

**VODNIK PO PRAVICAH IZ DELOVNEGA
RAZMERJA –
NAJPOGOSTEJŠA VPRAŠANJA**

VODNIK PO PRAVICAH IZ DELOVNEGA RAZMERJA –

NAJPOGOSTEJŠA VPRAŠANJA

Odgovori izhajajo iz ureditve v Zakonu o delovnih razmerjih, 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 kolektivnih pogodbah, ki veljajo zanj, in v pogodbi o zaposlitvi, ki jo je 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 javni sektor poleg splošne ureditve iz Zakona o delovnih razmerjih upoštevati tudi ureditev iz Zakona o javnih uslužbencih ter Zakona o sistemu plač v javnem sektorju. Tudi za posamezne dejavnosti so lahko v področnih zakonih, ki urejajo posamezno dejavnost (vzgoja in izobraževanje, visoko šolstvo, kultura, zdravstvo, vojska in policija,..) določene nekatere posebnosti za delavce, ki delajo v teh dejavnostih.

KAZALO

I. SPLOŠNE DOLOČBE _____	5
II. POGODBA O ZAPOSLOTVI _____	13
- Oblika _____	16
- Stranke pogodbe _____	17
- Sklenitev pogodbe o zaposlitvi _____	20
- Vsebina _____	25
- Obveznosti pogodbenih strank _____	27
- Sprememba ali sklenitev nove pogodbe _____	32
- Suspenz _____	33
- Posebnosti pogodb o zaposlitvi _____	34
- Pogodba o zaposlitvi za določen čas _____	34
- Pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku _____	37
- Pogodba o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del _____	40
- Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom _____	40
- Delo na domu _____	43
- Pogodba o zaposlitvi s poslovodnimi osebami _____	44
- Sprememba delodajalca _____	45
- Prenehanje pogodbe o zaposlitvi _____	47
III. PRAVICE, OBVEZNOSTI IN ODGOVORNOSTI IZ DELOVNEGA RAZMERJA _____	77
- Pripravišтво _____	77
- Poskusno delo _____	78
- Plače _____	79
- Delovni čas _____	87
- Nočno delo _____	90
- Odmori in počitki _____	92
- Letni dopust _____	93
- Druge odsotnosti z dela _____	97
- Izjemne okoliščine _____	98
- Izobraževanje _____	99
- Disciplinska odgovornost _____	101
- Odškodninska odgovornost _____	102
IV. VARSTVO NEKATERIH KATEGORIJ DELAVCEV _____	103
- Varstvo žensk _____	103
- Varstvo zaradi nosečnosti in starševstva _____	104
- Varstvo delavcev, mlajših od 18 let starosti _____	107
- Varstvo invalidov _____	109
- Varstvo starejših delavcev _____	110
V. UVELJAVLJANJE IN VARSTVO PRAVIC, OBVEZNOSTI IN ODGOVORNOSTI IZ DELOVNEGA RAZMERJA _____	111
VI. DELOVANJE IN VARSTVO SINDIKALNIH ZAUPNIKOV _____	112
VII. POSEBNE DOLOČBE _____	115
- Opravljanje dela v tujini in položaj delavcev, napotenih na delo v slovenijo _____	115
- Delo otrok, mlajših od 15 let, vajencev, dijakov in študentov _____	116
- Pogodba o zaposlitvi pomorščakov _____	117
- Delovna knjižica _____	118

VIII. INŠPEKCIJSKO NADZORSTVO _____	118
IX. KAZENSKÉ DOLOČBE _____	119

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. Kaj ureja ZDR in za koga se uporablja?

ZDR 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 ZDR. 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. ZDR 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 ZDR so urejena tudi delovna razmerja mobilnih delavcev, če ni glede delovnega časa, nočnega dela, odmorov in počitkov s posebnim zakonom drugače določeno.

ZDR 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 ZDR (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.

2. 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 ZDR 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 pa 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. ZDR 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 ZDR 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, naštetih v rubriki pravnih virov. Prav tako so pomembne tudi številne Direktive EU, ki jih ZDR našteva v 1. členu.

3. 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 že ZDR, 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.

4. 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 akta 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,...). Nekateri splošni akti so obvezni - tako ZDR 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. 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.

5. 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. O predlogu splošnega akta mora delodajalec pred njegovim sprejemom neposredno obvestiti delavce.

6. Ali se ZDR uporablja tudi za tuje delavce, ki opravljajo delo v Sloveniji?

ZDR 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 le v primeru, da izpolnjuje pogoje, določene v Zakonu o zaposlovanju in delu tujcev.

Poleg tega se nekatere določbe ZDR 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.

7. Ali sem upravičen do pravic po ZDR, če delo opravljam po pogodbi o delu?

ZDR ureja samo delovna razmerja, in ne tudi drugih pogodbenih razmerij med osebami, ki opravljajo delo in osebami, za katere se to delo opravlja. Oseba, ki opravlja delo na podlagi pogodbe o delu, sklenjene po določbah Obligacijskega zakonika tako ni upravičena do pravic, ki jih določa ZDR. 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.

8. 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 odvisnem (podrejenem) razmerju 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), 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.

9. 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. Kot primer delodajalca, ki je fizična oseba je mogoče navesti samostojnega podjetnika posameznika. 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.

10. 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 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 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. Za manjše delodajalce velja daljše prehodno obdobje glede pričetka uporabe določbe, ki se nanaša na dveletno časovno omejitev sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas. Medtem ko se je za ostale delodajalce ta določba pričela

uporabljati s 1.1.2007, se bo za manjše delodajalce pričela uporabljati s 1.1. 2010. Vse do takrat pa lahko manjši delodajalci pogodbe o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem in za isto delo sklepajo v najdaljšem trajanju treh let. Za manjšega delodajalca ne velja siceršnja obveznost delodajalca, da v primeru odpovedi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti preveri, ali je možno delavca zaposliti pod spremenjenimi pogoji ali na drugih delih oziroma ali ga je mogoče dokvalificirati za delo, ki ga opravlja oziroma prekvalificirati za drugo delo ter da mu, če ta možnost obstaja ponudi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi. S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko določi, da manjši delodajalci pri pogodbeni ureditvi odpovednega roka niso vezani na minimalne odpovedne roke, določene v zakonu.

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

Ne. 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 našteje 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; odklonitev ravnanj, ki

bi pomenili spolno ali drugo nadlegovanje na delovnem mestu, pa ne sme biti razlog za diskriminacijo kandidata oziroma delavca, ki odkloni takšno ravnanje, pri zaposlovanju in delu.

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.

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

Oseba, ki meni, da je bila diskriminirana (kandidat pri zaposlovanju ali delavec v času trajanja delovnega razmerja ali v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi), ima pravico do sodnega varstva, ki jo uveljavlja s tožbo pred pristojnim delovnim sodiščem. 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. Delovno sodstvo ureja Zakon o delovnih in socialnih sodiščih. Posameznik, ki meni, da zaradi svojega finančnega stanja ne zmore stroškov sodnega postopka oziroma bi bilo ogroženo socialno stanje posameznika ali njegove družine, pa pod predpisanimi pogoji lahko uveljavlja tudi pravico do brezplačne pravne pomoči v skladu z Zakonom o brezplačni pravni pomoči. V primeru kršitve prepovedi diskriminacije je delodajalec kandidatu oziroma delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava.

13. Kaj mora delavec dokazati v primeru diskriminacije?

V navedenih sporih velja obrnjeno dokazno breme, kar pomeni, da je v primeru, če kandidat oziroma delavec navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je bila kršena prepoved diskriminacije, 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.

14. 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 (<http://www.id.gov.si/>), 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 ustrezno sankcijo za prekršek. Postavljanje iskalca zaposlitve (kandidata) ali delavca v neenakopraven položaj Zakon o delovnih razmerjih opredeljuje kot prekršek, za katerega se delodajalca kaznuje z globo (od 3000 do 20.000 eurov za pravne osebe; od 1500 do 8000 eurov za pravne osebe, ki zaposlujejo deset delavcev ali manj, za samostojne podjetnike posameznike in za posameznike, ki

samostojno opravljajo dejavnost; od 450 do 2000 eurov za delodajalce posameznike), odgovorno osebo pa z globo od 450 do 2000 eurov. Pojasniti je treba, da inšpekcijsko nadzorstvo in ukrepanje ne nadomešča sodnega varstva in da mora posameznik za uveljavitev svoje pravice to uveljavljati s tožbo pred pristojnim sodiščem.

V zvezi z diskriminacijo na področju zaposlovanja in dela sta poleg Zakona o delovnih razmerjih pomembna še Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja in Zakon o enakih možnostih žensk in moških. Pri Vladi Republike Slovenije je bil ustanovljen Urad za enake možnosti (<http://www.uem.gov.si/>). Pri Uradu delujeta tudi zagovornik oziroma zagovornica načela enakosti ter zagovornik oziroma zagovornica enakih možnosti žensk in moških, ki obravnavata primere domnevnih kršitev prepovedi diskriminacije na svojem področju in na katere se lahko obrnejo osebe, ki menijo da so bile žrtve diskriminacije. Pobudo se lahko poda Varuhu človekovih pravic, ki deluje na podlagi Zakona o varuhu človekovih pravic (<http://www.varuh-rs.si/>). Pravno pomoč in podporo nudijo tudi sindikati za svoje člane in različne nevladne organizacije.

II. POGODBA O ZAPOSLOTVI

15. 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 pa je dolžan delavca prijaviti v obvezno pokojninsko, invalidsko, zdravstveno in zavarovanje za primer brezposelnosti v skladu s posebnimi predpisi 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 zdravstvenih 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.

16. 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.

17. 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 ZDR 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 pa 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, presojele po delovnem pravu.

18. 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. ZDR 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, zmota, 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

19. 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. 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 pogodbeni 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.

20. 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 sicer določa, da se pogodba o zaposlitvi sklene v pisni obliki, vendar pisna oblika ni določena kot pogoj za veljavnost pogodbe. To pomeni, da je pogodba o zaposlitvi in s tem delovno razmerje veljavno sklenjeno tudi v primeru, če je le ustno dogovorjeno in ni bila podpisana pisna pogodba. 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. Če delodajalec ne izroči pisne pogodbe o zaposlitvi, ima delavec pravico s tožbo pred pristojnim delovnim sodiščem zahtevati od delodajalca pisno redakcijo sklenjene pogodbe.

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

21. 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 oseb. 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 pooblaščenici delodajalca, pa je odvisno od odločitve zastopnika, ki je pristojen za podpis pooblastila, oziroma od interne ureditve pri delodajalcu, saj ZDR za zasebni sektor pri tem ne določa nobenih omejitev. Pooblaščenici 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 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, določen z zakonom, aktom o ustanovitvi ali statutom, če tega ni, pa lastnik. Praviloma gre za organ, ki imenuje poslovodno osebo in tudi sicer zastopa družbo v razmerju do poslovodne osebe. V primeru, da se pogodba o zaposlitvi s poslovodno osebo sklepa v času ustanavljanja delodajalca, nastopa v njegovem imenu ustanovitelj.

22. 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.

23. 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.

24. 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 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.

25. 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 ZDR, 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 in da je zavezanec za prijavo dela (delodajalec) prijavil delo tujca. Delovna dovoljenja izdaja zavod za zaposlovanje, pa tudi prijava dela tujca se opravi pri zavodu za zaposlovanje, ki je izdal delovno dovoljenje. Oblike delovnih dovoljenj so osebno delovno dovoljenje (ki se izda za določen ali nedoločen čas), dovoljenje za zaposlitev (ki se izda praviloma za dobo enega leta) in dovoljenje za delo (ki se izda z različno časovno omejitvijo, odvisno od namena). Če tujec sklene pogodbo o zaposlitvi, ne da bi izpolnil pogoje po Zakonu o zaposlovanju in delu tujcev, je pogodba o zaposlitvi nična.

Za državljane držav članic Evropske unije, Evropskega gospodarskega prostora in Švicarske konfederacije ter za njihove družinske člane velja posebnost - v Republiki Sloveniji se lahko zaposlijo in opravljajo delo brez predhodne pridobitve delovnega dovoljenja. Te osebe so glede pravic in obveznosti iz delovnega razmerja izenačene s slovenskimi državljani. Zgolj zaradi spremljanja stanja na trgu dela pa morajo delodajalci, ki zaposlujejo te osebe, njihovo zaposlitev prijaviti zavodu za zaposlovanje.

SKLENITEV POGODBE O ZAPOSLOTVI

26. 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 ZDR. Z javno objavo se uresničuje ustavna pravica do svobode dela, da je vsako delo pod enakimi pogoji dosegljivo vsem. Poleg javne objave ZDR določa tudi obveznost tako imenovane interne objave in sicer v primeru, če delodajalec zaposluje delavce za določen čas, s krajšim delovnim časom oz. začasne delavce preko agencij za posredovanje delavcev, 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.

27. V katerih primerih ni potrebna javna objava prostega dela?

Le izjemoma javna objava ni obvezna in sicer zgolj v primerih, ki jih posebej določa ZDR. Največkrat bodo to primeri, ko se bo sklepala pogodba med strankama, med katerima je že predhodno obstajala pravna povezava – 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 in prokurista ter voljenih in imenovanih oseb z mandati.

28. 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 petih dni. Javna objava se izvede na predpisanem obrazcu v uradnih prostorih Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje, lahko pa tudi v sredstvih javnega obveščanja. Rok za prijavo kandidatov na javno objavo začne teči naslednji dan po objavi, če pa je prosto delo objavljeno tudi v sredstvih javnega obveščanja začne teči rok naslednji dan po zadnji objavi. Glede štetja rokov se uporabljajo pravila ZPP.

29. 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 nekadilci ali da imajo prednost mladi, brez družinskih obveznosti 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 in s tem manj ugodno obravnavati osebe z določenimi osebnimi okoliščinami (npr. dajanje prednosti pri zaposlovanju moškim, ženskam, nekadilcem, 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, le v primeru, 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.

30. 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.

31. 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 osebni podatki kandidata oziroma podatki, ki niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem. 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 svojo odločitev glede zaposlitve.

32. 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.

33. Ali ZDR predpisuje kakšen poseben postopek za sklenitev pogodbe o zaposlitvi?

Razen že zgoraj opisanih zahtev - glede javne objave prostega mesta in internega obveščanja delavcev na pri delodajalcu običajen način ter zakonskih prepovedi neutemeljenega poseganja delodajalca v zasebnost kandidata ter prepovedi diskriminacije pri zaposlovanju, ZDR ne predpisuje posebnega izbirnega postopka. Za razliko od zasebnega sektorja, kjer posebna zakonodaja za javne uslužbence tak posebni izbirni postopek natančneje ureja. Delodajalec ima torej ob upoštevanju zakonskih prepovedi (najnižja starost za sklenitev delovnega razmerja, delovno dovoljenje tujca, upoštevanje izpolnjevanja razpisanih pogojev, prepoved diskriminacije in neutemeljenih posegov v zasebnost,..) pravico do proste odločitve, s katerim kandidatom, ki izpolnjuje pogoje za opravljanje dela, bo sklenil pogodbo o zaposlitvi (pogodbena svoboda). Najmanj tri dni pred sklenitvijo pogodbe delodajalec praviloma delavcu izroči pisen predlog pogodbe o zaposlitvi, pisno pogodbo pa ob

njeni sklenitvi. Ko delodajalec z izbranim kandidatom sklene pogodbo o zaposlitvi, mora nato najkasneje v osmih dneh 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 in sporočanja podatkov zavodu za zaposlovanje, kar pa urejajo posebni predpisi in ne ZDR.

34. 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 sklenitvi pogodbe o zaposlitvi pisno obvestiti neizbranega kandidata o tem, da ni bil izbran. 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.

VSEBINA

35. Kaj mora vsebovati pogodba o zaposlitvi?

Pogodbene 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 stopnja 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; ali gre za pogodbo o zaposlitvi s polnim ali krajšim delovnim časom; dnevni ali tedenski delovni čas in rasporeditev delovnega časa; znesek osnovne plače, ki pripada delavcu za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi (v evrih) 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 ZDR. 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).

36. 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. ZDR 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 ZDR, ki določa minimalni letni dopust.

37. 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 delovnopravnih 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.

OBVEZNOSTI POGODBENIH STRANK

38. Katere so obveznosti delavca?

ZDR določa temeljne obveznosti delavca in delodajalca, ki jih morata medsebojno izpolnjevati na temelju sklenjene pogodbe o zaposlitvi. ZDR določa med obveznosti delavca, ki jih ima ta do delodajalca naslednje: 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, vzdržati se mora vseh 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 zadnje obveznosti, ki jo lahko (ni pa nujno) ustanovita pogodbeni stranki s pogodbo, za ostale obveznosti velja, da so določene že v zakonu in med strankami veljajo tudi, če niso s pogodbo natančneje določene.

39. Ali moram opravljati katerokoli delo, ki mi ga odredi delodajalec?

Delavec mora opravljati delo, v času in na kraju, za katero je sklenil pogodbo o zaposlitvi. Opredelitev dela, ki ga je dolžan opravljati delavec, je ena od bistvenih sestavin pogodbe o zaposlitvi, ki se lahko spremeni samo s soglasjem volj obeh strank. Delodajalec sme odrediti delavcu drugo delo samo izjemoma v primerih, določenih z zakonom ali kolektivno pogodbo. Med take izjemne primere šteje zakon naravne in druge nesreče. Razen v navedenih primerih, lahko tudi kolektivne pogodbe določajo izjemne primere. Sicer lahko delodajalec v primeru spremenjene potrebe po drugem delu, delavcu ponudi v podpis novo pogodbo o zaposlitvi za drugo delo. Do nove pogodbe lahko pride le s soglasjem obeh strank. Kolikor pa prvotno delo pri delodajalcu ni več potrebno, lahko delodajalec zakonito odpove pogodbo iz poslovnega razloga pod pogoji in na način, kot to določa zakon (glej odgovore v zvezi z odpovedjo iz poslovnega razloga).

40. Katerih ravnanj se moram vzdržati v zvezi z dolžnostjo prepovedi škodljivega ravnanja? Ali delodajalec lahko zahteva, da ne sodelujem v kakšni aktivnosti v svojem 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. Dolžnost vzdržati se vseh 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.

41. 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.

42. 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. Pogoji 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 ZDR (tretjina povprečne mesečne plače delavca v zadnjih treh mesecih pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi).

43. Katere so obveznosti delodajalca?

Tako kot zakon določa obveznosti delavca, določa tudi obveznosti delodajalca, ki jih mora ta izpolnjevati že po zakonu samem na temelju sklenjene pogodbe o zaposlitvi in sicer: obveznost zagotavljanja delavcu delo 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 podrobneje opredeljene s pogodbo o zaposlitvi.

44. Kaj obsegata obveznost zagotavljanja dela in obveznost plačila?

Temeljni obveznosti delodajalca v delovnem razmerju sta obveznost zagotavljanja dela 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 spredaj). 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, mu delodajalec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga, z obveznostjo ponudbe za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi, kot to ureja zakon v poglavju o redni odpovedi pogodbe o

zaposlitvi s strani delodajalca (glej odgovore v poglavju odpoved). 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 dogovorne plačilni dan (več o tem glej v odgovorih glede plače). Če delodajalec krši te 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.

45. Kaj obsega varovanje delavčeve osebnosti? Ali mora delodajalec preprečiti spolno nadlegovanje ali trpinčenje 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, kršitve delodajalčevih obveznosti v zvezi z varovanjem delavčeve osebnosti pa 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.

SPREMEMBA ALI SKLENITEV NOVE POGODBE

46. Kako delavec in delodajalec uredita spremenjene pogoje dela ali spremembo pravic in obveznosti iz delovnega razmerja, ki nastanejo po skleniti prvotne pogodbe o zaposlitvi? Kako se uredi sprememba delovnega časa v primeru uveljavljanja pravic staršev s krajšim delovnim časom?

Zakon ločuje spremembo pogojev, ki se nanašajo na delovno mesto ali vrsto del, kraj, čas trajanja delovnega razmerja in določilo o polnem ali krajšem delovnem času, kateri se lahko spremenijo le s sklenitvijo nove pogodbe o zaposlitvi in ostalimi pogoji oziroma pravicami, ki se lahko spremenijo tudi samo z aneksom k prvotni pogodbi. V primeru, da delavec uveljavlja pravico do dela s krajšim delovnim časom na podlagi predpisov o starševskem varstvu ali zdravstvenem zavarovanju, ni treba skleniti nove pogodbe, temveč se začasna sprememba uredi samo z aneksom k prvotni pogodbi. Bistveno je, da lahko katerakoli stranka (delavec ali delodajalec) predlaga drugi stranki spremembo ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi, pogodba pa se spremeni oz. se sklene nova pogodba le pod pogojem, da druga stranka na to pristane. Kakršnakoli sprememba pogodbe ali sklenitev nove, je lahko le odraz svobodne pogodbene volje obeh strank, morebitne napake volje (zmota, prevara, prisila) pa lahko stranka uveljavlja pred pristojnim sodiščem. Zavrnitev sklenitve nove ponujene pogodbe o zaposlitvi s strani delavca ima lahko za posledico prenehanje delovnega razmerja le v primeru, če je bila hkrati s ponudbo nove pogodbe delavcu na zakonit način tudi odpovedana prejšnja pogodba (na primer iz poslovnega razloga), sicer pa zavrnitev sklenitve nove pogodbe sama po sebi nima pravnega učinka na prejšnjo pogodbo, ta velja še naprej, dokler ni zakonito odpovedana oziroma med strankama soglasno spremenjena oziroma nadomeščena z novo pogodbo. Če se spremeni zakon, kolektivna pogodba ali splošni akt delodajalca, prej sklenjena pogodba o zaposlitvi velja še naprej, upoštevajoč v zvezi z veljavnostjo posameznih pogodbenih določil pravilo o pridobljenih pravicah. Pravilo o pridobljenih pravicah pomeni, da delavec ohrani vse tiste pravice iz prej sklenjene pogodbe, ki so zanj ugodnejše

določene v pogodbi kot pa v spremenjenih predpisih, hkrati pa po drugi strani namesto tistih pogodbenih določb iz prej sklenjene pogodbe, ki bi po uveljavitvi spremenjenih predpisov postale za delavca manj ugodne, namesto njih neposredno veljajo za delavca bolj ugodne minimalne pravice po spremenjenih predpisih.

SUSPENZ

47. 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 pogodbi o zaposlitvi, dodatni primeri pa se lahko določijo tudi v kolektivni pogodbi. 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 socialnih zavarovanj, ko je delavec sicer začasno nezmožen za delo (na primer zaradi bolezni, poškodbe, nege in varstva otroka,) vendar se tudi v tem času izpolnjujejo medsebojne pravice in obveznosti s pravico do nadomestila plače po posebnih predpisih, ter primere, ko je delavec prav tako opravičen do krajše odsotnosti zaradi izrabe letnega dopusta ali drugih oblik odsotnosti z dela (poroka, rojstvo, smrt, selitev,...). Navedeni primeri nimajo učinka

suspenza pogodbe.

POSEBNOSTI POGODB O ZAPOSLOTVI

POGODBA O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS

48. V katerih primerih se lahko sklene pogodba o zaposlitvi za določen čas? Ali mora biti v pogodbi o zaposlitvi za določen čas točno naveden čas trajanja pogodbe oziroma kdaj preneha?

Pogodba o zaposlitvi za določen čas je izjema od splošnega pravila sklepanja pogodb za nedoločen čas, zato jo je dopustno sklepati samo omejeno pod zakonsko določenimi pogoji. Če je pogodba sklenjena v nasprotju z zakonskimi zahtevami, se že po zakonu samem šteje, da je taka pogodba sklenjena za nedoločen čas. Zakonski pogoji se nanašajo na: obliko pogodbe, zakonite razloge in časovno omejitev. Čas trajanja mora biti 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. Pogodba za določen čas se lahko sklene samo v zakonsko določenih primerih in sicer če gre za: po svoji naravi začasno delo, nadomeščanje začasno odsotnega delavca, začasno povečan obseg dela, tujca z delovnim dovoljenjem za določen čas, poslovodne osebe in vodilne delavce, sezonsko 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, voljene in imenovane funkcionarji oz. delavce, vezane na mandat. Poleg navedenih primerov, lahko tudi kolektivne pogodbe dejavnosti določijo druge primere, v katerih je tako pogodbo mogoče zakonito skleniti oziroma lahko določijo, da zgornje omejitve ne veljajo za manjše delodajalce. 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, v primeru prenehanja take nezakonito sklenjene pogodbe za določen čas (na primer z iztekom določenega časa) pa lahko delavec zahteva varstvo pred

nezakonito odpovedjo v nadaljnjih 30 dneh pred pristojnim delovnim sodiščem.

49. Kolikokrat mi delodajalec lahko 'podaljša' pogodbo o zaposlitvi za določen čas? Za koliko časa se lahko največ sklenejo pogodbe o zaposlitvi za določen čas?

Zakon določa časovne omejitve trajanja ene, ali več verižno sklenjenih pogodb o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem za isto delo. Pogodbeni stranki morata te časovne omejitve upoštevati, pogodba sklenjena v nasprotju z zakonskimi omejitvami se že po samem zakonu šteje, da je sklenjena za nedoločen čas. Zakon določa, da se pogodba za določen čas lahko sklene samo za omejen čas, ki je potreben, da se delo, za katerega je dopustno skleniti tako pogodbo, tudi opravi. Najdaljše obdobje ene same ali več verižno sklenjenih pogodb z istim delavcem za isto delo je po zakonu dve leti. Če delodajalec »podaljšuje« sklenitev pogodb za določen čas na več kot dve leti, se že po zakonu samem šteje taka pogodba za pogodbo za nedoločen čas. Dvoletna časovna omejitev ima tudi izjeme, ki pa morajo biti določene z zakonom. Zakon določa, da za manjše delodajalce dvoletna časovna omejitev velja od 1.1.2010, do takrat pa triletna časovna omejitev. Naslednja zakonska izjema od dveletne časovne omejitve se nanaša na točno določene primere, v katerih ta omejitev ne velja in sicer: projektno delo lahko traja ves čas projekta, če je s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti opredeljeno, kaj se šteje za projektno delo. Prav tako dvoletna časovna omejitev ne velja v primeru nadomeščanja začasnega delavca, zaposlitev tujca z začasnim delovnim dovoljenjem, poslovodne osebe in vodilne delavce ter osebe, vezane na mandat. V primeru sklenitve pogodbe za določen čas s kandidatom, ki ne izpolnjuje razpisanih pogojev, zakon določa enoletno časovno omejitev trajanja take pogodbe.

50. Ali me mora delodajalec obvestiti pred potekom pogodbe o zaposlitvi za določen čas o njenem prenehanju in ali imam kakšen odpovedni rok?

Pogodba o 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. 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. 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 roka 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 delavec sklenil pogodbo za nedoločen čas.

51. 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?

Zakon določa, da 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. Enako se že po zakonu samem šteje, da je bila sklenjena pogodba za nedoločen čas, če je pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena v nasprotju z zakonskimi omejitvami glede pisne oblike, zakonitih razlogov in časovne omejitve (glej zgoraj). Delovno razmerje za nedoločen čas je vzpostavljeno kljub temu, če delodajalec po preteku prvotno dogovorjenega časa delavcu ni ponudil sklenitve nove pisne pogodbe o zaposlitvi. Delavec lahko kadarkoli kasneje od delodajalca zahteva oz. v primeru spora tudi pred pristojnim delovnim sodiščem, da se mu naknadno predloži v podpis pisna pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas. Tudi če delavec ne zahteva predložitve pisne pogodbe v podpis, se šteje, da je bilo sklenjeno delovno razmerje za nedoločen čas, zato lahko delavec uveljavlja tudi varstvo pred nezakonito odpovedjo pogodbe v primeru, če mu delodajalec kasneje odpove delovno razmerje v nasprotju z zakonom (na primer če se delodajalec kasneje sklicuje na iztek prvotno določenega časa ali če drugače krši zakonsko ureditev odpovedi). V takem primeru mora delavec zahtevati sodno varstvo zaradi nezakonite odpovedi najkasneje v nadaljnjih 30 dneh. 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.

52. 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 poleg trimesečne zaposlitve imel tudi sklenjeno delovno razmerje pri enem ali več drugih delodajalcih in je v tekočem koledarskem letu skupaj dopolnil čas nepretrganega delovnega razmerja več kot šest mesecev, pa gre delavcu v takem primeru pravica do celotnega letnega dopusta, ki ga izrabi pri posameznem delodajalcu v sorazmernem delu glede na čas trajanja zaposlitve pri vsakem od njih.

53. 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.

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

54. Kdo je moj delodajalec, če opravljam delo pri podjetju na podlagi napotitve

s strani agencije za zaposlovanje (agencije, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku)?

Gre za tristransko pogodbeno razmerje, v katerem imajo vse tri stranke z zakonom določene pravice in obveznosti: delavec, zaposlitvena agencija kot delavčev pogodbeni delodajalec in vsakokratni delodajalec pri katerem delavec opravlja delo na podlagi napotitve kot delodajalec uporabnik. V takem primeru sklene delavec pogodbo o zaposlitvi z zaposlitveno agencijo kot s svojim delodajalcem in zaposlitvena agencija je tudi dolžna izpolnjevati vse delodajalske pristojnosti, razen tistih, ki jih v skladu z zakonom uresničuje skupaj z delodajalcem uporabnikom. S pogodbo o zaposlitvi se v takem primeru delodajalec in delavec dogovorita, da bo delavec opravljal delo pri drugih uporabnikih, na kraju in v času, ki sta določena z napotitvijo delavca na delo k uporabniku.

55. Ali se z agencijo za zaposlovanje (ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku) sklene pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas ali za določen čas?

Zakon določa, da se lahko sklene pogodba o zaposlitvi med delavcem in zaposlitveno agencijo za določen ali nedoločen čas. Predčasno prenehanje potrebe po delu delavca pri posameznem uporabniku ne sme biti razlog za prenehanje pogodbe o zaposlitvi, riziko napotitev naj bi nosila zaposlitvena agencija. Zato je pomembno, da se delodajalec in delavec 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.

56. Ali so kakšne omejitve za delo prek agencije za zaposlovanje, ki napotuje delavce k drugim uporabnikom?

Delodajalec ne sme izvajati dejavnosti zagotavljanja dela delavcev drugim uporabnikom, če ne izpolnjuje pogojev po predpisih o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti. Zakon o delovnih razmerjih določa tudi primere, v katerih se napotitev delavcev k drugemu uporabniku ne sme izvajati: če bi šlo za nadomeščanje stavekajočih delavcev pri uporabniku, če je uporabnik v predhodnem obdobju 12 mesecev odpustil večje število delavcev, če gre za delo, ki je izpostavljeno večjim nevarnostim in tveganjem, zaradi katerih se določajo ukrepi zmanjševanja oziroma

omejevanja časovne izpostavljenosti ter v drugih primerih po veljavnih kolektivnih pogodbah dejavnostih, če tako narekujejo zahteve varnosti in zdravja pri delu oz. če se zagotavlja večje varstvo delavcev. Prav tako zakon določa tudi prepoved glede trajanja posamezne napotitve istega delavca za isto delo pri istem uporabniku, ki ne sme trajati dalj kot eno leto. Kršitev zakonskih prepovedi je sankcionirano tudi s kaznovanjem delodajalca z globo, kot to določajo kazenske določbe zakona.

57. Do kakšne plače imam pravico, če opravljam delo na podlagi napotitve s strani agencije za zaposlovanje (ki zagotavlja delo delavcev drugemu uporabniku), s katero imam sklenjeno pogodbo o zaposlitvi?

Zakon določa, da se delavec in zaposlitvena agencija kot njegov delodajalec s pogodbo o zaposlitvi dogovorita, da bodo višina plače in nadomestila odvisni od dejanskega opravljanja dela pri uporabnikih, upošteva 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.

58. Ali lahko agencija za zaposlovanje odloži in pogojuje izplačilo moje plače s tem, da prej od podjetja, pri katerem sem neposredno opravljal delo, prejme poplačilo obveznosti za moje delo pri tem podjetju?

Ne, poplačilo obveznosti za delo delavca v razmerju med uporabnikom in zaposlitveno agencijo ne more biti razlog za odložitev ali pogojevanje izplačila delavčeve plače. Enako kot to velja za vse ostale delavce, tudi za delavce, ki opravljajo delo pri uporabnikih, veljajo vse zakonske določbe o varstvu plače (glej v poglavju plače). Zaposlitvena 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.

59. Kakšne obveznosti do delavca ima podjetje kot neposredni uporabnik, h kateremu je bil delavec napoten s strani agencije za zaposlovanje (ki zagotavlja delo delavcev drugemu uporabniku)?

Uporabnik, h kateremu je bil delavec napoten na delo s strani zaposlitvene agencije mora v času opravljanja dela tudi v razmerju do napotenega delavca upoštevati določbe zakona o delovnih razmerjih, kolektivnih pogodb, ki zavezujejo uporabnika oziroma splošnih aktov uporabnika, glede tistih pravic in obveznosti, ki so neposredno vezane na opravljanje dela, enako kot to velja za pri njem zaposlene delavce. Pred napotitvijo mora biti delavec tudi pisno seznanjen o pogojih dela pri uporabniku in pravicah in obveznostih, ki so neposredno vezane na opravljanje dela. Če uporabnik krši navedene obveznosti, ima delavec pravico odkloniti opravljanje dela brez negativnih posledic zanj.

POGODBA O ZAPOSLOTVI ZARADI OPRAVLJANJA JAVNIH DEL

60. Ali imam status delavca in sklenem pogodbo o zaposlitvi, če sem kot brezposelna oseba vključena v javna dela?

Tudi brezposelna oseba, ki je vključena v javna dela, sklene pogodbo o zaposlitvi z delodajalcem - izvajalcem javnih del. Vendar ima taka pogodba o zaposlitvi številne posebnosti, ki pa jih zakon o delovnih razmerjih ne ureja, temveč so določene z zakonom o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti.

POGODBA O ZAPOSLOTVI S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM

61. 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.

62. 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 ZDR 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, in sicer najmanj za 1 uro tedensko in največ za 39, 38, 37, 36, 35 ur tedensko (odvisno od tega, ali je pri delodajalcu, s katerim delavec sklepa pogodbo o zaposlitvi polni delovni čas 40, 39, 38, 37 ali 36 ur tedensko).

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

63. 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 dnevnim delovnim 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 ZDR 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.

64. Ali lahko sklenem več pogodb o zaposlitvi s krajšim delovnim časom z večimi delodajalci? 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.

65. 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.

66. 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 starostne pokojnine pridobi pravico do delne pokojnine, če je v delovnem razmerju z največ polovico delovnega časa. ZDR pa hkrati starejšemu delavcu daje pravico, da začne delati s krajšim delovnim časom od polnega, na istem ali 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 ZDR 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 višini polovice starostne pokojnine, ki mu gre na dan uveljavitve delne pokojnine in se potem 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 starostne pokojnine.

DELO NA DOMU

67. 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.

68. 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.

POGODBA O ZAPOSLOTVI S POSLOVODNIMI OSEBAMI

69. 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) 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 ureditev teh vprašanj lahko drugačna); plačila za delo; disciplinske odgovornosti in prenehanja pogodbe o zaposlitvi.

SPREMEMBA DELODAJALCA

70. Kakšne pravice imam, če je prišlo do spremembe delodajalca (zaradi prenosa dela podjetja, kjer sem opravljala delo, na drugo pravno 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. ZDR zagotavlja varstvo pravic teh delavcev. Pogodbene in druge pravice in obveznosti iz delovnih razmerij, ki so jih delavci imeli pri delodajalcu prenosniku namreč 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.

71. Ali lahko v primeru prenosa dela podjetja na drugo pravno 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.

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

V primeru, da se delavcu pri delodajalcu prevzemniku iz objektivnih razlogov poslabšajo pravice iz pogodbe o zaposlitvi, lahko delavec odpove pogodbo o zaposlitvi, pri tem pa mu pripadajo takšne pravice, kot bi jih delavec 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 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).

73. Ali me mora delodajalec predhodno obvestiti o tem, da bo prišlo do prenosa podjetja, kjer opravljam delo, na drugo pravno osebo 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.

74. 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.

PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI

75. 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:
 - o ko je delavcu vročena odločba o ugotovljeni invalidnosti I. kategorije postala pravnomočna;
 - o z dnem prenehanja veljavnosti delovnega dovoljenja za tujce oziroma osebe brez državljanstva;
 - o z dnem vpisa sklepa sodišča o zaključku stečajnega postopka v sodni register v primeru, če po predpisih, ki urejajo stečajni postopek, ni postavljen stečajni upravitelj;
- v drugih primerih, ki jih določa zakon.

76. 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, to lahko pomeni npr. točen datum, z iztekom enega leta, ipd. ali pa 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 pa ni nobenega odpovednega roka.

Pogodba o zaposlitvi za določen čas pa lahko preneha še pred potekom dogovorjenega časa, in sicer:

- 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 (tudi pri pogodbi o zaposlitvi za določen čas so torej možni vsi drugi načini prenehanja pogodbe o zaposlitvi, kot je smrt delavca ali delodajalca – fizične osebe, redna ali izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi, prenehanje pogodbe o zaposlitvi na podlagi sodbe sodišča, po samem zakonu).

77. 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 zlasti odvisno od tega, za kakšno delo, dejavnost gre. Delavčevo delo praviloma ni neposredno vezano na 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 (delavec se zaveže izvajati zdravniško, medicinsko ali podobno oskrbo za delodajalca, osebni tajnik ipd.), ni

razloga za ohranitev pogodbe o zaposlitvi s pravnimi nasledniki delodajalca, ampak s smrtjo delodajalca pogodba o zaposlitvi preneha.

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

Če je prišlo do prenehanja pogodbe o zaposlitvi s sporazumom med delodajalcem in delavcem, potem delavec ne uživa pravnega varstva pred odpovedjo, delodajalec pa ni zavezan s številnimi 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 takem prenehanju pogodbe o zaposlitvi ni razloga 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, da je prost vseh napak volje ter da se je delavec ob njegovem sklepanju zavedal pravnih posledic, ki zanj izhajajo iz tega načina prenehanja pogodbe o zaposlitvi. Zakon o delovnih razmerjih določa, da mora biti sporazum v pisni obliki in da mora vsebovati določilo o posledicah, ki nastanejo delavcu zaradi prenehanja pogodbe pri uveljavljanju pravic iz zavarovanja za primer brezposelnosti.

79. 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 pogodbo 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.

80. 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. Pri izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi pa mora tisti, ki izredno odpoveduje, torej tudi delavec, navesti enega od zakonsko naštetih razlogov za izredno odpoved.

81. 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.

82. Ali mora biti odpoved pogodbe o zaposlitvi v pisni obliki in kaj mora vsebovati? Ali in kako mora biti vročena drugi strani?

Vsaka odpovedna izjava mora biti 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 pogodbe o zaposlitvi. Zakon o delovnih razmerjih sicer ne določa, kakšne so pravne posledice kršitve pravila o pisni obliki odpovedi, 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 pogodbo o zaposlitvi odpoveduje delodajalec, mora v odpovedni izjavi tudi pisno obrazložiti odpovedni razlog ter opozoriti delavca na pravno varstvo in na njegove pravice iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti.

Tako redna kot izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi morata biti tudi vročeni drugi pogodbeni stranki, ki se ji odpoveduje pogodbo o zaposlitvi. Odpoved pogodbe o zaposlitvi mora delodajalec delavcu vročiti osebno, praviloma v prostorih delodajalca oziroma na naslov, določen v pogodbi o zaposlitvi, razen če je delavec naknadno pisno sporočil drug naslov. Odpoved pogodbe o zaposlitvi mora delodajalec vročiti delavcu po pravilih pravnega postopka, razen če delavec nima stalnega ali začasnega prebivališča v Republiki Sloveniji; v tem primeru se odpoved pogodbe o

zaposlitvi objavi na oglasnem mestu na sedežu delodajalca in po preteku osmih dni se šteje vročitev za opravljeno. Delavec mora odpoved pogodbe o zaposlitvi vročiti delodajalcu po pravilih pravnega postopka.

83. V katerih primerih oziroma iz katerih razlogov mi lahko delodajalec redno odpove pogodbo o zaposlitvi?

Delodajalec lahko redno odpove pogodbo o zaposlitvi le, če za to obstaja utemeljen razlog za redno odpoved. Kot razloge za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcu s strani delodajalca Zakon o delovnih razmerjih določa naslednje:

- poslovni razlog: prenehanje potreb po opravljanju določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi, zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca,
- razlog nesposobnosti: 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: kršenje pogodbene obveznosti ali druge obveznosti iz delovnega razmerja,
- nezmožnost za delo zaradi invalidnosti: 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.

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

Zakon o delovnih razmerjih je določene razloge že sam vnaprej opredelil, da v nobenem primeru ne morejo biti utemeljeni razlogi za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcu s strani delodajalca (t.i. absolutno neutemeljeni odpovedni razlogi). Kot neutemeljeni razlogi za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi se štejejo:

- začasna odsotnost z dela zaradi nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe ali nege družinskih članov po predpisih o zdravstvenem zavarovanju

- ali odsotnost z dela zaradi izrabe starševskega dopusta po predpisih o starševstvu,
- vložitev tožbe ali udeležba v postopku zoper delodajalca zaradi zatrjevanja kršitev pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja pred arbitražnimi, sodnimi ali upravnimi organi,
 - 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.

To ne pomeni, da so vsi drugi razlogi, ki niso izrecno naštet v zakonu kot neutemeljeni razlogi, utemeljeni. Drugi razlogi, ki niso izrecno naštet kot neutemeljeni odpovedni razlogi, so utemeljeni le pod pogojem, da izpolnjujejo predpisane vsebinske zahteve iz opredelitve posameznih utemeljenih razlogov (glejte zgoraj opredelitve posameznih utemeljenih razlogov: poslovni razlog, razlog nesposobnosti, krivdni razlog, nezmožnost za delo zaradi invalidnosti).

Pomembno je, da je treba ugotavljati in presoјati pravi, resnični razlog za odpoved in ne morebitni navidezni, deklarirani razlog za odpoved.

Delodajalec mora pri odpovedi spoštovati tudi vse predpisane obveznosti, ki jih zakon določa za posamezno vrsto odpovedi oziroma za posamezno vrsto odpovednega razloga. Pravna ureditev se namreč v posameznih elementih razlikuje glede na to, za

kateri odpovedni razlog gre. Določene zahteve in garancije pa veljajo enako pri vsaki delodajalčevi odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

84. Kaj mora storiti delodajalec, ki delavcu redno odpove pogodbo o zaposlitvi iz krivdnega razloga?

Delodajalec lahko delavcu redno odpove pogodbo o zaposlitvi iz krivdnega razloga le, če izkaže obstoj utemeljenega razloga. Utemeljen razlog je podan, če delodajalec 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. Odpoved pogodbe o zaposlitvi naj bi bil skrajni ukrep.

Delodajalec ne more redno odpovedati 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 kršitev, mora delodajalec v primeru ponovne kršitve delovnih obveznosti s strani delavca po tem roku najprej spet podati delavcu pisno opozorilo in mu ne more kar takoj redno odpovedati pogodbe iz krivdnega razloga, temveč šele ob morebitni ponovni kršitvi v okviru roka učinkovanja pisnega opozorila.

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 vprašanje spodaj).

Nadalje mora delodajalec, če delavec tako zahteva, o nameravani redni odpovedi iz krivdnega razloga pisno obvestiti sindikat, katerega član je delavec ob uvedbi postopka (glejte vprašanje spodaj). Če sindikat nasprotuje odpovedi, lahko delavec uveljavlja zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe zaradi odpovedi in tako pod določenimi pogoji doseže, da prenehanje pogodbe o zaposlitvi ne učinkuje takoj ob poteku odpovednega roka, temveč se učinkovanje prenehanja pogodbe odloži, zadrži (glejte vprašanje spodaj).

Redno odpoved iz krivdnega razloga mora delodajalec podati v določenih časovnih okvirih in sicer najkasneje v 60 dneh od ugotovitve utemeljenega razloga in najkasneje v šestih mesecih od nastanka utemeljenega razloga. Če ima krivdni razlog na strani delavca vse znake kaznivega dejanja, delodajalec lahko poda odpoved pogodbe o zaposlitvi 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 krivdnimi ravnanjem delavca, to pomeni, da delodajalec navedenega ravnanja delavca ni štel za tako hudega, da nadaljevanje delovnega razmerja ne bi bilo mogoče.

Nadalje mora delodajalec spoštovati odpovedni rok. Za primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga zakon določa minimalni odpovedni rok 30 dni, ki bo veljal do spremembe zakonodaje, ki ureja denarna nadomestila za brezposelnost; od tedaj dalje bo za primer redne odpovedi iz krivdnega razloga veljal z zakonom določen odpovedni rok enega meseca (glejte vprašanje spodaj).

V primeru odpovedi iz krivdnega razloga na strani delavca, 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 vprašanje zgoraj).

Delavec v primeru redne odpovedi iz krivdnega razloga nima pravice do odpravnine. Prav tako delavec v tem primeru odpovedi nima pravice do denarnega nadomestila za brezposelnost po predpisih o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti.

Če delodajalec redno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delavcu, ki sodi v skupino posebej varovanih delavcev (npr. predstavnik delavcev, noseče in doječe delavke ter delavke in delavci v času starševskega dopusta in en mesec po njegovem izteku), mora spoštovati še dodatne zakonske zahteve, ki zagotavljajo dodatno varstvo za te posebej varovane skupine delavcev (glejte vprašanja spodaj).

85. Kaj mora storiti delodajalec, ki delavcu redno odpove pogodbo o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti?

Delodajalec lahko delavcu redno odpove pogodbo o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti le, če izkaže obstoj utemeljenega razloga. Utemeljen razlog 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. Odpoved pogodbe o zaposlitvi naj bi bil skrajni ukrep.

Navedeno načelo, da je odpoved skrajni ukrep, je konkretizirano tudi z zahtevo, da mora delodajalec preveriti, ali obstajajo alternativne možnosti pred odpovedjo. Delodajalec mora preveriti, ali je delavca mogoče zaposliti pod spremenjenimi pogoji ali na drugih delih oziroma ali ga je mogoče dokvalificirati za delo, ki ga opravlja, oziroma prekvalificirati za drugo delo. Če ta možnost obstaja, mora delodajalec delavcu ponuditi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi (odpoved s ponudbo nove pogodbe – glejte vprašanje spodaj). Navedena obveznost delodajalca obstaja le, če pogodba o zaposlitvi, ki se odpoveduje, traja več kot šest mesecev, prav tako pa

obveznost ne velja za manjše delodajalce, torej tiste, ki zaposlujejo deset ali manj delavcev.

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 vprašanje spodaj).

Nadalje mora delodajalec, če delavec tako zahteva, o nameravani redni odpovedi iz razloga nesposobnosti pisno obvestiti sindikat, katerega član je delavec ob uvedbi postopka (glejte vprašanje spodaj). Če sindikat nasprotuje odpovedi, lahko delavec uveljavlja zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe zaradi odpovedi in tako pod določenimi pogoji doseže, da prenehanje pogodbe o zaposlitvi ne učinkuje takoj ob poteku odpovednega roka, temveč se učinkovanje prenehanja pogodbe odloži, zadrži (glejte vprašanje spodaj).

Redno odpoved iz razloga nesposobnosti mora delodajalec podati v določenih časovnih okvirih in sicer najkasneje v šestih mesecih od nastanka utemeljenega razloga.

Nadalje mora delodajalec spoštovati odpovedni rok (glede dolžine in teka glejte vprašanje spodaj).

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

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 predpisane pogoje, pravico do denarnega nadomestila za brezposelnost v skladu z Zakonom o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti.

Če delodajalec redno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delavcu, ki sodi v skupino posebej varovanih delavcev (npr. predstavnik delavcev, noseče in doječe delavke ter delavke in delavci v času starševskega dopusta in en mesec po njegovem izteku, invalidi, delavci, ki so odsotni zaradi zdravstvenih razlogov), mora spoštovati še dodatne zakonske zahteve, ki zagotavljajo dodatno varstvo za te posebej varovane skupine delavcev (glejte vprašanja spodaj).

86. Kaj mora storiti delodajalec, ki delavcu redno odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga?

Delodajalec lahko delavcu redno odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga le, če izkaže obstoj utemeljenega razloga. Utemeljen 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. Odpoved pogodbe o zaposlitvi naj bi bil skrajni ukrep.

Navedeno načelo, da je odpoved skrajni ukrep, je konkretizirano tudi z zahtevo, da mora delodajalec preveriti, ali obstajajo alternativne možnosti pred odpovedjo. Delodajalec mora preveriti, ali je delavca mogoče zaposliti pod spremenjenimi pogoji ali na drugih delih oziroma ali ga je mogoče dokvalificirati za delo, ki ga opravlja, oziroma prekvalificirati za drugo delo. Če ta možnost obstaja, mora delodajalec delavcu ponuditi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi (odpoved s ponudbo nove pogodbe – glejte vprašanje spodaj). Navedena obveznost delodajalca obstaja le, če pogodba o zaposlitvi, ki se odpoveduje, traja več kot šest mesecev, prav tako pa obveznost ne velja za manjše delodajalce, torej tiste, ki zaposlujejo deset ali manj delavcev.

Če delodajalec delavcu v tem primeru odpovedi ne more ponuditi sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi, lahko delodajalec že v času odpovednega roka obvesti zavod za zaposlovanje o odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu.

O nameravani redni odpovedi iz poslovnega razloga mora delodajalec pisno obvestiti delavca. Nadalje mora delodajalec, če delavec tako zahteva, o nameravani redni odpovedi iz poslovnega razloga pisno obvestiti sindikat, katerega član je delavec ob uvedbi postopka (glejte vprašanje spodaj).

Redno odpoved iz poslovnega razloga mora delodajalec podati najkasneje v šestih mesecih od nastanka utemeljenega razloga.

Nadalje mora delodajalec spoštovati odpovedni rok (glede dolžine in teka glejte vprašanje spodaj).

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

Delavec ima v primeru redne odpovedi iz poslovnega razloga 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 predpisane pogoje, pravico do denarnega nadomestila za brezposelnost v skladu z Zakonom o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti.

Če delodajalec redno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delavcu, ki sodi v skupino posebej varovanih delavcev (npr. predstavnik delavcev, starejši delavci, noseče in doječe delavke ter delavke in delavci v času starševskega dopusta in en mesec po njegovem izteku, invalidi, delavci, ki so odsotni zaradi zdravstvenih razlogov), mora spoštovati še dodatne zakonske zahteve, ki zagotavljajo dodatno varstvo za te posebej varovane skupine delavcev (glejte vprašanja spodaj).

87. 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 v primeru:

- redne odpovedi iz razloga nesposobnosti,
- redne odpovedi iz krivdnega razloga,

- izredne odpovedi pogodbe delavcu s strani delodajalca.

V navedenih primerih mora delodajalec pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi delavcu omogočiti zagovor v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni. Zakon o delovnih razmerjih določa tudi nekaj izjem, ko je delodajalec razbremenjen te obveznosti: če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu omogoči zagovor, kot npr. v primerih, ko je delodajalec sam žrtev kršitve, v primeru neuspešno opravljenega poskusnega dela oziroma če delavec to izrecno odkloni ali če se neopravičeno ne odzove povabilu na zagovor.

V pisnem vabilu na zagovor mora biti naveden obrazložen razlog, zaradi katerega delodajalec namerava odpovedati pogodbo o zaposlitvi, ter datum, ura in kraj zagovora. Vabilo na zagovor mora delodajalec delavcu vročiti po enakih pravilih, kot veljajo za vročitev odpovedne izjave. Pri zagovoru lahko po pooblastilu delavca sodeluje predstavnik sindikata ali druga s strani delavca pooblaščen oseba.

88. Ali mora delodajalec vedno obvestiti sindikat 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.

V tem primeru lahko sindikat, katerega član je delavec, poda svoje mnenje v roku osmih dni. Če svojega mnenja sindikat v navedenem roku ne poda, se šteje, da odpovedi ne nasprotuje. Sindikat lahko nasprotuje odpovedi, če meni, da zanjo ni utemeljenih razlogov ali da postopek ni bil izveden skladno s tem zakonom. Svoje nasprotovanje mora pisno obrazložiti.

89. Ali se lahko v določenih primerih zadrži učinkovanje odpovedi in s tem odloži prenehanje pogodbe o zaposlitvi?

Zakon o delovnih razmerjih predvideva možnost zadržanja učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi, katerega namen je doseči, da za primer spora glede veljavnosti prenehanja pogodbe o zaposlitvi pod določenimi pogoji

delodajalčeva odpoved ne učinkuje oziroma je učinkovanje prenehanja pogodbe o zaposlitvi odloženo, zadržano.

Če sindikat, ki je bil obveščen o nameravani odpovedi delavca, v predpisanem roku osmih dni nasprotuje redni odpovedi iz razloga nesposobnosti ali iz krivdnega razloga ali izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi in delavec pri delodajalcu zahteva zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi, prenehanje pogodbe o zaposlitvi ne učinkuje do poteka roka za arbitražno oziroma sodno varstvo. Če se delavec in delodajalec sporazumeta o reševanju spora pred arbitražo, se zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi podaljša do izvršljive arbitražne odločitve. Če delavec v teh primerih odpovedi pogodbe v sodnem postopku uveljavlja nezakonitost odpovedi in najkasneje ob vložitvi tožbe predlaga sodišču izdajo začasne odredbe, se zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi podaljša do odločitve sodišča o predlogu za izdajo začasne odredbe.

Do zadržanja učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi (kar pomeni, da delavec še vedno ostaja zaposlen pri delodajalcu) torej lahko pride le v primeru:

- redne odpovedi iz razloga nesposobnosti,
- redne odpovedi iz krivdnega razloga,
- izredne odpovedi pogodbe delavcu s strani delodajalca.

Nadaljnji pogoji za ta institut so še:

- da je delavec zahteval, da se o nameravani odpovedi obvesti sindikat, katerega član je (kar pomeni, da navedeno lahko uveljavljajo le delavci, ki so sindikalno organizirani),
- da je sindikat v roku podal svoje mnenje, v katerem je nasprotoval odpovedi,
- da je delavec pri delodajalcu zahteval zadržanje učinkovanja.

Delodajalec lahko v času zadržanja učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi do izvršljive arbitražne odločitve oziroma do odločitve sodišča o predlogu za izdajo začasne odredbe prepove delavcu opravljati delo, vendar mu mora v tem času zagotavljati nadomestilo plače v višini polovice povprečne delavčeve plače v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo.

90. Kaj je odpoved s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi? Ali mi mora delodajalec v vsakem primeru ponuditi drugo delo oziroma sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi, če mi želi odpovedati pogodbo o zaposlitvi?

Načelo, da je odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcu s strani delodajalca skrajni ukrep, je konkretizirano tudi z zahtevo, da mora delodajalec preveriti, ali obstajajo alternativne možnosti pred odpovedjo. Navedena obveznost obstaja le v dveh primerih odpovedi pogodbe o zaposlitvi, in sicer v primeru:

- redne odpovedi iz poslovnega razloga in
- redne odpovedi iz razloga nesposobnosti.

Delodajalec mora preveriti, ali je delavca mogoče zaposliti pod spremenjenimi pogoji ali na drugih delih oziroma ali ga je mogoče dokvalificirati za delo, ki ga opravlja, oziroma prekvalificirati za drugo delo. Če ta možnost obstaja, mora delodajalec delavcu ponuditi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi (odpoved s ponudbo nove pogodbe).

Navedena obveznost delodajalca obstaja le, če pogodba o zaposlitvi, ki se odpoveduje iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti, traja več kot šest mesecev. Prav tako ta obveznost ne velja za manjše delodajalce, torej za tiste delodajalce, ki zaposlujejo deset ali manj delavcev.

Ponudba za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi mora biti podana v pisni obliki. Bistveno vprašanje je, kakšne možnosti ima delavec in kakšne so pravne posledice pri izbiri različnih možnosti. Delavec se lahko odloči in sprejme ponudbo ali pa je ne sprejme:

- Če delavec sprejme ponudbo delodajalca o sklenitvi nove pogodbe o zaposlitvi, mora skleniti novo pogodbo o zaposlitvi v roku 15 dni od prejema pisne ponudbe. Če delavec sprejme ponudbo delodajalca in sklene novo pogodbo o zaposlitvi, se delovno razmerje nadaljuje pod novimi pogoji na podlagi nove pogodbe o zaposlitvi. Če delavec sprejme ponudbo delodajalca za ustrezno zaposlitev za nedoločen čas, nima pravice do odpravnine (ustrezna zaposlitev je zaposlitev, za katero se zahteva enaka vrsta in stopnja 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 3 ure vožnje v obe smeri z javnim prevoznim sredstvom ali z organiziranim prevozom delodajalca od kraja bivanja delavca). Če delavec sprejme novo zaposlitev, ki ne izpolnjuje kriterijev za ustrezno zaposlitev, ima pravico do sorazmernega dela odpravnine v višini, o kateri se dogovori z delodajalcem. Delavec pri odpovedi s ponudbo nove pogodbe tudi v primeru, če ponudbo sprejme, ohrani pravico izpodbijati utemeljenost odpovednega razloga.

- Če delavec ne sprejme ponudbe delodajalca za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi, pride do prenehanja pogodbe z vsemi njenimi posledicami. Če delavec ne sprejme ponudbe delodajalca za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za ustrezno delo in za nedoločen čas ter mu preneha delovno razmerje, nima pravice do odpravnine. V tem primeru delavec tudi ne more uveljaviti pravice do denarnega nadomestila za brezposelnost po predpisih o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti. Če se ponudba za sklenitev nove pogodbe, ki je delavec ne sprejme, ne nanaša na ustrezno delo za nedoločen čas, pa delavec ohrani pravico do odpravnine.

Zakon o delovnih razmerjih predvideva še eno možnost (odpoved s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi pri drugem delodajalcu): kadar delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi in je delavcu že v času odpovednega roka s strani delodajalca oziroma zavoda za zaposlovanje ponujena nova ustrezna zaposlitev za nedoločen čas pri drugem delodajalcu in delavec sklene pogodbo o zaposlitvi, mu delodajalec ni dolžan izplačati odpravnine, če se drugi delodajalec v pogodbi o zaposlitvi zaveže, da bo glede minimalnega odpovednega roka in pravice do odpravnine upošteval delovno dobo delavca pri obeh delodajalcih.

91. Do kakšnega odpovednega roka sem upravičen, če mi delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi? Kakšen je odpovedni rok, če pogodbo o zaposlitvi odpoveduje delavec?

Zakon o delovnih razmerjih določa minimalne odpovedne roke. Daljši odpovedni rok je lahko določen s kolektivno pogodbo ali s pogodbo o zaposlitvi. Za manjše

delodajalce je lahko s kolektivno pogodbo dejavnosti določen tudi krajši odpovedni rok.

Novela Zakona o delovnih razmerjih iz leta 2007 je predvidela nekoliko krajše odpovedne roke od dosedanjih, vendar je uveljavitev nove ureditve odložena in pogojena s sprejemom ustreznih sprememb zakonodaje, ki ureja denarna nadomestila za brezposelnost. Do takrat se še naprej uporablja dosedanja ureditev, ki določa naslednje minimalne odpovedne roke:

- Če odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delavec, je odpovedni rok 30 dni. S pogodbo o zaposlitvi ali kolektivno pogodbo je lahko dogovorjen daljši odpovedni rok, vendar ne daljši kot 150 dni.
- Če odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delodajalec zaradi poslovnih razlogov, je minimalni odpovedni rok odvisen od trajanja delavčeve delovne dobe pri delodajalcu (za delovno dobo pri delodajalcu se šteje tudi delovna doba pri njegovih pravnih prednikih):
 - o 30 dni, če ima delavec manj kot pet let delovne dobe pri delodajalcu,
 - o 45 dni, če ima delavec najmanj pet let delovne dobe pri delodajalcu,
 - o 75 dni, če ima delavec najmanj 15 let delovne dobe pri delodajalcu,
 - o 150 dni, če ima delavec najmanj 25 let delovne dobe pri delodajalcu.
- Če odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delodajalec zaradi razloga nesposobnosti, pa:
 - o 30 dni, če ima delavec manj kot pet let delovne dobe pri delodajalcu,
 - o 45 dni, če ima delavec najmanj pet let delovne dobe pri delodajalcu,
 - o 60 dni, če ima delavec najmanj 15 let delovne dobe pri delodajalcu,
 - o 120 dni, če ima delavec najmanj 25 let delovne dobe pri delodajalcu.
- Če odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delodajalec zaradi krivdnih razlogov na strani delavca, je minimalni odpovedni rok 30 dni.

Po novi ureditvi (katere dejanska uveljavitev je torej odložena) so predvideni naslednji odpovedni roki:

- če redno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delavec, potem je odpovedni rok en mesec, s pogodbo o zaposlitvi ali kolektivno pogodbo pa je lahko določen daljši odpovedni rok, vendar ne več kot tri mesece,

- če pogodbo o zaposlitvi redno odpoveduje delodajalec iz krivdnega razloga na strani delavca, je odpovedni rok en mesec,
- če redno odpoveduje delodajalec iz drugih razlogov, je odpovedni rok odvisen od delovne dobe delavca pri delodajalcu, pri čemer se upošteva tudi delovna doba pri njegovem predniku:
 - o 30 dni, če ima delavec manj kot pet let delovne dobe pri delodajalcu,
 - o 45 dni, če ima delavec najmanj pet let delovne dobe pri delodajalcu,
 - o 60 dni, če ima delavec najmanj 15 let delovne dobe pri delodajalcu,
 - o 120 dni, če ima delavec najmanj 25 let delovne dobe pri delodajalcu.

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.

92. 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.

Z iztekom odpovednega roka pride do prenehanja pogodbe o zaposlitvi. Od tedaj delavec ni več v delovnem razmerju pri delodajalcu. To tudi pomeni, da ni več podlage za obvezna socialna zavarovanja in mora delodajalec delavca odjaviti iz socialnih zavarovanj. Ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi mora delodajalec delavcu izdati različne dokumente (glejte vprašanje spodaj).

93. 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.

94. Kdaj imam pravico do odpravnine, če me delodajalec odpusti? Kakšna je višina odpravnine v tem primeru (odpravnina po 109. členu Zakona o delovnih razmerjih)?

Delavci imajo v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih pravico do odpravnine po 109. členu v naslednjih primerih prenehanja pogodbe o zaposlitvi:

- 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,
- izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delavca,
- odpoved pogodbe s strani delavca v primeru poslabšanja pravic pri prenosu podjetja.

Delavec izgubi pravico do odpravnine v določenih primerih redne odpovedi iz razloga nesposobnosti ali iz poslovnega razloga, ko delodajalec ponudi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi, in sicer:

- če delavec sprejme ponudbo delodajalca za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za ustrezno zaposlitev in za nedoločen čas (ustrezna zaposlitev je zaposlitev, za katero se zahteva enaka vrsta in stopnja 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 3 ure vožnje v obe smeri z javnim prevoznim sredstvom ali z organiziranim prevozom delodajalca od kraja bivanja delavca),

- če delavec sprejme novo zaposlitev, ki ne izpolnjuje kriterijev za ustrezno zaposlitev, ima pravico le do sorazmernega dela odpravnine v višini, o kateri se dogovori z delodajalcem,
- če delavec ne sprejme ponudbe delodajalca za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za ustrezno delo in za nedoločen čas (v tem primeru mu preneha pogodba o zaposlitvi),
- če je delavcu že v času odpovednega roka s strani delodajalca oziroma zavoda za zaposlovanje ponujena nova ustrezna zaposlitev za nedoločen čas pri drugem delodajalcu in delavec sklene pogodbo o zaposlitvi, pod pogojem, da se drugi delodajalec v pogodbi o zaposlitvi zaveže, da bo glede minimalnega odpovednega roka in pravice do odpravnine upošteval delovno dobo delavca pri obeh delodajalcih (odpoved s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi pri drugem delodajalcu).

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 pet let,
- 1/4 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu od pet do 15 let,
- 1/3 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu nad 15 let.

Višina odpravnine ne sme presežati 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.

Zakon o delovnih razmerjih ureja tudi odpravnino ob upokojitvi, ki pripada delavcu ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi, če se upokoji (glej vprašanje spodaj).

95. Ali so kakšne posebnosti, če bo delodajalec odpustil večje število delavcev iz poslovnih razlogov?

Dodatne obveznosti imajo delodajalci, ki zaposlujejo 20 ali več delavcev. Zakon o delovnih razmerjih natančno določa, kdaj gre za večje število delavcev (koliko delavcev namerava delodajalec odpustiti glede na celotno število vseh zaposlenih pri delodajalcu):

- če delodajalec ugotovi, da bo zaradi poslovnih razlogov postalo nepotrebno delo v obdobju 30 dni:
 - o najmanj 10 delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje več kot 20 in manj kot 100 delavcev,
 - o najmanj 10% delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje najmanj 100, vendar manj kot 300 delavcev,
 - o najmanj 30 delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje 300 ali več delavcev;
- če delodajalec ugotovi, da bo zaradi poslovnih razlogov v obdobju treh mesecev postalo nepotrebno delo 20 ali več delavcev.

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

- delodajalec mora izdelati program razreševanja presežnih delavcev, ki mora biti finančno ovrednoten in ki mora vsebovati
 - o razloge za prenehanje potreb po delu delavcev;
 - o ukrepe za preprečitev ali kar največjo omejitev prenehanja delovnega razmerja delavcev, pri čemer mora delodajalec preveriti možnosti nadaljevanja zaposlitve pod spremenjenimi pogoji;
 - o seznam presežnih delavcev;
 - o 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;
- obveznost delodajalca, da pisno obvesti sindikate pri delodajalcu in se posvetuje z njimi (obvestiti jih mora o razlogih za prenehanje potreb po delu delavcev, o številu in kategorijah vseh zaposlenih delavcev, o predvidenih kategorijah presežnih delavcev, o predvidenem roku, v katerem bo prenehala potreba po delu delavcev ter o predlaganih kriterijih za določitev presežnih

delavcev ter se z njimi posvetovati 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),

- obveznost delodajalca, da pisno obvesti zavod za zaposlovanje ter obravnava in upošteva njihove morebitne predloge,
- obveznost delodajalca, da upošteva kriterije za izbiro presežnih delavcev v skladu z zakonom,
- delavci imajo prednostno pravico do zaposlitve v primeru novega zaposlovanja v roku enega leta.

96. Ali so kakšne posebnosti glede prenehanja pogodbe o zaposlitvi v primeru insolventnosti delodajalca (v primeru stečajnega postopka ali postopka prisilne poravnave) in v primeru 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.

Začetek stečajnega postopka ali postopka prisilne poravnave ali potrditev prisilne poravnave samo po sebi nima nobenih avtomatičnih pravnih posledic na delovna razmerja, kar pomeni, da ne povzroči avtomatičnega prenehanja pogodb o zaposlitvi in tudi ni samo po sebi utemeljen razlog za odpoved pogodb o zaposlitvi. To ne pomeni, da številni delavci ne bodo izgubili zaposlitve v teh primerih.

V stečajnem postopku ali postopku likvidacije, ki jo izvede sodišče, lahko stečajni oziroma likvidacijski upravitelj s 15-dnevnim odpovednim rokom odpove pogodbe o zaposlitvi zaposlenim delavcem, katerih delo je zaradi začetka stečajnega postopka oziroma likvidacije pri delodajalcu postalo nepotrebno. Če po predpisih, ki urejajo stečajni postopek, ni postavljen stečajni upravitelj, pogodbe o zaposlitvi prenehajo po samem zakonu, in sicer z dnem vpisa sklepa sodišča o zaključku stečajnega postopka v sodni register.

V primeru potrjene prisilne poravnave pa lahko delodajalec s 30-dnevnim odpovednim rokom odpove pogodbo o zaposlitvi največ takšnemu številu delavcev, kot je določeno v programu o prenehanju delovnih razmerij zaradi finančne reorganizacije.

V drugih primerih uvedbe postopkov za prenehanje delodajalca lahko delodajalec v skladu z določbami tega zakona 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 likvidacije, ki jo izvede sodišče, ali 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 uvedbe postopkov za prenehanje delodajalca.

Če se v stečajnem postopku proda dolžnik kot pravna oseba, imajo delavci, ki so jim bile v stečajnem postopku odpovedane pogodbe o zaposlitvi, prednostno pravico do zaposlitve pri delodajalcu, če izpolnjujejo pogoje za opravljanje dela. Delavci, ki so jim bile v stečajnem postopku odpovedane pogodbe o zaposlitvi, imajo prednostno pravico do zaposlitve pri delodajalcu, če izpolnjujejo pogoje za opravljanje dela, tudi v primeru, če je stečajni postopek ustavljen zaradi potrjene prisilne poravnave v stečaju.

Tudi v stečajnem postopku, postopku prisilne poravnave in v postopkih za prenehanje delodajalca pa so možni 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.).

97. 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 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 neupravičene 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 prenosa podjetja ali obrata delavec odkloni prehod in dejansko opravljanje dela pri delodajalcu prevzemniku
- če delavec ne opravi uspešno poskusnega dela
- 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 oziroma pristojne zdravniške komisije ali če v tem času opravlja pridobitno delo ali brez odobritve pristojnega zdravnika oziroma pristojne zdravniške 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, delodajalec lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi v 30 dneh od ugotovitve razloga za izredno odpoved in storilca ves čas, ko je možen kazenski pregon.

98. 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 (glejte vprašanje zgoraj). Če sindikat nasprotuje odpovedi, lahko delavec uveljavlja zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe zaradi odpovedi in tako pod določenimi pogoji doseže, da prenehanje pogodbe o zaposlitvi ne učinkuje takoj ob poteku odpovednega roka, temveč se učinkovanje prenehanja pogodbe odloži, zadrži (glejte vprašanje zgoraj).

V določenih primerih (glejte prvo, drugo in četrto 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 zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, razen v primeru izredne odpovedi zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela.

Če delodajalec izredno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delavcu, ki sodi v skupino posebej varovanih delavcev (npr. predstavnik delavcev, noseče in doječe delavke ter delavke in delavci v času starševskega dopusta in en mesec po njegovem izteku),

mora spoštovati še dodatne zakonske zahteve, ki zagotavljajo dodatno varstvo za te posebej varovane skupine delavcev (glejte vprašanja spodaj).

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

Delavec lahko v osmih dneh po tem, ko predhodno pisno opomni delodajalca na izpolnitev obveznosti in o kršitvah pisno obvesti inšpektorja za delo, izredno odpove pogodbo o zaposlitvi:

- če mu delodajalec več kot dva meseca ni zagotovil 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 je delodajalec vsaj dva meseca izplačeval bistveno zmanjšano plačilo za delo
- če mu delodajalec trikrat zaporedoma ali v obdobju šestih mesecev ni izplačal plačila za delo ob zakonsko oziroma pogodbeno dogovorjenem roku
- če delodajalec ni zagotovil 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.

Izredno odpoved mora delavec 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, delodajalec lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi v 30 dneh od ugotovitve razloga za izredno odpoved in storilca ves čas, ko je možen kazenski pregon. Ta tridesetdnevni rok začne teči, ko poteče osemdnevni rok po pisnem opominu in delodajalec ne izpolni svoje obveznosti iz delovnega razmerja oziroma ne odpravi kršitve.

Tako kot vsaka odpoved mora biti tudi izredna odpoved v pisni obliki, vsebovati mora vse predpisane sestavine in mora biti 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 enak pravni položaj, kot bi ga imel, če bi pogodbo odpovedal delodajalec iz razlogov na njegovi strani (npr. iz poslovnega razloga):

- delavec ima pravico do odškodnine najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka,
- delavec ima pravico do odpravnine,
- delavec ima, če izpolnjuje tudi druge predpisane pogoje, pravico do denarnega nadomestila za brezposelnost v skladu s predpisi o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti.

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.

100. 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.

101. Pod kakšnimi pogoji mi lahko delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi, če sem starejši delavec?

Delodajalec ne sme starejšemu delavcu brez njegovega pisnega soglasja odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, dokler delavec ne izpolni minimalnih pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine.

Navedeno posebno varstvo pred odpovedjo ne velja:

- če je delavcu zagotovljena pravica do denarnega nadomestila iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti do izpolnitve minimalnih pogojev za starostno pokojnino,
- če je delavcu ponujena nova ustrezna zaposlitev pri delodajalcu v skladu z zakonom,
- v primeru uvedbe postopka prenehanja delodajalca.

102. Ali delodajalec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi noseči delavki? Kaj pa delavkam in delavcem v času starševskega dopusta (porodniškega dopusta, očetovskega dopusta, dopusta za nego in varstvo otroka, posvojiteljskega dopusta)?

Delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi:

- delavki v času nosečnosti,
- delavki ves čas, ko doji otroka,
- staršem, v času, ko izrabljajo starševski dopust v obliki polne odsotnosti z dela, in še en mesec po izrabi tega dopusta.

Delavkam in delavcem v tem času (v času nosečnosti in dojenja, v času izrabe starševskega dopusta v obliki polne odsotnosti z dela in še en mesec po izrabi tega dopusta) prav tako ne more prenehati delovno razmerje zaradi odpovedi delodajalca.

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 je delavec ali delavka na starševskem dopustu v polni odsotnosti z dela ali 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.

103. Pod kakšnimi pogoji mi lahko delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi, če imam status invalida?

Delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delovnemu invalidu zaradi ugotovljene invalidnosti II. ali III. kategorije ali iz poslovnega razloga, razen če mu ni možno zagotoviti drugega ustreznega dela ali dela s krajšim delovnim časom v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. Delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi invalidu, ki nima statusa delovnega invalida, iz poslovnega razloga, razen če mu ni možno zagotoviti ustreznega dela v skladu s predpisi o usposabljanju in zaposlovanju invalidov.

Delodajalec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi invalidu zaradi nezmožnosti za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti in v primeru poslovnega razloga v primerih in pod pogoji, določenimi s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, oziroma s predpisi o usposabljanju in zaposlovanju invalidov. V tem primeru se glede pravic delavcev, ki niso drugače urejene s posebnimi predpisi, uporabljajo določbe Zakona o delovnih razmerjih, ki veljajo za odpoved iz poslovnega razloga.

Glede prenehanja pogodbe o zaposlitvi invalidu sta tako predvsem pomembna Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ter Zakon o zaposlitvenih rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, ob tem pa še Pravilnik o načinu dela Komisije za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi.

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

104. 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 zaradi začasne 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.

105. 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 delodajalčeve odpovedi pogodbe o zaposlitvi, in za primere, ko uveljavlja sodno varstvo zaradi neveljavnosti pogodbe o zaposlitvi v primeru njenega izpodbijanja pred sodiščem. V teh primerih lahko sodišče odloči o prenehanju pogodbe in določi dan, kdaj pogodba o zaposlitvi preneha.

Če sodišče ugotovi, da je odpoved delodajalca nezakonita, delavec pa ne želi nadaljevanja delovnega razmerja, lahko na predlog delavca:

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

Delavec lahko takšno zahtevo uveljavlja do zaključka glavne obravnave pred sodiščem prve stopnje.

Sodišče lahko enako odloči tudi ne glede na predlog delavca, če upošteva vse okoliščine in interes obeh pogodbenih strank ugotovi, da nadaljevanje delovnega razmerja ne bi bilo več mogoče.

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.

106. 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. Delodajalec je ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi delavcu dolžan izdati tudi potrdilo o izrabi letnega dopusta.

III. PRAVICE, OBVEZNOSTI IN ODGOVORNOSTI IZ DELOVNEGA RAZMERJA PRIPRAVNIŠTVO

107. 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 pri tistih delodajalcih, za katere tako določa poseben zakon ali kolektivna pogodba na ravni dejavnosti, ki tudi natančneje določajo pravice in obveznosti pripravnika v času pripravništva. Posebna oblika pripravništva je volontersko pripravništvo, ki se lahko izvaja le, če tako določa posebni zakon. Za volontersko pripravništvo je značilno, da pripravnik ne sklene pogodbe o zaposlitvi, temveč posebno pogodbo o volonterskem pripravništvu.

108. Kakšne pravice imam kot pripravnik?

S pripravnikom se lahko sklene pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas ali za določen čas opravljanja pripravništva, ki lahko traja največ eno leto, če poseben zakon ne določa drugače. Pripravništvo se lahko sorazmerno podaljša, če pripravnik dela s

krajšim delovnim časom ali za čas opravičene odsotnosti 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. 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.

POSKUSNO DELO

109. 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 odpove pogodbo o zaposlitvi že v času trajanja poskusnega dela, in sicer s sedemdnevним odpovednim rokom. Delodajalec pa v času trajanja poskusnega dela delavcu ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi (razen če so podani razlogi za izredno odpoved ali zaradi postopka za prenehanje delodajalca oziroma prisilne poravnave), ampak mu mora omogočiti, da v teku poskusnega dela pokaže svoje sposobnosti. Če pa delodajalec ob poteku poskusnega dela ugotovi, da delavec poskusnega dela ni uspešno opravil, lahko delavcu izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, v postopku odpovedi pa delavcu ni dolžan zagotoviti zagovora.

110. 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.

PLAČE

111. 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 valuti, veljavni v RS (torej v eurih), ki delavcu 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.

112. 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 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, s katerimi je delno določena vsebina pogodbe o zaposlitvi, kot sestavni del te pogodbe.

113. 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. Plačo je vedno treba izplačati v denarni obliki, torej v eurih, da lahko delavec svobodno razpolaga z njo. Tudi druge pravice, ki jih zakon določa v denarni obliki (npr. regres za letni dopust), je treba izplačati tako, kot se glasijo, torej v denarju 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 bi se lahko izplačala tudi v obliki delnic podjetja, če bi bilo tako določeno). 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 ga je treba izplačati v takšni nedenarni obliki, kot je dogovorjena s kolektivno pogodbo.

114. 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 ureja s kolektivnimi pogodbami na ravni dejavnosti. 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. Pogodba o zaposlitvi mora upoštevati minimum pravic, kot jih določajo zakon in kolektivne pogodbe, v tem okviru pa sta delodajalec in delavec svobodna, da dogovorita način določanja plače, njene sestavine, različne dodatke, bonitete, itd.

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

Delavec, ki ima pravico do letnega dopusta, ima pravico do regresa za letni dopust najmanj v višini minimalne plače. V določenih primerih je delavec upravičen le do sorazmernega dela regresa, in sicer:

- če ima delavec pravico do izrabe le sorazmernega dela letnega dopusta,
- če je delavec zaposlen s krajšim delovnim časom (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 starševskem dopustu; v teh primerih ima pravico do celotnega regresa).

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

Regres se mora 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.

116. Kdaj delavcu pripada odpravnina ob upokojitvi? Koliko znaša?

Če se delavec upokoji, mu ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi pripada odpravnina. 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 določa minimum pravic. Če se delavec po upokojitvi ponovno zaposli, ob prenehanju te pogodbe o zaposlitvi nima pravice do odpravnine ob upokojitvi.

Delavec, ki dela krajši delovni čas, ima v primeru upokojitve pravico do odpravnine sorazmerno delovnemu času, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi (razen primerih, ko delavec dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali predpisi o starševskem dopustu; v teh primerih ima pravico do celotnega zneska odpravnine).

Če se delavec delno upokoji, ima pri delodajalcu, pri katerem mu je prenehala pogodba o zaposlitvi in je sklenil novo za krajši delovni čas, pravico do odpravnine v sorazmernem delu.

Delavec ni upravičen do odpravnine ob upokojitvi, če ima pravico do odpravnine po 109. 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 109. členu oziroma znesek za dokup pokojninske dobe nižji od zneska odpravnine ob upokojitvi.

117. 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 celotnega zneska obeh odpravnin, temveč le do razlike, če je znesek odpravnine po 109. členu Zakona o delovnih razmerjih nižji od zneska odpravnine ob upokojitvi).

118. 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 vprašanje zgoraj v okviru splošnih določb).

119. Kdaj in kako mi mora delodajalec izplačati mojo plačo?

Plača se plačuje za plačilna obdobja, ki ne smejo biti daljša od enega meseca. Plača se izplača najkasneje 18 dni po preteku plačilnega obdobja. Delodajalec je dolžan delavcu izplačati plačo do konca plačilnega dne na običajnem izplačilnem mestu. Če se plača izplačuje prek bančnega računa delavca ali na drug brezgotovinski način, mora biti delavcu plača na razpolago na določen plačilni dan, razen če se stranki ne dogovorita drugače. Morebitna plačila v naravi se zagotavljajo na v pogodbi o zaposlitvi dogovorjen način, glede na vrsto dela in obstoječe običaje. Vse stroške v zvezi z izplačevanjem plače mora nositi delodajalec.

Delodajalec je dolžan pisno predhodno obvestiti delavce o plačilnem dnevu in vsakokratni spremembi plačilnega dne. Navedeno je predmet dogovora s pogodbo o zaposlitvi. Pogodba o zaposlitvi mora med drugim vsebovati tudi določilo o plačilnem obdobju, plačilnem dnevu in o načinu izplačevanja plače, pri čemer se v tej zvezi lahko tudi sklicuje na veljavne zakone, kolektivne pogodbe oziroma splošne akte delodajalca.

120. Katere podatke mora vsebovati pisni obračun plače, ki mi ga delodajalec izstavi ob vsakokratnem izplačilu moje plače, in do kdaj mi mora izročiti tak obračun?

Delodajalec je dolžan izdati delavcu ob vsakem izplačilu plače ter do 31. januarja novega koledarskega leta pisni obračun plače in nadomestila plače za plačilno obdobje oziroma za preteklo koledarsko leto. Pisni obračun plače mora vsebovati celotni znesek plače delavca, njene posamezne sestavne dele, morebitne druge vrste plačil, do katerih je upravičen delavec in mu jih je izplačal delodajalec, prav tako pa tudi obračun in plačilo davkov in prispevkov.

121. 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 civilnoppravne 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.

122. 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.).

Delodajalec je delavcu dolžan izplačati nadomestilo plače za tiste dneve in za toliko ur, kolikor znaša delovna obveznost delavca na dan, ko zaradi opravičenih razlogov ne dela.

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 ali če delavec ne dela iz razlogov na strani delodajalca in v drugih primerih, če ni določeno drugače) se nadomestilo plače določi sledeče (t.i. 100% nadomestilo 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 presehati 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

Zakon o delovnih razmerjih natančno ureja tudi nadomestilo plače v primerih nezmožnosti za delo zaradi delavčeve bolezni ali poškodbe, ki ga je dolžan kriti delodajalec iz svojih sredstev (v preostalem delu je oseba upravičena do nadomestila v času odsotnosti iz zdravstvenih razlogov iz sredstev zdravstvenega zavarovanja v skladu s predpisi o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju):

- 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, 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).

123. Ali ima 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.

DELOVNI ČAS

124. Koliko znaša polni delovni čas?

Upošteva se ZDR 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.

125. 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 ZDR 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.

126. 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.

127. 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, ki 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 ustrežno 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. 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 soglaša, 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.

128. 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 pooblaščenega zdravnika, 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 oziroma prizadetim otrokom. Delavcem, ki jim ni dopustno odrediti nadurnega dela, tudi ni dopustno neenakomerno razporediti delovnega časa ali jim delovnega časa začasno prerazporediti.

129. 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.

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

Delodajalec mora pred začetkom koledarskega oziroma poslovnega leta določiti letni raspored delovnega časa in o tem obvestiti delavce in sindikate pri delodajalcu. Če pa med letom nastopijo okoliščine, zaradi katerih je treba ta raspored delovnega časa spremeniti, 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.

NOČNO DELO

131. 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.

132. 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 oziroma prizadetim otrokom. Delodajalec tudi ne sme razporediti na nočno delo delavca, ki nima urejenega prevoza na delo in iz dela. Posebna zakonska pravila veljajo glede dopustnosti nočnega dela žensk v industriji in gradbeništvu.

133. 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 zdravniškem mnenju zaradi takega dela lahko poslabšalo zdravstveno stanje, ga mora delodajalec zaposliti na ustrezno delo podnevi.

ODMORI IN POČITKI

134. 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.

135. Ali imam pravico do počitka med dvema delovnima dnevuoma 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.

Dan tedenskega počitka v zakonu ni določen, ampak je to stvar organizacije dela pri delodajalcu. Delavec tako ne more zahtevati, da ima vsako nedeljo prost dan, lahko pa zahteva zagotovitev ustreznega tedenskega počitka (24 ur v sedmih dneh). Ker pa se šteje delo v nedeljo (ki je v Sloveniji po običaju dan tedenskega počitka) po zakonu za delo v manj ugodnem delovnem času, pripada delavcu, ki dela v nedeljo dodatek v višini, ki jo določa kolektivna pogodba dejavnosti.

136. 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?

ZDR 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.

LETNI DOPUST

137. Kdaj pridobim pravico do letnega dopusta? Ali ima vsak delavec pravico do letnega dopusta?

Vsak delavec ima pravico do celotnega letnega dopusta, ko izpolnil pogoj neprekinjenega delovnega razmerja v trajanju najmanj 6 mesecev, ne glede na to, ali je v tem času tudi dejansko opravljal delo ali pa je bil opravičeno odsoten z dela (zaradi bolniške, porodniške oz. drugih oblik starševskega dopusta, izobraževanja ali drugih osebnih okoliščin). Zakon veže pogoj na trajanje delovnega razmerja in ne na dejansko opravljanje dela v tem času. Če delavec ne izpolni šest mesečnega nepretrganega delovnega razmerja, ima po zakonu pravico do sorazmernega letnega dopusta in sicer 1/12 letnega dopusta za vsak mesec delovnega razmerja v koledarskem letu. Takšna pravila izhajajo tako iz ZDR kot tudi iz Konvencije MOD št. 132 o plačanem letnem dopustu. Pravico do celotnega ali sorazmernega letnega dopusta pridobijo vsi delavci, ne glede na to, ali imajo sklenjeno pogodbo za določen čas, za krajši delovni čas od polnega ali za druge atipične oblike zaposlitve, za opravljanja pripravništva, s poskusnim delom, kot tudi v primeru dela otrok, vajencev, dijakov in študentov. Delodajalec je dolžan delavce najkasneje do 31. marca za tekoče leto obvestiti o odmeri letnega dopusta.

138. Ali imam pravico do celotnega letnega dopusta tudi v primeru, če sem celo koledarsko leto odsoten z dela zaradi bolezni ali poškodbe? Kako je s

pridobitvijo letnega dopusta v primeru, če bom nastopila porodniški dopust v prvi polovici leta in bom odsotna z dela več kot šest mesecev?

Da, tudi v tem primeru mora delodajalec delavcu odmeriti letni dopust v celotnem trajanju, dejstvo, da je bil delavec v tekočem letu celo leto oz. več kot šest mesecev opravičeno odsoten z dela, pa vpliva na njegovo pravico do omejenega prenosa neizrabljenega letnega dopusta v naslednje leto. To pomeni, da tak delavec v tekočem letu sicer pridobi celotni letni dopust, vendar ne more njegove izrabe prenesti v naslednje koledarsko leto v celoti, temveč le v delu, zmanjšanem za dva tedna, tako kot to velja za ostale delavce. Če je delavec vnaprej seznanjen z datumom nastopa svoje odsotnosti, ki bo trajala več kot šest mesecev v tekočem koledarskem letu, ima torej naslednje možnosti: pred nastopom odsotnosti izrabi celoten tekoči letni dopust; pred nastopom odsotnosti izrabi najmanj dva tedna letnega dopusta, v preostanku pa prenese neizrabljen dopust v naslednje koledarsko leto; kolikor pred odsotnostjo ne izrabi letnega dopusta, bo lahko prenesel v naslednje leto prav tako samo preostanek, zmanjšan za dva tedna.

139. Koliko dni letnega dopusta mi pripada in kako se določi?

Letni dopust se izračuna tako, da se najprej odmeri minimalno trajanje štirih tednov in se nato dodajajo 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. 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. Pomembno je, da tudi v primeru neenakomerne razporeditve delovnih dni v tednu delavec ne sme biti zaradi tega dejstva v manj ugodnem položaju glede na delavce, ki imajo enakomerno razporejen delovni tednik.

140. V katerih primerih imam pravico do daljšega letnega dopusta?

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 ZDR 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 varuj otroka s telesno okvaro ali duševno prizadetostjo (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 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. ZDR ne določa maksimalnega trajanja letnega dopusta.

141. Ali imam krajši letni dopust, če delam 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 ZDR 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 dni v tednu, bo imel glede na dolžino delovnega tedna 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.

142. 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.

143. Ali letni dopust lahko izrabim v več delih? Kdo odloča o tem, kdaj grem 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.

144. Ali mora delodajalec zagotoviti izrabo celotnega letnega dopusta v tekočem koledarskem letu, ali pa lahko zaradi potreb delovnega procesa omogoči izrabo le enega dela, preostanek pa šele v naslednjem letu? Do kdaj se lahko izrabi neizrabljeni del letnega dopusta v naslednjem letu?

Delodajalec mora zagotoviti izrabo celotnega letnega dopusta v tekočem koledarskem letu in mora delovni proces organizirati tako, da bo to svojo zakonsko

obveznost tudi lahko izpolnil. Potrebe delovnega procesa ne morejo biti podlaga za odločitev delodajalca, da delavcu ne bi omogočil izrabe celotnega letnega dopusta v tekočem koledarskem letu. Lahko pa se delodajalec in delavec sporazumeta, da bo en del dopusta, v trajanju najmanj dveh tednov delavec izrabil v tekočem koledarskem letu, preostanek dopusta pa do 30. junija naslednjega leta.

145. Koliko dopusta mi mora zagotoviti nov delodajalec, če med letom zamenjam 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. Prejšnji delodajalec je delavcu dolžan ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi dati potrdilo o izrabi letnega dopusta. Če se torej delavec s svojim novim delodajalcem ni dogovoril drugače, mu je novi delodajalec dolžan zagotoviti samo sorazmeren del letnega dopusta, glede na čas trajanja zaposlitvi v tekočem koledarskem letu pri tem novem delodajalcu.

146. Ali delodajalec lahko namesto letnega dopusta delavcu izplača nadomestilo? Ali se delavec lahko odpove letnemu dopustu?

Delavec se ne more odpovedati pravici do letnega dopusta. 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 odškodnine namesto izrabe letnega dopusta. Tak dogovor bi bil dopusten samo ob prenehanju delovnega razmerja.

DRUGE ODSOTNOSTI Z DELA

147. 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 zakonca ali izven zakonskega partnerja in staršev ter hujše nesreče, 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 daljše plačane odsotnosti za posamezne primere. Plačano odsotnost zaradi osebnih okoliščin lahko delavec izrabi le ob nastopu primera in ne kadarkoli pozneje.

148. V katerih primerih ima delavec pravico do plačane odsotnosti z dela, poleg zgoraj opisanih primerov?

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 odpoveduje pogodbo delodajalec v času odpovednega roka najmanj dve uri na teden zaradi iskanja nove zaposlitve. Zakon določa minimalne pravice, ki se s kolektivnimi pogodbami ali s pogodbo o zaposlitvi lahko dogovorijo za delavca ugodneje od zakona. 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

149. Ali mora delavec opravljati tudi druga dela, za katera ni sklenil pogodbe o zaposlitvi v primeru naravnih ali drugih nesreč?

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

150. Ali delodajalec lahko delavcu odredi določeno izobraževanje? Ali delavec lahko odkloni tako 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 delavca lahko 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.

151. 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.

152. 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.

153. Kaj vsebuje pogodba o izobraževanje? 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 presoјati sorazmernost obveznosti, da delavec določen čas po zaključku izobraževanja ostane zaposlen pri delodajalcu, oziroma mu mora povrniti sorazmerne del stroškov izobraževanja, če pred tem časom poda odpoved. Prekomerne pogodbene obveznosti delavca v primeru predčasne odpovedi pogodbe o zaposlitvi pri delodajalcu bi lahko pomenile neustaven poseg v svobodo dela.

154. Koliko dni dopusta pripada delavcu, če se izobražuje?

Na podlagi zakona samega 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,...

DISCIPLINSKA ODGOVORNOST

155. Kakšni disciplinski ukrepi so lahko izrečeni delavcu? Ali delodajalec lahko delavcu izreče denarno kazen ali prenehanje 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 vodi postopek redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, kar ima za posledico prenehanje delovnega razmerja. Kolikor pa delodajalec oceni, da glede na vrsto in stopnjo kršitve ne bo vodil postopka redne ali izredne odpovedi, ampak bo delavca le blažje disciplinsko sankcioniral, da ta v bodoče ne bo več ponavljal kršitev, lahko po opravljenem disciplinskem postopku, izreče delavcu kot disciplinsko sankcijo opomin, denarno kazen pa le, če tako sankcijo določa kolektivna pogodba na ravni dejavnosti. Druge disciplinske sankcije, kot so na primer denarna kazen, odvzem bonitet, idr., se namreč ne morejo 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 že s panožno kolektivno pogodbo. Zakon v zvezi s tem še določa, da disciplinske sankcije ne smejo trajno spreminjati delovnopravnega položaja delavca. 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 izredno odpovedi pogodbe o zaposlitvi. V primeru, da se delavcu izreče kot disciplinska sankcija denarna kazen, je sklep delodajalca zoper katerega delavec ni zahteval arbitražnega ali sodnega varstva, že izvršilni naslov.

156. Kako je treba voditi disciplinski postopek in kakšne pravice ima v tem postopku delavec? Ali delavca lahko zastopa sindikat?

Disciplinsko odgovornost delavca ugotavlja delodajalec. Pri tem mora delodajalec upoštevati naslednje zakonske zahteve. V disciplinskem postopku mora delodajalec delavcu vročiti pisno obdolžitev, ter določiti čas in kraj, kjer lahko delavec poda svoj zagovor. Samo v izjemnih primerih, ki jih določa zakon (če delavec zagovor izrecno

odkloni ali če neopravičeno ne pride na zagovor), delodajalec ni dolžan omogočiti delavcu zagovora, sicer pa velja, da je za zakonito vodenje disciplinskega postopka poleg vročitve pisne obdolžitve bistveno tudi to, da delodajalec pred izrekom sankcije delavcu omogoči, da se ta na zagovoru izjasni o obtožbi. Samo če delavec tako zahteva, mora delodajalec o uvedbi postopka pisno obvestiti tudi sindikat, katerega član je delavec, ki lahko poda o obtožbi svoje pisno mnenje. Prav tako se lahko delavec tudi odloči, da bo na zagovoru po njegovem pooblastilu sodeloval bodisi predstavnik sindikata ali katera druga pooblaščen oseb a. Zakon določa tudi zastaralne roke, po preteku katerih delodajalec ne more več voditi disciplinskega postopka ali izvršiti disciplinske sankcije.

157. 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 odločitve delodajalca o disciplinski odgovornosti in sicer v roku 30. dni od dneva vročitve odločitve delodajalca oziroma zahteva arbitražno varstvo, če se je namesto sodnega varstva dogovoril z delodajalcem o arbitražnem reševanju spora.

ODŠKODNINSKA ODGOVORNOST

158. Kdaj je delavec dolžan povrniti delodajalcu škodo?

Delavec je odškodninsko odgovoren delodajalcu za škodo, ki jo na delu ali v zvezi z delom povzroči delodajalcu. V zvezi z ugotavljanjem odškodninske odgovornosti delavca v okviru delovnega razmerja se uporabljajo pravila civilnega prava, kolikor ZDR ne določa posebnosti. Ena od teh posebnosti se nanaša na stopnjo krivde - delavec je dolžan povrniti delodajalcu škodo, ki jo namenoma ali iz hude malomarnosti povzroči na delu ali v zvezi z delom, ne pa tudi za škodo, ki bi jo povzročil iz male malomarnosti. 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 dogovorni. 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.

159. Kdaj je delodajalec dolžan povrniti delavcu škodo?

Tudi delodajalec je delavcu dolžan povrniti škodo, ki jo delavec utrpi pri delu ali v zvezi z delom. Delodajalčeva odškodninska odgovornost delavcu se presoja po pravilih civilnega prava. Zakon izrecno poudarja, da je delodajalec odškodninsko odgovoren delavcu tudi za škodo, ki jo je delodajalec delavcu povzročil s kršenjem pravic iz delovnega razmerja. Kolektivna pogodba lahko določa pavšalno odškodnino. Izrecno je določena tudi odškodninska 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.

IV. VARSTVO NEKATERIH KATEGORIJ DELAVCEV

VARSTVO ŽENSK

160. Kaj obsega posebno varstvo žensk na področju delovnih razmerij?

Posebno varstvo v delovnem razmerju, ki je bilo prvotno zagotovljeno le za delavke zaradi varstva zdravja v funkciji njihove nosečnosti in materinstva, se je z razvojem preoblikovalo v smeri izenačevanja odgovornosti žensk in moških v zvezi s starševstvom in posledično uveljavljanja načela enakih možnosti in enakega obravnavanja delavk in delavcev na področju dela. Veljavna delovna zakonodaja vsebuje še nekaj določb, ki zagotavljajo posebno varstvo posebej le za ženske, in sicer:

- določbo o prepovedi opravljanja podzemnih del v rudnikih za ženske (z nekaj izjemami, npr. za vodilne delavke, za čas prakse zaradi strokovnega izobraževanja in za delavke v zdravstvenih in socialnih službah ipd., ki odhajajo na podzemna dela zaradi opravljanja nefizičnih del)
- določbo o omejevanju nočnega dela žensk v industriji in gradbeništvu.

VARSTVO ZARADI NOSEČNOSTI IN STARŠEVSTVA

161. 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 v tej zvezi omogoči ustrezno usklajevanje njihovih delovnih in družinskih obveznosti ter jim zagotovi potrebno posebno varstvo. Zakon o delovnih razmerjih med drugim določa, da imajo delavke in 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 dodatne pravice v tej zvezi so:

- prepoved opravljanja težkih, zdravju škodljivih del v času nosečnosti in v času dojenja (glejte vprašanje spodaj),
- varstvo v zvezi z nočnim delom in nadurnim delom (enako kot za nadurno delo pa velja tudi za neenakomerno razporeditev in prerazporeditev delovnega časa) (glejte vprašanje spodaj),
- pravica do odmora za dojenje (glejte vprašanje spodaj),
- pravica do odsotnosti z dela zaradi starševskega dopusta (glejte vprašanje spodaj),
- pravica do dela s krajšim delovnim časom zaradi nege in varstva otroka (glejte vprašanje spodaj),
- posebno varstvo pred odpovedjo in prepoved diskriminacije pri odpovedi (glejte vprašanje zgoraj pri prenehanju pogodbe o zaposlitvi).
- pravica do varstva podatkov v zvezi z nosečnostjo (glejte vprašanje spodaj),
- pravica do daljšega letnega dopusta (delavec ima pravico do dodatnega dneva letnega dopusta za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti),
- drugo (npr. možnost odklonitve napotitve na delo v tujino).

162. Kakšne možnosti predvideva zakon, če delavka v času nosečnosti in dojenja ne more opravljati svojega dela?

Zakon o delovnih razmerjih določa prepoved opravljanja težkih, zdravju škodljivih del v času nosečnosti in v času dojenja. Zakon v tej zvezi določa obveznost delodajalca, da sprejme ustrezne ukrepe za začasno prilagoditev pogojev dela ali delovnega časa oziroma da zagotovi delavki opravljanje drugega ustreznega dela s pravico do ohranitve enake plače, če je to zanjo ugodneje, oziroma da v primeru, če to ni mogoče in je delavka iz tega razloga odsotna z dela, delavki zagotovi nadomestilo plače za ta čas.

163. 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 ima otroka, mlajšega od sedem let, ali hudo bolnega otroka ali otroka s telesno ali duševno prizadetostjo, in ki živi sam z otrokom in skrbi za njegovo vzgojo in varstvo, se sme naložiti, da opravlja nadurno delo ali delo ponoči, samo po njegovem predhodnem pisnem soglasju.

164. Kaj obsega pravica do odmora za dojenje?

Delavka, ki doji otroka in dela s polnim delovnim časom, ima pravico do odmora za dojenje med delovnim časom, ki traja najmanj eno uro dnevno. Zakon o delovnih razmerjih določa, da se pravica do nadomestila plače za čas odmora za dojenje uresničuje v skladu s predpisi, ki urejajo starševski dopust, vendar pa Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih ne ureja tega vprašanja.

V skladu z mednarodnimi normami, ki zavezujejo Slovenijo (Konvencija Mednarodne organizacije dela št. 103 o varstvu materinstva), se mora v primeru, da se to

vprašanje ureja z oziroma v skladu z zakonom in drugimi predpisi, odmor za dojenje šteti kot delovni čas in temu ustrezno plačati.

165. Kje je urejena pravica do porodniškega dopusta in drugih oblik starševskega dopusta?

Starševski dopusti so urejeni z Zakonom o starševskem varstvu in družinskih prejemkih. Delodajalec je dolžan zagotavljati pravico do odsotnosti z dela ali krajšega delovnega časa delavcu zaradi izrabe starševskega dopusta. Starševski dopust je splošni pojem, ki obsega te vrste:

a) Porodniški dopust pripada materi in traja 105 koledarskih dni. Izrabi se v obliki polne odsotnosti z dela, v strnjenem nizu (torej brez prekinitev), ob rojstvu otroka (nastop 28 dni pred predvidenim datumom poroda). V določenih izjemnih primerih lahko izrabi to pravico tudi oče otroka (če mati umre, zapusti otroka ali ni sposobna za samostojno življenje). V tem času ima mati pravico do porodniškega nadomestila v višini 100% osnove kot pravico iz starševskega zavarovanja.

b) Očetovski dopust pripada očetu. Ta pravica je neprenosljiva, traja 90 koledarskih dni, od tega mora oče izrabiti 15 dni v obliki polne odsotnosti z dela do dopolnjenega šestega meseca otrokove starosti in ima v tem času tudi pravico do očetovskega nadomestila v višini 100% osnove kot pravico iz starševskega zavarovanja, preostalih 75 dni pa lahko izrabi do 3. leta otrokove starosti, pri čemer mu za teh 75 dni ne pripada nadomestilo, ampak le pravica, da mu država plačuje prispevke za socialno varnost od minimalne plače.

c) Dopust za nego in varstvo otroka pripada tako materi kot očetu, izrabi pa ga lahko eden od staršev oziroma oba kombinirano, izmenoma. Le v izjemnih primerih ga lahko izrabita oba starša hkrati. Traja 260 koledarskih dni, v določenih posebnih primerih se podaljša (npr. dvojčki, nedonošenček ipd.). Izrabi se neposredno po izteku porodniškega dopusta, bodisi v obliki polne odsotnosti ali v obliki delne odsotnosti (delo s krajšim delovnim časom), v strnjenem nizu, ob tem pa se lahko največ 75 dni prenese (t. i. preneseni dopust) in izrabi najpozneje do 8. leta otrokove starosti; v tem času pripada nadomestilo za nego in varstvo otroka v višini 100%

osnove, a je omejeno na 2,5 povprečne plače, kot pravica iz starševskega zavarovanja.

d) Posvojiteljski dopust za otroka od 1 do 4 let traja 150 dni, za otroka, starega od 4 do 10 let, pa 120 dni; v tem času pripada pravica do posvojiteljskega nadomestila kot pravica iz starševskega zavarovanja.

166. Ali imam zaradi nege in varstva otroka tudi možnost delati krajši delovni čas?

Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih poleg starševskega dopusta in starševskega nadomestila kot eno od pravic iz starševskega zavarovanja ureja tudi pravico staršev do dela s krajšim delovnim časom zaradi nege in varstva otroka. Splošna možnost dela s krajšim delovnim časom zaradi nege in varstva otroka je določena do tretjega leta starosti otroka, ob tem pa so predvidene še dodatne možnosti za otroke s posebnimi potrebami in za primere večjega števila otrok. Delodajalec zagotovi plačilo po dejanski delovni obveznosti, država zagotovi do delavčeve polne delovne obveznosti plačilo prispevkov za socialno varnost od minimalne plače.

167. 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

168. Kakšne posebne pravice imajo delavci, mlajši od 18 let? Katerih del ne smejo opravljati?

Najpomembnejše prepovedi in dodatne pravice za mlade delavce so:

- prepoved opravljanja težkih in zdravju škodljivih del,

- prepoved opravljanja nočnega dela (glejte vprašanje spodaj),
- posebne omejitve glede delovnega časa, odmora in počitkov (glejte spodaj),
- 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).

Mladim delavcem je prepovedano opravljanje težkih in zdravju škodljivih del. Zakon o delovnih razmerjih med njimi našteva npr. dela, ki se opravlja pod zemljo ali pod vodo, dela, ki objektivno presega telesne in psihološke sposobnosti mladih delavcev, dela, 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, dela, ki vključuje škodljivo izpostavljanje sevanju, itd. Podrobnejšo opredelitev teh del, ki so prepovedana za mlajše delavce, prav tako pa tudi pogoje, pod katerimi je izjemoma dopustno opravljanje teh del tudi za mlajše delavce, vsebuje Pravilnik o varovanju zdravja pri delu otrok, mladostnikov in mladih oseb.

169. Kakšne so posebnosti glede delovnega časa, odmora, počitka za mlade delavce?

Za mlade delavce 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,
- delavec ima pravico do dnevnega počitka v trajanju najmanj 12 zaporednih ur in pravico do tedenskega počitka najmanj 48 neprekinjenih ur.

170. Ali mladi delavci lahko delajo ponoči?

Zakon za mlade delavce določa prepoved opravljanja nočnega dela: Mladi delavci 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 določa tudi nekaj izjem in določa

pogoje, pod katerimi je izjemoma takšno delo tudi za mlade delavce dopustno (npr. v primeru višje sile).

VARSTVO INVALIDOV

171. Kakšno posebno varstvo daje Zakon o delovnih razmerjih invalidom? Kateri predpisi še urejajo delovnopравни položaj invalidov?

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 glede na prestalo delovno zmožnosti, poklicna rehabilitacija, nadomestilo plače.

Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov pa med drugim ureja kvotni sistem zaposlovanja invalidov (pod predpisanimi pogoji mora vsak delodajalec zaposlovati določen odstotek invalidov glede na celotno število zaposlenih, predvidene so določene izjeme, nadomestno izpolnjevanje kvote, itd.), ob tem ureja tudi različne oblike zaposlovanja invalidov, npr. zaščitno zaposlitev, podporno zaposlitev, zaposlitev na običajnem delovnem mestu, invalidska podjetja, itd. ter različne vzpodbude za zaposlovanje invalidov (npr. subvencije plač invalidom, plačilo stroškov prilagoditve delovnega mesta in sredstev za delo, oprostitev plačila prispevkov, nagrada za preseganje kvote, itd.).

Po Zakonu o delovnih razmerjih posebno varstvo za invalide 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 (invalidom pripadajo najmanj trije dodatni dnevi letnega dopusta),
- posebno varstvo pred odpovedjo in prepoved diskriminacije pri odpovedi (glejte vprašanje zgoraj pri prenehanju pogodbe o zaposlitvi),
- drugo (npr. odklonitev napotitve za delo v tujino).

VARSTVO STAREJŠIH DELAVCEV

172. Kdo se po Zakonu o delovnih razmerjih šteje za starejšega delavca?

Starejši so tisti delavci, ki so starejši od 55 let. Pred uveljavitvijo Zakona o delovnih razmerjih je veljala različna starostna meja za ženske in za moške (za ženske je bila nižja in sicer 50 let). Zato se v prehodnem obdobju od 1. 1. 2003 do 1. 1. 2015 starostna meja za ženske postopno dviguje; ob uveljavitvi zakona 1. 1. 2003 je bila ta starostna meja za ženske določena na 51 let, nato pa se vsako leto zviša za štiri mesece, tako da bo enotna starostna meja 55 let v celoti uveljavljena tudi za ženske s 1. 1. 2015. V letu 2008 npr. za ženske velja starostna meja 52 let in osem mesecev.

173. Kakšne posebne pravice in varstvo določa ZDR za starejše delavce?

Najpomembnejše prepovedi in dodatne pravice za starejše delavce so:

- prepoved nadurnega in nočnega dela brez soglasja: 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 (glejte vprašanje zgoraj pri prenehanju pogodbe o zaposlitvi),
- pravica do dela s krajšim delovnim časom, če se delno upokoji: 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.

V. UVELJAVLJANJE IN VARSTVO PRAVIC, OBVEZNOSTI IN ODGOVORNOSTI IZ DELOVNEGA RAZMERJA

174. 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 zgoraj 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.

175. 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.

176. 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 od 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.

177. 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.

VI. DELOVANJE IN VASTVO SINDIKALNIH ZAUPNIKOV

178. Katere so obveznosti delodajalca do sindikata? Kdo uresničuje pravice sindikata? Kateri sindikat se šteje za sindikat pri delodajalcu? Ali je reprezentativnost sindikata pogoj za uresničevanje njegovih pravic po ZDR?

Delodajalec mora po ZDR sindikatom zagotavljati:

- pogoje za hitro in učinkovito opravljanje sindikalne dejavnosti
- omogočiti dostop do podatkov, ki so potrebni pri opravljanju sindikalne dejavnosti,
- omogočiti sodelovanje sindikata v postopkih zoper delavca, če sindikalno organiziran delavec to zahteva (disciplinski postopek, postopek odpovedi,..)
- omogočiti sindikatom pri delodajalcu, da sodelujejo v postopkih oz. pri sprejemanju odločitev delodajalca, kadar se pravice nanašajo na vse zaposlene (na primer predhodno posredovanje predlogov splošnih aktov v mnenje sindikatu, dogovor o kriterijih za presežne delavce, posvetovanje v primeru transfera podjetja,...),

- posebno varstvo sindikalnih predstavnikov pred odpovedjo ter drugimi posegi v njihov delovnopравни položaj.

Zakon daje določena upravičenja v nekaterih primerih *sindikatu*, ki ga pri delodajalcu zastopa bodisi imenovan ali izvoljen sindikalni zaupnik, če pa tega ni, pa predsednik sindikata. V drugih primerih imajo določene pravice samo tako imenovani *sindikati pri delodajalcu*. 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 zadevni delavec in pod pogojem, da delavec tako zahteva. Kadar zakon podeljuje upravičenja *sindikatom pri delodajalcu*, gre do ta upravičenja samo reprezentativnim sindikatom, ki imenujejo ali izvolijo sindikalnega zaupnika. Reprezentativnost sindikata je torej pogoj samo za nekatera njegova upravičenja, ki se nanašajo na zastopanje položaja vseh zaposlenih. Za zastopanje interesov posameznega sindikalno organiziranega delavca se status reprezentativnosti ne zahteva. Sindikati so svobodni glede svojega organiziranja in delovanja, delodajalec ne sme posegati s svojimi ukrepi v njihovo ustavno in mednarodnopravno zavarovan položaj. 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.

179. Kje so še urejene pravice sindikalnega zaupnika?

Pravice sindikalnih predstavnikov so urejene v zakonu o delovnih razmerjih, v kolektivnih pogodbah ter v posebnih dogovorih, ki jih lahko sklepajo sindikati in delodajalci na podjetniški ravni za ureditev pogojev za delovanje sindikatov. Zakon ureja pristojnosti sindikalnih predstavnikov v raznih postopkih pri delodajalcu, tako

glede možnega zastopanja delavcev kot glede zastopanja interesov vseh zaposlenih v postopkih, ki se nanašajo na večje število zaposlenih (transferi, odpuščanje, urejanje delovnega časa,...). Prav tako je v zakonu urejena sindikalna imuniteta in posebno varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi sindikalnemu predstavniku. 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).

180. Ali je sindikalni zaupnik varovan pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca in v katerih primerih? Ali je zanj določeno še kakšno posebno varstvo?

Zakon o delovnih razmerjih določa tako za sindikalne predstavnike kot za voljene delavske predstavnike posebno varstvo pred odpovedjo. Namen posebnega varstva je, da se prepreči možnost diskriminatorne obravnave predstavnikov zaradi njihove sindikalne dejavnosti ter da se omogoči učinkovito zastopanje interesov delavcev z zavarovanjem položaja njihovih predstavnikov. Delavskemu predstavniku zato delodajalec ne more odpovedati pogodbe o zaposlitvi brez soglasja organa oz. sindikata, katerega član je. 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). Takšno varstvo 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.

181. Kakšne so pravice sindikalnega zaupnika v primeru spremembe delodajalca?

Tudi v primeru transfera podjetja ali dela podjetja zakon določa varstvo položaja sindikalnega zaupnika. Podobno varstvo določa za voljene delavske predstavnike (svet delavcev) tudi poseben zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju. 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 transfera podjetja in prehoda k drugemu delodajalcu, pa še eno leto po prenehanju funkcije uživa posebno delovnopravno varstvo.

VII. POSEBNE DOLOČBE

OPRAVLJANJE DELA V TUJINI IN POLOŽAJ DELAVCEV, NAPOTENIH NA DELO V SLOVENIJO

182. V katerih primerih lahko delodajalec napoti delavca na delo v tujini? 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, da 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.

183. 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 in o pogojih vrnitve v domovino. Glede vprašanja prejemkov se pogodbeni stranki lahko sklicujeta na drug zakon, predpis, ali na kolektivno pogodbo.

184. 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 pravice v skladu s slovenskim pravom, če so te za delavca ugodnejše. Pravice, ki se delavcu zagotavljajo po slovenskem pravu, če je to ugodnejše so: delovni čas, odmori, počitki, nočno delo, minimalni letni dopust, plača, varnost in zdravje pri delu, posebno varstvo delavcev in zagotavljanje enakopravnosti. Zakon določa tudi izjeme od navedenega pravila zagotavljanja ugodnejših pravic, in sicer v primeru določenih vrst del oziroma dejavnosti in kratkotrajnih del.

DELO OTROK, MLAJŠIH OD 15 LET, VAJENCEV, DIJAKOV IN ŠTUDENTOV

185. 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 Pravilnikom o varovanju zdravja pri delu otrok, mladostnikov in mladih oseb.

Za zgoraj opredeljeno dopustno delo otrok je potrebno pridobiti predhodno dovoljenje inšpektorja za delo, ki ga ta izda na podlagi zahtevka zakonitega zastopnika.

V navedenih primerih, ko je delo otrok dopustno, 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.

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

186. Kakšne posebnosti določa ZDR za delo pomorščakov?

Zakon o delovnih razmerjih določa nekatere posebnosti za pogodbo o zaposlitvi za pomorščake. 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

187. Kje dobim delovno knjižico in za kaj se uporablja?

Z zadnjo spremembo zakona o delovnih razmerjih so se iz zakona črtale določbe o delovni knjižici, ta novost pa bo uveljavljena v daljšem prehodnem obdobju s 1.1.2009. Delovna knjižica je bila v dosedanji praksi uveljavljen dokument delavca, z naravo javne listine, ki jo izda pristojna upravna enota in katere namen je vpisovanje za delovnopравни status delavca pomembne podatke (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). V prihodnje naj bi bil omogočen vpogled v potrebne podatke v elektronski obliki.

VIII. INŠPEKCIJSKO NADZORSTVO

188. 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. 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.

IX. KAZENSKÉ DOLOČBE

189. Ali so določene globe za kaznovanje kršitev na področju delovnih razmerij?

Od uveljavitve zadnje novele ZDR 28. novembra 2007 veljajo nove globe za kaznovanje storjenih kršitev na področju delovnih razmerij. 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.