v primeru, če odpove pogodbo delodajalec v času odpovednega roka najmanj dve uri na teden zaradi iskanja nove zaposlitve ter najmanj en dan na teden za vključevanje v ukrepe na trgu dela preko zavoda za zaposlovanje. Zakon določa minimalne pravice, ki se s kolektivnimi pogodbami ali s pogodbo o zaposlitvi lahko dogovorijo za delavca ugodneje od zakona (dodatni primeri ali večje število dni plačane odsotnosti). Le izjemoma lahko delodajalec omeji delavcu pravico do odsotnosti z dela na praznik ali dela prost dan, če delovni proces ali narava dela zahteva opravljanje dela tudi na praznični dan. Takšno delo se šteje za delo v manj ugodnem delovnem času, za katerega zakon in kolektivne pogodbe določajo poseben dodatek k plači. Zakon določa tudi pravico delavca do odsotnosti z dela zaradi opravljanja funkcije ali obveznosti po posebnih zakonih, za katere se šteje, da jih opravlja delavec v korist družbene skupnosti oz. v javnem interesu (na primer neprofesionalno opravljanje funkcije, v katero je bil izvoljen na državnih ali lokalnih volitvah, sodnik porotnik, član Ekonomsko-socialnega sveta ter razne vojaške in obrambne obveznosti, ...). Zakon za tovrstne odsotnosti ne določa pravice do nadomestila plače, zato le-ta delavcu pripada samo, če poseben predpis, ki ureja opravljanje teh funkcij določa pravico do plačila oz. povračila stroškov. Plačano odsotnost z dela zaradi sindikalne dejavnosti delavskih predstavnikov zakon ne ureja, določajo pa jo praviloma kolektivne pogodbe.

IZJEMNE OKOLIŠČINE

Ali mora delavec v primeru naravnih ali drugih nesreč opravljati tudi druga dela, za katera ni sklenil pogodbe o zaposlitvi?

Da, vrsta in kraj opravljanja dela, določena s pogodbo o zaposlitvi, se lahko tudi brez soglasja delavca začasno spremenita v primerih naravnih ali drugih nesreč, če se taka nesreča pričakuje, ali v drugih izjemnih okoliščinah, ko je ogroženo življenje in zdravje ljudi ali premoženje delodajalca. Zakon določa, da se dolžnost opravljati drugo delo oz. delo na drugem kraju lahko v navedenih okoliščinah odredi le za toliko časa, dokler trajajo take okoliščine.

IZOBRAŽEVANJE

Ali delodajalec lahko delavcu odredi določeno izobraževanje? Ali delavec lahko odkloni napotitev na izobraževanje? Kakšne so posledice odklonitve?

Delavec ima pravico in dolžnost do stalnega izobraževanja v skladu s potrebami delovnega procesa, z namenom ohranitve oziroma širitve sposobnosti za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi, ohranitve zaposlitve in povečanja zaposljivosti. V navedenih primerih delodajalec lahko delavca napoti na izobraževanje, delavec pa nima pravice odkloniti izobraževanja. Če bi delavec odklonil napotitev na izobraževanje, ki ustreza z zakonom določenim namenom, bi se taka odklonitev lahko štela za kršitev pogodbenih obveznosti iz delovnega razmerja. Nov zakon je poudaril pomen izobraževanja tudi z izrecno določbo o tem, da se je v času odreditve čakanja na delo doma zaradi delodajalčevečasne nezmožnosti zagotavljanja dela delavcu (začasni presežki), delavec dolžan izobraževati, v tem primeru pa ima tudi pravico do povračila stroškov v zvezi z delom (prehrane, prevoza, službene poti).

Ali delavec lahko od delodajalca zahteva, da ga delodajalec pošlje na določeno izobraževanje?

Delavec nima samo dolžnosti, temveč tudi pravico do izobraževanja zaradi doseganja ciljev in namenov izobraževanja, določenih v zakonu (glej prejšnji odgovor). Delodajalec je namreč dolžan zagotoviti izobraževanje, če tako zahtevajo potrebe delovnega procesa ter če bi se bilo z ustreznim izobraževanjem delavca mogoče izogniti odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga. Delavec uresničuje navedeno pravico tako, da kandidira za ustrezno izobraževanje. V primeru, da bi delavec v primeru spora navajal dejstva, ki bi opravičevala domnevo, da mu delodajalec ni omogočil potrebnega izobraževanja zaradi starosti, starševstva ali drugih osebnih okoliščin, pa bi moral delodajalec dokazati, da v zvezi z napotitvami delavcev na izobraževanje ni ravnal diskriminatorno.

Kdaj se čas izobraževanja všteva v delovni čas?

Čas izobraževanja se všteva v delovni čas, kadar gre za izobraževanje v interesu delovnega procesa in na katerega je delavca napotil delodajalec. V primeru izobraževanja v lastnem interesu delavca, ali v primeru, če izobraževanje poteka v skupnem interesu delavca in delovnega procesa, pa lahko delodajalec in delavec s pogodbo o izobraževanju natančneje določita in opredelita pravico do odsotnosti z dela zaradi izobraževanja.

Kaj vsebuje pogodba o izobraževanju? Ali se delavec s pogodbo o izobraževanju lahko zaveže, da bo ostal v delovnem razmerju pri delodajalcu, sicer bo plačal vse stroške izobraževanja?

Zakon predvideva, da delavec in delodajalec medsebojne pravice iz naslova izobraževanja lahko dogovorita s posebno pogodbo o izobraževanju. V taki pogodbi dogovorita trajanje in potek izobraževanja ter medsebojne pravice in obveznosti, kot na primer: pravico delavca, da mu po končanem izobraževanju delodajalec ponudi novo pogodbo o zaposlitvi za dela, za katera se je delavec usposabljal in izobraževal, število plačanih in neplačanih odsotnosti z dela zaradi opravljanja izpitnih in drugih obveznosti iz izobraževanja, kritje stroškov izobraževanja, če izobraževanje poteka v lastnem in deljenem interesu, rok, do

katerega mora delavec končati izobraževanje in povračilo stroškov izobraževanja, če delavec uspešno ne zaključi izobraževanja, idr. Dogovor o medsebojnih pravicah in obveznostih je v svobodni pogodbeni volji strank, upoštevajoč pri tem temeljna načela obligacijskega in delovnega prava ter sorazmernost dajatev obeh strank. S tega vidika je tudi treba presojati sorazmernost obveznosti, da delavec določen čas po zaključku izobraževanja ostane zaposlen pri delodajalcu, oziroma mu mora povrniti sorazmerni del stroškov izobraževanja, če pred tem časom poda odpoved. Prekometerne pogodbene obveznosti delavca v primeru predčasne odpovedi pogodbe o zaposlitvi pri delodajalcu bi lahko pomenile neustaven poseg v svobodo dela.

Koliko dni dopusta pripada delavcu, če se izobražuje?

Neposredno na podlagi zakona ima delavec pravico do odsotnosti z dela zaradi priprave oziroma opravljanja izpita, in sicer ob dnevih, ko prvič opravlja izpit. Ta pravica pripada delavcu ne glede na to, če se izobražuje v lastnem interesu, ali če se izobražuje v interesu delodajalca. Razlika je le v tem, da je ta odsotnost plačana, če se izobražuje delavec v interesu delodajalca, sicer pa je odsotnost z dela neplačana. Kolektivne pogodbe, pogodba o zaposlitvi ali pogodba o izobraževanju lahko določajo bolj ugodne pravice za delavca: na primer večje število odsotnih dni zaradi priprave na izpit, plačano odsotnost tudi v primeru izobraževanja v lastnem ali deljenem interesu, idr. in v tem primeru je treba upoštevati za delavca ugodnejšo ureditev od zakonskega minimuma.

XII. DISCIPLINSKA IN ODŠKODNINSKA ODGOVORNOST

Kakšni disciplinski ukrepi so lahko izrečeni delavcu? Ali delodajalec lahko delavcu izreče denarno kazen ali ukrep prenehanja delovnega razmerja?

Kako je treba voditi disciplinski postopek in kakšne pravice ima v tem postopku delavec? Ali v postopku lahko sodeluje sindikat?

Ali delavec lahko uveljavlja varstvo pravic, če meni, da ni storil disciplinske kršitve, za katero mu je delodajalec izrekel disciplinski ukrep?

Kdaj je delavec dolžan povrniti delodajalcu škodo?

Kdaj je delodajalec dolžan povrniti delavcu škodo?

Kakšni disciplinski ukrepi so lahko izrečeni delavcu? Ali delodajalec lahko delavcu izreče denarno kazen ali ukrep prenehanja delovnega razmerja?

Temeljna obveznost delavca je izpolnjevanje pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja. Če te obveznosti delavec krši, ima delodajalec več možnosti. Za hujše in ponavljajoče kršitve lahko delodajalec zoper delavca ukrepa tako, da sproži postopek redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, kar ima za posledico prenehanje delovnega razmerja. Kolikor pa delodajalcu ni v interesu, da bi odpustil delavca oz. so kršitve take vrste, da zadostujejo za izrek disciplinske sankcije, ne pa tudi za odpoved pogodbe, bo delodajalec sprožil disciplinski postopek. V primeru ugotovljene disciplinske odgovornosti bo delodajalec lahko delavcu izrekel disciplinsko sankcijo opomin. Denarno kazen, odvzem bonitet ali kakšno drugo disciplinsko sankcijo delodajalec lahko izreče delavcu samo pod pogojem, če tako sankcijo določa kolektivna pogodba na ravni dejavnosti. Zakon izrecno določa, da se drugih disciplinskih sankcij (denarna kazen, odvzem bonitet, idr.) ne more določiti niti s podjetniško kolektivno pogodbo niti s splošnim aktom delodajalca niti s pogodbo o zaposlitvi, zato jih delodajalec ne sme izreči, če niso določene v panožni kolektivni pogodbi. Zakon v zvezi z disciplinskimi sankcijami še določa, da ne smejo biti takšne, da bi trajno spreminjale delovnopravni položaj delavca. Delovnopravni položaj delavca

določa veljavna pogodba o zaposlitvi, ta pa se lahko spreminja le s soglasjem volj pogodbenih strank. Zato se tudi ukrep prenehanja delovnega razmerja ne more delavcu izreči kot disciplinska sankcija, lahko pa tako trajno posledico delodajalec doseže (kot je bilo na začetku rečeno) po zakonito vodenem postopku redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi. V primeru, da je delodajalec delavcu izrekel disciplinsko sankcijo denarne kazni, je sklep delodajalca zoper katerega delavec ni zahteval arbitražnega ali sodnega varstva, že izvršilni naslov, ki se izvrši po pravilih, ki veljajo za sodno izvršbo.

Kako je treba voditi disciplinski postopek in kakšne pravice ima v tem postopku delavec? Ali v postopku lahko sodeluje sindikat?

Disciplinsko odgovornost delavca ugotavlja delodajalec. Pri tem mora delodajalec upoštevati naslednje zakonske zahteve. Pred izrekom disciplinske sankcije mora delavca pisno seznaniti z očitanimi kršitvami in mu omogočiti, da se o njih izjavi. Za zagovor mu mora dati razumen rok, po zakonu najmanj tri delovne dneve. Delodajalec ni dolžan omogočiti delavcu zagovora, če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči. Delodajalcu po zakonu ni treba o uvedbi disciplinskega postopka obveščati niti sindikat niti svet delavcev, lahko pa v disciplinskem postopku sodelujeta po pooblastilu delavca. Odločitev o disciplinski odgovornosti mora biti pisna, obrazložena in vročena delavcu. Zakon določa tudi zastaralne roke, po preteku katerih delodajalec ne more več sprožiti disciplinskega postopka (subjektivni rok: en mesec od seznanitve, objektivni rok: trije meseci od kršitve) ali izvršiti izrečene disciplinske sankcije (30 dni po vročitvi).

Ali delavec lahko uveljavlja varstvo pravic, če meni, da ni storil disciplinske kršitve, za katero mu je delodajalec izrekel disciplinski ukrep?

Delavec lahko neposredno pred pristojnim delovnim sodiščem zahteva sodno varstvo zoper odločitev delodajalca o disciplinski odgovornosti in sicer v roku 30 dni od dneva vročitve odločitve delodajalca. Lahko pa se z delodajalcem

dogovori za alternativno reševanje spora, z mediacijo ali pred arbitražo, če so za to podani pogoji (glej odgovore v okviru poglavja o varstvu pravic).

Kdaj je delavec dolžan povrniti delodajalcu škodo, ki jo je povzročil v okviru delovnega razmerja?

Če je delavec na delu ali v zvezi z delom povzročil delodajalcu škodo, jo mora povrniti. V zvezi z ugotavljanjem odškodninske odgovornosti delavca v okviru delovnega razmerja se uporabljajo pravila civilnega prava, kolikor delovna zakonodaja ne določa posebnosti. Ena od teh posebnosti se nanaša na stopnjo krivde - delavec je dolžan povrniti delodajalcu škodo samo, če jo je povzročil namenoma ali iz hude malomarnosti. Za škodo, ki jo povzroči iz navadne (male) malomarnosti, delavec ni odškodninsko odgovoren delodajalcu. Če škodo povzroči več delavcev, je vsak izmed njih odgovoren samo za tisti del škode, ki ga je sam povzročil, razen če se tega ne da ugotoviti in so vsi odgovorni po enakih deležih ali če več delavcev povzroči škodo z naklepnim kaznivim dejanjem in so v tem primeru za škodo solidarno odgovorni. Zakon omogoča, da se s kolektivno pogodbo določijo pavšalni zneski odškodnine, kar pa ne velja za škodo, ki jo povzroči delodajalec delavcu zaradi kršitve prepovedi diskriminacije ali kršitve dolžnosti varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu, za katero odgovarja delodajalec po splošnih pravilih civilnega prava (glej več v 1. poglavju o diskriminaciji).

Kdaj je delodajalec dolžan povrniti delavcu škodo?

Delodajalec je dolžan delavcu povrniti škodo, ki jo delavec utрпи pri delu ali v zvezi z delom. Delodajalčeva odškodninska odgovornost se presoja po splošnih pravilih civilnega prava in delovna zakonodaja zanj ne določa posebnosti glede stopnje krivde. Njegova odgovornost je strožja, delavcu odgovarja za škodo tudi, če jo je povzročil iz navadne (male) malomarnosti. Zakon izrecno poudarja, da je delodajalec odškodninsko odgovoren delavcu tudi za škodo, ki jo je delavcu povzročil s kršenjem pravic iz delovnega razmerja. Kolektivna pogodba lahko določa pavšalno odškodnino. Zakon posebej ureja tudi odškodninsko

odgovornost delodajalca za škodo, ki jo povzroči delavcu zaradi kršitve prepovedi diskriminacije in za škodo, ki jo povzroči delavcu zaradi kršitve dolžnosti varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu, za katero odgovarja delodajalec po splošnih pravilih civilnega prava, s posebnostmi, ki jih določa delovna zakonodaja (glej odgovore v prvem poglavju o diskriminaciji).

XIII. VARSTVO NEKATERIH KATEGORIJ DELAVCEV

VARSTVO ŽENSK

Kaj obsega posebno varstvo žensk na področju delovnih razmerij?

VARSTVO ZARADI NOSEČNOSTI IN STARŠEVSTVA

Kakšno posebno varstvo določa zakon za delavke in delavce v zvezi s starševstvom?

Kakšne možnosti predvideva zakon, če delavka v času nosečnosti in dojenja ne more opravljati svojega dela?

Kakšne omejitve zakon določa za nočno in nadurno delo v času nosečnosti in dojenja ter za delavce z družinskimi obveznostmi?

Kaj obsega pravica do odmora za dojenje?

Kje je urejena pravica do materinskega, očetovskega in starševskega dopusta?

Ali mi mora delodajalec zagotoviti vrnitev na isto delo po izteku materinskega, očetovskega, starševskega dopusta? Kako je z mojimi pravicami v tem primeru?

Ali imam zaradi nege in varstva otroka pravico delati krajši delovni čas?

Ali imam zaradi družinskih obveznosti pravico do daljšega letnega dopusta?

Kakšno je varstvo podatkov v zvezi z nosečnostjo na področju delovnih razmerij?

VARSTVO DELAVCEV, MLAJŠIH OD 18 LET STAROSTI

Kakšne posebne pravice in prepovedi imajo delavci, mlajši od 18 let?

Katerih del ne smejo opravljati mlajši delavci (do 18. leta starosti)?

Kakšne so posebnosti glede delovnega časa, odmora, počitka za mlade delavce?

Ali mladi delavci lahko delajo ponoči?

VARSTVO OSEB S STATUSOM INVALIDA

Kakšno posebno varstvo daje Zakon o delovnih razmerjih osebam s statusom invalida? Kateri predpisi še urejajo njihov delovnopравни položaj?

VARSTVO STAREJŠIH DELAVCEV

Kdo se po Zakonu o delovnih razmerjih šteje za starejšega delavca?

Kakšne posebne pravice in varstvo določa Zakon o delovnih razmerjih za starejše delavce?

VARSTVO ŽENSK

Kaj obsega posebno varstvo žensk na področju delovnih razmerij?

Posebno varstvo v delovnem razmerju, ki je bilo prvotno zagotovljeno za delavke in je odlikavalo njihovo družbeno vlogo povezano z materinstvom, se z razvojem postopno preoblikuje v smeri izenačevanja odgovornosti žensk in moških v zvezi s starševstvom in hkrati uveljavljanja načela enakih možnosti in enakega obravnavanja delavk in delavcev na področju dela. Veljavna delovna zakonodaja vsebuje le eno določbo, ki zagotavlja posebno varstvo oziroma določa prepoved izrecno za ženske: prepoved opravljanja podzemnih del v rudnikih za ženske, z nekaj izjemami, npr. za vodilne delavke, za čas prakse zaradi strokovnega izobraževanja, za delavke v zdravstvenih in socialnih službah ter v podobnih primerih, ko odhajajo na podzemna dela zaradi opravljanja nefizičnih del. Sicer pa se posebno varstvo zagotavlja delavkam v povezavi z nosečnostjo, porodom in dojenjem oziroma tako delavkam kot delavcem v povezavi z njihovimi starševskimi obveznostmi.

VARSTVO ZARADI NOSEČNOSTI IN STARŠEVSTVA

Kakšno posebno varstvo določa zakon za delavke in delavce v zvezi s starševstvom?

Namen posebnega delovnopravnega varstva v zvezi s starševstvom je, da delavkam in delavcem (zakon uporablja moško spolno slovnično obliko nevtralnno za ženske in za moške, zato se tudi v odgovorih izraz 'delavci' nanaša tako na moške kot na ženske, obsega torej delavke in delavce) omogoči ustrezno

usklajevanje njihovih poklicnih in družinskih obveznosti ter jim zagotovi potrebno posebno varstvo. Zakon o delovnih razmerjih med drugim določa, da imajo delavci zaradi nosečnosti in starševstva pravico do posebnega varstva v delovnem razmerju, da je v primeru spora v zvezi z uveljavljanjem posebnega varstva zaradi nosečnosti in starševstva dokazno breme na strani delodajalca in da mora delodajalec delavcem omogočiti lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti.

Najpomembnejše prepovedi in pravice v tej zvezi so:

- prepoved opravljanja določenih del v času nosečnosti in v času dojenja,
- varstvo v zvezi z nočnim delom in nadurnim delom, enako kot za nadurno delo pa velja tudi za neenakomerno razporeditev in prerazporeditev delovnega časa,
- pravica do odmora za dojenje,
- pravica do odsotnosti z dela zaradi materinskega, očetovskega in starševskega dopusta,
- pravica do vrnitve nazaj na svoje delo po izteku materinskega, očetovskega, starševskega dopusta ter ohranitve vseh pravic, vključno z izboljšanjem pravic, do katerih je prišlo med odsotnostjo delavca zaradi izrabe navedenih dopustov,
- pravica do dela s krajšim delovnim časom zaradi nege in varstva otroka,
- posebno varstvo pred odpovedjo in prepoved diskriminacije pri odpovedi (več v poglavju prenehanje pogodbe o zaposlitvi),
- pravica do varstva podatkov v zvezi z nosečnostjo,
- pravica do daljšega letnega dopusta,
- drugo, npr. možnost odklonitve napotitve na delo v tujino zaradi nosečnosti oziroma družinskih obveznosti.

Kakšne možnosti predvideva zakon, če delavka v času nosečnosti in dojenja ne more opravljati svojega dela?

Zakon o delovnih razmerjih za čas nosečnosti in za čas dojenja določa prepoved opravljanja del, ki bi lahko ogrozila zdravje delavke ali zdravje otroka zaradi

izpostavljenosti dejavnikom tveganja ali delovnim pogojem, ki jih natančneje opredeljuje poseben pravilnik. Zakon v tej zvezi določa obveznost delodajalca, da sprejme ustrezne ukrepe za začasno prilagoditev pogojev dela ali prilagoditev delovnega časa oziroma, če to ni mogoče, da delavki zagotovi opravljanje drugega ustreznega dela s pravico do ohranitve enake plače, kot če bi opravljala svoje delo, če je to zanjo ugodnejše, oziroma da v primeru, če takšnega drugega dela ne zagotovi in je delavka iz tega razloga odsotna z dela, da delavki zagotovi nadomestilo plače za ta čas (nadomestilo znaša 100% osnove, več o nadomestilih v poglavju Plačilo za delo).

Kakšne omejitve zakon določa za nočno in nadurno delo v času nosečnosti in dojenja ter za delavce z družinskimi obveznostmi?

Zakon o delovnih razmerjih zagotavlja posebno varstvo v zvezi z nočnim delom in nadurnim delom za navedene kategorije delavcev, enako kot za nadurno delo pa velja tudi za neenakomerno razporeditev in prerazporeditev delovnega časa:

- Delavka v času nosečnosti in še eno leto po porodu oziroma ves čas, ko doji otroka, ne sme opravljati nadurnega dela ali dela ponoči, če iz ocene tveganja zaradi takega dela izhaja nevarnost za njeno zdravje ali zdravje otroka.
- Delavcu, ki neguje otroka, starega do treh let, se lahko naloži opravljanje nadurnega dela ali dela ponoči samo po njegovem predhodnem pisnem soglasju.
- Enemu od delavcev – staršev, ki neguje in varuje otroka, mlajšega od sedem let, ali hudo bolnega otroka ali otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo, in ki živi sam z otrokom in skrbi za njegovo vzgojo in varstvo, se sme naložiti, da opravlja nadurno delo ali delo ponoči, samo z njegovim predhodnim pisnim soglasjem.

Kaj obsega pravica do odmora za dojenje?

Delavka, ki doji otroka, ki še ni dopolnil 18 mesecev starosti, in dela s polnim delovnim časom, ima pravico do odmora za dojenje med delovnim časom, ki

traja najmanj eno uro dnevno. Nadomestilo plače za čas odmora za dojenje je urejeno v predpisih o starševskem varstvu.

V skladu z mednarodnimi normami, ki zavezujejo Slovenijo, npr. Konvencijo Mednarodne organizacije dela št. 103 o varstvu materinstva ima delavka, ki doji otroka, pravico do enega ali več dnevni odmorov ali skrajšanja dnevnega delovnega časa zaradi dojenja otroka. Konvencija izrecno določa, da se ti odmori ali skrajšanje dnevnega delovnega časa všttevajo v delovni čas in se temu ustrezno plačajo.

Kje je urejena pravica do materinskega, očetovskega in starševskega dopusta?

Materinski, očetovski in starševski dopust so urejeni v Zakonu o starševskem varstvu in družinskih prejemkih. Delodajalec je dolžan zagotavljati pravico do odsotnosti z dela ali krajšega delovnega časa delavcu zaradi izrabe teh dopustov, povezanih s porodom ter nego, varstvom in vzgojo otroka. Delavci imajo v času odsotnosti z dela zaradi izrabe teh dopustov pravico do nadomestila, ki ne bremeni delodajalca, temveč pripada osebi kot pravica iz starševskega zavarovanja.

Ali mi mora delodajalec zagotoviti vrnitev na isto delo po izteku materinskega, očetovskega, starševskega dopusta? Kako je z mojimi pravicami v tem primeru?

Da, po prenehanju materinskega, očetovskega, starševskega dopusta mora delodajalec delavcu omogočiti, da začne opravljati delo pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi. Oseba ima pravico do vrnitve nazaj na svoje delovno mesto oziroma nazaj na isto delo, kot ga je opravljala pred nastopom dopusta. Pogodba o zaposlitvi zaradi izrabe omenjenih dopustov ni prenehala ali se spremenila, torej velja in učinkuje še naprej, enako kot pred izrabo dopustov, povezanih s starševstvom.

To pomeni, da se delovnopравни položaj osebe, ki je uveljavila svoje pravice v zvezi s starševstvom in izrabila materinski, očetovski, starševski dopust, po

izteku tega dopusta in njeni vrnitvi nazaj na delo ne sme spremeniti oziroma poslabšati glede na njen položaj in pravice v delovnem razmerju, ki jih je imela pred nastopom tega dopusta. Prav tako mora biti oseba po vrnitvi nazaj na delo deležna tudi vseh izboljšav glede pravic, do katerih je oziroma bi prišlo v času, ko je bila odsotna zaradi izrabe teh dopustov.

Oseba torej zaradi izrabe omenjenih dopustov, povezanih s starševstvom, ne sme biti na slabšem glede pravic in položaja v delovnem razmerju po vrnitvi nazaj na delo.

Zakon o delovnih razmerjih še izrecno določa, da pravice, ki jih je delavec pridobil ali so se izboljšale med odsotnostjo z dela zaradi materinskega, očetovskega, starševskega dopusta, delavec lahko uveljavi takoj, ko začne opravljati delo, če jih ni mogel uveljaviti med odsotnostjo, kar mu mora delodajalec omogočiti.

Ali imam zaradi nege in varstva otroka pravico delati krajši delovni čas?

Da, eden od staršev, ki neguje in varuje otroka do tretjega leta starosti, ima pravico do dela s krajšim delovnim časom od polnega. Ob tem so predvidene še dodatne možnosti oziroma daljša izraba te pravice v primeru večjega števila otrok in v primeru otrok s posebnimi potrebami. Ta pravica je urejena v Zakonu o starševskem varstvu in družinskih prejemkih. Delodajalec zagotovi pravico do plače po dejanski delovni obveznosti, država zagotovi do delavčeve polne delovne obveznosti plačilo prispevkov za socialno varnost od sorazmernega dela minimalne plače.

Ali imam zaradi družinskih obveznosti pravico do daljšega letnega dopusta?

Po Zakonu o delovnih razmerjih ima delavec pravico do dodatnega dneva letnega dopusta za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti. Določba se

enako nanaša na ženske in na moške, na matere in očete. Kolektivne pogodbe lahko predvidevajo še dodatne pravice v tej zvezi.

Kakšno je varstvo podatkov v zvezi z nosečnostjo na področju delovnih razmerij?

Zakon o delovnih razmerjih v zvezi z varstvom starševstva določa, da delodajalec ne sme zahtevati ali iskati kakršnih koli podatkov o nosečnosti delavke, razen če to sama dovoli zaradi uveljavljanja pravic v času nosečnosti. V tej zvezi so pomembne tudi določbe o prepovedi diskriminacije in o varstvu kandidatov v postopku sklepanja pogodbe o zaposlitvi (glejte zgoraj v poglavju o sklepanju pogodbe o zaposlitvi in v splošnem delu o prepovedi diskriminacije).

VARSTVO DELAVCEV, MLAJŠIH OD 18 LET STAROSTI

Kakšne posebne pravice in prepovedi imajo delavci, mlajši od 18 let?

Najpomembnejše prepovedi in dodatne pravice za mlade delavce so:

- prepoved opravljanja težkih in zdravju škodljivih del,
- prepoved opravljanja nočnega dela,
- posebne omejitve glede delovnega časa, odmora in počitkov,
- prepoved opravljanja dela prek polnega delovnega časa (prepoved obsega tako prepoved nadurnega dela kot dodatnega dela v primerih naravne ali druge nesreče; enako velja tudi za neenakomerno razporeditev in prerazporeditev delovnega časa),
- pravica do daljšega letnega dopusta (dodatnih sedem delovnih dni).

Katerih del ne smejo opravljati mlajši delavci (do 18. leta starosti)?

Mladim delavcem je prepovedano opravljanje težkih in zdravju škodljivih del. Zakon o delovnih razmerjih med njimi našteva npr. delo, ki se opravlja pod zemljo ali pod vodo, delo, ki objektivno presega telesne in psihološke sposobnosti mladih delavcev, delo, ki vključuje škodljivo izpostavljanje

dejavnikom, ki so strupeni, karcinogeni, ki povzročajo dedne genske poškodbe ali škodujejo nerojenemu otroku ali kako drugače kronično vplivajo na človekovo zdravje, delo, ki vključuje škodljivo izpostavljanje sevanju, itd. Podrobnejša opredelitev teh del, ki so prepovedana za mlajše delavce, prav tako pa tudi pogojev, pod katerimi je izjemoma dopustno opravljanje teh del za mlajše delavce, je prepuščena posebnemu pravilniku.

Kakšne so posebnosti glede delovnega časa, odmora, počitka za mlade delavce?

Za delavce, ki še niso dopolnili 18 let starosti, je predvideno posebno dodatno varstvo glede delovnega časa, odmora in počitkov:

- delovni čas je omejen na največ osem ur na dan in 40 ur na teden,
- odmor med delom traja najmanj 30 minut, če delavec dela najmanj štiri ure in pol na dan,
- mlajši delavec ima pravico do dnevnega počitka v trajanju najmanj 12 zaporednih ur in pravico do tedenskega počitka najmanj 48 neprekinjenih ur.

Ali mladi delavci lahko delajo ponoči?

Zakon o delovnih razmerjih za mlade delavce določa prepoved opravljanja nočnega dela. Mlajši delavci, torej tisti, ki še niso dopolnili 18 let starosti, ne smejo opravljati dela ponoči med 22. uro in šesto uro naslednjega dne, v primerih opravljanja dela s področja kulturne, umetniške, športne in oglaševalne dejavnosti pa med 24. in četrto uro naslednjega dne.

Zakon izjemoma dopušča nočno delo mlajših delavcev v primeru višje sile, ko tako delo traja določen čas in mora biti izvršeno takoj, ni pa na razpolago dovolj polnoletnih delavcev. V tem primeru mora delodajalec zagotoviti nadzor s strani polnoletnega delavca in mlajšemu delavcu ustrezen počitek v naslednjih treh tednih.

VARSTVO OSEB S STATUSOM INVALIDA

Kakšno posebno varstvo daje Zakon o delovnih razmerjih osebam s statusom invalida? Kateri predpisi še urejajo njihov delovnopравни položaj?

Invalidi uživajo posebno varstvo po Zakonu o delovnih razmerjih in drugih predpisih. Zakon o delovnih razmerjih predvsem napoti na predpise s področja pokojninskega in invalidskega zavarovanja in na predpise o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. Pripadajo jim tudi pravice in posebno varstvo iz sistema socialne varnosti.

Delovni invalidi imajo različne pravice, ki jih zagotavlja delodajalec v skladu z Zakonom o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, kot so opravljanje drugega dela, ustreznega preostali delovni zmožnosti delavca, opravljanje dela s krajšim delovnim časom, poklicna rehabilitacija, nadomestilo plače.

Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov pa med drugim ureja kvotni sistem zaposlovanja oseb s statusom invalida (pod predpisanimi pogoji mora vsak delodajalec, ki ima vsaj 20 delavcev, zaposlovati določen odstotek oseb s statusom invalida glede na celotno število zaposlenih, predvidene so določene izjeme, nadomestno izpolnjevanje kvote, itd.), ob tem ureja tudi različne oblike zaposlovanja oseb s statusom invalida, npr. zaščitno zaposlitev, podporno zaposlitev, zaposlitev na običajnem delovnem mestu, invalidska podjetja, itd. ter različne vzpodbude za zaposlovanje oseb s statusom invalida (npr. subvencije plač, plačilo stroškov prilagoditve delovnega mesta in sredstev za delo, oprostitev plačila prispevkov, nagrada za preseganje kvote, itd.).

Po Zakonu o delovnih razmerjih posebno varstvo oseb s statusom invalida obsega zlasti te prepovedi in dodatne pravice:

- prepoved opravljanja dela prek polnega delovnega časa za tiste, ki delajo krajši delovni čas na podlagi predpisov o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (enaka prepoved velja za neenakomerno razporeditev in prerazporeditev delovnega časa),
- pravica do daljšega letnega dopusta (najmanj trije dodatni dnevi letnega dopusta),

- posebno varstvo pred odpovedjo in prepoved diskriminacije pri odpovedi (glejte v poglavju Prenehanje pogodbe o zaposlitvi),
- drugo, npr. odklonitev napotitve na delo v tujino.

VARSTVO STAREJŠIH DELAVCEV

Kdo se po Zakonu o delovnih razmerjih šteje za starejšega delavca?

Delovna zakonodaja opredeljuje kot starejše delavce tiste delavce, ki so starejši od 55 let; Zakon o delovnih razmerjih določa, da delavci, starejši od 55 let, uživajo posebno varstvo. Veljavni Zakon o delovnih razmerjih ne predvideva nobenega prehodnega obdobja več (pred letom 2003 je bila starostna meja za ženske 50 let, nato pa se je postopno dvigovala). Od uveljavitve novega Zakona o delovnih razmerjih, tj. od 12. 4. 2013 dalje, je starostna meja enaka za ženske in za moške, in sicer 55 let starosti; od te starosti dalje delavke in delavci uživajo posebno varstvo v delovnih razmerjih.

Vendar je treba opozoriti, da so starostna meja in pogoji za posebno varstvo v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi določeni drugače. 'Starejši delavci' za namene posebnega varstva pred odpovedjo so poimenovani 'delavci pred upokojitvijo', njihovo posebno varstvo pa se pogojuje s starostjo 58 let (polno se bo ta starostna meja uveljavila leta 2017, do takrat pa se v prehodnem obdobju postopno dviguje iz prejšnjih 55 let) oziroma okoliščino, da osebi do izpolnitve pogojev za starostno upokožitev manjka do pet let pokojninske dobe. Več glejte v poglavju Prenehanje pogodbe o zaposlitvi.

Kakšne posebne pravice in varstvo določa Zakon o delovnih razmerjih za starejše delavce?

Zakon o delovnih razmerjih za starejše delavce določa:

- za nadurno in nočno delo je potrebno soglasje delavca: delodajalec ne sme odrediti nadurnega ali nočnega dela starejšemu delavcu brez njegovega pisnega soglasja (enako velja za neenakomerno razporeditev in prerazporeditev delovnega časa),

- pravica do daljšega letnega dopusta: starejši delavci imajo pravico do najmanj treh dodatnih dni letnega dopusta,
- posebno varstvo pred odpovedjo in prepoved diskriminacije pri odpovedi (več v poglavju Prenehanje pogodbe o zaposlitvi),
- pravica do dela s krajšim delovnim časom v primeru delne upokojitve: če se starejši delavec delno upokoji, lahko sklene pogodbo o zaposlitvi oziroma ima pravico, da začne delati s krajšim delovnim časom od polnega na istem ali drugem ustreznem delovnem mestu.

XIV. UVELJAVLJANJE, VARSTVO PRAVIC IN INŠPEKCIJSKO NADZORSTVO

UVELJAVLJANJE IN VARSTVO PRAVIC

Kako je urejeno varstvo pravic delavcev? Ali mora delavec uveljavljati svoje pravice in kršitve svojih pravic najprej pri delodajalcu in šele nato pred pristojnim sodiščem? V katerih primerih lahko delavec zahteva neposredno sodno varstvo z vložitvijo tožbe na pristojno delovno sodišče?

Katero sodišče je pristojno za reševanje delovnih sporov? Kateri predpisi urejajo sodno varstvo pravic iz delovnega razmerja?

V kakšnem roku mora delavec uveljavljati sodno varstvo svojih pravic?

Ali zakon omogoča tudi alternativno reševanje sporov?

Kdaj zastarajo terjatve iz delovnega razmerja?

INŠPEKCIJSKO NADZORSTVO

Kakšne pristojnosti ima inšpekcija dela?

KAZENSKE DOLOČBE

Ali so določene globe za kaznovanje kršitev na področju delovnih razmerij?

UVELJAVLJANJE IN VARSTVO PRAVIC

Kako je urejeno varstvo pravic delavcev? Ali mora delavec uveljavljati svoje pravice in kršitve svojih pravic najprej pri delodajalcu in šele nato pred pristojnim sodiščem? V katerih primerih lahko delavec zahteva neposredno sodno varstvo z vložitvijo tožbe na pristojno delovno sodišče?

Delavec lahko ugotovitev nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi, drugih načinov prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi ali odločitev o disciplinski odgovornosti delavca zahteva neposredno pred pristojnim delovnim sodiščem v roku 30 dni od dneva vročitve oziroma od dneva, ko je zvedel za kršitev pravice.

Tudi denarne terjatve iz delovnega razmerja lahko delavec uveljavlja neposredno pred pristojnim delovnim sodiščem, pri tem pa ni vezan na 30 dnevni rok. V navedenih, za delavca najpomembnejših primerih (prenehanje pogodbe o zaposlitvi, disciplinska obravnava delavca, denarne terjatve) zakon torej delavcu zagotavlja neposredno sodno varstvo, in delavcu pred tem ni treba vlagati zahteve pri delodajalcu.

V vseh ostalih primerih (razen prej navedenih), ko delavec meni, da delodajalec ne izpolnjuje obveznosti iz delovnega razmerja ali krši katero od njegovih pravic iz delovnega razmerja, mora najprej od delodajalca pisno zahtevati, naj kršitev odpravi oziroma svoje obveznosti izpolni. Šele če delodajalec v osmih dneh po vročeni pisni zahtevi delavca svoje obveznosti iz delovnega razmerja ne izpolni oziroma kršitve ne odpravi, lahko delavec v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitev s strani delodajalca, zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem. Delavec torej v teh primerih nima neposrednega sodnega varstva, ampak je predhodno uveljavljanje pravic oziroma zahteva po odpravi kršitev pogoj za dopustnost sodnega varstva.

Katero sodišče je pristojno za reševanje delovnih sporov? Kateri predpisi urejajo sodno varstvo pravic iz delovnega razmerja?

Za reševanje delovnih sporov so pristojna delovna sodišča, in sicer na prvi stopnji delovna sodišča prve stopnje (Delovno sodišče v Celju, Delovno sodišče v Kopru, Delovno in socialno sodišče v Ljubljani, Delovno sodišče v Mariboru, z zunanjimi oddelki), kot pritožbeno sodišče pa Višje delovno in socialno sodišče s sedežem v Ljubljani. O pritožbah in revizijah zoper odločbe Višjega in delovnega sodišča odloča Vrhovno sodišče Republike Slovenije. Pristojnosti, organizacijo in sestavo delovnih sodišč ter pravila postopka, po katerih ta sodišča odločajo določa Zakon o delovnih in socialnih sodiščih, glede postopkovnih vprašanj, ki tem zakonom niso urejena pa se uporabljajo določbe Zakona o pravnem postopku.

V kakšnem roku mora delavec uveljavljati sodno varstvo svojih pravic?

Delavec mora tožbo pred pristojnim delovnim sodiščem vložiti v roku 30 dni, pri čemer prične ta rok v primerih, ko je določeno neposredno sodno varstvo teči dan po vročitvi akta delodajalca (na primer odpovedi pogodbe o zaposlitvi, sklepa o disciplinski odgovornosti) oziroma po tem, ko je delavec zvedel za kršitev pravice, v ostalih primerih pa dan po tem, ko je potekel osemdnevni rok, v katerem bi delodajalec moral odpraviti kršitev oziroma izpolniti zahtevo delavca. Izjema velja za denarne terjatve, kjer delavec ni vezan na 30 dnevni rok, ampak mora paziti le na zastaranje.

Ali zakon omogoča tudi alternativno reševanje sporov?

Da, ZDR-1 predvideva alternativno reševanje sporov med delavci in delodajalci, in sicer mediacijo in arbitražo.

Delavec in delodajalec se lahko v istem roku, kot je določen za vložitev tožbe, dogovorita tudi za reševanje spora z mediacijo. Pri mediaciji gre za to, da stranki skušata rešiti spor na miren način s pomočjo mediatorja (nevtralne tretje osebe). Če mediacija ni uspešno zaključena v 90 dneh od sklenitve dogovora o mediaciji, lahko delavec v nadaljnjem roku 30 dni uveljavlja sodno varstvo pred delovnim sodiščem.

Če je s kolektivno pogodbo, ki zavezuje delodajalca predvidena arbitraža za reševanje individualnih delovnih sporov, se lahko delavec in delodajalec v istem roku, kot je določen za tožbo, sporazumeta o reševanju spora pred arbitražo. Gre za to, da stranki spor prepustita v reševanje arbitrom in s tem izključita pristojnost sodišča. Če arbitraža ne odloči v roku, določenem s kolektivno pogodbo, najkasneje pa v roku 90 dni, lahko delavec v nadaljnjih 30 dneh zahteva sodno varstvo pred delovnim sodiščem.

Kdaj zastarajo terjatve iz delovnega razmerja?

Terjatve iz delovnega razmerja zastarajo v roku petih let. Delavec sicer terjatve lahko sodno uveljavlja tudi po poteku tega roka, vendar če bo delodajalec ugovarjal zastaranje, sodišče o zahtevku ne bo odločalo.

INŠPEKCIJSKO NADZORSTVO

Kakšne pristojnosti ima inšpekcija dela?

Inšpekcijski nadzor nad izvajanjem določb zakona, izvršilnih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca, ki urejajo delovna razmerja, opravlja inšpektorat za delo v skladu s predpisi, ki urejajo inšpekcijsko nadzorstvo, med njimi tudi zakon o inšpekciji dela. Temeljni ukrep za odpravo nepravilnosti je ureditvena odločba, ki jo izda inšpektor delodajalcu po opravljenem inšpekcijskem nadzorstvu. Inšpektor za delo lahko tudi začasno zadrži učinkovanje prenehanja pogodbe o zaposlitvi, če se s tem lahko prepreči samovoljno ravnanje in odvrne nenadomestljiva škoda. Inšpektor lahko na zahtevo delavca ali delodajalca posreduje v sporu med njima, če delodajalec v roku 8 dni po vročeni pisni zahtevi delavca ne izpolni svoje obveznosti iz delovnega razmerja oziroma ne odpravi kršitev. Sporazum o razrešitvi spornega vprašanja med delavcem in delodajalcem, ki bi ga sklenila s pomočjo posredovanja inšpektorja za delo ne sme nasprotovati morali in prisilnim predpisom ter ima naravo izvršilnega naslova, ki se izvrši po pravilih, ki veljajo za sodno izvršbo. Inšpektor za delo lahko v skladu s kazenskimi določbami zakona o delovnih razmerjih in zakona o prekrških delodajalca za storjeno kršitev kaznuje tudi z globo.

KAZENSKÉ DOLOČBE

Ali so določene globe za kaznovanje kršitev na področju delovnih razmerij?

ZDR-1 določa vrsto ravnanj in opustitev, ki pomenijo prekršek in globe, s katerimi se kaznujejo kršitelji. Globe so določene v razponu glede na posamezno kršitev in glede na to, ali se kaznuje delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, manjši delodajalec, delodajalec posameznik ali odgovorna oseba pri delodajalcu.

XV. DELOVANJE IN VARSTVO SINDIKALNIH ZAUPNIKOV

Katere obveznosti ima delodajalec do sindikata?

V katerih postopkih in pri katerih zadevah pri delodajalcu lahko sodeluje sindikat?

Kdo uresničuje pravice sindikata pri delodajalcu? Na kakšen način delodajalec obvešča sindikat?

Ali je reprezentativnost sindikata pogoj za sodelovanje pri delodajalcu?

Ali je sindikalni zaupnik varovan pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca in v katerih primerih? Ali je zanj določeno še kakšno drugo posebno varstvo?

Kakšne so pravice sindikalnega zaupnika v primeru spremembe delodajalca?

Ali sindikati lahko urejajo pravice iz delovnega razmerja s kolektivnimi pogodbami ugodneje samo za svoje člane?

Katere obveznosti ima delodajalec do sindikata?

Sindikat ima pravico varovati interese in pravice članov sindikata pri delodajalcu in delodajalec mu tega ne sme preprečevati. To pravico ima sindikat na podlagi ustave in mednarodnih konvencij, ki zavezujejo Slovenijo in veljavne slovenske zakonodaje. Podrobneje se pravice sindikatov in način njihovega uresničevanja dogovorijo s kolektivnimi pogodbami in dogovori med sindikati in delodajalcem. Sindikati pa morajo sindikalno dejavnost izvajati na način, ki ne zmanjšuje učinkovitosti poslovanja delodajalca. Da bi sindikati lahko učinkovito izvajali sindikalno dejavnost, zakon določa, da mora delodajalec sindikatom zagotavljati:

- pogoje za hitro in učinkovito opravljanje sindikalne dejavnosti
- omogočiti dostop do podatkov, ki so potrebni pri opravljanju sindikalne dejavnosti
- zagotavljati posebno varstvo sindikalnih predstavnikov pred odpovedjo ter drugimi posegi v njihov delovnopравни položaj
- zagotoviti tehnično izvedbo obračuna in plačevanja sindikalne članarine za delavce

- omogočiti sindikatom sodelovanje v postopkih pri delodajalcu na način in pod pogoji, kot to določa zakon, kolektivne pogodbe in medsebojno sklenjeni dogovori.

V katerih postopkih in pri katerih zadevah pri delodajalcu lahko sodeluje sindikat?

Sindikat ima na podlagi zakona o delovnih razmerjih pravico do sodelovanja pri naslednjih zadevah:

- delodajalec mora pred sprejemom splošnih aktov, s katerimi se določa organizacija dela in obveznosti delavcev, posredovati te v mnenje *sindikatom pri delodajalcu*
- delodajalec mora *sindikate pri delodajalcu* enkrat letno obveščati o številu in razlogih za uporabo dela napotenih agencijskih delavcev
- delodajalec prevzemnik in delodajalec prenosnik morata pred prenosom podjetja obvestiti *sindikate pri delodajalcu* o zadevah glede prenosa (roki, posledice, ukrepi) ter se z namenom sklenitve sporazuma z njimi posvetovati o teh zadevah
- po pooblastilu delavca lahko *sindikat, katerega član je delavec*, sodeluje pri zagovoru v postopku odpovedi ali v disciplinskem postopku
- če delavec tako zahteva, mora delodajalec obvestiti *sindikat, katerega član je delavec*, o redni ali izredni odpovedi delavca in sindikat ima pravico, da poda svoje mnenje oz. nasprotuje odpovedi (glej odgovore v poglavju o odpovedi)
- *sindikate pri delodajalcu* mora delodajalec predhodno pisno obvestiti o predvideni odpovedi večjemu številu delavcev (kolektivni odpusti, stečaji, prisilna likvidacija), se z njimi posvetovati z namenom sklenitve sporazuma o kriterijih za opredelitev presežkov ter o drugih zadevah v teh postopkih
- *sindikate pri delodajalcu* na njihovo zahtevo delodajalec enkrat letno obvesti o izrabi delovnega časa, opravljenem nadurnem delu, začasnih razporeditvah delovnega časa

- s *sindikati pri delodajalcu* se mora delodajalec posvetovati o uvedbi in izvajanju nočnega dela.

Sindikati ima še druge pravice, ki so določene v drugih predpisih, kolektivnih pogodbah in medsebojnih dogovorih med sindikati in delodajalci. Ena od najpomembnejših funkcij sindikata je tudi sklepanje kolektivnih pogodb z delodajalcem in vodenje stavk, kar pa natančneje urejata zakon o kolektivnih pogodbah in zakon o stavki. Zakon določa tudi prepoved diskriminacije na temelju sindikalne organiziranosti in sindikalne dejavnosti v času sklenitve, trajanja in prenehanja pogodbe o zaposlitvi. Kolektivne pogodbe in posamični dogovori z delodajalcem na ravni podjetja pa praviloma natančneje določajo število ur opravičene odsotnosti z dela zaradi opravljanja sindikalne dejavnosti, število profesionalnih in neprofesionalnih sindikalnih zaupnikov ter druge materialne pogoje za delo sindikatov, upoštevajoč pri tem število sindikalno organiziranih delavcev pri posameznem sindikatu. Posebne pristojnosti in pravice imajo poleg sindikalnih predstavnikov tudi voljeni delavski predstavniki (svet delavcev ali delavski zaupnik), njihove pristojnosti pa ureja poseben zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju, razen delovnopravnega varstva predstavnikov, katerega ureja zakon o delovnih razmerjih enotno za obe vrsti delavskih predstavnikov (glej spodaj).

Kdo uresničuje pravice sindikata pri delodajalcu? Na kakšen način delodajalec obvešča sindikat?

Sindikati imajo pravico, da se sami, brez vmešavanja delodajalca, organizirajo in delujejo, vključno tudi da svobodno imenujejo svoje predstavnike. To je njihova ustavna in mednarodna pravica. Sindikat, ki ima člane zaposlene pri določenem delodajalcu, lahko imenuje ali izvoli enega ali več sindikalnih zaupnikov, ki izvršujejo pristojnosti zastopanja svojih članov pri delodajalcu. Če je sindikalni zaupnik izbran, mora sindikat posredovati delodajalcu podatek, kdo izvršuje v njegovem imenu sindikalne pristojnosti. Če zaupnik s strani sindikata ni izbran oziroma delodajalec o tem ni obveščen, mora delodajalec zagotavljati sindikalne

pravice sindikatu preko predsednika sindikata. Če so pri delodajalcu zaposleni delavci člani različnih sindikatov, mora navedene pravice zagotavljati delodajalec vsem sindikatom, katerih člani so zaposleni pri njem, natančneje pa se lahko uredijo materialni pogoji za delo sindikatov tudi s kolektivno pogodbo ali posebnim dogovorom med sindikati in delodajalcem. V primerih, ko zakon zahteva pisno obveščanje sindikata, zadostuje tudi obveščanje po elektronski poti, z uporabo informacijske tehnologije v skladu z ureditvijo v kolektivni pogodbi ali medsebojnem dogovoru.

Ali je reprezentativnost sindikata pogoj za sodelovanje pri delodajalcu?

Reprezentativnost sindikata je pogoj samo za nekatere določene pristojnosti, kadar se te nanašajo na zastopanje interesov vseh zaposlenih (kolektivni odpusti, splošni akti, sprememba delodajalca, obveščanje in posvetovanje idr.). Zakon v teh primerih pravice naslavlja na *sindikat pri delodajalcu*, za kar se štejejo po zakonu samo reprezentativni sindikati, ki imenujejo ali izvolijo sindikalnega zaupnika. V vseh drugih zadevah, kadar zakon podeljuje upravičenje sindikatu v postopkih odločanja o pravicah in obveznostih posameznega sindikalno organiziranega delavca (disciplinski postopek, postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca), gre upravičenje *sindikatu, katerega član je delavec* in pod pogojem, da delavec tako zahteva. V teh primerih se status reprezentativnosti ne zahteva. Pogoje in način pridobitve statusa reprezentativnosti ureja poseben zakon o reprezentativnosti sindikatov.

Ali je sindikalni zaupnik varovan pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca in v katerih primerih? Ali je zanj določeno še kakšno drugo posebno varstvo?

Zakon o delovnih razmerjih določa za sindikalne predstavnike posebno varstvo pred odpovedjo in enako velja tudi za voljene delavske predstavnike (člane sveta delavcev, delavske zaupnike). Namen posebnega varstva je, da se prepreči možnost diskriminatorne obravnave predstavnikov zaradi njihove sindikalne dejavnosti ter da se omogoči učinkovito zastopanje interesov delavcev, tako da

se zavaruje položaj njihovih predstavnikov. Delavskemu predstavniku zato delodajalec ne more odpovedati pogodbe o zaposlitvi brez soglasja organa oz. sindikata. Samo v primeru odpovedi iz poslovnega razloga, če delodajalec hkrati z odpovedjo ponudi drugo ustrezno delo pri delodajalcu, se soglasje ne zahteva. Soglasje se ne zahteva tudi v primeru odpovedi v postopkih za prenehanje delodajalca (likvidacija podjetja). Če sindikat poda negativno mnenje v zvezi z odpovedjo pogodbe sindikalnemu predstavniku (v primeru razloga nesposobnosti, krivdnega razloga ali izredne odpovedi) in sindikalni predstavnik zahteva zadržanje učinkovanja odpovedi, prenehanje pogodbe ne učinkuje 30 dni od vročitve odpovedi oz. do poteka roka za mediacijo ali arbitražo oziroma sodno varstvo.

Posebno varstvo pred odpovedjo uživajo delavski predstavniki ves čas opravljanja njihove funkcije in še eno leto po njenem prenehanju. Število sindikalnih predstavnikov, ki uživajo to varstvo se določi v skladu s kriteriji, dogovorjenimi v kolektivni pogodbi oziroma dogovorjenimi med delodajalcem in sindikati. Sindikalni predstavniki uživajo poleg posebnega varstva pred odpovedjo tudi posebno varstvo pred poslabšanjem svojega položaja. Zaradi sindikalne dejavnosti jim ni mogoče znižati plače ali proti njim začeti disciplinskega ali odškodninskega postopka ali ga kako drugače postavljati v manj ugoden in podrejen položaj.

Kakšne so pravice sindikalnega zaupnika v primeru spremembe delodajalca?

Tudi v primeru prenosa podjetja ali dela podjetja zakon določa varstvo položaja sindikalnega zaupnika in podobno velja tudi za voljene delavske predstavnike (člane sveta delavcev, delavske zaupnike). Posebno varstvo se nanaša na ohranitev tega statusa, če pri delodajalcu prevzemniku obstajajo pogoji za njegovo imenovanje. Če pa teh pogojev ni in mu preneha mandat zaradi prenosa podjetja in prehoda k drugemu delodajalcu, pa še eno leto po prenehanju funkcije uživa posebno delovnopravno varstvo.

Ali sindikati lahko urejajo pravice iz delovnega razmerja s kolektivnimi pogodbami ugodneje samo za svoje člane?

Ena od zakonskih novosti je tudi ta, da se po novem lahko nekatere pravice s kolektivnimi pogodbami urejajo ugodneje tudi samo za člane sindikatov. Vendar je ta zakonska možnost zelo omejena. Splošno pravilo je, da če sklene kolektivno pogodbo reprezentativni sindikat, velja kolektivna pogodba za vse delavce pri delodajalcu, če pa kolektivno pogodbo sklene nerepresentativni sindikat, pa velja kolektivna pogodba samo za člane sindikata. To in druga vprašanja veljavnosti kolektivnih pogodb ureja poseben zakon o kolektivnih pogodbah. Zakon o delovnih razmerjih pa je v prehodnih določbah po novem določil, da se s kolektivnimi pogodbami na ravni dejavnosti lahko za člane sindikatov ugodneje urejajo tiste pravice, ki niso že urejene v zakonu. Ugodnejše pravice za člane sindikatov je torej po zakonu mogoče urejati samo pod dvema pogojevama:

- če se urejajo s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti in
- če gre za pravice, ki niso že urejene v zakonu.

S podjetniško kolektivno pogodbo torej ni mogoče urejati pravic ugodneje samo za člane sindikata. V praksi so se doslej dogovorile na primer ugodnejše pravice samo za člane sindikatov glede solidarnostne pomoči in jubilejne nagrade, pa še to le za področje javnega sektorja.

XVI. OSTALE DOLOČBE

OPRAVLJANJE DELA V TUJINI IN POLOŽAJ DELAVCEV, NAPOTENIH NA DELO V SLOVENIJO

V katerih primerih lahko delodajalec napoti delavca na delo v tujino? Ali mora biti takšna možnost dogovorjena že v pogodbi o zaposlitvi? Kdaj lahko delavec tako napotitev odkloni?

Kaj se morata delodajalec in delavec dogovoriti s pogodbo o zaposlitvi glede začasne napotitve na delo v tujino?

Kakšen je položaj delavca, ki ga tuj delodajalec napoti na začasno delo v Slovenijo na podlagi pogodbe o zaposlitvi po tujem pravu?

DELO OTROK, MLAJŠIH OD 15 LET, VAJENCEV, DIJAKOV IN ŠTUDENTOV

Ali otroci, mlajši od 15 let, lahko izjemoma opravljajo kakšno delo?

POGODBA O ZAPOSLOTVI POMORŠČAKOV

Kakšne posebnosti določa zakon za delo pomorščakov?

DELOVNA KNJIŽICA

Ali ima delovna knjižica še kakšen pomen?

OPRAVLJANJE DELA V TUJINI IN POLOŽAJ DELAVCEV, NAPOTENIH NA DELO V SLOVENIJO

V katerih primerih lahko delodajalec napoti delavca na delo v tujino? Ali mora biti takšna možnost dogovorjena že v pogodbi o zaposlitvi? Kdaj lahko delavec tako napotitev odkloni?

Delodajalec lahko delavca napoti na delo v tujino samo v primeru, če je bila takšna možnost vnaprej predvidena v pogodbi o zaposlitvi. Če v dosedanji pogodbi o zaposlitvi takšna možnost ni dogovorjena, lahko do napotitve pride le,

če pogodbeni stranki sklenete novo pogodbo o zaposlitvi, ki takšno določbo vsebuje, in ureja tudi druga vprašanja v zvezi z napotitvijo na delo v tujino. Takšna pogodba se lahko sklene za čas dokončanja projekta oziroma za čas dokončanja dela, ki ga napoteni delavec opravlja v tujini. Tudi če je bila možnost napotitve na delo v tujino s pogodbo o zaposlitvi določena, lahko delavec ob obstoju določenih upravičenih razlogov napotitev v tujino odkloni. Ti razlogi so nosečnost, varstvo otroka do 7 let starosti, vzgoja in varstvo otroka do 15 leta starosti, če delavec sam živi z otrokom, invalidnost, zdravstveni razlogi, pa tudi drugi razlogi, določeni s pogodbo o zaposlitvi oziroma s kolektivno pogodbo. Po novem zakon izrecno še določa, da mora delodajalec po prenehanju opravljanja dela v tujini, delavcu zagotoviti tudi vrnitev v Slovenijo.

Kaj se morata delodajalec in delavec dogovoriti s pogodbo o zaposlitvi glede začasne napotitve na delo v tujino?

V primeru začasne napotitve delavca v tujino, mora pogodba o zaposlitvi poleg siceršnjih obveznih pogodbenih sestavin vsebovati še določbe: o trajanju dela v tujini; o praznikih in dela prostih dnevih; o minimalnem letnem dopustu; o višini plače in valuti, v kateri se ta izplačuje; o dodatnem zavarovanju za zdravstvene storitve v tujini in o drugih prejemkih v denarju ali naravi, do katerih je delavec upravičen za čas dela v tujini; o pogojih vrnitve v domovino; ter o načinu zagotavljanja plačila za delo in drugih prejemkov, ki so v skladu s predpisi države, kamor je napoten delavec, zagotovljeni drugače, vendar najmanj v obsegu kot ga zagotavlja ZDR-1 oziroma ugodneje. Glede vprašanja prejemkov se pogodbeni stranki lahko sklicujeta na drug zakon, predpis, ali na kolektivno pogodbo.

Kakšen je položaj delavca, ki ga tuj delodajalec napoti na začasno delo v Slovenijo na podlagi pogodbe o zaposlitvi po tujem pravu?

Delavec, ki ga tuji delodajalec napoti na začasno delo v Slovenijo na podlagi pogodbe o zaposlitvi po tujem pravu, opravlja delo v Sloveniji pod pogoji, ki jih določa zakon o zaposlovanju in delu tujcev. Pravice in obveznosti iz delovnega

razmerja se delavcu sicer zagotavljajo v skladu z njegovo pogodbo o zaposlitvi in tujim pravom, po katerem je ta sklenjena, v času opravljanja dela v Sloveniji pa mu mora delodajalec zagotavljati določene minimalne pravice v skladu s slovenskim pravom, če so te za delavca ugodnejše. Pravice, ki se delavcu zagotavljajo po slovenskem pravu, če je to zanj ugodneje, so: delovni čas, odmori, počitki, nočno delo, minimalni letni dopust, plača, varnost in zdravje pri delu, posebno varstvo delavcev in zagotavljanje enakopravnosti. Glede teh zadev zakon določa, da se uporabljajo slovenski predpisi in določbe kolektivnih pogodb dejavnosti. Nekateri izjeme od tega pravila veljajo glede opravljanja začasnih del, izjeme pa ne veljajo za dejavnosti, ki so registrirane v okviru gradbeništva.

DELO OTROK, MLAJŠIH OD 15 LET, VAJENCEV, DIJAKOV IN ŠTUDENTOV

Ali otroci, mlajši od 15 let, lahko izjemoma opravljajo kakšno delo?

Temeljno je pravilo o prepovedi otroškega dela, ki izhaja tudi iz številnih mednarodnih dokumentov s področja človekovih pravic. Delo otrok, mlajših od 15 let, je prepovedano. Izjemoma lahko opravljajo določena dela, pod predpisanimi pogoji in v skladu z omejitvami, zagotovljeno pa je posebno varstvo.

Otrok, ki je mlajši od 15 let, lahko izjemoma, proti plačilu sodeluje pri snemanju filmov, pripravi in izvajanju umetnostnih, scenskih in drugih del s področja kulturne, umetniške, športne in oglaševalne aktivnosti.

Otrok, ki je dopolnil starost 13 let, lahko opravlja lažje delo najdalj 30 dni v posameznem koledarskem letu v času šolskih počitnic tudi v drugih dejavnostih, na način, v obsegu in pod pogojem, da dela, ki jih bo opravljal, ne ogrožajo njegovo varnost, zdravje, moralo, izobraževanje in razvoj. Vrste lažjih del, ki so dopustne, so določene s posebnim pravilnikom.

Za zgoraj opredeljeno dopustno delo otrok je potrebno pridobiti predhodno dovoljenje inšpektorja za delo, ki ga ta izda na podlagi zahtevka zakonitega zastopnika.

Prav tako lahko pri delodajalcu opravljajo praktično izobraževanje v okviru izobraževalnih programov dijaki in študenti, ki so dopolnili 14 let.

V navedenih primerih, ko je delo otrok, dijakov in študentov dopustno, prav tako pa tudi v primeru občasnega in začasnega opravljanja dela dijakov in študentov ter volonterskega pripravništva, se tudi zanje uporabljajo zakonske določbe o prepovedi diskriminacije, enaki obravnavi glede na spol, delovnem času, odmorih in počitkih, o posebnem varstvu delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti, ter o odškodninski odgovornosti.

Poleg tega velja, da v nobenem primeru delovni čas otrok, mlajših od 15 let, ki opravljajo lažje delo v času šolskih počitnic, ne sme trajati več kot sedem ur na dan in 35 ur na teden. Delo otroka, ki ga opravlja v šolskem letu izven časa, določenega za pouk, pa ne sme trajati več kot dve uri na dan in ne več kot 12 ur na teden. Otrokom je v vsakem primeru prepovedano opravljati nočno delo med osmo uro zvečer in šesto uro zjutraj. Prav tako jim je treba v vsakem 24-urnem obdobju zagotoviti dnevni počitek najmanj 14 zaporednih ur.

POGODBA O ZAPOSLOTVI POMORŠČAKOV

Kakšne posebnosti določa zakon za delo pomorščakov?

Zakon je v prehodnih določbah podaljšal uporabo določb prejšnjega zakona, ki so se nanašale na posebnosti pogodbe o zaposlitvi za pomorščake. Gre za določbe od 218. do 223. člena prejšnjega zakona o delovnih razmerjih. Ureditev torej ostaja tudi po novem enaka in sicer vse dokler ne bo uveljavljen poseben zakon, ki bo uredil delovna razmerja za pomorščake. In kakšne posebnosti veljajo za pomorščake po zakonu o delovnih razmerjih? Med drugim je treba tako pogodbo predložiti v presojo zakonitosti in registracijo pristojni upravni enoti v osmih dneh od dneva sklenitve. Pogoji dosežene starosti za delo na ladji je strožji in sicer tovrstno pogodbo o zaposlitvi lahko sklene oseba, ki je dopolnila starost 16 let. Ostale posebnosti se nanašajo na možnost daljšega poskusnega dela za člana posadke ladij na dolgih progah (tudi več kot šest mesecev, vendar najdalj do vrnitve ladje v slovensko pristanišče), v zvezi z delovnim časom, odmori in

počitki, nočnim delom ter možnosti prenosa izrabe letnega dopusta v naslednje koledarsko leto, kar vse izhaja iz posebne narave dela pomorščakov.

DELOVNA KNJIŽICA

Ali ima delovna knjižica še kakšen pomen?

Že po prejšnjem zakonu so se z iztekom prehodnega obdobja s 1.1.2009 prenehale uporabljati določbe o delovnih knjižicah. Prehodne določbe novega zakona izrecno določajo, da delovne knjižice, ki so bile izdane do 1. januarja 2009 ohranijo naravo javne listine z vpisi, ki so bili izvedeni v skladu z do tedaj veljavnim zakonom in izvršilnim predpisom. Delovne knjižice so po prejšnjih predpisih izdajale pristojne upravne enote, njihov namen pa je bil predvsem vpisovanje pomembnih podatkov za delovnopравни status delavca (o doseženi izobrazbi, delovni dobi, zavarovalni in pokojninski dobi,..), ki so služili tudi kot dokaz o obstoju dejstev, na katere je bila vezana tudi upravičenost do nekaterih pravic (zlasti tistih iz naslova dolžine delovne dobe). Zakon določa, da delodajalci obdržijo v hrambi delovne knjižice, ki so jih hranili do 1. januarja 2009, če pa delavec tako zahteva, mu jo delodajalec mora izročiti proti podpisu o prejemu. Po zakonu pa mora sicer delodajalec delovno knjižico delavcu vrniti takoj ob prenehanju delovnega razmerja. Zakon natančneje ureja, kam mora delodajalec poslati delovno knjižico, če je ob prenehanju delovnega razmerja ne more vročiti delavcu ter kakšne so pristojnosti inšpekcije dela ter predpisane globe za kršitev obveznosti delodajalca.