



SPLETNA APLIKACIJA

za informiranje iz *delovnega prava*
na podlagi avtomatiziranega
strokovnega znanja



Ljubljana, maj 2019



Javni štipendijski, razvojni,
invalidski in preživninski
sklad Republike Slovenije



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,
ZNANOST IN ŠPORT



EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI
SOCIALNI SKLAD



Pravna fakulteta
Univerza v Ljubljani

PRAVNA FAKULTETA V LJUBLJANI



Univerza v Ljubljani

IURALL

IURALL, pametne pravne rešitve, d.o.o.

Projektna skupina študentov in študentk:

Tilen Zonta, Petar Šokić, Emilija Štepan, Sara Oreški, Špela Markočič, Lea Polak,
Žiga Cigole in Aljaž Romih

Pedagoška mentorja projekta:

doc. dr. Luka Tičar, red. prof. dr. Tomaž Turk

Delovni mentor projekta:

Primož Rojac

IURALL, pametne pravne rešitve, d.o.o.

Dodatna prostovoljna svetovalna pomoč projektni ekipi:

Ana Jereb, Vid Štoschitzky

Oblikovanje:

Lea Polak

Univerza v Ljubljani

Pravna fakulteta

Poljanski nasip 2,

1000 Ljubljana

pf-dekanat@pf.uni-lj.si

Elektronska izdaja.

Izvod publikacije je brezplačen.

Naložbo sofinancirata Republika Slovenija in Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada.

Ljubljana, 2019

Povezava do brezplačne spletne aplikacije:

<http://delo.iurall.com/>

Spletno aplikacijo so omogočili

Prava fakulteta
Univerza v Ljubljani

EVROPSKA UNIJA
Evropski sklad za regionalni razvoj

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,
ZDRAVJE IN ŠPORT

IURALL

Univerza na Kobiljah

DELOVNO RAZMERJE

POGODBA O ZAPOSLOTVI

PRAVICE, OBVEZNOSTI IN ODGOVORNOSTI IZ DELOVNEGA RAZMERJA

VARSTVO NEKATERIH KATEGORIJ DELAVCEV

UVELJAVLJANJE IN VARSTVO PRAVIC, OBVEZNOSTI IN ODGOVORNOSTI IZ DELOVNEGA RAZMERJA

Iščiš razlago besed?
Še več informacij o tem!

“PRAV(N)A ZAPOSILITEV” - VODNIK PO PRAVICAH IN OBVEZNOSTIH IZ DELOVNEGA RAZMERJA

Vpiši iskano besedo...

URL mesto:

<http://www.pf.uni-lj.si/raziskovanje-in-projekti/razvojni-in-izobrazevalni-projekti/po-kreativni-poti-do-prakticnega-znanja-studijsko-leto-201819/spletna-aplikacija-za-informiranje-iz-delovnega-prava-na-podlagi-avtomatiziranega-strokovnega-znanja/>

Projekt Spletna aplikacija za informiranje iz delovnega prava na podlagi avtomatiziranega strokovnega znanja se izvaja na podlagi javnega razpisa "Po kreativni poti do znanja 2017-2020 (2. odpiranje)".

Projekt sofinancirata Republika Slovenija in Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada.

Kazalo vsebine

I.	Uvod	1
II.	Vsebina spletne aplikacije v besedilu	2
0.	DEFINICIJE POJMOV	2
1.	DELOVNO RAZMERJE	7
2.	POGODBA O ZAPOSLOTVI.....	14
3.	PRAVICE, OBVEZNOSTI IN ODGOVORNOSTI IZ DELOVNEGA RAZMERJA	51
4.	VARSTVO NEKATERIH KATEGORIJ DELAVCEV	79
5.	UVELJAVLJANJE IN VARSTVO PRAVIC, OBVEZNOSTI IN ODGOVORNOSTI IZ DELOVNEGA RAZMERJA	86
III.	Zaključek	90
IV.	Uporabljeni viri in literatura	91
IV.i.	<i>Literatura</i>	91
IV.ii.	<i>Spletni viri</i>	91
IV.iii.	<i>Predpisi</i>	92
IV.iv.	<i>Sodna praksa</i>	93

I. Uvod

V pravu velja fikcija "*ignorantia iuris nocet*" oziroma nepoznavanje prava škoduje, ta pa sama po sebi velikokrat ni dovolj močna, da bi prava neuke posameznike silila k poglobljanju v kompleksne strukture zakonov. Veliko ljudi pravo in pravna pravila vidi kot zapletene, nerazumljive in dolge tekste. Te probleme rešuje t.i. pravni dizajn "legal design", ki poskuša na kreativen, efektiven, predvsem pa uporabniku prijazen način predstaviti vsebino pravnih pravil. Bistvo pravnega dizajna je širjenje pravniškega znanja, s poudarkom na uporabniški izkušnji. S preprostim jezikom, grafikami, predvsem pa s primernim doziranjem informacij želi približati vsebino pravnih norm in povečati njeno sporočilno vrednost za uporabnika.

Na enakem konceptu temelji tudi naš projekt spletne aplikacije za informiranje iz delovnega prava na podlagi avtomatiziranega strokovnega znanja.

V spletni aplikaciji smo na enem mestu zbrali vsebino delovnopravne zakonodaje in relevantno sodno prakso. Celotno vsebino smo strukturirali na način, ki uporabniku omogoča, da hitro in enostavno pride do informacije, ki jo potrebuje za rešitev svojega dejanskega primera in ugotovi katere pravice mu pripadajo. To smo dosegli s smiselno delitvijo na glavne pojme in podpojme, ki bodo uporabniku nudila večjo preglednost pri iskanju zelene informacije. Pri razlagi pravnih norm smo si prizadevali, da bo besedilo razumljivo čim širšemu krogu ljudi, zato smo uporabljali preprost jezik, brez zapletene pravne terminologije. Razlage smo tudi podkrepili s primeri iz sodne prakse, ki bodo uporabniku še dodatno pomagali pri razumevanju njegove težave in preslikavi pravne norme na njegov konkretni problem. Na koncu smo celotno vsebino pretvorili v računalniško obliko, ki je na spletu brezplačno na voljo vsem, ki potrebujejo pomoč.

II. Vsebina spletne aplikacije v besedilu

0. DEFINICIJE POJMOV

0.1. Delodajalec

0.1.A Delodajalec je vsaka pravna in fizična oseba ter drug subjekt, kot je državni organ, lokalna skupnost, podružnica tujega podjetja ter diplomatsko in konzularno predstavništvo, ki zaposluje delavca na podlagi pogodbe o zaposlitvi. (5/2 ZDR-1)

0.1.1. Kdo zastopa delodajalca, ki je pravna oseba?

0.1.1.A V primerih, da je delodajalec pravna oseba, lokalna skupnost, podružnica tuje družbe ali druga organizacija, nastopa v imenu delodajalca njegov zastopnik. Zastopnik je lahko določen z zakonom ali v aktu o ustanovitvi, lahko pa ga zastopa od njega pisno pooblaščen oseba. Ko je delodajalec državni organ, nastopa v njegovem imenu njegov predstojnik ali od njega pisno pooblaščen oseba, razen če je drugače določeno v zakonu. (20/1,2 ZDR-1)

0.1.1.B Če se sklene pogodba o zaposlitvi s poslovodno osebo, nastopa v imenu delodajalca organ, ki je po zakonu ali aktih družbe (akt o ustanovitvi družbe, družbena pogodba, statut) pristojen za zastopanje delodajalca v razmerju do poslovodnih oseb. V primeru, da pri posameznem delodajalcu ni takšnega organa, nastopa v njegovem imenu lastnik. V času ustanavljanja delodajalca pa nastopa v njegovem imenu ustanovitelj. (20/3,4 ZDR-1) (povezava na 2.5.7.)

0.1.2. Sprememba delodajalca

0.1.2.1. Pravni prenos podjetja

0.1.2.1.A Če pride zaradi pravnega prenosa podjetja ali dela podjetja do spremembe delodajalca, preidejo pogodbene in druge pravice ter obveznosti iz delovnih razmerij, ki so jih imeli delavci na dan prenosa pri delodajalcu prenosniku, na delodajalca prevzemnika. (75/1 ZDR-1)

0.1.2.1.B Pravice in obveznosti iz kolektivne pogodbe, ki je zavezovala delodajalca prenosnika, mora delodajalec prevzemnik zagotavljati delavcem najmanj eno (1) leto, razen če kolektivna pogodba preneha veljati pred potekom enega (1) leta ali če je pred potekom (1) enega leta sklenjena nova kolektivna pogodba. (75/2 ZDR-1)

0.1.2.1.C Sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča z dne 17. 11. 2016: Zoper spremembo delodajalca ni dopustno sodno varstvo. Pravnega prenosa podjetja ali dela podjetja, ki je po svoji naravi statusna ali poslovna odločitev pristojnih organov v pravnem prenosu udeleženih družb, delavec v individualnem delovnem sporu ne more izpodbijati. Gre le za obvestilo delodajalca delavcu ob prehodu k drugemu delodajalcu zaradi prenosa dejavnosti. (VDSS sklep Pdp 666/2016) ([http://www.sodnapraksa.si/?q=id:2015081111405281&database\[SOVS\]=SOVS&database\[IESP\]=IESP&database\[VDSS\]=VDSS&database\[UPRS\]=UPRS&_submit=i%C5%A1%C4%8Di&page=0&id=2015081111405281](http://www.sodnapraksa.si/?q=id:2015081111405281&database[SOVS]=SOVS&database[IESP]=IESP&database[VDSS]=VDSS&database[UPRS]=UPRS&_submit=i%C5%A1%C4%8Di&page=0&id=2015081111405281))

0.1.2.2. Zavrnitev prehoda

0.1.2.2.A Če delavec odkloni prehod in dejansko opravljanje dela pri delodajalcu prevzemniku, mu lahko delodajalec prenosnik izredno odpove pogodbo o zaposlitvi. (75/6 ZDR-1)

0.1.2.3. Poslabšanje delovnih razmer

0.1.2.3.A Če se pri delodajalcu prevzemniku iz objektivnih razlogov v dveh (2) letih od datuma prenosa poslabšajo pravice iz pogodbe o zaposlitvi oziroma se bistveno spremenijo pogoji dela delavca pri prevzemniku in delavec zato odpove pogodbo o zaposlitvi, ima delavec enake pravice, kot če pogodbo o zaposlitvi odpove delodajalec iz poslovnih razlogov. (75/2,3 ZDR-1)

0.1.2.3.B Delodajalec prenosnik je skupaj z delodajalcem prevzemnikom solidarno odgovoren za terjatve delavcev, nastale do datuma prenosa, in za terjatve, nastale zaradi tovrstne odpovedi s strani delavca. (75/4 ZDR-1)

0.1.2.4. Posvetovanje s sindikati

0.1.2.4.A Delodajalec prenosnik in delodajalec prevzemnik morata najmanj trideset (30) dni pred prenosom obvestiti sindikate pri delodajalcu o (i) datumu ali predlaganemu datumu prenosa, (ii) razlogih za prenos, (iii) pravnih, ekonomskih in socialnih posledicah prenosa za delavce ter (iv) predvidenih ukrepih za delavce. (76/1 ZDR-1)

0.1.2.4.B Če ni sindikata pri delodajalcu, morajo biti delavci, ki jih prenos zadeva, obveščeni na pri delodajalcu običajen način v roku in o istih okoliščinah prenosa kot mora biti obvešččen sindikat. (76/4 ZDR-1)

0.1.3. Manjši delodajalec

0.1.3.A Manjši delodajalec je delodajalec, ki zaposluje deset (10) ali manj delavcev. (5/3 ZDR-1)

0.1.4. Uporabnik

0.1.4.A Uporabnik je delodajalec, ki mu delodajalec, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku, zagotavlja delo delavcev, ki so sicer zaposleni pri slednjem. (59 ZDR-1)

0.2. Delavec

0.2.A Delavec je fizična oseba, ki je v delovnem razmerju na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi, pri čemer ni pomembno za kakšno pogodbo o zaposlitvi gre (npr. pogodba za nedoločen čas, pogodba za določen čas, pogodba s krajšim delovnim časom, pogodba za delo na domu, pogodba za opravljanje javnih del, pogodba med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku, pogodba o zaposlitvi s poslovodnimi osebami ali prokuristi in z vodilnimi delavci ter osebno dopolnilno delo). Fizične osebe, ki opravljajo delo na podlagi kakšne druge pogodbe (npr. podjemna pogodba oziroma pogodba o delu itd.), niso delavci. (5/1 ZDR-1) (povezava na 0.6., 0.7., 2.5.1., 2.5.2., 2.5.3., 2.5.4., 2.5.6., 2.5.7., 2.5.8.)

0.3. Splošni akt delodajalca

0.3.A V splošnih aktih delodajalca se določi organizacija dela in obveznosti, ki jih imajo delavci (akt o sistemizaciji delovnih mest). Z njimi delodajalec ne sme nalagati dodatnih obveznosti, kot so določene v pogodbi o zaposlitvi, kolektivni pogodbi in zakonu, ampak lahko določi zgolj način njihovega izvrševanja (npr. način evidentiranja ob prihodu na delo, sporočanje odsotnosti z dela). Delodajalec pa lahko s splošnimi akti delodajalca nadomesti vsebino kolektivne pogodbe. V primeru, ko vsebujejo ugodnejšo ureditev od ureditve v kolektivnih pogodbah ali zakonu in pod pogojem, da ni organiziranega sindikata pri posameznem delodajalcu. (10/1 ZDR-1) (povezava na 2.1.1.)

0.3.B Dolžnost delodajalca je, da delavcem omogoči seznanitev z vsemi veljavnimi splošnimi akti delodajalca. S splošnimi akti delodajalca morajo biti seznanjeni delavci, zaposleni pri delodajalcu, pa tudi delavci, ki jih k delodajalcu napoti agencija. Da bi se delavci lahko seznanili s splošnimi akti delodajalca, morajo biti ti vedno na razpolago na dostopnem mestu, tako da se lahko delavci seznanijo z njihovo vsebino, ne da bi jih pri tem kdo nadzoroval. (10/6 ZDR-1)

0.3.1. Postopek sprejetja splošnih aktov delodajalca

0.3.1.1. Kakšen je postopek sprejetja splošnih aktov delodajalca, ko je pri delodajalcu organiziran sindikat?

0.3.1.1.A Delodajalec mora pred sprejetjem splošnih aktov vsebino le-teh posredovati v mnenje sindikatom pri delodajalcu. Sindikat mora mnenje podati v roku osmih (8) dni. Če poda mnenje, ga mora delodajalec obravnavati in se do njega opredeliti, ni ga pa dolžan upoštevati. (7/1,2 ZDR-1)

0.3.1.2. Kakšen je postopek sprejetja splošnih aktov delodajalca, ko pri delodajalcu ni organiziranega sindikata?

0.3.1.2.A V tem primeru mora vsebino splošnega akta delodajalec poslati svetu delavcev ali delavskemu zaupniku, ki imajo prav tako osem (8) dni, da podajo mnenje. To mnenje mora delodajalec obravnavati in se do njega opredeliti, ni ga pa dolžan upoštevati. V kolikor pri posameznem delodajalcu ni organiziranega sveta delavcev ali delavskega zaupnika, pa mora delodajalec omogočiti, da se z vsebino splošnega akta seznanijo delavci na način, ki je pri delodajalcu običajen (z objavo na oglasno desko, po elektronski pošti itd.). (7/3,4,5 ZDR-1)

0.4. Kolektivne pogodbe

0.4.A Kolektivna pogodba se sklene med sindikati in delodajalci ter velja za stranki kolektivne pogodbe in njune člane (lahko se sklene na ravni podjetja, poklica, panoge ali na splošno). V primeru, ko so med podpisniki kolektivne pogodbe združenja sindikatov ali združenja delodajalcev, se v kolektivni pogodbi določi, za katere člane združenja velja. Kolektivna pogodba lahko velja za vse delavce pri delodajalcu, za katere kolektivna pogodba velja, če kolektivno pogodbo sklene en ali več reprezentativnih sindikatov. S kolektivno pogodbo se določijo pravice, ki so ugodnejše od pravic v zakonu (npr. višji regres, višja odpravnina, več dni dopusta) in delodajalčeva dolžnost je, da te ugodnejše pravice upošteva pri oblikovanju pogodbe o zaposlitvi. Lahko pa se stranki odločita urediti tudi pravice, ki še niso urejene v zakonu. V kolikor jih delodajalec ne upošteva, se delavec še vedno lahko sklicuje na določila iz kolektivnih pogodb. (9/2, 10/3, 22/1 ZDR-1 in 10/1,2, 11/1 ZKOlP)

0.4.B V primeru, da je delodajalec podpisnik dveh (2) ali več kolektivnih pogodb na ravni dejavnosti, zanj velja tista kolektivna pogodba, ki je kolektivna pogodba glavne dejavnosti. Seznam kolektivnih pogodb je dostopen na strani Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti:

http://www.mdds.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/socialno_partnerstvo/evidenca_kolektivnih_pogodb/.

(http://www.mdds.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/socialno_partnerstvo/evidenca_kolektivnih_pogodb/) (14. 4. 2019)

0.4.C1 Sodba in sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča z dne 6. 9. 2011: Tožnica je ob redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga upravičena do odpravnine po kolektivni pogodbi dejavnosti, ki je višja od odpravnine, kot bi ji šla na podlagi Zakona o delovnih razmerjih. (VDSS sodba in sklep Pdp 546/2011) (<http://www.sodisce.si/vdss/odlocitve/2010040815260410/>)

0.4.C2 Sklep Vrhovnega sodišča Republike Slovenije z dne 16. 9. 2013: Stranki pogodbe o zaposlitvi se ne moreta veljavno dogovoriti, da delavcu pravica do dodatka za delovno dobo, določenega v kolektivni pogodbi ne pripada ali pa, da mu ta pripada v nižjem znesku, kot je določeno v kolektivni pogodbi. (VSRS sklep VIII Ips 10/2013) (<http://sodisce.si/vsrs/odlocitve/2012032113059250/>)

0.5. Osebnostne okoliščine

0.5.A Med osebnostne okoliščine uvrščamo 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 kakšno drugo. (6/1 ZDR-1)

0.6. Pogodba o zaposlitvi

0.6.A S pogodbo o zaposlitvi se sklene delovno razmerje med delavcem in delodajalcem. Pogodba o zaposlitvi se sklene v pisni obliki. (11/1, 17/1, 19 ZDR-1)

0.7. Pogodba o delu

0.7.A Pogodba o delu oziroma podjemna pogodba je pogodba civilnega prava in je definirana v Obligacijskem zakoniku (OZ). S podjemno pogodbo se oseba zaveže opraviti določen posel, vendar pri tem ne gre za sklenitev delovnega razmerja. (619 OZ)

0.8. Polni delovni čas

0.8.A Polni delovni čas ne sme presegati štirideset (40) ur na teden. Lahko je krajši, če se to določi z zakonom ali kolektivno pogodbo, vendar ne krajši od šestintrideset (36) ur na teden. Polni delovni čas je lahko krajši od šestintrideset (36) ur na teden le na delovnih mestih, pri katerih obstajajo večje nevarnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare. (143 ZDR-1) (povezava na 3.11.)

1. DELOVNO RAZMERJE

1.1. Kdaj smo v delovnem razmerju?

1.1.A Delovno razmerje je razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca. V zakonu so predvideni štiri (4) elementi, ki morajo biti podani hkrati, da se prizna obstoj delovnega razmerja: (i) odplačno razmerje: za delo, ki ga delavec opravi, mu je delodajalec dolžan plačati (plači se delavec ne more odpovedati), (ii) osebno opravljanje dela: dela ne more opravljati nekdo tretji namesto delavca, (iii) dlje časa trajajoča aktivnost: ne gre zgolj za enkratno obveznost, (iv) podrejenost: delavec je dolžan upoštevati navodila s strani delodajalca in dela pod njegovim nadzorom. V kolikor so podani vsi elementi, se šteje, da je oseba v delovnem razmerju. To velja tudi v primeru, ko oseba nima sklenjene pisne pogodbe o zaposlitvi. (4/1 ZDR-1) (povezava na 3.9.)

1.1.B Primer, ko ni bil ugotovljen obstoj elementov delovnega razmerja: Sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča z dne 18. 4. 2013: Tožnica uveljavlja obstoj delovnega razmerja, ker naj bi v razmerju, ki sta ga stranki uredili z delom po podjemnih pogodbah, obstajali elementi delovnega razmerja. Tožnica dela ni opravljala vsak dan v tednu, ampak z daljšimi in krajšimi prekinitvami. Po Zakonu o delovnih razmerjih je element delovnega razmerja tudi nepretrganost dela. Okoliščine glede odsotnosti tožnice so zato pravno odločilne v tem sporu. Če je bila tožnica dejansko vključena v organiziran delovni proces tožene stranke, bi morala glede odsotnosti imeti enake pravice, kot zaposleni tožene stranke. Torej bi morala biti njena odsotnost primerljiva s koriščenjem letnega dopusta ali bolniškega staleža in bi jo morala opravičiti oziroma zanjo pridobiti dovoljenje tožene stranke kot vsi ostali delavci, ki ne morejo prosto razpolagati z delovnimi dnevi in delovnim časom. (VDSS sklep Pdp 9/2013) (<http://www.sodisce.si/vdss/odlocitve/2012032113057167/>)

1.1.C Primer, ko je bil ugotovljen obstoj elementov delovnega razmerja: Sodba in sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča z dne 1. 7. 2015: Tožnikovo delo fotografa oziroma fotoreporterja pri toženi stranki je potekalo enako kot delo ostalih treh pri toženi stranki redno zaposlenih fotografov. Tožniku je dnevno dajal navodila dežurni urednik, tožnik je hodil na teren in opravljal delo fotografa, kot ostali redno zaposleni fotografi pri časopisu. Tožnik je bil dnevno prisoten na sedežu tožene stranke in je bil tako kot ostali fotografi vključen v redni cikel dežuranja. Imel je tudi svojo pisalno mizo, na kateri je pripravljaval mesečna poročila o opravljenem delu in svojo press kartico določenega časopisa. Ker so bili podani vsi elementi delovnega razmerja, je sodišče priznalo obstoj delovnega razmerja. (VDSS sodba in sklep Pdp 134/2015) (<http://sodisce.si/vdss/odlocitve/2015081111387845/>)

1.1.1. Prekarno delo

1.1.1.A Za prekarno delo velja, da se ne opravlja na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi oziroma se lahko opravlja tudi na podlagi pogodbe o zaposlitvi, a je ta sklenjena za določen čas ali pa s krajšim delovnim časom. Problematičnost teh oblik dela se kaže v tem, da prekarni delavci v večini primerov nimajo zagotovljenega zadostnega plačila za preživetje, nimajo pravice do plačanega dopusta in regresa, malice, povračila stroškov za prevoz in imajo šibko socialno varnost, saj ne dobijo plačanih prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zavarovanje za primer brezposelnosti ter prispevkov iz naslova starševskega varstva. (http://dostojno-delo.si/?page_id=66) (26. 3. 2019)

1.2. Diskriminacija v postopku zaposlovanja in na delovnem mestu

1.2.1. Kdaj gre za diskriminacijo v zvezi z zaposlovanjem?

1.2.1.A Iskalec zaposlitve ali delavec je izpostavljen neenaki obravnavi v postopku zaposlovanja, v času trajanja ali prenehanja delovnega razmerja v primerjavi z drugimi zaradi njegove narodnosti, rase, etničnega porekla, nacionalnega in socialnega porekla, spola, barve kože, zdravstvenega stanja, invalidnosti, vere, prepričanja, starosti, spolne usmerjenosti, družinskega stanja, članstva v sindikatu, premoženjskega stanja ali druge okoliščine. (6/1 ZDR-1) (povezava na 0.5., 2.1.4., 2.6.1.6.2.1.2.)

1.2.1.B Primer diskriminacije: Za primer diskriminacije bi šlo v primeru, ko delodajalec na predhodni razgovor za zaposlitev povabi samo nekatere izmed kandidatov, ki so izpolnjevali razpisne pogoje. Svojo izbiro pa je opravil na podlagi katere izmed osebnih okoliščin (starost, spol, politično, versko prepričanje itd.). (povezava na 0.5.)

1.2.1.C Sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije z dne 2. 4. 2012: V postopku pred podajo odpovedi presežnim delavcem je direktor tožene stranke imel razgovore s tožnicami in nekaterimi drugimi delavkami. Na razgovorih je bilo izrecno izpostavljeno vprašanje glede bolniških odsotnosti tožnic na podlagi podatkov, s katerimi je razpolagal. To je štel za neugodno stanje in je posledično vplivalo na uvrstitev na seznam presežnih delavcev, saj tožnik ni uspel dokazati, da to ni imelo nobenega vpliva. (VSRS sodba VIII Ips 159/2011) ([http://www.sodnapraksa.si/search.php?q=%20sodba%20VIII%20Ips%20159/2011&database\[SOVS\]=SOVS&_submit=i%C5%A1%C4%8Di&rowsPerPage=20&page=0&id=2012032113043182](http://www.sodnapraksa.si/search.php?q=%20sodba%20VIII%20Ips%20159/2011&database[SOVS]=SOVS&_submit=i%C5%A1%C4%8Di&rowsPerPage=20&page=0&id=2012032113043182))

1.2.1.1. Uveljavljanje pravic iz delovnega razmerja

1.2.1.1.1. Sodno varstvo v primeru diskriminacije

1.2.1.1.1.1. Posredno sodno varstvo

1.2.1.1.1.1.A Če delodajalec v roku osmih (8) delovnih dni od vročitve pisne zahteve delavca ne odpravi kršitve ali izpolni obveznosti iz delovnega razmerja, lahko nato delavec v roku tridesetih (30) dni zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem. (200/2 ZDR-1) (povezava na 5.1., 5.2.1.)

1.2.1.1.1.2. Neposredno sodno varstvo

1.2.1.1.1.2.A Delavec lahko zahteva neposredno sodno varstvo brez poprejšnje pisne zahteve pred pristojnim delovnim sodiščem, v primeru, ko je neizbrani kandidat mnenja, da je bil postopek diskriminatoren, in sicer v roku tridesetih (30) dni po prejemu obvestila o neizbiri. (200/5 ZDR-1) (povezava na 5.1., 5.2.2.)

1.2.1.1.1.1.1. Postopek pred sodiščem

1.2.1.1.1.1.1.1. Dokazovanje diskriminacije

1.2.1.1.1.1.1.1.A Iskalec zaposlitve oziroma delavec mora navesti dejstva, ki opravičujejo trditev, da je prišlo do diskriminacije. Na delodajalca pa je, da dokaže, da do diskriminacije ni prišlo. (6/6 ZDR-1)

1.2.1.1.1.1.1.1.B Žrtev diskriminacije ali delavci, ki pomagajo žrtvi, ne smejo trpeti neugodnih posledic, kot so odpust, znižanje plače, manjše možnosti napredovanja, izobraževanja itd. (6/7 ZDR-1)

1.2.1.1.1.1.1.2. Odškodnina

1.2.1.1.1.1.1.2.A Odškodnina delavcu pripada v primeru, ko je bil izpostavljen diskriminatorni obravnavi, spolnemu ali drugemu nadlegovanju ali trpinčenju. Odškodnina mora biti učinkovita in sorazmerna glede na pretrpljene duševne bolečine in mora odvracati delodajalca od ponovnih kršitev. (8 ZDR-1) (povezava na 1.3., 1.4., 1.5. in 3.15.)

1.2.1.2. Kdaj ne gre za diskriminacijo?

1.2.1.2.A Različno obravnavanje glede osebnih okoliščin v določenih primerih ne pomeni diskriminacije. O diskriminaciji ne govorimo, ko okoliščine predstavljajo bistven in odločilen pogoj za opravljanje določenega dela in je takšna zahteva upravičena glede na naravo samega dela ali okoliščine, v katerih se delo opravlja. (6/5 ZDR-1)

1.2.1.2.B Primeri, ko ne gre za diskriminacijo: (i) Objava prostega delovnega mesta za moške. Delo se nanaša na snemanje oglasa za novo kolekcijo moških oblek znane blagovne znamke. (ii) Od uslužbenca v vojski se zahteva slovensko državljanstvo, a je takšno razlikovanje dopustno, zaradi posebne povezanosti, ki mora po naravi vojaške službe obstajati med vojakom in državo, ki naj bi jo branil. (<https://kaziprav.wordpress.com/diskriminacija/kaj-je-diskriminacija/>) (16. 3. 2019)

1.2.2. Zagotavljanje enake obravnave

1.2.2.A Enako obravnavo mora delodajalec zagotavljati kandidatu oziroma delavcu 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. Manj ugodno obravnavanje, ki je povezano z nosečnostjo ali starševskim dopustom, se prav tako šteje za diskriminacijo. (6/2,5 ZDR-1)

1.3. Trpinčenje / Mobing na delovnem mestu

1.3.A O trpinčenju govorimo, ko je posameznik izpostavljen ponavljajočemu ravnanju, ki je žaljivo, negativno in usmerjeno proti posameznim nadrejenim, podrejenim delavcem ali hierarhično enakim sodelavcem. Delodajalec odgovarja tudi za dejanja svojih zaposlenih. (7/4,5 ZDR-1)

1.3.B1 Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča z dne 18. 10. 2007: Ravnanje vodje podružnice, ki je na tožnico približno deset (10) mesecev naslavljala žaljivke in z njo grdo ravnal, jo zmerjal in ji govoril, da je nesposobna, neumna, nora, da laže in da jo bo lastnoročno uničil, predstavlja t.i. nasilje na delovnem mestu, ko je delavec – običajno iznenada in brez pravega vzroka – izpostavljen grdemu ravnanju, ki se izkazuje s sovražno in neetično komunikacijo, žaljivimi opazkami, zasmehovanjem, podcenjevanjem, neutemeljenim kritiziranjem, vpitjem in sramotenjem. (VDSS sodba Pdp 814/2007) (<http://www.sodisce.si/vdss/odlocitve/2010040815248760/>)

1.3.B2 Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča z dne 31. 3. 2013: Ravnanje tožene stranke, ki je tožniku po tem, ko mu je določila delo na drugem delovnem mestu – na blagajni, odredila, da ga vseskozi spremlja varnostnik (ko je delal s strankami, ko je odšel na malico, ko je odšel na WC, ...), je povsem neprimeren in pretiran poseg. Tožnik je bil do tedaj neproblematičen delavec, ni kradel ali uničeval blaga oziroma toženi stranki ni povzročal nikakršne škode. Opisano ravnanje in druga ugotovljena ravnanja tožene stranke (neprimerno in žaljivo ravnanje vodje poslovalnice do tožnika itd.) predstavljajo znake trpinčenja. (VDSS sodba Pdp 810/2012) (<http://www.sodisce.si/vdss/odlocitve/2012032113055371/>)

1.3.B3 Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča z dne 15. 5. 2014: Tožnica je bila s strani nadrejene delavke deležna groženj in pritiskov, ki so občutno presegali običajno komunikacijo, stopnjevali pa so se do odhoda tožnice v bolniški stalež. Zaradi trpinčenja in

stresa na delovnem mestu je bila tožnica depresivna, anksiozna in dekompenzirana ter zaradi takšnega stanja nesposobna funkcionirati oziroma opravljati dela tako v službi kot v domačem okolju. (VDSS sodba Pdp 38/2014) (<http://www.sodisce.si/vdss/odlocitve/2012032113069155/>)

1.3.1. Kaj storiti, če ste podvrženi trpinčenju na delovnem mestu?

1.3.1.A Pomembno je, da si zabeležite naslednje podatke o nasilnem dejanju: (i) kdaj je bilo storjeno, (ii) kje je bilo storjeno, (iii) kdo ga je storil, (iv) kaj se je zgodilo, (v) prisotne priče ter (vi) kako ste se vi počutili ob tem dejanju. Potrebno je tudi shraniti vse dokaze, ki jih imate o tem dogodku (e-pošta, pisna navodila, zapisnike sestankov itd.). V kolikor zaupate kateremu zaposlenemu, mu lahko zaupate o dogodkih. Lahko se obrnete tudi na delodajalca in mu podate pritožbo zaradi kršenja Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1). V kolikor pa pride do poslabšanja situacije, pa se lahko obrnete na brezplačno pravno pomoč, ki jo nudijo sindikati. Prijavo lahko podate tudi na Inšpektoratu za delo in policiji. (<http://www.drustvo-sos.si/kako-prepoznati-mobing-na-delovnem-mestu-in-kako-ukrepati>, <http://www.zaposlen.com/nadlegovanje-trpincenje-na-delovnem-mestu.html>) (18. 2. 2019)

1.3.1.1. Dokazovanje

1.3.1.1.A Delavec mora navesti dejstva, ki opravičujejo trditev, da je prišlo do trpinčenja. Na delodajalca pa je, da se razbremeni odgovornosti in dokaže, da do trpinčenja ni prišlo.

(http://www.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/visje_del_in_soc_sodisce/2010040815251108/) (9. 2. 2019)

1.3.1.1.B Žrtev trpinčenja ali delavci, ki pomagajo žrtvi, ne smejo trpeti neugodnih posledic, kot so odpust, znižanje plače, manjše možnosti napredovanja, izobraževanja itd. (6/7 ZDR-1)

1.3.1.2. Odškodnina

1.3.1.2.A Odškodnina delavcu pripada v primeru, ko je bil izpostavljen diskriminatorni obravnavi, spolnemu ali drugemu nadlegovanju ali trpinčenju. Odškodnina mora biti učinkovita in sorazmerna glede na pretrpljene duševne bolečine in mora odvracati delodajalca od ponovnih kršitev. (8 ZDR-1) (povezava na 1.2., 1.4., 1.5. in 3.15.)

1.4. Spolno nadlegovanje na delovnem mestu

1.4.A Spolno nadlegovanje je oblika nezaželenega verbalnega, neverbalnega ali fizičnega vedenja spolne narave z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe, zlasti kadar gre za ustvarjanje zastraševalnega, sovražnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega okolja. V primeru spolnega nadlegovanja se šteje, da gre za diskriminacijo. Sem sodijo primeri verbalnih opazk, neprimerne

elektronske pošte ali seksistične pripombe. (7/1,2 ZDR-1)

1.4.B1 Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča z dne 24. 3. 2011: Tožnica je bila žrtev spolnega nadlegovanja na delovnem mestu s strani prvega toženca – nadrejenega delavca, in sicer na način, da se jo je slednji pogosto dotikal, jo objemal in ji govoril opolzke besede, jo vabil "ven" in na morje ter jo enkrat tudi poljubil. Te navedbe tožnice so bile podprte s strani prič. Zgoraj navedene okoliščine niso pravno dopustne in kažejo znake za obstoj spolnega nadlegovanja. (VDSS sodba Pdp 1288/2010) (<http://www.sodisce.si/vdss/odlocitve/2010040815254230/>)

1.4.B2 Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča z dne 12. 10. 2011: Sodišče je spoznalo, da je bila tožnica deležna spolnega nadlegovanja s strani nadrejenega delavca. To se je kazalo v tem, da se ji je približeval, ji kazal spolovilo ter očitno pričakoval njeno privolitev v spolni odnos. Nadrejeni vodja ji v spornem času ni sledil le zaradi kontrole njenega dela, temveč je zahteval od nje, da ga zmasira, se hote zaletaval vanjo in ovinkaril okoli nje z rokami. Tožnica je zahtevala, da jo pusti pri miru, vendar so se njegovi poskusi ponavljali. Ker se je temu upirala, je doživela z njegove strani in sodelavcev več kontrole in kritike na račun svojega dela. S tem ji je povzročil zdravstvene težave, zaradi česar je iskala pomoč pri osebni psihiatrinji. (VDSS sodba Pdp 712/2011) (<http://www.sodisce.si/vdss/odlocitve/2010040815260426/>)

1.4.1. Kaj storiti, če ste žrtev spolnega nadlegovanja na delovnem mestu?

1.4.1.A Pomembno je, da si zabeležite naslednje podatke o nasilnem dejanju: (i) kdaj je bilo storjeno, (ii) kje je bilo storjeno, (iii) kdo ga je storil, (iv) kaj se je zgodilo, (v) prisotne priče ter (vi) kako ste se vi počutili ob tem dejanju. Potrebno je tudi shraniti vse dokaze, ki jih imate o tem dogodku (e-pošto, pisna navodila, zapisnike sestankov itd.). V kolikor zaupate kateremu zaposlenemu, mu lahko zaupate o dogodkih. Lahko se obrnete tudi na delodajalca in mu podate pritožbo zaradi kršenja Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1). V kolikor pa pride do poslabšanja situacije pa se lahko obrnete na brezplačno pravno pomoč, ki jo nudijo sindikati. Prijavo lahko podate tudi na Inšpektoratu za delo in policiji. (<http://www.drustvo-sos.si/kako-prepoznati-mobing-na-delovnem-mestu-in-kako-ukrepati>, <http://www.zaposlen.com/nadlegovanje-trpincenje-na-delovnem-mestu.html>) (18. 2. 2019)

1.4.1.1. Dokazovanje

1.4.1.1.A Delavec mora navesti dejstva, ki opravičujejo trditev, da je prišlo do spolnega nadlegovanja. Na delodajalca pa je, da se dokaže, da do spolnega nadlegovanja ni prišlo in se s tem razbremeni odgovornosti. (https://www.kpk-rs.si/kpk/wp-content/uploads/2018/03/Erjavec_-_prosojnice.pdf) (9. 2. 2019)

1.4.1.1.B Žrtev nadlegovanja ali delavci, ki pomagajo žrtvi, ne smejo trpeti neugodnih posledic, kot so odpust, znižanje plače, manjše možnosti napredovanja, izobraževanja itd. (6/7 ZDR-1)

1.4.1.2. Odškodnina

1.4.1.2.A Odškodnina delavcu pripada v primeru, ko je bil izpostavljen diskriminatorni obravnavi, spolnemu ali drugemu nadlegovanju ali trpinčenju. Odškodnina mora biti učinkovita in sorazmerna glede na pretrpljene duševne bolečine in mora odvracati delodajalca od ponovnih kršitev. (8 ZDR-1) (povezava na 1.2., 1.3., 1.5. in 3.15.)

1.5. Nadlegovanje na delovnem mestu

1.5.A Pri nadlegovanju na delovnem mestu gre za kakršnokoli ravnanje storjeno s strani delodajalca ali drugega delavca, katerega namen je prizadeti delavca ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje. Najpogosteje je povezano z osebno okolščino, zato se šteje za diskriminacijo. (7/1,2 ZDR-1) (povezava na 1.2. in 0.5.)

1.5.1. Kaj storiti, če ste žrtev nadlegovanja na delovnem mestu?

1.5.1.A Pomembno je, da si zabeležite naslednje podatke o nasilnem dejanju: (i) kdaj je bilo storjeno, (ii) kje je bilo storjeno, (iii) kdo ga je storil, (iv) kaj se je zgodilo, (v) prisotne priče ter (vi) kako ste se vi počutili ob tem dejanju. Potrebno je tudi shraniti vse dokaze, ki jih imate o tem dogodku (e-pošto, pisna navodila, zapisnike sestankov itd.). V kolikor zaupate kateremu zaposlenemu, mu lahko zaupate o dogodkih. Lahko se obrnete tudi na delodajalca in mu podate pritožbo zaradi kršenja Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1). V kolikor pa pride do poslabšanja situacije pa se lahko obrnete na brezplačno pravno pomoč, ki jo nudijo sindikati. Prijavo lahko podate tudi na Inšpektoratu za delo in policiji. (<http://www.drustvo-sos.si/kako-prepoznati-mobing-na-delovnem-mestu-in-kako-ukrepati>, <http://www.zaposlen.com/nadlegovanje-trpincenje-na-delovnem-mestu.html>) (18. 2. 2019)

1.5.1.1. Dokazovanje

1.5.1.1.A Delavec mora navesti dejstva, ki opravičujejo trditev, da je prišlo do nadlegovanja. Na delodajalca pa je, da se dokaže, da do nadlegovanja ni prišlo in se s tem razbremeni odgovornosti. (https://www.kpk-rs.si/kpk/wp-content/uploads/2018/03/Erjavec_-_prosojnice.pdf) (9. 2. 2019)

1.5.1.1.B Žrtev nadlegovanja ali delavci, ki pomagajo žrtvi, ne smejo trpeti neugodnih posledic, kot so odpust, znižanje plače, manjše možnosti napredovanja, izobraževanja itd. (6/7 ZDR-1)

1.5.1.2. Odškodnina

1.5.1.2.A Odškodnina delavcu pripada v primeru, ko je bil izpostavljen diskriminatorni obravnavi, spolnemu ali drugemu nadlegovanju ali trpinčenju. Odškodnina mora biti učinkovita in sorazmerna glede na pretrpljene duševne bolečine in mora odvracati delodajalca od ponovnih kršitev. (8 ZDR-1) (povezava na 1.2.,1.3.,1.4. in 3.15.)

2. POGODBA O ZAPOSLOTVI

2.1. Sklenitev pogodbe o zaposlitvi

2.1.1. Sistemizacija delovnih mest

2.1.1.A Vsak delodajalec, ki ima zaposlenih več kot deset (10) delavcev je dolžan sprejeti akt o sistemizaciji delovnih mest. V tem aktu so določeni pogoji za opravljanje dela na določenem delovnem mestu, podatki o vrsti dela in opis dela. V kolikor določenega delovnega mesta ni opredeljenega v aktu o sistemizaciji delovnih mest, delodajalec na to delovno mesto ne more zaposliti delavca. (<https://www.trgotur.si/si/kadrovski-slovar/sistemizacija-delovnih-mest>) (15. 2. 2019)

2.1.1.B1 Sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije z dne 20. 1. 2004: Delavec ne more skleniti delovnega razmerja niti ne more biti razporejen na delovno mesto, ki ni bilo s splošnim aktom delodajalca sistemizirano. S takšno ureditvijo se omogoča preizkus izpolnjevanja predpisanih, s kolektivno pogodbo ali splošnim aktom delodajalca določenih oziroma zahtevanih pogojev za opravljanje dela. Onemogoča pa mu zlorabo z zakonom in kolektivnimi pogodbami danih pravic. (VSRS sodba VIII Ips 61/2003) (<http://www.sodisce.si/vsrs/odlocitve/29374/>)

2.1.1.B2 Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča z dne 9. 10. 2008: Ker tožena stranka delovnega mesta, za katero je tožnik sklenil pogodbo o zaposlitvi za določen čas (zaradi posebne narave dela na področju umetniške oziroma druge kulturne dejavnosti) ni določila s sistemizacijo, je bila pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena nezakonito. (VDSS sodba Pdp 1549/2007) (<http://www.sodisce.si/vdss/odlocitve/63551/>)

2.1.2. Objava prostega delovnega mesta

2.1.2.A Delodajalec, ki zaposluje nove delavce, mora prosto delovno mesto oziroma vrsto dela javno objaviti. V objavi prostega delovnega mesta delodajalec ne sme dajati prednosti moškim ali ženskam, razen v primeru izjem, ko je to dopustno, če določen spol predstavlja bistven in odločilni pogoj za delo in je taka zahteva sorazmerna ter upravičena z zakonitim ciljem. (25/1 ZDR-1) (povezava na 1.2.1.2.)

2.1.2.B Objava prostega delovnega mesta pri Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje je obvezna za delodajalce iz javnega sektorja in gospodarske družbe v večinski lasti države, razen v primeru izjem. Za delodajalce zasebnega sektorja te obveznosti zakon ne določa več, lahko pa javno objavo pri zavodu izvedejo, če tako želijo. Objava prostega dela mora vsebovati pogoje za opravljanje dela in rok za prijavo, ki ne sme biti krajši od treh (3) delovnih dni. (25/1 ZDR-1)

2.1.2.C Delodajalec, ki ima zaposlene delavce za določen čas, s krajšim delovnim časom ali pa pri njemu opravljajo delo delavci, zaposleni pri delodajalcu, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku, in zaposluje za nedoločen čas ali pa za polni delovni čas, mora o prostih delih pravočasno pisno obvestiti delavce, ki pri njem opravljajo delo na pri delodajalcu običajen način. Delavce obvesti z uporabo informacijske tehnologije (npr. e-mail) ali pa z objavo na oglasni deski v prostorih delodajalca itd. (25/4 ZDR-1)

2.1.2.1. Način objave

2.1.2.1.A Delo je lahko objavljeno na strani Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje, v kolikor je delo objavljeno v sredstvih javnega obveščanja, na spletnih straneh ali v javno dostopnih poslovnih prostorih delodajalca, začne teči rok za prijavo naslednji dan po objavi. (25/2,3 ZDR-1)

2.1.2.2. Izjeme od objave

2.1.2.2.A Izjemoma se lahko pogodba o zaposlitvi sklene brez javne objave, in sicer če gre za: (i) sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem zaradi spremenjenih okoliščin, (ii) obveznosti delodajalca iz naslova štipendiranja, (iii) zaposlitev invalida po Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI), (iv) zaposlitev za določen čas, ki po svoji naravi traja največ tri (3) mesece v koledarskem letu ali zaposlitev za določen čas za nadomeščanje začasno odsotnega delavca, (v) zaposlitev za nedoločen čas osebe, ki je pri delodajalcu opravljala pripravništvo, oziroma ki je bila pri delodajalcu zaposlena za določen čas in v primeru zaposlitve za določen čas za nadomeščanje začasno odsotnega delavca, (vi) zaposlitev zaradi dela v prilagoditvenem obdobju na podlagi dokončne odločbe in potrdila pristojnega organa, izdane v postopku priznavanja kvalifikacij po posebnem zakonu, (vii) zaposlitev s polnim delovnim časom osebe, ki je bila pri delodajalcu zaposlena s krajšim delovnim časom, (viii) zaposlitev

družbenikov v pravni osebi, (ix) zaposlitev družinskih članov delodajalca, ki je fizična oseba, (x) zaposlitev voljenih in imenovanih funkcionarjev oziroma drugih delavcev, ki so vezani na mandat organa ali funkcionarja v lokalnih skupnostih, političnih strankah, sindikatih, zbornicah, društvih in njihovih zvezah, (xi) poslovodne osebe, prokuriste in vodilne delavce, (xii) druge primere, določene z zakonom. (26 ZDR-1)

2.1.3. Zaposlovanje tujcev

2.1.3.A Tujci so osebe, ki morajo poleg izpolnjevanja pogojev, ki so določeni v Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR-1), za opravljanje dela v Republiki Sloveniji imeti izdano tudi delovno dovoljenje, modro karto EU ali enotno dovoljenje. V nasprotnem primeru je taka pogodba o zaposlitvi nična. V skupino tujcev ne sodijo državljani držav članic Evropske unije, Evropskega gospodarskega prostora in Švicarske konfederacije ter njihovi družinski člani. (23 ZDR-1) (povezava na 2.1.5.4., 2.1.6.1.)

2.1.3.B Sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije z dne 15. 5. 2018: Zakonodajca ne določa, da bi moral delavec v času veljavnosti posamezne pogodbe o zaposlitvi za določen čas še izrecno obveščati delodajalca o tem, da je pridobil dovoljenje za stalno prebivanje v Republiki Sloveniji. Ob (vsakokratnem) sklepanju pogodb s tujcem je prvenstveno delodajalec tisti, ki mora skrbeti za to, da ob zaposlovanju tujca v Republiki Sloveniji oziroma v primeru podaljšanega zaposlovanja tujca v Republiki Sloveniji ugotovi in preveri, ali ima tak tujec tudi ustrezna dovoljenja oziroma ustrezne podlage za zaposlitev. (VSRS sodba VIII Ips 19/2018) (<http://www.sodisce.si/vsrs/odlocitve/2015081111419191/>)

2.1.3.1. Enotno dovoljenje

2.1.3.1.A Enotno dovoljenje je dovoljenje, ki združuje delovno dovoljenje in dovoljenje za bivanje. Njegov namen je tujcem iz tretjih držav omogočiti, da vstopijo v državo, tukaj bivajo ter se zaposlijo. (37 ZTuj-2)

2.1.3.1.1. Pristojni organ za vložitev prošnje za pridobitev enotnega dovoljenja

2.1.3.1.1.A Prošnjo za izdajo prvega enotnega dovoljenja tujec vloži na pristojnem diplomatskem-konzularnem predstavništvu Republike Slovenije v tujini, delodajalec pa lahko prošnjo za izdajo prvega enotnega dovoljenja vloži pri diplomatsko-konzularnem predstavništvu ali pri upravni enoti v Sloveniji, kjer je sedež delodajalca ali kjer se dejavnost opravlja. Predložiti je potrebno tudi dokazila o izpolnjevanju pogojev po 33. členu Zakona o tujcih (ZTuj-2). (http://www.upravneenote.gov.si/fileadmin/pageuploads/ue-ribnica/pdf/Enotno_dovoljenje_za_prebivanje_in_delo.pdf) (16. 2. 2019)

2.1.3.1.1.B Prošnji za izdajo enotnega dovoljenja je treba priložiti dokazila, s katerimi se dokazuje izpolnjevanje pogojev tako za prebivanje kot tudi za zaposlitev ali delo: (i) tujec mora tako imeti veljavno potno listino, katere veljavnost je najmanj tri (3) mesece

daljša od nameravanega prebivanja v Sloveniji, (ii) zadostna sredstva za preživljanje in ustrezno zdravstveno zavarovanje ter (iii) dokazila, ki se za posamezno vrsto zaposlitve ali dela zahtevajo za podajo soglasja k izdaji enotnega dovoljenja npr. pogodbo o zaposlitvi, spričevalo ipd., (iv) potrdilo o nekaznovanju od pristojnega organa iz matične države (ne sme biti starejše od treh (3) mesecev), (v) ostala dokazila o izpolnjevanju pogojev, ki so v Zakonu o tujcih (ZTuj-2) določeni za izdajo posamezne vrste dovoljenja za prebivanje ter (vi) druga dokazila o izpolnjevanju pogojev, ki jih za podajo soglasja določa Zakon o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev (ZZSDT). (http://www.mnz.gov.si/fileadmin/mnz.gov.si/pageuploads/SOJ/ZLOZENKA_-_EDP_-_Slovenska.pdf,http://www.upravneenote.gov.si/fileadmin/pageuploads/ue-ribnica/pdf/Enotno_dovoljenje_za_prebivanje_in_delo.pdf) (16. 2. 2019)

2.1.3.1.1.C Upravna enota začne postopek za izdajo soglasja s strani Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje. Zavod da omenjeno soglasje pod pogojem, da so izpolnjeni pogoji določeni v 17. členu Zakona o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev (ZZSDT). (https://www.ess.gov.si/tujci/delo_v_sloveniji) (16. 2. 2019)

2.1.3.2. Modra karta EU

2.1.3.2.A Modra karta EU vključuje dovoljenje za delo in prebivanje tujca z visokošolsko izobrazbo, ki namerava prebivati in delati v Republiki Sloveniji. (<https://data.si/blog/2015/07/14/modra-karta-eu-veljavna-najvec-pet-let/>) (16. 2. 2019)

2.1.3.2.B Modra karta EU se izda za tri (3) mesece dlje, kot je veljavnost pogodbe o zaposlitvi, vendar največ za dve (2) leti. Znotraj tega obdobja se lahko zamenja delodajalca ali delovno mesto, vendar je potrebno vložiti prošnjo na upravno enoto. Podaljša pa se lahko največ za tri (3) leta. (<https://data.si/blog/2015/07/14/modra-karta-eu-veljavna-najvec-pet-let/>) (16. 2. 2019)

2.1.3.2.1. Postopek za pridobitev Modre karte EU

2.1.3.2.1.A Prošnjo za izdajo ali podaljšanje modre karte lahko vloži tujec, ki mora prošnjo vložiti pri diplomatsko-konzularnem predstavništvu Republike Slovenije v tujini ali pa njegov delodajalec, ki vloži prošnjo vložiti pri pristojni upravni enoti v Republiki Sloveniji, kjer je njegov sedež ali kjer se dejavnost opravlja. (<https://data.si/blog/2015/07/14/modra-karta-eu-veljavna-najvec-pet-let/>) (26. 3. 2019)

2.1.3.2.1.B Prošnji za modro karto je potrebno priložiti naslednja dokazila o izpolnjevanju pogojev za izdajo soglasja: (i) fotografijo tujca ali referenčno številko iz elektronskega odložišča fotografij, (ii) potni list ali overjeno fotokopijo potnega lista tujca, (iii) dokazilo o ustreznem zdravstvenem zavarovanju, kadar tujec navede, da v Sloveniji ni obvezno zdravstveno zavarovan, (iv) dokazilo o zadostnih sredstvih za preživljanje, (v) potrdilo iz kazenske evidence matične države tujca, (vi) pogodbo o zaposlitvi, ki jo podpiše delodajalec, za najmanj eno (1) leto, v kateri mora biti tujcu zagotovljena plača v višini najmanj ena in pol (1,5) kratnika povprečne letne bruto

plače v Sloveniji (izračunane na podlagi povprečne mesečne bruto plače v Sloveniji, nazadnje objavljene v Uradnem listu RS), (vii) dokazilo o ustrezni izobrazbi (odločba ali mnenje pristojnega organa v Sloveniji za priznavanje oziroma vrednotenje izobraževanja), (viii) dokazilo o izpolnjevanju drugih pogojev, ki jih zahteva delodajalec, (ix) podpisano izjavo delodajalca, ali zagotavlja nastanitev tujca ali ne. (https://www.ess.gov.si/delodajalci/zaposlovanje_in_delo_tujcev/vrste_soglasij_in_pogoji) (26. 3. 2019)

2.1.3.2.1.C Upravna enota začne postopek za izdajo soglasja s strani Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje. Zavod da omenjeno soglasje pod pogojem, da so izpolnjeni pogoji določeni v 1. odstavku 20. člena Zakona o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev (ZZSDT), ki so sledeči: (i) da ima tujec najmanj visokošolsko izobrazbo; (ii) da je priložena s strani delodajalca podpisana pogodba o zaposlitvi za najmanj eno (1) leto, s katero je tujcu zagotovljena plača v višini najmanj ena in pol (1,5) kratnika povprečne letne bruto plače v Republiki Sloveniji; (iii) da v evidenci brezposelnih oseb ni ustrezne brezposelne osebe; (iv) da je delodajalec ustrezno registriran ali vpisan v registru, v okviru katere bo tujec opravljal delo; (v) da delodajalec ni v postopku likvidacije ali stečaja; (vi) da so poravnane vse davčne obveznosti in (vii) da tujec izpolnjuje pogoje, ki jih zahteva delodajalec. (20 ZZSDT)

2.1.3.3. Delovno dovoljenje

2.1.3.3.A Delovno dovoljenje je dokument, ki ga mora pridobiti državljani Bosne in Hercegovine ali tujec, ki opravlja sezonska dela v kmetijstvu, ki niso daljša od devetdeset (90) dni, da se lahko zaposli, samozaposli, opravlja storitve ali druga pogodbeno dela. (https://www.ess.gov.si/tujci/delo_v_sloveniji) (16. 2. 2019)

2.1.3.3.1. Postopek za pridobitev delovnega dovoljenja za državljane Bosne in Hercegovine

2.1.3.3.1.1. Delodajalcu ni znan kandidat, s katerim bo sklenil pogodbo o zaposlitvi

2.1.3.3.1.1.A Postopek se začne na pobudo delodajalca na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje, kjer izpolni obrazec PDM – KTD (dostopen na: https://www.ess.gov.si/_files/10649/Obrazec_PDM_KTD.pdf) in s tem prijavi prosto delovno mesto. V nadaljevanju na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje preverijo: (i) ali so v evidenci brezposelnih ustrezni domači kandidati, (ii) druge pogoje za novo zaposlitev tujca (v skladu s 17. členom Zakona o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev (ZZSDT)), (iii) od Finančne uprave Republike Slovenije (FURS-a) zahtevajo podatek o poravnanih davčnih obveznostih ter (iv) od delodajalca zahtevajo, da posreduje manjkajoče podatke o nastanitvi, predhodnih razgovorih in druge podatke, potrebne za posredovanje zahtevka za posredovanje delavcev iz Bosne in Hercegovine. Če so izpolnjeni pogoji, zavod elektronsko posreduje informacijo o prostem delovnem mestu Agenciji za delo in zaposlovanje Bosne in Hercegovine in o tem obvesti delodajalca. (https://www.ess.gov.si/delodajalci/zaposlovanje_in_delo_tujcev/zaposlovanje_delavcev_iz_bih) (26. 3. 2019)

2.1.3.3.1.1.B Pogoji za zaposlovanje delavcev po sporazumu: (i) kandidati so prijavljeni kot brezposelni pri pristojnih javnih službah za zaposlovanje v Bosni in Hercegovini in so starejši od osemnajst (18) let, (ii) na trgu dela v Sloveniji ni ustreznih domačih kandidatov za ponujeno prosto delovno mesto, (iii) delodajalec izpolnjuje zakonske pogoje za zaposlitev tujca po 17. členu Zakona o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev (ZZSDT).

(https://www.ess.gov.si/delodajalci/zaposlovanje_in_delo_tujcev/zaposlovanje_delavcev_iz_bih) (26. 3. 2019)

2.1.3.3.1.1.C Ko je končan izbirni postopek in je delodajalec sklenil pogodbo o zaposlitvi za najmanj eno (1) leto oziroma največ tri (3) leta pa mora predložiti obrazec TUJ-BiH-1 »Vlogo za izdajo dovoljenja« ter Prilogo 2 »Izjavo delodajalca o nastanitvi delavca migranta« in plačati upravno takso. Obe vlogi sta dostopni na spletni strani Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje.

(https://www.ess.gov.si/delodajalci/zaposlovanje_in_delo_tujcev/zaposlovanje_delavcev_iz_bih) (26. 3. 2019)

2.1.3.3.1.2. Delodajalcu je znan kandidat, s katerim bo sklenil pogodbo o zaposlitvi

2.1.3.3.1.2.A Postopek se začne na pobudo delodajalca na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje, kjer izpolni obrazec PDM – KTD (dostopen na: https://www.ess.gov.si/_files/10649/Obrazec_PDM_KTD.pdf) in s tem prijavi prosto delovno mesto. V primeru, ko je delodajalcu že znan kandidat, s katerim bo sklenil pogodbo za najmanj eno (1) leto in največ tri (3) leta pa mora temu obrazcu PDM – KTD sočasno predložiti obrazec TUJ-BiH-1 »Vlogo za izdajo dovoljenja« ter Prilogo 2 »Izjavo delodajalca o nastanitvi delavca migranta« in plačati upravno takso. Obe vlogi sta dostopni na spletni strani Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje.

(https://www.ess.gov.si/delodajalci/zaposlovanje_in_delo_tujcev/zaposlovanje_delavcev_iz_bih) (27. 3. 2019)

2.1.3.3.1.2.B V nadaljevanju na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje preverijo: (i) ali so v evidenci brezposelnih ustrezni domači kandidati, (ii) druge pogoje za novo zaposlitev tujca v skladu s 17. členom Zakona o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev (ZZSDT), (iii) od FURS-a zahtevajo podatek o poravnanih davčnih obveznostih, (iv) ter od zahtevajo delodajalca, da posreduje manjkajoče podatke o nastanitvi, predhodnih razgovorih in druge podatke, potrebne za posredovanje zahtevka za posredovanje delavcev iz Bosne in Hercegovine. Če so izpolnjeni pogoji, Zavod posreduje informacije o delovnem mestu Agenciji za delo in zaposlovanje Bosne in Hercegovine.

(https://www.ess.gov.si/delodajalci/zaposlovanje_in_delo_tujcev/zaposlovanje_delavcev_iz_bih) (27. 3. 2019)

2.1.3.3.1.2.C Zavod v tem primeru nadaljuje postopek izdaje dovoljenja takoj po prejemu potrjene dokumentacije s strani Agencije za delo in zaposlovanje Bosne in Hercegovine.

(https://www.ess.gov.si/delodajalci/zaposlovanje_in_delo_tujcev/zaposlovanje_delavcev_iz_bih) (27. 3. 2019)

2.1.3.3.2. Postopek pridobitve delovnega dovoljenja za sezonska dela, ki trajajo do devetdeset (90) dni

2.1.3.3.2.A Vlogo vloži delodajalec ali naročnik dela na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje na obrazcu SEZ-ZZSDT »Vloga za izdajo dovoljenja za sezonska dela«, skupaj s potrebnimi dokazili, ki so navedeni v Vlogi. Ob predložitvi vloge za izdajo delovnega dovoljenja je potrebno plačati upravno takso.

(https://www.ess.gov.si/delodajalci/zaposlovanje_in_delo_tujcev/dovoljenje_za_sezonsko_delo) (27. 3. 2019)

2.1.3.3.2.B Za izdajo dovoljenja za sezonsko delo morajo biti izpolnjeni naslednji pogoji: (i) da ima tujec veljavni potni list (veljavnost mora biti najmanj tri (3) mesece daljša od nameravanega prebivanja v Sloveniji); (ii) da ima tujec ustrezno zdravstveno zavarovanje; (iii) da v evidenci brezposelnih ni ustreznih oseb; (iv) da ste kot delodajalec ali naročnik dela ustrezno registrirani in vpisani register za opravljanje dejavnosti, v kateri bo tujec izvajal delo; (v) da ste priložili sklenjeno pogodbo o zaposlitvi ali sklenjeno pogodbo civilnega prava; (vi) da niste v postopku likvidacije ali stečaja; (vii) da imate poravnane davčne obveznosti iz naslova dela ali zaposlitve; (viii) da še ni porabljena letna kvota dovoljenj za sezonsko delo, ki jo lahko določi slovenska vlada zaradi omejitve števila tujcev na trgu dela. (https://www.ess.gov.si/delodajalci/zaposlovanje_in_delo_tujcev/dovoljenje_za_sezonsko_delo) (27. 3. 2019)

2.1.3.3.2.1. Vrnitev delovnega dovoljenja

2.1.3.3.2.1.A Delodajalec ali naročnik dela mora vrniti dovoljenje za sezonsko delo: (i) kadar s tujcem ne pride do sklenitve pogodbe o zaposlitvi ali pogodbe civilnega prava (rok za vrnitev je petnajst (15) dni od vročitve, kadar tujec ne začne opravljati dela) oziroma (ii) kadar pogodba o zaposlitvi ali pogodba civilnega prava preneha pred potekom veljavnosti dovoljenja za sezonsko delo (rok za vrnitev so trije (3) delovni dnevi). (https://www.ess.gov.si/delodajalci/zaposlovanje_in_delo_tujcev/dovoljenje_za_sezonsko_delo) (27. 3. 2019)

2.1.4. Izbirni postopek

2.1.4.1. Kaj lahko delodajalec zahteva od kandidatov v postopku izbire?

2.1.4.1.A Delodajalec lahko zahteva predložitve zgolj tistih dokazil, ki se nanašajo na pogoje za opravljanje dela. Od kandidata ne sme zahtevati podatkov o družinskem oziroma zakonskem stanu, o nosečnosti, o načrtovanju družine oziroma drugih podatkov, če niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem. Prav tako ne sme pogojevati sklenitve pogodbe o zaposlitvi s prepovedjo nosečnosti ali odlogom materinstva ali z vnaprejšnjim podpisom odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca. (28/1,2,3 ZDR-1)

2.1.4.1.B Kandidat je dolžan delodajalcu predložiti dokazila o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela in ga obvestiti o vseh drugih okoliščinah, ki so mu znane kot tudi drugih okoliščinah, ki bi morda onemogočale ali omejevale kandidata pri izvrševanju obveznosti iz pogodbe ali celo ogrožale življenje in zdravje drugih ljudi. Kandidat lahko v primeru, ko delodajalec to od njega zahteva, ne odgovori na vprašanja glede družinskega življenja ali nosečnosti oziroma ne odgovori po resnici. (29 ZDR-1)

2.1.4.1.C Primer iz prakse: Delodajalec lahko da izbranemu kandidatu hkrati v podpis tudi »bianco« sporazum o prenehanju pogodbe o zaposlitvi, ki je brez datuma. To pomeni, da lahko delodajalec kadarkoli, tudi brez razloga dopiše datum v bianco sporazum in pogodba o zaposlitvi preneha, kar pa je nezakonito. V teh primerih se pojavi problem dokazovanja. Ena izmed možnih rešitev je, da po tem, ko delavec podpiše takšen sporazum, gre na Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje in jih obvesti o tem. Naredi se uradni zaznamek, ki ima lahko določeno dokazno vrednost v primeru spora. (Tičar Luka, Zapiski pri predmetu Delovno pravo v študijskem letu 2016/2017)

2.1.4.2. Ali lahko delodajalec pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi napoti delavca na predhodni zdravstveni pregled?

2.1.4.2.A Delodajalec lahko napoti delavca na predhodni zdravstveni pregled, da bi s tem ugotovil njegovo zdravstveno zmožnost za opravljanje določenega dela (npr. psihološki testi). Pri tem se je upravičen seznaniti samo z rezultati, ki so neposredno povezani z opravljanjem dela. Stroške pregleda krije delodajalec. (28/5 ZDR-1)

2.1.5. Sklenitev pogodbe o zaposlitvi

2.1.5.1. Koliko let mora imeti oseba, da lahko sklene veljavno pogodbo o zaposlitvi?

2.1.5.1.A Pogodbo o zaposlitvi lahko sklenejo samo osebe, ki so dopolnile starost petnajst (15) let, v nasprotnem primeru je sklenjena pogodba o zaposlitvi nična. (21 ZDR-1) (povezava na 2.1.6.1.)

2.1.5.1.1. Ali lahko tudi otroci, mlajši od petnajst (15) let, dijaki, študenti opravljajo delo?

2.1.5.1.1.A Na podlagi zahtevka zakonitega zastopnika je po predhodnem dovoljenju inšpektorja za delo tudi delo otrok, mlajših od petnajst (15) let, dijakov in študentov dovoljeno, in sicer na podlagi pogodbe civilnega prava. (211/4 ZDR-1) (povezava na 4.8.)

2.1.5.2. Ali in kdaj se mora delavcu vročiti predlog pogodbe o zaposlitvi pred njeno sklenitvijo?

2.1.5.2.A Predlog pogodbe o zaposlitvi se praviloma izroči tri (3) dni pred sklenitvijo, pisno pogodbo pa se izroči ob njeni sklenitvi. (17/2 ZDR-1)

2.1.5.3. Ali mora biti pogodba o zaposlitvi sklenjena v pisni obliki?

2.1.5.3.A Pogodba o zaposlitvi je praviloma sklenjena v pisni obliki. (17/1 ZDR-1)

2.1.5.3.1. Ali tudi ustno sklenjen dogovor pomeni veljavno sklenjeno pogodbo o zaposlitvi?

2.1.5.3.1.A Tudi v primeru sklenitve zgolj ustnega dogovora med delavcem in delodajalcem o opravljanju dela, se šteje za veljavno sklenitev pogodbe o zaposlitvi. V tej primerih ima delavec pravico, da zahteva od delodajalca izročitev pisne pogodbe o zaposlitvi. (17/3 ZDR-1)

2.1.5.3.1.B Sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča z dne 5. 5. 2006: Delovno mesto je ena od bistvenih sestavin pogodbe o zaposlitvi, ki jo je mogoče ugotoviti tudi, če ni izražena v pisni obliki. Tudi ustni dogovor o delovnem mestu oziroma delu, ki ga bo delavec opravljal, se šteje za sestavino pogodbe o zaposlitvi. (VDSS sklep Pdp 384/2005) (<http://www.sodisce.si/vdss/odlocitve/37980/>)

2.1.5.4. Katere pogoje mora izpolnjevati delavec za sklenitev pogodbe o zaposlitvi?

2.1.5.4.A Delavec, s katerim se sklene pogodba o zaposlitvi, mora izpolnjevati predpisane pogoje določene v kolektivni pogodbi ali splošnem aktu delodajalca oziroma pogoje, ki so navedeni v objavi prostega delovnega mesta. (22/1 ZDR-1) (povezava na 0.3., 0.4., 2.1.1. in 2.1.2.)

2.1.5.4.1. Ali lahko sklene delodajalec pogodbo o zaposlitvi z nekom, ki ne izpolnjuje pogojev določenih s kolektivno pogodbo, splošnimi akti delodajalca ali pogojev določenih v objavi prostega delovnega mesta?

2.1.5.4.1.A Delodajalec praviloma ne sme izbrati kandidata, ki ne izpolnjuje teh pogojev. Takšna pogodba se lahko sklene le takrat, ko noben od prijavljenih kandidatov ne izpolnjuje teh pogojev, ampak je nov delavec nujno potreben za nemoteno opravljanje dela. Pogodba se z delavcem, ki izpolnjuje pogoje določene v zakonu ali podzakonskemu aktu sklene za največ eno (1) leto. (22/3 ZDR-1) (povezava na 0.3., 0.4., 2.1.1. in 2.1.2.)

2.1.5.5. Ali je delodajalec pri sklenitvi pogodbe o zaposlitvi vezan na izbiro najboljšega kandidata glede na razpisne pogoje?

2.1.5.5.A Ne, delodajalec ni vezan na izbiro najboljšega kandidata. Sam lahko izbere kandidata s katerim bo sklenil pogodbo o zaposlitvi, vendar mora le-ta izpolnjevati pogoje za opravljanje dela. Ima tudi možnost, da nobenega od prijavljenih kandidatov ne izbere, kljub temu da izpolnjujejo pogoje. (24 ZDR-1)

2.1.5.5.B Sodba in sklep Vrhovnega sodišča Republike Slovenije z dne 9. 11. 1999: Delodajalec ima pravico, da kljub izpolnjevanju pogojev ne izbere prijavljenega kandidata, če v postopku ugotovi, da kandidat, kljub izpolnjevanju razpisanih pogojev ne ustreza njegovim potrebam. Da delodajalec pride do takega zaključka, ni dolžan opraviti razgovora (intervjuja) s kandidati, saj ta ni predpisan z nobenim predpisom. Kdaj bo razgovor potreben in opravljen, določi sam delodajalec. (VRS sodba in sklep VIII Ips 247/99) (<http://sodisce.si/vsrs/odlocitve/28421/>)

2.1.5.6. Katera določila mora vsebovati pogodba o zaposlitvi?

2.1.5.6.A V pogodbi o zaposlitvi so navedeni (i) podatki o pogodbenih strankah (sedež in prebivališče), (ii) datum nastopa dela, (iii) naziv delovnega mesta oziroma vrsto dela (kratek opis dela), (iv) kraj opravljanja dela (v kolikor ni naveden se šteje, da se opravlja delo na sedežu delodajalca), (v) podatek ali gre za pogodbo o zaposlitvi s polnim ali krajšim delovnim časom, (vi) podatek o dnevnem ali tedenskem delovnem času in razporeditvi delovnega časa, (v) podatek o znesku osnovne plače delavca v eurih (€) ter o morebitnih drugih plačilih, (vi) podatek o drugih sestavinah plače delavca, plačilnem obdobju, plačilnem dnevu in o načinu izplačevanja plače, (vii) podatek o letnem dopustu oziroma načinu določanja letnega dopusta, (viii) podatek o dolžini odpovednih rokov, (ix) podatki o kolektivnih pogodbah, katere zavezujejo delodajalca ter splošnih aktov delodajalca, ki določajo pogoje dela delavca, (x) ter druge pravice, (xi) v primeru, da gre za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas pa mora biti v pogodbi določen tudi čas, za katerega je sklenjena, razlog za sklenitev takšne pogodbe ter podatki o načinu izrabe letnega dopusta. (31 ZDR-1) (povezava na 0.4., 2.1.5.7., 2.5.2., 2.5.5., 2.6.1.6.2.2., 3.7., 3.9., 3.11., 3.12., 3.13.)

2.1.5.7. Kdaj pride do nastopa dela, če v pogodbi o zaposlitvi le-ta ni določen?

2.1.5.7.A Nastop dela je praviloma določen v pogodbi o zaposlitvi, v kolikor ni določen, se šteje kot datum nastopa dela datum sklenitve pogodbe o zaposlitvi. (11/2,3 ZDR-1)

2.1.5.7.1. Ali pripadajo delavcu pravice iz pogodbe o zaposlitvi tudi, če se z dnem nastopa dela, dela zaradi opravičenih razlogov ne more udeležiti?

2.1.5.7.1.A Pravice in obveznosti se začnejo uresničevati z dnem nastopa dela. V kolikor na ta dan delavec ne more nastopiti dela zaradi opravičenih razlogov (npr. bolezen, poškodba, izobraževanje, smrt v družini), mu te pravice kljub temu pripadajo. (11/4 ZDR-1) (povezava na 3.13.)

2.1.5.7.1.B Delavec in delodajalec lahko v pogodbi o zaposlitvi navedeta še druge dodatne primere opravičenih odsotnosti. Primeri, ki niso urejeni v zakonu, kolektivni pogodbi ali pogodbi o zaposlitvi se štejejo za neupravičeno odsotnost. (11/4 ZDR-1) (povezava na 3.13.)

2.1.5.7.2. Kdo prijavi delavca v socialna zavarovanja (pokojninsko, invalidsko, zdravstveno, zavarovanje za primer brezposelnosti? Kako delavec ve, da ga je delodajalec prijavil?

2.1.5.7.2.A Delodajalec je dolžan delavca prijaviti v obvezno pokojninsko, invalidsko in zdravstveno zavarovanje ter zavarovanje za primer brezposelnosti in mu izročiti fotokopijo prijave v petnajstih (15) dneh od nastopa dela. (11/2 ZDR-1)

2.1.5.8. Ali mora delodajalec neizbrane kandidate obvestiti?

2.1.5.8.A Delodajalec mora neizbrane kandidate pisno obvestiti najkasneje v osmih (8) dneh po končanem izbirnem postopku. Rok začne teči naslednji dan po zaključenem postopku izbire. Obvestilo o neizbiri lahko pošlje tudi na elektronski naslov, ki mu ga je posredoval kandidat. (30/1,2 ZDR-1)

2.1.5.8.1. Ali lahko neizbrani kandidat zahteva vrnitev dokumentov, ki jih je predložil v postopku prijave na delovno mesto?

2.1.5.8.1.A Delavec lahko zahteva vrnitev vseh dokumentov, ki jih je predložil glede izpolnjevanja pogojev. (30/3 ZDR-1)

2.1.5.8.2. Kako lahko delavec postopa, če meni, da ni bil izbran za delo zaradi diskriminatornih razlogov?

2.1.5.8.2.A Neizbrani kandidat, ki je mnenja, da je bil postopek diskriminatoren, lahko v roku tridesetih (30) dni po prejemu obvestila o neizbiri zahteva sodno varstvo pred delovnim sodiščem. (200/5 ZDR-1) (povezava na 1.2. in 5.2.2.)

2.1.5.8.2.B Sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča z dne 13. 9. 2012: Tožba neizbranega kandidata za razveljavitev postopka izbire, razveljavitev pogodbe o zaposlitvi z izbranim kandidatom in izvedbo ponovnega razpisnega postopka je nedopustna, zato se zavrže, saj lahko neizbrani kandidat uveljavlja le odškodninski zahtevek v primeru, če je pri izbiri kršena prepoved diskriminacije. (VDSS

sklep Pdp 454/2012) (<http://www.sodisce.si/vdss/odlocitve/2012032113050915/>)

2.1.6. Neveljavnost pogodbe o zaposlitvi

2.1.6.A Neveljavnost pogodbe o zaposlitvi se presoja po pravilih civilnega prava – Obligacijskem zakoniku (OZ).

2.1.6.1. Ničnost pogodbe o zaposlitvi

2.1.6.1.A Gre za strožjo obliko neveljavnosti. Primeri ničnih pogodb o zaposlitvi so sledeči: (i) pogodba, ki jo sklene oseba mlajša od petnajst (15) let, (ii) pogodba ki jo je sklenila oseba z odvzeto poslovno sposobnostjo oziroma nerazsodna oseba, (iii) pogodba, v kateri ni opredeljeno delo, za katero se sklepa, (iv) ko je v sklenjeni pogodbi določeno delo, ki je nezakonito (npr. za izvajanje surrogatnega materinstva), (v) ko pogodba nasprotuje morali, ustavi in prisilnim predpisom (npr. sklenitev pogodbe o zaposlitvi z invalidom, za delovno mesto, ki ga na podlagi prisilnih predpisov ne sme opravljati), (vi) ko gre za navidezne pogodbe, in sicer ko gre za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas, pri čemer ni podan eden izmed zakonskih razlogov (v teh primerih velja, da je prva pogodba nična, druga pa veljavna, kar pomeni, da je prišlo do sklenitve veljavne pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas) ipd. (14 ZDR-1)

2.1.6.1.B1 Sklep in sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije z dne 14. 5. 2002: Pogodba o zaposlitvi, sklenjena s tujcem, ki nima delovnega dovoljenja, je praviloma nična. Vendar se ničnost ne more uveljavljati, če gre za kršitev prepovedi manjšega pomena in je posredno kršena, ničnostni razlog pa je potekel. (VSRŠ sklep in sodba VIII Ips 162/2001) (<http://sodisce.si/vsrs/odlocitve/29026/>)

2.1.6.1.B2 Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča z dne 27. 3. 2014: Pogodba o zaposlitvi med tožencem in tožečo stranko je nična, ker je bila sklenjena z zlorabo položaja prokuristke. Toženec ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi ni imel namena opravljati dela po pogodbi o zaposlitvi in tega dela tudi dejansko ni opravljal, zato med njim in tožečo stranko ni obstajalo delovno razmerje. (VDSS sodba Pdp 190/2014) (<http://sodisce.si/vdss/odlocitve/2012032113069710/>)

2.1.6.1.B3 Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča z dne 24. 8. 2017: Tožnica je imela v obdobju, ko je bila sklenjena sporna pogodba o zaposlitvi in nadaljnjem obdobju, ko ji je tožena stranka v podpis ponudila anekse, paranoidno blodnjavo motnjo. Zato je sodišče prve stopnje pravilno zaključilo, da je pogodba o zaposlitvi (vključno z aneksi) nična. Tožnica namreč zaradi duševne bolezni ni bila sposobna veljavno izraziti volje, potrebne za veljavno sklenitev pogodbe. (VDSS sodba Pdp 178/2017) (<http://www.sodisce.si/vdss/odlocitve/2015081111412092/>)

2.1.6.1.1. Uveljavljanje ničnosti pogodbe o zaposlitvi

2.1.6.1.1.A Ničnost lahko uveljavlja vsaka oseba in časovno ni omejena, saj pravica do uveljavljanja ničnosti ne preneha. Tožbo na ugotovitev ničnosti pogodbe o zaposlitvi se vložijo na pristojno delovno sodišče. (15 ZDR-1)

2.1.6.1.1.B Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča z dne 21. 1. 2016: Na ničnost pogodbe o zaposlitvi pazi sodišče po uradni dolžnosti, nanjo pa se lahko sklicuje vsaka zainteresirana stranka. To pa ne pomeni, da stranka, ki zatrjuje ničnost pogodbe o zaposlitvi, ni dolžna v zvezi s to trditvijo podati nikakršne trditvene podlage in da je dolžnost sodišča, da samo preverja ničnost pogodbe o zaposlitvi. Na ničnost pazi sodišče po uradni dolžnosti le v okviru trditvene podlage, ki jo ponudijo stranke. (VDSS sodba Pdp 794/2015) (<http://www.sodisce.si/vdss/odlocitve/2015081111397997/>)

2.1.6.2. Izpodbojnost pogodbe o zaposlitvi

2.1.6.2.A Gre za milejšo obliko neveljavnosti pogodbe o zaposlitvi. Pogodba je izpodbojna, če je obremenjena z napakami volje: zmotna, prevara, sila in grožnja. (14 ZDR-1)

2.1.6.2.B1 Sodba in sklep Vrhovnega sodišča Republike Slovenije z dne 11. 1. 2011: Ker tožnica ni dokazala, da je podpisala pogodbo o zaposlitvi z drugo toženo stranko pod vplivom sile, grožnje ali prevare, niti ni bila v dokaznem postopku ugotovljena druga pravno relevantna napaka volje glede bistvenih sestavin pogodbe, je sklenjena pogodba o zaposlitvi izraz tožnične volje in je zato veljavno sklenjena. (VSRS sodba in sklep VIII Ips 105/2009) (<http://www.sodisce.si/vsrs/odlocitve/2010040815252935/>)

2.1.6.2.B2 Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča z dne 10. 1. 2008: Tožbeni zahtevek za razveljavitev pogodbe o zaposlitvi ni utemeljen, ker tožnik ni dokazal zatrjevanih hudih psihičnih pritiskov, negativnega in agresivnega vedenja s strani tožene stranke ter mobbinga, strah pred izgubo zaposlitve, zaradi katerega naj bi sklenil novo pogodbo o zaposlitvi, pa ni utemeljen strah, zaradi katerega bi se pogodba o zaposlitvi razveljavila. (VDSS sodba Pdp 434/2007) ([http://www.sodnapraksa.si/?q=id:2012032113057175&database\[SOVS\]=SOVS&database\[IESP\]=IESP&database\[VDSS\]=VDSS&database\[UPRS\]=UPRS&_submit=i%C5%A1%C4%8Di&page=0&rowsPerPage=20&moreLikeThis=1&id=doc_2010040815250478](http://www.sodnapraksa.si/?q=id:2012032113057175&database[SOVS]=SOVS&database[IESP]=IESP&database[VDSS]=VDSS&database[UPRS]=UPRS&_submit=i%C5%A1%C4%8Di&page=0&rowsPerPage=20&moreLikeThis=1&id=doc_2010040815250478))

2.1.6.2.1. Uveljavljanje izpodbojnosti pogodbe o zaposlitvi

2.1.6.2.1.A Izpodbojnost se uveljavlja pred pristojnim delovnim sodiščem. Uveljavlja jo lahko oseba, v interesu katere je izpodbojnost določena. Rok za uveljavljanje izpodbojnosti je trideset (30) dni od dneva, ko je upravičenec zvedel za razlog izpodbojnosti oziroma od prenehanja sile. Pravica do uveljavljanja izpodbojnosti preneha v vsakem primeru v roku enega (1) leta od dneva, ko je bila

sklenjena pogodba o zaposlitvi. (16 ZDR-1)

2.1.6.2.1.B Sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča z dne 10. 1. 2008: Zatrjevano prevare, zaradi katerih je izpodbijal veljavnost pogodbe o zaposlitvi in aneksa k tej pogodbi, so bile tožniku znane že vsaj od izdaje dopisov, v katerih je toženi stranki predložil svoje očitke. To pomeni, da je tožba za razveljavitev pogodbe o zaposlitvi in aneksa, vložena po poteku tridesetih (30) dni od izdaje dopisov, prepozna. Takšno tožbo je potrebno zavreči in ne zavrniti tožbenega zahtevka, saj niso izpolnjene predpostavke za sodno varstvo. (VDSS sklep Pdp 411/2007) (<http://www.sodisce.si/vdss/odlocitve/44226/>)

2.2. Sprememba ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi

2.2.A Spremembo pogodbe o zaposlitvi ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi lahko predlagata delavec ali delodajalec, pri čemer se morata z vsebino strinjati oba. Nova pogodba o zaposlitvi se sklene, če se spremeni (i) naziv delovnega mesta ali vrsta dela, (ii) kraj opravljanja dela, (iii) čas, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi, (iv) določilo ali gre za polni ali krajši delovni čas ali če se pogodba odpove s ponudbo nove pogodbe. (49/1,2,4 ZDR-1 v povezavi z 31/1, 3.,4.,5.,6. tč. ZDR-1 in 91/1 ZDR-1)

2.2.1 Pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena med pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas

2.2.1.A Če se v določenih primerih sklene pogodba o zaposlitvi za določen čas z delavcem, ki je že zaposlen pri delodajalcu za nedoločen čas, mu v času opravljanja dela po pogodbi o zaposlitvi za določen čas mirujejo pravice, obveznosti in odgovornosti iz pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas. (49/4 ZDR-1)

2.2.1.B Takšni primeri so (i) izvrševanje dela, ki po svoji naravi traja določen čas, (ii) nadomeščanje začasno odsotnega delavca, (iii) začasno povečan obseg dela, (iv) poslovodna oseba ali prokurist, (v) vodilni delavec, (vi) sklenitev pogodbe zaradi priprave na delo, usposabljanja ali izpopolnjevanja oziroma izobraževanja, (vii) projektno delo, (viii) delo v času uvajanja novih programov in drugih izboljšav, (ix) voljeni in imenovani funkcionarji in drugi delavci vezani na mandat. (54/1, 1.,2.,3.,5.,6.,8.,11.,12.,14. tč.) (povezava na 2.5.1., 2.5.7.)

2.3. Sprememba pogodbe o zaposlitvi v primerih odpovedi s strani delodajalca

2.3.A Če delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti in istočasno ponudi novo pogodbo o zaposlitvi za nadaljevanje dela delavca pod spremenjenimi pogoji ali na drugem delu, gre za odpoved dela s ponudbo nove pogodbe. (50/1 ZDR-1 v povezavi z 89/1, 1.,2.,4. tč. ZDR-1 in 91 ZDR-1) (povezava na 2.6.1.6.2.1.3.)

2.4. Suspenz oziroma mirovanje pogodbe o zaposlitvi

2.4.A Kadar v določenih primerih delavec začasno preneha opravljati delo, pogodba o zaposlitvi ne preneha veljati in je delodajalec ne sme odpovedati, razen če (i) so podani razlogi za izredno odpoved ali (ii) je uveden postopek za prenehanje delodajalca. Med suspensom oziroma mirovanjem pogodbe o zaposlitvi mirujejo pogodbene in druge pravice ter obveznosti iz delovnega razmerja, ki so neposredno vezane na opravljanje dela. (53/1,2 ZDR-1) (povezava na 2.6.1.6.3., 2.6.1.6.2.3.9.)

2.4.B Gre za začasno prenehanje dela zaradi prestajanja zaporne kazni, izrečenega vzgojnega, varnostnega, varstvenega ukrepa ali sankcije za prekršek, zaradi katerih ne more opravljati dela šest (6) mesecev ali manj, obveznega ali prostovoljnega služenja vojaškega roka, opravljanja nadomestne civilne službe oziroma usposabljanja za opravljanje nalog v rezervni sestavi policije, vpoklica pogodbenega pripadnika rezervne sestave Slovenske vojske k opravljanju vojaške službe v miru ter poziva ali napotitve na opravljanje nalog zaščite, reševanja in pomoči pogodbenega pripadnika Civilne zaščite, pripora in v drugih primerih, ki jih določajo Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), kolektivna pogodba ali pogodba o zaposlitvi. Delavec in delodajalec se lahko v pogodbi o zaposlitvi dogovorita za mirovanje, ki je daljše od šestih (6) mesecev. (53/1 ZDR-1)

2.5. Vrste pogodb o zaposlitvi

2.5.A Pogodba o zaposlitvi pomeni sklenitev delovnega razmerja, ki je razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca. POZOR: Pogodba o zaposlitvi ni enakovredna pogodbi o delu. (11/1 ZDR-1) (povezava na 0.6. in 0.7.) (<https://data.si/blog/2014/11/05/vrste-pogodb-ki-urejajo-zaposlovanje/>) (17. 3. 2019)

2.5.1. Pogodba o zaposlitvi za določen čas

2.5.1.1. Zaposlitev za določen čas

2.5.1.1.A Pogodba o zaposlitvi za določen čas se lahko sklene le izjemoma, v točno določenih primerih, ki jih našteva Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) in o čemer mora biti delavec predhodno obveščen. (54/1 ZDR-1)

2.5.1.1.B Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča z dne 31. 3. 2016: Če je pri toženi stranki na dan sklenitve pogodbe o zaposlitvi s tožnico obstajal razlog za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas iz razloga, ker naj bi bilo v tistem času več delavcev začasno odsotnih z dela, bi morala tožena stranka v pogodbi o zaposlitvi navesti ta razlog. Tega razloga pa tožena stranka v pogodbi o zaposlitvi ni navedla, temveč je kot razlog navajala začasno povečan obseg dela, ki pa ni bil dejanski razlog za sklenitev

pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Sodišče je ugotovilo, da je tožeča stranka pri toženi stranki sklenila delovno razmerje za nedoločen čas. (VDSS sodba Pdp 973/2015)

([http://www.sodnapraksa.si/?q=id:2015081111397300&database\[SOVS\]=SOVS&database\[IESP\]=IESP&database\[VDSS\]=VDSS&database\[UPRS\]=UPRS&_submit=i%C5%A1%C4%8Di&page=0&id=2015081111397300](http://www.sodnapraksa.si/?q=id:2015081111397300&database[SOVS]=SOVS&database[IESP]=IESP&database[VDSS]=VDSS&database[UPRS]=UPRS&_submit=i%C5%A1%C4%8Di&page=0&id=2015081111397300))

2.5.1.2. Razlogi za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas

2.5.1.2.A Razlogi za sklenitev pogodbe za določen čas so taksativno naštetih v Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR-1), kot sledi: (i) izvrševanje dela, ki po svoji naravi traja določen čas, (ii) nadomeščanje začasnega odsotnega delavca, (iii) začasno povečan obseg dela, (iv) zaposlitev tujca ali osebe brez državljanstva, ki ima enotno dovoljenje, (v) poslovodno osebo ali prokurista, (vi) vodilnega delavca, (vii) opravljanje sezonskega dela, (viii) zaradi priprave na delo, usposabljanja ali izpopolnjevanja za delo oziroma izobraževanja, (ix) zaradi dela v prilagoditvenem obdobju, (x) opravljanje javnih del oziroma vključitev v ukrepe aktivne politike zaposlovanja, (xi) projektno organizirano delo, (xii) delo v času uvajanja novih programov in drugih izboljšav, (xiii) voljeni ali imenovani funkcionarji oziroma drugi delavci, ki so vezani na mandat in drugi primeri, ki jih določa omenjeni zakon. (54/1 ZDR-1)

2.5.1.2.B Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča z dne 7. 2. 2018: Sodišče je ugotovilo, da je bila pogodba o zaposlitvi za določen čas za opredeljeno obdobje sklenjena v nasprotju z zakonom, saj v njej naveden razlog dejansko ni bil eden izmed razlogov za določen čas, zaradi česar se šteje, da je bila ta pogodba sklenjena za nedoločen čas. (VDSS sodba Pdp 750/2017) ([http://www.sodnapraksa.si/?q=id:2015081111418120&database\[SOVS\]=SOVS&database\[IESP\]=IESP&database\[VDSS\]=VDSS&database\[UPRS\]=UPRS&_submit=i%C5%A1%C4%8Di&page=0&id=2015081111418120](http://www.sodnapraksa.si/?q=id:2015081111418120&database[SOVS]=SOVS&database[IESP]=IESP&database[VDSS]=VDSS&database[UPRS]=UPRS&_submit=i%C5%A1%C4%8Di&page=0&id=2015081111418120))

2.5.1.3. Omejitev sklepanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas

2.5.1.3.A Delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas za isto delo, katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši od dveh (2) let, razen v primerih, ko Zakonom o delovnih razmerjih (ZDR-1) določa drugače. Isto delo je delo na delovnem mestu oziroma vrsti dela, ki se dejansko opravlja po določeni sklenjeni pogodbi o zaposlitvi za določen čas. (55/2,3 ZDR-1)

2.5.1.3.B Pogodba za določen čas lahko v primerih, ko gre za (i) nadomeščanje začasnega odsotnega delavca, (ii) zaposlitev tujca ali osebe brez državljanstva, ki ima enotno dovoljenje, (iii) poslovodno osebo ali prokurista, (iv) vodilnega delavca, (v) voljene in imenovane funkcionarje oziroma druge delavce, ki so vezani na mandat, traja dlje kot dve (2) leti. Pogodba zaradi predaje dela lahko traja največ en (1) mesec. (55/1,2, 54/1, 2.,4.,5.,6. tč. ZDR-1)

2.5.1.3.C Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča z dne 20. 10. 2016: Iz pogodb o zaposlitvi izhaja, da so bile sklenjene za določen čas iz razloga začasnega povečanja obsega dela ob ustanovitvi družbe. Tožnik je ves čas delal v poslovalnici, v kateri je

obseg dela ves čas padal, torej razlog povečanega obsega dela, zaradi katerega je tožena stranka s tožnikom sklenila že prvo pogodbo o zaposlitvi, ni obstajal. Ker so bile pogodbe o zaposlitvi za določen sklenjene nezakonito, se šteje, da je med strankama sklenjena pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas. (VDSS sodba Pdp 275/2016)

([http://www.sodnapraksa.si/?q=id:2015081111402199&database\[SOVS\]=SOVS&database\[IESP\]=IESP&database\[VDSS\]=VDSS&database\[UPRS\]=UPRS&_submit=i%C5%A1%C4%8Di&page=0&id=2015081111402199](http://www.sodnapraksa.si/?q=id:2015081111402199&database[SOVS]=SOVS&database[IESP]=IESP&database[VDSS]=VDSS&database[UPRS]=UPRS&_submit=i%C5%A1%C4%8Di&page=0&id=2015081111402199))

2.5.2. Pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas

2.5.2.1. Zaposlitev za nedoločen čas

2.5.2.1.A Pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas je v delovnem pravu pravilo, če Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) ne določa drugače. Če čas trajanja ni pisno določen oziroma pogodba o zaposlitvi za določen čas ni sklenjena v pisni obliki ob nastopu dela, velja domneva, da je pogodba sklenjena za nedoločen čas. (12/1,2 ZDR-1) (povezava na 2.5.1.)

2.5.3. Pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku

2.5.3.A Delodajalec, ki lahko v skladu s predpisi o urejanju trga dela opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu delodajalcu, sklene s temi delavci pogodbo o zaposlitvi. (59/1 ZDR-1)

2.5.3.1. Napotitev delavcev

2.5.3.1.A V določenih primerih delodajalec za zagotavljanje dela ne sme napotiti delavcev na delo k delodajalcu in uporabnik ne sme uporabljati dela napotenih delavcev, (i) ko bi šlo za nadomeščanje pri uporabniku zaposlenih delavcev, ki stavkajo, (ii) ko je uporabnik v predhodnem obdobju dvanajstih (12) mesecev odpovedal pogodbe o zaposlitvi večjemu številu pri njem zaposlenih delavcev, (iii) ko gre za delovna mesta, pri katerih iz ocene tveganja uporabnika izhaja, da so delavci, ki opravljajo delo na teh delovnih mestih, izpostavljeni nevarnostim in tveganjem, zaradi katerih se določajo ukrepi zmanjševanja oziroma omejevanja časovne izpostavljenosti in v drugih primerih, ki se lahko določijo s kolektivno pogodbo. (59/2 ZDR-1) (povezava na 0.1.4.)

2.5.3.2. Omejitev napotenih delavcev

2.5.3.2.A Število napotenih delavcev pri uporabniku ne sme presegati petindvajset (25) odstotkov števila zaposlenih delavcev pri uporabniku, razen če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določeno drugače. V to omejitev se ne všttevajo delavci, ki so pri delodajalcu za zagotavljanje dela zaposleni za nedoločen čas. Omejitev ne velja za manjšega delodajalca. (59/3 ZDR-1) (povezava

na 0.1.3.)

2.5.3.2.B Pogodba o zaposlitvi z napotenimi delavci se sklene za nedoločen čas. Pogodba o zaposlitvi se lahko sklene za določen čas, če so pri uporabniku podani pogoji za sklenitev takšne pogodbe in ob upoštevanju časovnih omejitev. (60/1,2 ZDR-1) (povezava na 2.5.1.)

2.5.3.2.C Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča z dne 19. 4. 2018: Tudi za agencijske delavce velja, da je pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas pravilo, pogodba o zaposlitvi za določen čas pa izjema. (VDSS sodba Pdp 901/2017) ([http://www.sodnapraksa.si/?q=id:2015081111419637&database\[SOVS\]=SOVS&database\[IESP\]=IESP&database\[VDSS\]=VDSS&database\[UPRS\]=UPRS&_submit=i%C5%A1%C4%8Di&page=0&id=2015081111419637](http://www.sodnapraksa.si/?q=id:2015081111419637&database[SOVS]=SOVS&database[IESP]=IESP&database[VDSS]=VDSS&database[UPRS]=UPRS&_submit=i%C5%A1%C4%8Di&page=0&id=2015081111419637))

2.5.3.3. Posebnosti pogodbe o zaposlitvi

2.5.3.3.A V pogodbi o zaposlitvi se delavec in delodajalec za zagotavljanje dela dogovorita, da bo delavec začasno delal pri drugih uporabnikih, na kraju in v času, ki je določen z napotitvijo delavca na delo k uporabniku. (61/1 ZDR-1) (povezava na 0.1.4.)

2.5.3.3.B Delodajalec za zagotavljanje dela in delavec v pogodbi o zaposlitvi določita, da bodo višina plačila za delo in nadomestila odvisni od dejanskega opravljanja dela pri uporabnikih, upošteva kolektivne pogodbe in splošne akte, ki zavezujejo posameznega uporabnika. Delodajalec za zagotavljanje dela in delavec se v pogodbi o zaposlitvi za nedoločen čas dogovorita tudi o višini nadomestila plače za čas predčasnega prenehanja dela pri uporabniku, oziroma za čas, ko delodajalec za zagotavljanje dela delavcu ne zagotavlja dela pri uporabniku, ki ne more biti nižje od sedemdeset (70) odstotkov minimalne plače. (61/2,3 ZDR-1)

2.5.4. Pogodba o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del

2.5.4.1. Javna dela

2.5.4.1.A Brezposelna oseba, ki je vključena v javna dela, sklene pogodbo o zaposlitvi z delodajalcem – izvajalcem javnih del. Pogodba o zaposlitvi se sklene upošteva posebnosti, določene z zakonom, ki ureja trg dela. (64/1,2 ZDR-1)

2.5.4.1.B Javna dela so poseben program aktivne politike zaposlovanja in se izvajajo v okviru ukrepa kreiranja delovnih mest. Namenjena so aktiviranju brezposelnih oseb, ki so več kot eno (1) leto neprekinjeno prijavljene v evidenci brezposelnih oseb, njihovi socialni vključenosti, ohranitvi ali razvoju delovnih sposobnosti ter spodbujanju razvoja novih delovnih mest. (https://www.ess.gov.si/_files/11688/Javno_povabilo_JD_2019.pdf) (14. 4. 2019)

2.5.4.1.C Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje na svoji spletni strani vsako leto objavi Javno povabilo za izbor programov javnih del za tekoče leto. Razpis za leto 2019 je dostopen na povezavi https://www.ess.gov.si/delodajalci/financne_spodbude/razpisi/javna-dela-2019. (https://www.ess.gov.si/_files/11688/Javno_povabilo_JD_2019.pdf) (14. 4. 2019)

2.5.5. Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom

2.5.5.1. Krajši delovni čas

2.5.5.1.A Pogodba o zaposlitvi se lahko sklene tudi za delovni čas, krajši od polnega delovnega časa. Za krajši delovni čas se šteje čas, ki je krajši od polnega delovnega časa, ki velja pri delodajalcu. (65/1,2 ZDR-1) (povezava na 3.11.1.)

2.5.5.1.B Delavec, ki je sklenil pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas, ima pogodbene in druge pravice ter obveznosti iz delovnega razmerja kot delavec, ki dela polni delovni čas in jih uveljavlja sorazmerno času, za katerega je sklenil delovno razmerje, razen tistih, za katere zakon določa drugače. (65/3 ZDR-1)

2.5.5.1.C Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča z dne 17. 9. 2015: Zgolj dejstvo, da tožnica dela s skrajšanim delovnim časom z omejitvami, kot so navedene v pravnomočni odločbi o razvrstitvi v III. kategorijo invalidnosti, ne more biti razlog, da tožnica ne bi bila upravičena do nadomestila za invalidnost. (VDSS sodba Pdp 156/2015) ([http://www.sodnapraksa.si/?q=id:2015081111387612&database\[SOVS\]=SOVS&database\[IESP\]=IESP&database\[VDSS\]=VDSS&database\[UPRS\]=UPRS&_submit=i%C5%A1%C4%8Di&page=0&id=2015081111387612](http://www.sodnapraksa.si/?q=id:2015081111387612&database[SOVS]=SOVS&database[IESP]=IESP&database[VDSS]=VDSS&database[UPRS]=UPRS&_submit=i%C5%A1%C4%8Di&page=0&id=2015081111387612))

2.5.5.1.1. Delna upokojitev

2.5.5.1.1.A Delna pokojnina je del starostne ali predčasne pokojnine, ki se izplačuje tistemu posamezniku, ki po izpolnitvi pogojev za upokojitev ostane delovno aktiven s krajšim delovnim časom. (40/1 ZPIZ-2) (http://www.vlada.si/fileadmin/statika/reforma_pokojninskega_sistema/kaj_predlagamo/delna_upokojitev/index.html) (17. 3. 2019)

2.5.5.1.1.B Ob tem mora takšna oseba ostati v zavarovanju v obsegu, ki ustreza sorazmernemu delu polnega delovnega časa oziroma zavarovalnega časa, vendar najmanj dve (2) uri dnevno oziroma deset (10) ur tedensko. (40/1 ZPIZ-2) (<https://e-uprava.gov.si/podrocja/delo-upokojitev/upokojitev/delna-upokojitev.html>) (17. 3. 2019)

2.5.5.2. Sklenitev pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas z več delodajalci

2.5.5.2.A Delavec lahko sklene pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas z več delodajalci in tako doseže polni delovni čas, določen z Zakonom o delovnih razmerjih (ZDR-1). (66/1 ZDR-1)

2.5.5.2.B Delavec se mora sporazumeti z delodajalci o delovnem času, o načinu izrabe letnega dopusta in o drugih odsotnostih z dela. Delodajalci, pri katerih je delavec zaposlen s krajšim delovnim časom, so dolžni delavcu zagotoviti sočasno izrabo letnega dopusta in drugih odsotnosti z dela, razen če bi jim to povzročilo škodo. (66/2,3 ZDR-1)

2.5.5.3 Krajši delovni čas v posebnih primerih

2.5.5.3.A Delavec, ki dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali predpisi o starševskem dopustu, ima pravice iz socialnega zavarovanja, kot če bi delal polni delovni čas. (67/1 ZDR-1)

2.5.5.3.B Delavec, ki dela krajši delovni čas, ima pravico do plačila za delo po dejanski delovni obveznosti ter druge pravice in obveznosti iz delovnega razmerja, kot delavec, ki dela polni delovni čas, če z Zakonom o delovnih razmerjih (ZDR-1) ni drugače določeno. (67/2 ZDR-1)

2.5.5.3.C Sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije z dne 19. 12. 2017: Upoštevanje sorazmernega dela delovnega časa za priznanje pravice iz delovnega razmerja ne predstavlja nedovoljenega razlikovanja, tudi če gre za invalida, ki za polovični delovni čas prejema plačo, za preostali čas pa invalidsko pokojnino. (VSRS sodba VIII Ips 105/2017) ([http://www.sodnapraksa.si/?q=id:2015081111415637&database\[SOVS\]=SOVS&database\[IESP\]=IESP&database\[VDSS\]=VDSS&database\[UPRS\]=UPRS&_submit=i%C5%A1%C4%8Di&page=0&id=2015081111415637](http://www.sodnapraksa.si/?q=id:2015081111415637&database[SOVS]=SOVS&database[IESP]=IESP&database[VDSS]=VDSS&database[UPRS]=UPRS&_submit=i%C5%A1%C4%8Di&page=0&id=2015081111415637))

2.5.6. Pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu

2.5.6.1. Delo na domu

2.5.6.1.A 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. Za delo na domu se šteje tudi delo na daljavo, ki ga delavec opravlja z uporabo informacijske tehnologije. (68/1,2 ZDR-1)

2.5.6.1.B Delavec, ki opravlja delo na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri v dogovoru z delodajalcem, ima enake pravice kot delavec, ki dela v delovnih prostorih delodajalca, vključno s pravico do sodelovanja pri upravljanju in sindikalnega organiziranja. Delavec ima pravico do nadomestila za uporabo svojih sredstev pri delu na domu. (69/1, 70/1 ZDR-1)

2.5.7. Pogodba o zaposlitvi s poslovnimi osebami ali prokuristi in z vodilnimi delavci

2.5.7.1. Poslovodne osebe in prokuristi

2.5.7.1.A Če poslovodna oseba ali prokurist sklepa pogodbo o zaposlitvi, lahko v pogodbi o zaposlitvi stranki drugače uredita pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja. (73/1 ZDR-1) (povezava na 2.5.1.3.)

2.5.7.1.B Drugačna ureditev je mogoča v zvezi (i) s pogoji in omejitvami delovnega razmerja za določen čas, (ii) z delovnim časom, (iii) z zagotavljanjem odmorov in počitkov, (iv) s plačilom za delo, (v) z disciplinsko odgovornostjo, (vi) s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi. (73/1 ZDR-1) (povezava na 2.5.1., 3.11.1., 3.11.4., 3.11.5., 3.9., 3.14., 2.6.)

2.5.7.1.C Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča z dne 21. 3. 2018: Ker prokurist v mejah podeljenih pooblastil zastopa družbo, ki mu je prokuro podelila, je postavljen ob bok poslovodnih delavcev, za katere veljajo posebna pravila za sklepanje pogodbe o zaposlitvi. Zakon določa, da se v pogodbi o zaposlitvi s prokuristom lahko drugače uredijo pravice, obveznosti in odgovornosti v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi. (VDSS sodba Pdp 754/2017)

([http://www.sodnapraksa.si/?q=id:2015081111418130&database\[SOVS\]=SOVS&database\[IESP\]=IESP&database\[VDSS\]=VDSS&database\[UPRS\]=UPRS&_submit=i%C5%A1%C4%8Di&page=0&id=2015081111418130](http://www.sodnapraksa.si/?q=id:2015081111418130&database[SOVS]=SOVS&database[IESP]=IESP&database[VDSS]=VDSS&database[UPRS]=UPRS&_submit=i%C5%A1%C4%8Di&page=0&id=2015081111418130))

2.5.7.2. Vodilni delavci

2.5.7.2.A Vodilni delavec, ki vodi poslovno področje ali organizacijsko enoto pri delodajalcu in ima pooblastila za sklepanje pravnih poslov ali za samostojne kadrovske in organizacijske odločitve, lahko izjemoma sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas, če je že zaposlen pri delodajalcu na drugih delih za nedoločen čas ali če gre za vodilnega delavca, ki je na vodilno delo imenovan v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih (ZDR-1) ali z aktom o ustanovitvi. (74/1 ZDR-1) (povezava na 2.5.1.3.)

2.5.7.2.B V času opravljanja vodilnega dela po pogodbi o zaposlitvi za določen čas v primeru, če je delavec že zaposlen pri delodajalcu na drugih delih za nedoločen čas, mirujejo pravice, obveznosti in odgovornosti iz pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas. (74/2 ZDR-1)

2.5.8. Osebno dopolnilno delo

2.5.8.A Za osebno dopolnilno delo se šteje, kadar posameznik samostojno opravlja dela pomoči v gospodinjstvu in njim podobna dela, nabira in prodaja gozdne sadeže in zelišča ter opravlja druga manjša dela, pod pogojem, da posebni predpisi ne določajo drugače. (<http://evem.gov.si/info/razmislijam/nacini-opravljanja-dejavnosti/osebno-dopolnilno-delo/>) (17. 3. 2019)

2.5.8.B Osebno dopolnilno delo lahko opravlja posameznik, ki je brezposeln, zaposlen ali upokojenec, ki je priglasi pri AJPEŠ, kot oseba, ki opravlja osebno dopolnilno delo in ima za obdobje, v katerem opravlja tako delo, plačano vrednotnico iz tega naslova. (<http://evem.gov.si/info/razmislijam/nacini-opravljanja-dejavnosti/osebno-dopolnilno-delo/>) (17. 3. 2019)

2.6. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi

2.6.1. Načini prenehanja pogodbe o zaposlitvi

2.6.1.A Pogodba o zaposlitvi lahko preneha (i) s potekom časa, za katerega je bila sklenjena, (ii) s sporazumom, (iii) z odpovedjo, (iv) s sodbo sodišča, (v) po samem zakonu ali (vi) s smrtjo delavca ali delodajalca. Delodajalec je na zahtevo delavca dolžan vrniti vse dokumente in izdati potrdilo o vrsti dela, ki ga je delavec opravljal. (77 ZDR-1, 78 ZDR-1)

2.6.1.1. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas

2.6.1.1.A Pogodba o zaposlitvi za določen čas preneha veljati brez odpovednega roka (i) s potekom dogovorjenega časa, (ii) ko je delo opravljeno, ali (iii) ko preneha razlog zaradi katerega je bila sklenjena. Pogodba o zaposlitvi za določen čas lahko preneha pred potekom časa, (iv) če se delavec in delodajalec tako sporazumeta, ali (v) po katerem drugem razlogu po Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR-1). (79 ZDR-1)

2.6.1.1.1. Pravica do odpravnine

2.6.1.1.1.A Delavec, ki mu preneha pogodba o zaposlitvi za določen čas, ima pravico do odpravnine. Osnova za odmero odpravnine je povprečna mesečna plača delavca za polni delovni čas iz zadnjih treh (3) mesecev. Pri prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki je bila sklenjena za eno (1) leto ali manj, ima delavec pravico do odpravnine v višini ene petine (1/5) osnove. (79 ZDR-1)

2.6.1.1.1.B Delavcu, ki po prenehanju pogodbe za določen čas pri istem delodajalcu nepretrgoma nadaljuje z delom na podlagi sklenjene druge pogodbe o zaposlitvi za določen čas, se odpravnina izplača za ves čas zaposlitve za določen čas ob prenehanja

zadnje pogodbe za določen čas pri tem delodajalcu. (79/6 ZDR-1)

2.6.1.1.1.C Delavec, ki mu preneha pogodba o zaposlitvi za določen čas, v izjemnih primerih nima pravice do odpravnine (i) če gre za nadomeščanje začasno odsotnega delavca, (ii) opravljanje sezonskega dela, ki traja manj kot tri (3) mesece v koledarskem letu, (iii) opravljanje javnih del, (iv) če delavec in delodajalec v času trajanja ali po poteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas skleneta pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, (v) če delavec nadaljuje z delom na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, (vi) če delavec ne sklene pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas za ustrezno delo, ki mu ga je delodajalec ponudil po poteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas. (79/3 ZDR-1) (povezava na 2.5.4.1. in 2.6.1.6.2.1.3.3.)

2.6.1.2. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi zaradi smrti

2.6.1.2.A Pogodba o zaposlitvi preneha veljati s smrtjo delavca. Pogodba o zaposlitvi prav tako preneha veljati s smrtjo delodajalca - fizične osebe, razen če z zapustnikovo dejavnostjo nepretrgoma nadaljuje njegov naslednik. (80 ZDR-1)

2.6.1.3. Sporazumno prenehanje pogodbe o zaposlitvi

2.6.1.3.A Pogodba o zaposlitvi lahko preneha na podlagi pisnega sporazuma. Sporazum, ki ni podan v pisni obliki, je neveljaven. Delodajalec mora ob prenehanju delavca pisno obvestiti o pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti. Opustitev obvestila nima vpliva na veljavnost sporazuma. Pomembno je soglasje volj. (81 ZDR-1)

2.6.1.4. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi na podlagi sodbe sodišča

2.6.1.4.A Delavcu, ki mu preneha pogodba o zaposlitvi, sodišče pa ugotovi, da je bilo prenehanje nezakonito, delavec in delodajalec pa zaradi okoliščin in interesov ne želita več nadaljevati delovnega razmerja, pogodba o zaposlitvi preneha na podlagi sodbe sodišča. (118/1 ZDR-1)

2.6.1.4.B Na predlog delavca ali delodajalca sodišče (i) ugotovi trajanje delovnega razmerja, (ii) prizna delavčevo delovno dobo, (iii) prizna denarno povračilo. Omenjeni predlog lahko pogodbeni stranki uveljavljata do zaključka glavne obravnave pred sodiščem prve stopnje. Delavec mora zahtevati od sodišča, da ugotovi njegove pravice, saj sodišče tega ne bo storilo samo od sebe. (118/2 ZDR-1)

2.6.1.4.C Višina denarnega povračila ne sme presegati osemnajst (18) mesečnih plač delavca, izplačanih v zadnjih treh (3) mesecih pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. Višino določi sodišče glede na konkreten primer: (i) trajanje delavčeve zaposlitve, (ii) okoliščine, ki so privedle do nezakonitosti prenehanja pogodbe o zaposlitvi, (iii) upoštevanje pravice, ki jih je delavec uveljavil za čas

prenehanja delovnega razmerja. (118 ZDR-1)

2.6.1.5. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi po samem zakonu

2.6.1.5.1. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi zaradi ugotovljene invalidnosti

2.6.1.5.1.A Pogodba o zaposlitvi preneha po samem zakonu, ko je delavcu vročena odločba o ugotovljeni invalidnosti I. kategorije ali o pridobitvi pravice do invalidske pokojnine postala pravnomočna. (119/1 ZDR-1)

2.6.1.5.2. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi zaradi prenehanja veljavnosti delovnega dovoljenja

2.6.1.5.2.A Pogodba o zaposlitvi, ki jo sklene tujec ali oseba brez državljanstva, preneha veljati po samem zakonu z dnem prenehanja veljavnosti enotnega dovoljenja, kot ga določa zakon, ki ureja vstop in prebivanje tujcev in dovoljenja za sezonsko delo, kot ga določa zakon, k ureja zaposlovanje, samozaposlovanje in delo tujcev. (119/2 ZDR-1)

2.6.1.6. Odpoved pogodbe o zaposlitvi

2.6.1.6.1. Splošno o odpovedi pogodbe o zaposlitvi

2.6.1.6.1.A Pogodbeni stranki lahko odpovesta pogodbo o zaposlitvi z odpovednim rokom (redna odpoved), v točno določenih primerih, pa delavec ali delodajalci lahko odpovesta pogodbo o zaposlitvi brez odpovednega roka (izredna odpoved). Pogodbo o zaposlitvi se lahko odpove le v pisni obliki in v celoti. Delodajalec mora v odpovedi pogodbe o zaposlitvi tudi pisno obrazložiti razlog za odpoved. Delavec lahko poda redno odpoved brez obrazložitve. Delodajalec mora delavca pisno obvestiti o pravnem varstvu in pravicah za primer brezposelnosti ter o obveznosti prijave v evidenco iskalcev zaposlitve. Če delodajalec poda napačne informacije glede pravnega varstva, delavec ne sme za to odgovarjati oziroma nositi posledic. Odpoved pogodbe o zaposlitvi mora biti vročena pogodbeni stranki, ki se ji pogodba odpoveduje. (82, 83, 87, 87, 88, ZDR-1)

2.6.1.6.1.B Izredna ali redna odpoved je lahko nezakonita in zato neveljavna. To se zgodi, če je delavec podal odpoved zaradi grožnje, je bil v zmoti, oziroma je bil prevaran s strani delodajalca. Za nezakonito odpoved gre tudi v primeru, če je bila odpoved podana na podlagi diskriminatornega obravnavanja delavca. (83 ZDR-1) (povezava na 1.2.)

2.6.1.6.2. Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi

2.6.1.6.2.1. Odpovedni razlogi

2.6.1.6.2.1.1. Razlogi za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi

2.6.1.6.2.1.1.A Delodajalec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi le, če obstaja utemeljen razlog, ki onemogoča nadaljevanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitve. (89/2 ZDR-1)

2.6.1.6.2.1.1.1. Poslovni razlog

2.6.1.6.2.1.1.1.A Primer poslovnega razloga je, ko pogodba o zaposlitvi preneha zaradi razlogov na strani delodajalca, zaradi ekonomskih, organizacijskih tehnoloških strukturnih razlogov, ali zato, ker delo, ki je določeno v delavčevi pogodbi o zaposlitvi, ni več potrebno. Delodajalec lahko ukine delovno mesto v splošnem aktu delodajalca. (89/1 ZDR-1)

2.6.1.6.2.1.1.2. Razlog nesposobnosti

2.6.1.6.2.1.1.2.A Nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov, ker delavec dela ne opravlja pravočasno, strokovno in kvalitetno, poenostavljeno rečeno, delavec sam ne dosega pričakovanih rezultatov. Tu gre lahko za neresnost pri delu, lahko pa kljub trudu enostavno ne dosega pričakovanega. Lahko pa objektivno ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela, določenih z zakoni in drugimi predpisi zaradi česar delavec ne izpolnjuje oziroma ne more izpolnjevati pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja. Podamo lahko primer, ko je vozniku taksija odvzeto vozniško dovoljenje ali pa strokovni delavec tekom dela ne opravi zahtevanega strokovnega izpita. (89/1 ZDR-1)

2.6.1.6.2.1.1.2.B Pred redno odpovedjo iz razloga nesposobnosti pogodbe o zaposlitvi mora delodajalec delavca pisno seznaniti z očitanim razlogom nesposobnosti in mu omogočiti zagovor v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od treh (3) delovnih dni, razen če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči. Pisna seznanitev se lahko opravi tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec. V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti mora delodajalec podati odpoved najkasneje v šestih (6) mesecih od nastanka utemeljenega razloga. (89/3, 85/2 ZDR-1)

2.6.1.6.2.1.1.2.C Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča z dne 27. 10. 2005: Pričakovani delovni rezultati morajo biti objektivizirani. (VDS sodba Pdp 1071/2004) (<http://www.sodisce.si/vdss/odlocitve/35346/>)

2.6.1.6.2.1.1.3. Krivdni razlog

2.6.1.6.2.1.1.3.A Delavcu je lahko podana redna odpoved iz krivdnega razloga le ob določenih pogojih. Ko delavec prvič krši obveznosti iz delovnega razmerja, ga mora delodajalec sprva pisno opozoriti. Če od opozorila v roku enega (1) leta delavec ponovno krši obveznosti iz delovnega razmerja, ga mora delodajalec v roku šestdesetih (60) dni po tem, ko je delodajalec ugotovil za kršitev in v roku šest (6) mesecev od dejanskega nastanka kršitve pisno seznaniti z kršitvami, ter mu omogočiti zagovor v roku vsaj treh (3) delovnih dni. Če je iz okoliščin neupravičeno pričakovati zagovor, ga delodajalec ni dolžan omogočiti. (85/1,2 ZDR-1)

2.6.1.6.2.1.1.3.B V primeru, da ima kršitev delavca, ki je razlog za redno odpoved, po mnenju delodajalca vse znake kaznivega dejanja, lahko delodajalec za čas odpovednega roka delavcu prepove opravljati delo. V tem času delavcu namesto plače pripada nadomestilo v višini polovice njegove povprečne mesečne plače. Za tako kršitev je tudi rok za odpoved daljši in sicer vse dokler je možen kazenski pregon za tako, po oceni delodajalca, kaznivo dejanje. (89/3,4 ZDR-1)

2.6.1.6.2.1.1.4. Nezmožnost za opravljanje dela

2.6.1.6.2.1.1.4.A Nezmožnost za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi lahko nastane zaradi invalidnosti v skladu s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje, oziroma s predpisi, ki urejajo zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov. (89/1 ZDR-1)

2.6.1.6.2.1.1.5. Neuspešno opravljeno poskusno delo

2.6.1.6.2.1.1.5.A Po opravljenem poskusnem delu, lahko delodajalec oceni, da delavec poskusnega dela ni opravil uspešno. (89/1 ZDR-1)

2.6.1.6.2.1.2. Neutemeljeni odpovedni razlogi

2.6.1.6.2.1.2.A Neutemeljeni odpovedni razlogi so: (i) začasna odsotnost z dela zaradi nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe ali nege družinskih članov ali odsotnost z dela zaradi izrabe starševskega dopusta, (ii) sodelovanje v postopku zoper delodajalca zaradi zatrtjevanja kršitev obveznosti iz delovnega razmerja, (iii) članstvo v sindikatu, (iv) udeležba v sindikalnih dejavnostih izven delovnega časa, (v) udeležba v sindikalnih dejavnostih med delovnim časom v dogovoru z delodajalcem, (vi) udeležba delavca v stavki, organizirani v skladu z zakonom, (vii) kandidatura za funkcijo delavskega predstavnika in sedanje ali preteklo opravljanje te funkcije, (viii) sprememba delodajalca, (ix) rasa, narodnost ali etnično poreklo, barva kože, spol, starost, invalidnost, zakonski stan, družinske obveznosti, nosečnost, versko in politično prepričanje, nacionalno ali socialno poreklo, (x) 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. (90 ZDR-1)

2.6.1.6.2.1.3. Odpoved s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi

2.6.1.6.2.1.3.1. Splošno o odpovedi s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi

2.6.1.6.2.1.3.A Če delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti in delavcu istočasno ponudi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi, se uporabljajo določbe, ki se nanašajo na redno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Novo pogodbo o zaposlitvi lahko delavec sprejme in sklene v petnajstih (15) dneh. (91/1 ZDR-1) (povezava na 2.6.1.6.2.1.1.)

2.6.1.6.2.1.3.2. Ponudba nove pogodbe o zaposlitvi za ustrezno delo

2.6.1.6.2.1.3.2.A Če delavec sprejme ponudbo delodajalca za ustrezno zaposlitev za nedoločen čas, nima pravice do odpravnine, obdrži pa pravico do pravnega varstva pred pristojnim sodiščem, kot v drugih primerih redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Če delavec ne sprejme ponudbe delodajalca za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za ustrezno zaposlitev in za nedoločen čas, ter mu preneha delovno razmerje, nima pravice do odpravnine. (91/3, 91/6 ZDR-1) (povezava na 2.6.1.6.2.4.)

2.6.1.6.2.1.3.3. Ustrezna zaposlitev

2.6.1.6.2.1.3.3.A Ustrezna zaposlitev je zaposlitev, za katero se zahteva enaka vrsta in raven izobrazbe, kot se je zahtevala za opravljanje dela, za katero je imel delavec sklenjeno prejšnjo pogodbo o zaposlitvi, in za delovni čas, kot je bil dogovorjen po prejšnji pogodbi o zaposlitvi, ter kraj opravljanja dela ni oddaljen več kot tri (3) ure vožnje v obe smeri z javnim prevoznim sredstvom ali z organiziranim prevozom delodajalca od kraja bivanja delavca. (91/5 ZDR-1)

2.6.1.6.2.1.3.4. Ponudba nove pogodbe o zaposlitvi za neustrezno delo

2.6.1.6.2.1.3.4.A V primeru, ko delavec sprejme neustrezno novo zaposlitev, ima pravico do sorazmernega dela odpravnine v višini, ki jo dogovori z delodajalcem. (91/6 ZDR-1)

2.6.1.6.2.1.4. Odpoved s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi pri drugem delodajalcu

2.6.1.6.2.1.4.A Kadar delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi in je delavcu že v času odpovednega roka s strani delodajalca oziroma Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje ponujena nova ustrezna zaposlitev 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. (92/1 ZDR-1) (povezava na 2.6.1.6.2.4., 2.6.1.6.2.1.3.3. in 2.6.1.6.2.2.3.)

2.6.1.6.2.1.4.B Delodajalec, ki je odpovedal pogodbo o zaposlitvi lahko odgovarja delavcu za preneseno pravico do odpravnine in ostalih pravic. Način odgovornosti pa je pogojen glede na lastništvo prvega delodajalca pri drugem delodajalcu. (92/2,3 ZDR-1)

2.6.1.6.2.2. Odpovedni roki

2.6.1.6.2.2.A Delavec ali delodajalec lahko odpovesta pogodbo o zaposlitvi v odpovednem roku, ki je določen z zakonom ali s pogodbo. Pri določitvi morata upoštevati minimalni čas trajanja odpovednega roka, ki je določen z Zakonom o delovnih razmerjih (ZDR-1). Odpovedni rok služi tako delavcu kot delodajalcu. Delavcu služi, da si poišče novo zaposlitev, delodajalcu pa, da poišče novega delavca. (93 ZDR-1)

2.6.1.6.2.2.1. Tek odpovednega roka

2.6.1.6.2.2.1.A Odpovedni rok začne teči naslednji dan po vročitvi odpovedi ali kasneje z dnem, ki ga v skladu s programom razreševanja presežnih delavcev v odpovedi pogodbe o zaposlitvi določi delodajalec. (95 ZDR-1)

2.6.1.6.2.2.2. Denarno povračilo namesto odpovednega roka

2.6.1.6.2.2.2.A Delavec in delodajalec se lahko dogovorita o ustreznem denarnem povračilu namesto dela ali celotnega odpovednega roka. Dogovor mora biti v pisni obliki. (96 ZDR-1)

2.6.1.6.2.2.3. Minimalni odpovedni rok

2.6.1.6.2.2.3.1. Redna odpoved strani delodajalca

2.6.1.6.2.2.3.1.1. Zaposlitev do enega (1) leta

2.6.1.6.2.2.3.1.1.A V primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca je odpovedni rok do enega (1) leta zaposlitve pri delodajalcu petnajst (15) dni. (94/2 ZDR-1) (povezava na 2.6.1.6.2.2.3.1.4.)

2.6.1.6.2.2.3.1.2. Zaposlitev od enega (1) leta

2.6.1.6.2.2.3.1.2.A V primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca je odpovedni rok od enega (1) leta zaposlitve pri delodajalcu trideset (30) dni. (94/2 ZDR-1)

2.6.1.6.2.2.3.1.2.B S pogodbo o zaposlitvi ali kolektivno pogodbo je lahko dogovorjen daljši odpovedni rok, vendar ne daljši kot šestdeset (60) dni. (94/2 ZDR-1)

2.6.1.6.2.2.3.1.4. Posebne določbe

2.6.1.6.2.2.3.1.4.A Odpovedi pogodbe o zaposlitvi v času poskusnega dela s strani delavca ali delodajalca zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela je odpovedni rok sedem (7) dni. (94/3 ZDR-1) (povezava na 2.6.1.6.2.1.1.5., 2.7.3.)

2.6.1.6.2.2.3.1.4.B V primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti je odpovedni rok: (i) Do enega (1) leta zaposlitve pri delodajalcu je odpovedni rok (15) petnajst dni (ii) Od enega (1) do dveh (2) let zaposlitve pri delodajalcu je odpovedni rok trideset (30) dni. (iii) Nad dve (2) leti zaposlitve pri delodajalcu odpovedni rok v trajanju trideset (30) dni narašča za vsako izpolnjeno leto zaposlitve pri delodajalcu za dva (2) dni, največ pa do šestdeset (60) dni. (vi) Nad petindvajset (25) let zaposlitve pri delodajalcu je odpovedni rok osemdeset (80) dni, če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določen drugačen odpovedni rok, vendar ne krajši kot šestdeset (60) dni. (94/2 ZDR-1) (povezava na 2.6.1.6.2.1.1.1. in 2.6.1.6.2.1.1.2.)

2.6.1.6.2.2.3.1.4.C Odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca iz krivdnega razloga je odpovedni rok petnajst (15) dni. (94/4 ZDR-1) (povezava na 2.6.1.6.2.1.1.3.)

2.6.1.6.2.2.3.2. Upoštevanje dobe zaposlitve pri pravnemu predniku delodajalca

2.6.1.6.2.2.3.2.A Za dobo zaposlitve pri delodajalcu se šteje tudi doba zaposlitve pri njegovih pravnih prednikih. (94/5 ZDR-1)

2.6.1.6.2.2.4. Pravice in obveznosti strank v času odpovednega roka

2.6.1.6.2.2.4.1. Pravica do odsotnosti in pravica do nadomestila

2.6.1.6.2.2.4.1.A 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 (2) uri na teden. (97/1 ZDR-1)

2.6.1.6.2.2.4.2. Vključevanje v ukrepe na področju trga dela

2.6.1.6.2.2.4.2.A Delodajalec v primeru odpovedi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti, ki delavcu ne ponudi sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi in o odpovedi pogodbe obvesti Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, mora omogočiti delavcu odsotnost z dela najmanj en (1) dan na teden za vključevanje v ukrepe na področju trga dela v skladu s predpisi o urejanju trga dela. (97/2 ZDR-1)

2.6.1.6.2.2.4.3. Pravica do nadomestila

2.6.1.6.2.2.4.3.A Delodajalec je dolžan izplačati nadomestilo plače za čas odsotnosti z dela v višini sedemdeset (70) odstotkov osnove. (137 ZDR-1)

2.6.1.6.2.3. Odpoved pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev

2.6.1.6.2.3.1. Večje število delavcev

2.6.1.6.2.3.1.A Delodajalec, ki ugotovi, da bo zaradi poslovnih razlogov postalo nepotrebno delo v obdobju trideset (30) dni: (i) najmanj deset (10) delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje več kot dvajset (20) in manj kot sto (100) delavcev, (ii) najmanj deset (10) odstotkov delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje najmanj sto (100), vendar manj kot tristo (300) delavcev, (iii) najmanj trideset (30) delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje tristo (300) ali več delavcev, je dolžan izdelati program razreševanja presežnih delavcev. (98 ZDR-1)

2.6.1.6.2.3.2. Obveznost obveščanja in posvetovanja s sindikatom

2.6.1.6.2.3.2. A Delodajalec mora o razlogih za prenehanje potreb po delu delavcev, 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 pisno čim prej obvestiti sindikate pri delodajalcu in z njimi poskušati doseči sporazum o predlaganih kriterijih. Delodajalec mora prav tako obvestiti Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. (99 ZDR-1)

2.6.1.6.2.3.3. Obveznost obveščanja Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje

2.6.1.6.2.3.3.A O postopku ugotavljanja prenehanja potreb po delu večjega števila delavcev mora delodajalec pisno obvestiti Zavod za zaposlovanje. Delodajalec lahko odpove pogodbe o zaposlitvi presežnim delavcem, upošteva sprejeti program razreševanja presežnih delavcev, vendar ne pred potekom trideset (30) dnevnega roka od pisnega obvestila zavodu. (100 ZDR-1)

2.6.1.6.2.3.4. Program razreševanja presežnih delavcev

2.6.1.6.2.3.4.A Program razreševanja presežnih delavcev mora vsebovati: (i) razloge za prenehanje potreb po delu delavcev, (ii) ukrepe za preprečitev ali kar največjo omejitev prenehanja delovnega razmerja delavcev, pri čemer mora delodajalec preveriti možnosti nadaljevanja zaposlitve pod spremenjenimi pogoji, (iii) seznam presežnih delavcev, (iv) 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. (101 ZDR-1)

2.6.1.6.2.3.4.1. Kriterij za določitev presežnih delavcev

2.6.1.6.2.3.4.1.A Delodajalec oblikuje predlog kriterijev za določitev presežnih delavcev. V soglasju s sindikatom pri delodajalcu lahko delodajalec namesto kriterijev iz kolektivne pogodbe oblikuje lastne kriterije za določitev presežnih delavcev. Pri določanju kriterijev za določitev presežnih delavcev se upoštevajo zlasti: (i) strokovna izobrazba delavca oziroma usposobljenost za delo in potrebna dodatna znanja in zmožnosti, (ii) delovne izkušnje, (iii) delovna uspešnost, (iv) delovna doba, (v) zdravstveno stanje, (vi) socialno stanje delavca in (vii) da gre za starša treh ali več mladoletnih otrok ali za edinega hranitelja družine z mladoletnimi otroki. Pri določitvi delavcev, katerih delo postane nepotrebno, imajo ob enakih kriterijih prednost pri ohranitvi zaposlitve delavci s slabšim socialnim položajem. Začasna odsotnost delavca z dela zaradi bolezni ali poškodbe, nege družinskega člana ali težje prizadetega invalida, starševskega dopusta ter nosečnosti, ne sme biti kriterij za določanje presežnih delavcev. (102 ZDR-1)

2.6.1.6.2.3.5. Sodelovanje in vloga Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje

2.6.1.6.2.3.5.A Delodajalec je dolžan obravnavati in upoštevati morebitne predloge Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje o možnih ukrepih za preprečitev ali kar največjo omejitev prenehanja delovnega razmerja delavcev, na zahtevo zavoda za zaposlovanje delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavcem pred potekom šestdeset (60) dnevnega roka od pisnega obvestila zavodu. (103 ZDR-1)

2.6.1.6.2.3.6. Stečaj in prisilna likvidacija

2.6.1.6.2.3.6.A Delodajalec je dolžan obravnavati in upoštevati morebitne predloge Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje o možnih ukrepih za preprečitev ali kar največjo omejitev prenehanja delovnega razmerja delavcev, na zahtevo zavoda za zaposlovanje delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavcem pred potekom šestdeset (60) dnevnega roka od pisnega obvestila zavodu. (104 ZDR-1)

2.6.1.6.2.3.7. Prisilna poravnava

2.6.1.6.2.3.7.A V primeru s sklepom sodišča potrjene prisilne poravnave, lahko delodajalec s trideset (30) dnevni odpovedni rokom odpove pogodbe o zaposlitvi delavcem, če so odpovedi pogodb o zaposlitvi delavcev predvidene v načrtu finančnega prestrukturiranja kot eden od posebnih ukrepov finančnega prestrukturiranja. Delodajalec mora pred odpovedjo pogodb o zaposlitvi večjemu številu delavcev izpolniti naslednje obveznosti. (105 ZDR-1)

2.6.1.6.2.3.8. Pravica do odpravnine

2.6.1.6.2.3.8.A Delavci, ki jim je odpovedana pogodba o zaposlitvi v stečajnem postopku, postopku prisilne likvidacije ali v primeru potrjene prisilne poravnave, imajo pravico do odpravnine. (106 ZDR-1) (povezava na 2.6.1.6.2.4.)

2.6.1.6.2.3.9. Drugi primeri prenehanja pogodbe o zaposlitvi

2.6.1.6.2.3.9.A V primerih prenehanja delodajalca lahko delodajalec odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, redno odpove pogodbe o zaposlitvi zaposlenim delavcem s trideset (30) dnevni odpovedni rokom. Delavci, ki jim je na tak način odpovedana pogodba o zaposlitvi, imajo pravico do odpravnine. Delodajalec lahko sam ali skupaj z drugimi delodajalci oblikuje sklad, iz katerega se poplačajo odpravnine (107 ZDR-1) (povezava na 2.6.1.6.2.4.)

2.6.1.6.2.4. Odpravnina

2.6.1.6.2.4.1. Splošno o odpravnini

2.6.1.6.2.4.1.A Delodajalec, ki odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti, je dolžan izplačati delavcu odpravnino. 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 (3) mesecih pred odpovedjo. (108/1 ZDR-1) (povezava na 2.6.1.6.2.1.1.1. in 2.6.1.6.2.1.1.2.)

2.6.1.6.2.4.2. Višina odpravnine

2.6.1.6.2.4.2. A Delavcu pripada odpravnina v višini: (i) ene petine (1/5) osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot eno (1) leto do deset (10) let, (ii) ene četrtnine (1/4) osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot deset (10) let do dvajset (20) let, (iii) ene tretjine (1/3) osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot dvajset (20) let. Za delo pri delodajalcu se šteje tudi delo pri njegovih pravnih prednikih. Višina odpravnine ne sme presegati deset (10) kratnika osnove, če v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti ni določeno drugače. Če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določeno drugače, mora delodajalec izplačati delavcu odpravnino ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi. (108/2,3,4, ZDR-1)

2.6.1.6.2.4.3. Odpravnina v postopku prisilne poravnave

2.6.1.6.2.4.3.A V postopku prisilne poravnave se delavec in delodajalec lahko pisno sporazumeta o načinu, obliki ali zmanjšanju višine odpravnine, če bi bil zaradi izplačila odpravnine ogrožen obstoj večjega števila delovnih mest pri delodajalcu. (108/5,6 ZDR-1)

2.6.1.6.3. Izredna odpoved

2.6.1.6.3.A Delavec in delodajalec lahko izredno odpovesta pogodbo o zaposlitvi, 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 pogodbe o zaposlitvi mora pogodbeni stranka podati najkasneje v tridesetih (30) dneh od ugotovitve razloga za izredno odpoved in najkasneje v šestih (6) mesecih od nastanka razloga. V primeru krivdnega razloga na strani delavca ali delodajalca, ki ima vse znake kaznivega dejanja, pogodbeni stranka lahko odpove pogodbo o zaposlitvi v tridesetih (30) dneh od ugotovitve razloga za izredno odpoved in storilca ves čas, ko je možen kazenski pregon. (109/1,2 ZDR-1)

2.6.1.6.3.1. Razlogi na strani delavca

2.6.1.6.3.1.A Razlogi na strani delavca, ki pripeljejo do izredne odpovedi: (i) Če delavec krši obveznost iz delovnega razmerja in ima kršitev vse znake kaznivega dejanja. V tem primeru ima delodajalec pravico delavcu prepovedati opravljanje dela za čas uvedbe postopka odpovedi, vendar ima delavec v tem času pravico do nadomestila plače. (ii) Če delavec naklepoma ali iz hude malomarnosti huje krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja. (iii) Če je delavec kot kandidat v postopku izbire predložil lažne podatke ali dokazila o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela. (iv) Če delavec najmanj pet (5) dni zaporedoma ne pride na delo, o razlogih za svojo odsotnost pa ne obvesti delodajalca. (v) 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 (6) mesecev, ali če mora biti zaradi prestajanja zaporne kazni več kot šest (6) mesecev odsoten z dela. (vi) Če delavec odkloni prehod in dejansko opravljanje dela pri delodajalcu prevzemniku. (vii) Če se delavec v roku pet (5) delovnih dni po prenehanju razlogov za suspenz pogodbe o zaposlitvi neopravičeno ne vrne na delo. (viii) Če delavec v času odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe ne spoštuje navodil pristojnega zdravnika, imenovanega zdravnika ali zdravstvene komisije ali če v tem času opravlja pridobitno delo ali če brez odobritve pristojnega zdravnika, imenovanega zdravnika ali zdravstvene komisije odpotuje iz kraja svojega bivanja. (110 ZDR-1)

2.6.1.6.3.1.B Sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča z dne 22. 9. 2016: Sklicevanje na odsotnost izrecnih prepovedi v navodilih zdravnika bo neuspešno, zlasti če z zamolčanjem posameznih dejstev za katere delavec ve in bi jih moral bil dolžan zdravniku sporočiti in tako sam povzroči odsotnost prepovedi ali odobritve v času bolniškega staleža. Izhaja se iz predpostavke, da je načeloma prepovedana vsaka aktivnost, ki ni izrecno dovoljena. (VDSS sklep Pdp 310/2016) (<http://www.sodisce.si/vdss/odlocitve/2015081111402203/>)

2.6.1.6.3.2. Razlogi na strani delodajalca

2.6.1.6.3.2.A Razlogi za izredno odpoved na strani delodajalca so: (i) delavcu delodajalec več kot dva (2) meseca ni zagotavljal dela in mu tudi ni izplačal zakonsko določenega nadomestila plač, (ii) delavcu ni bilo omogočeno opravljanje dela zaradi odločbe pristojne inšpekcije o prepovedi opravljanja delovnega procesa ali prepovedi uporabe sredstev za delo dalj kot trideset (30) dni in mu delodajalec ni plačal zakonsko določenega nadomestila plače, (iii) delavcu delodajalec vsaj (2) dva meseca ni izplačeval plače oziroma mu je izplačeval bistveno zmanjšano plačo, (iv) delavcu delodajalec dva (2) krat zaporedoma ali v obdobju šest (6) mesecev ni izplačal plače ob zakonsko oziroma pogodbeno dogovorjenem, (v) delodajalec zanj tri (3) mesece zaporedoma ali v obdobju šestih (6) mesecev ni v celoti plačal prispevkov za socialno varnost, (vi) delodajalec ni zagotavljal varnosti in zdravja delavcev pri delu in je delavec od delodajalca predhodno zahteval odpravo grozeče neposredne in neizogibne nevarnosti za življenje ali zdravje, (vii) mu delodajalec ni zagotavljal enake obravnave, (viii) delodajalec ni zagotovil varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu (111 ZDR-1) (povezava na 2.1. in 1.4.)

2.6.1.6.3.2.2. Pisni opomin delodajalcu

2.6.1.6.3.3.A Pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi mora delavec delodajalca pisno opomniti na izpolnitev obveznosti in o kršitvah pisno obvestiti inšpektorat za delo. Če delodajalec v roku treh (3) delovnih dni po prejemu pisnega opomina ne izpolni svoje obveznosti iz delovnega razmerja oziroma ne odpravi kršitve, lahko delavec izredno odpove pogodbo o zaposlitvi v nadaljnjem trideset (30) dnevnom roku. (111/2 ZDR-1)

2.6.1.6.3.3. Pravica do odpravnine

2.6.1.6.3.3.A Delavec je upravičen do odpravnine, določene za primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, in do odškodnine najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka, če so podani razlogi za izredno odpoved na strani delodajalca. (108 ZDR-1) (povezava na 2.6.1.6.3.2.)

2.6.1.6.4. Posebno pravno varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi

2.6.1.6.4.1. Predstavniki delavcev

2.6.1.6.4.1.A Delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi (i) članu sveta delavcev, delavskemu zaupniku, članu nadzornega sveta, ki predstavlja delavce, predstavniku delavcev v svetu zavoda ter (ii) imenovanemu ali voljenemu sindikalnemu zaupniku, brez soglasja sveta delavcev ali delavcev, ki so ga izvolili, ali sindikata, če ravna v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi, razen če v primeru poslovnega razloga odkloni ponujeno ustrezno zaposlitev pri delodajalcu ali če gre za odpoved pogodbe o zaposlitvi v postopku prenehanja delodajalca. Varstvo pred odpovedjo teh oseb traja ves čas opravljanja njihove funkcije in še eno (1) leto po njenem prenehanju. (112 ZDR-1)

2.6.1.6.4.2. Zadržanje učinkovanja odpovedi

2.6.1.6.4.2.A. Če sindikat ali svet delavcev, poda negativno mnenje v zvezi z redno odpovedjo iz razloga nesposobnosti ali iz krivdnega razloga ali z izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi in predstavnik delavcev pri delodajalcu zahteva zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi, prenehanje pogodbe o zaposlitvi ne učinkuje trideset (30) dni od vročitve. Če se predstavnik delavcev in delodajalec sporazumeta o reševanju spora pred arbitražo, se zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi podaljša do izvršljive arbitražne odločitve. (112 ZDR-1) (povezava na 5.3.2.)

2.6.1.6.4.3. Delavci pred upokojitvijo

2.6.1.6.4.3.A Delodajalec ne sme delavcu, ki je dopolnil starost osemindeset (58) let ali delavcu, ki mu do izpolnitve pogojev za starostno upokojevanje manjka do pet (5) let pokojninske dobe, brez njegovega pisnega soglasja odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, dokler delavec ne izpolni pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine. (114 ZDR-1) (povezava na 4.5.)

2.6.1.6.4.3.B Varstvo ne velja: (i) če je delavcu zagotovljena pravica do denarnega nadomestila iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti do izpolnitve pogojev za starostno pokojnino, (ii) če je delavcu ponujena nova ustrezna zaposlitev pri delodajalcu, (iii) v primeru, da delavec ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi že izpolnjuje pogoje za varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, (iv) v

primeru uvedbe postopka prenehanja delodajalca. (114/2 ZDR-1)

2.6.1.6.4.4. Starši

2.6.1.6.4.4.A Delodajalec ne sme odpovedi pogodbe o zaposlitvi (i) delavki v času nosečnosti, (ii) delavki, ki doji otroka do (1) enega leta starosti, (iii) staršem, v času, ko izrabljajo starševski dopust v strnjem nizu v obliki polne odsotnosti z dela in še (1) en mesec po izrabi tega dopusta. (155 ZDR-1) (povezava na 4.2.)

2.6.1.6.4.4.B 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 njihovem prenehanju, vendar ne po izteku odpovednega roka, obvesti delodajalca o svoji nosečnosti, kar dokazuje s predložitvijo zdravniškega potrdila. Delodajalec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi in delavcu lahko preneha delovno razmerje, po predhodnem soglasju inšpektorja za delo, če so podani razlogi za izredno odpoved ali zaradi uvedbe postopka za prenehanje delodajalca. (115/4,5 ZDR-1)

2.6.1.6.4.5. Invalidi in odsotni z dela zaradi bolezni

2.6.1.6.4.5.A 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, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje, oziroma s predpisi, ki urejajo zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov, delodajalec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi. (116/1 ZDR-1) (povezava na 4.4.)

2.6.1.6.4.4.B 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 (6) mesecev po izteku odpovednega roka. Varstvo ne velja v primeru uvedbe postopka za prenehanje delodajalca. (116/2 ZDR-1)

2.6.1.6.4.6. Večkratno pravno varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi

2.6.1.6.4.6.A Če je posameznemu delavcu zaradi njegovega statusa zagotovljeno večkratno varstvo pred odpovedjo, velja močnejše pravno varstvo. Močnejše pravno varstvo je tisto, ki ti nakloni več oziroma boljše pravice. (117 ZDR-1)

2.7. Pripravnštvo in poskusno delo

2.7.1. Pripravnštvo

2.7.1.A Pripravnštvo je namenjeno praktičnemu usposabljanju osebe, ki prvič začne opravljati delo. Izvaja se lahko le za dejavnosti in poklice, za katere to določa zakon ali kolektivna pogodba, kar pomeni, da ni vsak delavec, ki prvič začne opravljati delo, pripravnik. Izvaja se na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi. Pripravnik je upravičen do najmanj sedemdeset (70) odstotkov osnovne plače, ki bi jo prejel kot delavec na delovnem mestu za katerega se usposablja, vendar znesek ne sme biti nižji od minimalne plače. Pred iztekom pripravniške dobe, mora pripravnik opraviti izpit, ki je sestavni in ključni del pripravništva. (120, 121, 122, 123 ZDR-1) (povezava na 3.9.1., 3.9.12.)

2.7.1.1. Trajanje in prenehanje pripravništva

2.7.1.1.A Pripravništvo lahko traja največ eno (1) leto, možna so odstopanja: (i) pripravništvo se lahko sorazmerno podaljša, če pripravnik dela s krajšim delovnim časom od polnega, vendar največ za šest (6) mesecev, (ii) trajanje pripravništva se podaljša za čas opravičene odsotnosti z dela, ki traja dlje kot dvajset (20) delovnih dni, razen za čas letnega dopusta, (iii) trajanje pripravništva se lahko na predlog mentorja skrajša, vendar le do polovice (1/2) prvotno določenega trajanja. (121 ZDR-1)

2.7.1.1.B 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 (stečaj, likvidacija) ali prisilne poravnave. (123 ZDR-1)

2.7.2. Volontersko pripravništvo

2.7.2.A Volontersko pripravništvo je oblika pripravništva, pri kateri pripravnik ni v delovnem razmerju. Izvaja se na podlagi pogodbe o volonterskem pripravništvu, kar pomeni, da pripravniku ne pripadajo pravice, ki izhajajo iz delovnega razmerja. Kljub temu pa zanj enako veljajo določbe glede (i) trajanja in izvajanja pripravništva, (ii) omejitve delovnega časa, odmorih in počitkih, (iii) povračilu stroškov v zvezi z delom, (iv) odškodninski odgovornosti, in (v) zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu v skladu s posebnim zakonom. (124 ZDR-1) (povezava na 2.7.1., 3.11., 3.9.4., 3.15., 3.3.)

2.7.2.B Volonterski pripravniki niso socialno zavarovani, niti invalidsko ali pokojninsko, morajo pa jih delodajalci zavarovati za primer invalidnosti in smrti. Volontersko pripravništvo se ne šteje v delovno dobo. (124 ZDR-1)

2.7.3. Poskusno delo

2.7.3.A Delavec in delodajalec se lahko ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi dogovorita za poskusno delo. Namen poskusnega dela je, da se preveri znanje in sposobnosti delavca za delovno mesto in tudi, da delavec ugotovi ali mu delo ustreza. Trajanje poskusnega dela je omejeno na največ šest (6) mesecev. Lahko se podaljša v primeru začasne odsotnosti z dela. Poskusno delo ni razlog za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas. (125 ZDR-1) (povezava na 2.5.1.)

2.7.3.B Sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije delovnega in socialnega sodišča z dne 23. 5. 2006: Ni mogoče skleniti pogodbe o zaposlitvi za določen čas zaradi opravljanja poskusnega dela. Zato je pravilna tudi presoja sodišča prve stopnje, da je šlo lahko le za pogodbo o zaposlitvi za določen čas z dogovorjenim poskusnim poskusnim delom dveh (2) mesecev. (VSRS sodba VIII Ips 89/2006) (http://www.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/visja_sodisca/30052/)

2.7.3.1. Prenehanje poskusnega dela

2.7.3.1.A Delodajalec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi v primeru neuspešno opravljenega poskusnega dela. To lahko stori ob koncu ali med trajanjem poskusnega dela, pri čemer mora upoštevati sedem (7) dnevni odpovedni rok. Delavec je pri odpovedi zaradi neuspešno opravljenega dela upravičen do odpravnine, določene za primer redne odpovedi iz poslovnega razloga. (125 ZDR-1) (povezava na 2.6.1.6., 2.6.1.6.2.4.)

2.7.3.1.B Poskusno delo ni enako kot predhodni preizkus znanja in sposobnosti kandidata. Pri slednjem gre za preverjanje, še preden se sklene pogodba o zaposlitvi, medtem ko je pri poskusnem delu delavec v delovnem razmerju. Zakon o javnih uslužbencih (ZJU) določa, da poskusno delo v primeru prej opravljenega preizkusa, ni dovoljeno. (67 ZJU)

3. PRAVICE, OBVEZNOSTI IN ODGOVORNOSTI IZ DELOVNEGA RAZMERJA

3.1. Temeljni obveznosti delavca in delodajalca

3.1.A Osnovna temeljna obveznost delavca je opravljanje dela, delodajalca pa plačilo za delo. (44, 33 ZDR-1)(povezava na 3.8. in 3.9.)

3.2. Opravljanje drugega dela

3.2.A Delavec je dolžan opravljati le tisto delo, v času in kraju, ki je opredeljeno v pogodbi o zaposlitvi. Sprememba je možna le s soglasjem obeh strank. Pri tem lahko delavec v vsakem primeru odkloni opravljanje dela, (i) ko bi to pomenilo protipravno ravnanje in opustitev, ali (ii) če mu grozi neposredna nevarnost za življenje ali zdravje, ker niso bili izvedeni predpisani varnostni ukrepi ali če ni bil predhodno seznanjen z vsemi nevarnostmi pri delu. Izjemoma, ob izpolnjenih pogojih, lahko delodajalec brez soglasja delavca, zahteva od delavca opravljanje drugega dela, ki ni opredeljeno v pogodbi o zaposlitvi. (33/1,2,3 in 34 ZDR-1)

3.2.1. Dodatno delo

3.2.1.A V primerih naravnih in drugih nesreč oziroma, ko se ta nesreča neposredno pričakuje, je delavec dolžan opravljati delo preko delovnega časa, ki je dogovorjen v pogodbi o zaposlitvi ali opravljati drugo delo v zvezi z odpravljanjem ali preprečevanjem posledic nesreče. To lahko traja le dokler je nujno, da se rešijo človeška življenja, obvaruje zdravje ljudi ali prepreči materialna škoda. (145 ZDR-1)

3.2.1.B Dodatnega dela ni dopustno odrediti (i) starejšemu delavcu, (ii) mladoletnemu delavcu, (iii) delavcu, kateremu bi se lahko po mnenju zdravnika poslabšalo stanje, (iv) delavcu, ki ima polni delovni čas krajši kakor šestintrideset (36) ur na teden, (v) delavcu v času nosečnosti in starševstva, in (vi) delavcu, ki dela krajši delovni čas zaradi invalidskega stanja. (146/2 ZDR-1) (povezava na 4.5., 4.8., 3.11. in 4.2.3.)

3.2.2. Začasno opravljanje drugega ustreznega / primernega dela

3.2.2.A Delodajalec lahko izjemoma, z namenom ohranitve zaposlitve ali zagotovitve nemotenega poteka delovnega procesa, delavcu odredi začasno opravljanje drugega ustreznega dela, v primerih (i) začasno povečanega obsega dela na drugem delovnem mestu oziroma vrsti dela pri delodajalcu, (ii) začasno zmanjšanega obsega dela na delovnem mestu oziroma v okviru vrste dela, ki ga opravlja, (iii) nadomeščanja začasno odsotnega delavca. Odreditev mora biti pisna in lahko traja največ tri (3) mesece v koledarskem letu, delavec pa je v tem času upravičen do plače, kot da bi opravljal svoje delo, če je to zanj ugodnejše. (33/3,6,7 ZDR-1)

3.2.2.B Manjši delodajalec lahko delavcu pisno odredi tudi opravljanje drugega primernega dela. (33/5 ZDR-1) (povezava na 0.1.3.)

3.2.2.1. Ustrezno delo

3.2.2.1.A Ustrezno delo je delo, za katerega se zahteva enaka vrsta in raven izobrazbe, kot se zahteva za opravljanje dela, za katerega ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, in za delovni čas, kot je dogovorjen za delo, za katerega ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, ter kraj opravljanja dela ni oddaljen več kot tri (3) ure vožnje v obe smeri z javnim prevoznim sredstvom ali z organiziranim prevozom delodajalca od kraja bivanja delavca. (33/4 ZDR-1)

3.2.2.2. Primerno delo

3.2.2.2.A Primerno delo je delo, za katerega se zahteva enaka vrsta in največ ena raven nižja izobrazba kot se zahteva za opravljanje dela, za katerega ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, in za delovni čas, kot je dogovorjen za delo, za katerega ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, ter kraj opravljanja dela ni oddaljen več kot tri (3) ure vožnje v obe smeri z javnim prevoznim sredstvom ali z organiziranim prevozom delodajalca od kraja bivanja delavca. (33/5 ZDR-1)

3.3. Varnost in zdravje pri delu

3.3.A Delavec mora spoštovati in izvajati predpise in ukrepe o varnosti in zdravju pri delu ter pazljivo opravljati delo, da zavaruje svoje življenje in zdravje ter življenje in zdravje drugih oseb. (35 ZDR-1)

3.3.1. Poškodba pri delu

3.3.1.A Za poškodbo pri delu se šteje (i) poškodba, ki je posledica neposrednega in kratkotrajnega mehničnega, fizikalnega ali kemičnega učinka, ter poškodba, ki je posledica hitre spremembe položaja telesa, nenadne obremenitve telesa ali drugih sprememb fiziološkega stanja organizma, če je takšna poškodba v vzročni zvezi z opravljanjem dela ali dejavnosti, na podlagi katere je poškodovanec zavarovan, (ii) poškodba, ki jo utрпи zavarovanec na redni poti od stanovanja do delovnega mesta ali nazaj, če prevoz organizira delodajalec ter poškodba, ki jo utрпи zavarovanec na službeni poti, (iii) obolenje, ki je neposredna in izključna posledica nesrečnega naključja ali višje sile med opravljanjem dela oziroma dejavnosti, na podlagi katere je oboleli zavarovan (66 ZPIZ-2)

3.3.1.B Delavec ima v primeru odsotnosti z dela zaradi poškodbe pri delu pravico do nadomestila plače. (137/3 ZDR-1) (povezava na 3.9.9.)

3.3.2. Poklicna bolezen

3.3.2.A Poklicne bolezni so določene bolezni, povzročene z daljšim neposrednim vplivom delovnega procesa in delovnih pogojev na določenem delovnem mestu ali na delu, ki sodi v neposredni okvir dejavnosti, na podlagi katere je oboleli zavarovan. Delavec ima v primeru odsotnosti z dela zaradi poklicne bolezni pravico do nadomestila plače. (137/3 ZDR-1) (povezava na 3.9.9.)

3.4. Prepoved škodljivega ravnanja

3.4.A Od delavca se zahteva splošna lojalnost do delodajalca. Delavec se je dolžan vzdržati vseh ravnanj, ki glede na naravo dela, ki ga opravlja pri delodajalcu, materialno ali moralno škodujejo ali bi lahko škodovala poslovnim interesom delodajalca. Ni nujno, da škoda dejansko nastane, dovolj je da bi neko dejanje delodajalcu lahko škodilo. Prepoved se nanaša tudi na čas, ko delavec ni na delovnem mestu. (37 ZDR-1)

3.5.B Delavec, ki stori škodljivo dejanje, lahko disciplinsko in odškodninsko odgovarja, delodajalec pa mu lahko tudi odpove pogodbo o zaposlitvi. (povezava na 3.14. in 3.15.)

3.5.C1 Sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije z dne 9. 5. 2011: Delavec je delodajalcu posredoval lažne podatke o dejanskem prebivališču in ga s tem oškodoval, saj mu je ta obračunaval in izplačeval višje stroške prevoza na delo in iz dela, kot bi mu sicer pripadali. (VSRS sodba VIII Ips 411/2009)

([http://www.sodnapraksa.si/?q=Delavec%20je%20delodajalcu%20posredoval%20la%C5%BEnepodatke%20o%20dejanskem%20prebivali%C5%A1%C4%8Du%20in%20ga%20s%20tem%20o%C5%A1kodoval&database\[SOVS\]=SOVS&_submit=i%C5%A1%C4%8Di&rowsPerPage=20&page=0&id=2010040815254867](http://www.sodnapraksa.si/?q=Delavec%20je%20delodajalcu%20posredoval%20la%C5%BEnepodatke%20o%20dejanskem%20prebivali%C5%A1%C4%8Du%20in%20ga%20s%20tem%20o%C5%A1kodoval&database[SOVS]=SOVS&_submit=i%C5%A1%C4%8Di&rowsPerPage=20&page=0&id=2010040815254867))

3.5.C2 Sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije z dne 31. 8. 1999: Prepoved škodljivega ravnanja je možno razširiti tudi izven delovnega časa delavca in izven prostorov delodajalca, vendar mora v takem primeru dejansko obstajati možnost, da zaradi delavčevega neprimernega obnašanja pride do zmanjšanja ugleda poklica ali organizacije, pri kateri je zaposlen. Ne velja torej za vse kategorije delavcev, vendar le za tiste, ki dejansko lahko zmanjšujejo poslovni ugled delodajalca ali škodujejo njegovim poslovnim zvezam s svojim neprimernim obnašanjem v prostem času (fizični delavec na primer, ne spada v tako kategorijo). (VSRS sodba VIII Ips 95/99)

([http://www.sodnapraksa.si/?q=dejansko%20obstajati%20mo%C5%BEnost,%20da%20zaradi%20neprimernega%20obna%C5%A1anja%20pride%20do%20zmanj%C5%A1anja%20ugleda%20poklica%20ali%20organizacije&database\[SOVS\]=SOVS&_submit=i%C5%A1%C4%8Di&rowsPerPage=20&page=0&id=28276](http://www.sodnapraksa.si/?q=dejansko%20obstajati%20mo%C5%BEnost,%20da%20zaradi%20neprimernega%20obna%C5%A1anja%20pride%20do%20zmanj%C5%A1anja%20ugleda%20poklica%20ali%20organizacije&database[SOVS]=SOVS&_submit=i%C5%A1%C4%8Di&rowsPerPage=20&page=0&id=28276))

3.5.C3 Sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije z dne 15. 4. 2013: Neresnične izjave o ravnanju z oskrbovanci so škodile ugledu in zaupanju, ki ga mora imeti javni zavod, ki skrbi za starejše. (VSRS sodba VIII Ips 186/2012)
([http://www.sodnapraksa.si/?q=%C5%A1kodile%20ugledu%20in%20zaupanju,%20ki%20ga%20mora%20imeti%20javni%20zavod,%20ki%20skrbi%20za%20starej%C5%A1e&database\[SOVS\]=SOVS&_submit=i%C5%A1%C4%8Di&rowsPerPage=20&page=0&id=2012032113054482](http://www.sodnapraksa.si/?q=%C5%A1kodile%20ugledu%20in%20zaupanju,%20ki%20ga%20mora%20imeti%20javni%20zavod,%20ki%20skrbi%20za%20starej%C5%A1e&database[SOVS]=SOVS&_submit=i%C5%A1%C4%8Di&rowsPerPage=20&page=0&id=2012032113054482))

3.5. Varovanje poslovne skrivnosti

3.5.A Delavec ne sme izkoriščati za svojo osebno uporabo (zlorabiti) ali izdati tretjemu (seznaniti tretjih oseb) delodajalčevih poslovnih skrivnosti, ki jih je kot take določil delodajalec, in ki so bile delavcu zaupane ali s katerimi je bil seznanjen na drug način. Za poslovno skrivnost se štejejo informacije, ki izpolnjujejo zahteve za poslovno skrivnost v skladu z zakonom, ki ureja poslovne skrivnosti. Delavec je odgovoren za kršitev, če je vedel ali bi moral vedeti za tak značaj informacij. Poslovna skrivnost mora biti s strani imetnika določena v pisni obliki. Vse osebe, ki prihajajo v stik ali se s temi informacijami seznanijo, morajo biti o tem ustrezno seznanjene. (38/1,2 ZDR-1, 2/2 ZPosS) (povezava na 3.15.)

3.5.B Sodba Vrhovnega sodišča z dne 2. 9. 2013: Poslovna skrivnost je podatek, ki je znan le določenemu zaprtemu krogu ljudi. Če je znan ali dostopen širšemu krogu ljudi ne gre za poslovno skrivnost. Podatek mora predstavljati kakršnokoli konkurenčno prednost za podjetje, če ne vpliva na tržni konkurenčni položaj, se ne šteje za poslovno skrivnost. (VSRS sodba VIII Ips 211/2012)
([http://www.sodnapraksa.si/?q=dostopen%20%C5%A1ir%C5%A1emu%20krogu%20ljudi%20ne%20gre%20za%20poslovno%20skrivnost&database\[SOVS\]=SOVS&_submit=i%C5%A1%C4%8Di&rowsPerPage=20&page=0&id=2012032113058395](http://www.sodnapraksa.si/?q=dostopen%20%C5%A1ir%C5%A1emu%20krogu%20ljudi%20ne%20gre%20za%20poslovno%20skrivnost&database[SOVS]=SOVS&_submit=i%C5%A1%C4%8Di&rowsPerPage=20&page=0&id=2012032113058395))

3.6. Konkurenčna prepoved

3.6.A Med trajanjem delovnega razmerja delavec, brez pisnega soglasja delodajalca, ne sme opravljati del ali sklepati poslov, ki sodijo v dejavnost, ki jo opravlja delodajalec in bi zanj lahko pomenila konkurenco. Konkurenčna prepoved velja za delavca le, dokler je zaposlen pri delodajalcu. Če delovno razmerje preneha, delavcu ni mogoče očitati kršitve konkurenčne prepovedi. (39 ZDR-1)

3.6.B Prepoved ne velja za vse dejavnosti, ki jih ima delodajalec navedene v registru, ampak le za tiste, ki jih dejansko opravlja. V primeru, ko delavec opravlja tako dejavnost brez soglasja, lahko delodajalec (i) od delavca zahteva povrnitev škode, ki mu je nastala z delavčevim ravnanjem, (ii) sproži disciplinski postopek, (iii) odpove pogodbo o zaposlitvi iz krivdnega razloga na strani delavca. (39 ZDR-1) (povezava na 3.15., 3.14, in 2.6.1.6.2.1.1.3.)

3.6.C1 Sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije z dne 14. 2. 2011: Delavec je na svoj račun brez vednosti in brez dovoljenja delodajalca sklepal in opravljal posle, ki sodijo v dejavnost delodajalca. Dogovarjal se je za delo, ga opravil in za to dobil plačilo. S tem je kršil prepoved konkurence, zato je podan utemeljen razlog za izredno odpoved. (VSRS sodba VIII Ips 10/2009) ([http://www.sodnapraksa.si/?q=DELAVEC%20JE%20NA%20VOJ%20RA%C4%8CUN%20SKLEPAL%20POSLE&database\[SOVS\]=SOVS&_submit=i%C5%A1%C4%8Di&rowsPerPage=20&page=0&id=2010040815252465](http://www.sodnapraksa.si/?q=DELAVEC%20JE%20NA%20VOJ%20RA%C4%8CUN%20SKLEPAL%20POSLE&database[SOVS]=SOVS&_submit=i%C5%A1%C4%8Di&rowsPerPage=20&page=0&id=2010040815252465))

3.6.C2 Sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije z dne 13. 1. 2014: Namen zakonske prepovedi konkurence je v tem, da delavec v času zaposlitve ne sme brez soglasja delodajalca ustanovljati gospodarskih družb z enako dejavnostjo kot jo opravlja delodajalec ali opravljati takih poslov kot samostojni podjetnik. (VSRS sodba VIII Ips 224/2013) ([http://www.sodnapraksa.si/?q=Namen%20zakonske%20prepovedi%20konkurence%20je%20v%20tem&database\[SOVS\]=SOVS&_submit=i%C5%A1%C4%8Di&rowsPerPage=20&page=0&id=2012032113062770](http://www.sodnapraksa.si/?q=Namen%20zakonske%20prepovedi%20konkurence%20je%20v%20tem&database[SOVS]=SOVS&_submit=i%C5%A1%C4%8Di&rowsPerPage=20&page=0&id=2012032113062770))

3.7. Konkurenčna klavzula

3.7.A Konkurenčna klavzula je pogodbeno prepoved opravljanja konkurenčne dejavnosti, ki velja po prenehanju pogodbe o zaposlitvi za delavca, ki pri svojem delu ali v zvezi z delom pridobiva tehnična, proizvodna ali poslovna znanja ali poslovne zveze. Sklenjena mora biti v pisni obliki, sicer ni veljavna. Dogovori se lahko najdlje za obdobje dveh (2) let po prenehanju pogodbe o zaposlitvi in le za primere prenehanja pogodbe o zaposlitvi s sporazumom, zaradi redne odpovedi s strani delavca, redne odpovedi delavcu iz krivdnega razloga, izredne odpovedi delavcu s strani delodajalca. Delavcu ne sme izključiti možnosti primerne zaposlitve. (40/1,2,3,5 ZDR-1) (povezava na 3.2.2.2.)

3.7.B Konkurenčna klavzula se lahko dogovori tudi za primer izteka pogodbe za določen čas, kadar je ta sklenjena s poslovodno osebo, prokuristom, vodilnim delavcem, ki izpolnjuje zakonske pogoje ali za opravljanje projektne dela. (40/3 ZDR-1)

3.7.1. Nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule

3.7.1.A Če spoštovanje konkurenčne klavzule onemogoča pridobitev zaslužka, primerljivega delavčevi prejšnji plači, mu mora delodajalec za ves čas spoštovanja prepovedi, mesečno izplačevati denarno nadomestilo. Višina nadomestila mora biti najmanj eno tretjino (1/3) povprečne mesečne plače delavca, ki jo je prejemal zadnje tri (3) mesece pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi. Če se denarno nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule ne določi s pogodbo o zaposlitvi, konkurenčna klavzula ne velja. (41 ZDR-1)

3.7.2. Prenehanje konkurenčne klavzule

3.7.2.A Konkurenčno klavzulo lahko delodajalec enostransko prekliče do trenutka prenehanja pogodbe o zaposlitvi. Konkurenčna klavzula lahko preneha tudi s sporazumnim dogovorom med delavcem in delodajalcem. (42/1 ZDR-1)

3.7.2.B Konkurenčna klavzula lahko preneha veljati, če delavec odpove pogodbo o zaposlitvi, ker je delodajalec huje kršil določila iz pogodbe o zaposlitvi. Delavec mora v roku enega (1) meseca od dneva prenehanja delovnega razmerja, delodajalcu pisno izjaviti, da ni vezan s konkurenčno klavzulo. (42/2 ZDR-1)

3.8. Začasna nezmožnost zagotavljanja dela

3.8.A Če delodajalec začasno ne more zagotavljati dela delavcem, lahko z namenom ohranitve zaposlitve napoti delavca na čakanje na delo doma. Napotitev mora biti pisna in lahko traja največ šest (6) mesecev v posameznem koledarskem letu (lahko večkrat za krajše obdobje, vendar skupno ne več kot šest (6) mesecev). Delavec se je v tem času dolžan odzvati na poziv delodajalca, kot to izhaja iz pisne napotitve, dolžan se je izobraževati, če ga delavec napoti na izobraževanje in ima v tem primeru pravico do povračila stroškov v zvezi z delom. (138/1,3 ZDR-1) (povezava na 3.9.4.)

3.8.1. Nadomestilo zaradi nezmožnosti zagotavljanja dela

3.8.1.A V obdobju čakanja na delo je delavec upravičen do osemdeset (80) odstotnega nadomestila plače. Če niso izpolnjeni pogoji (na primer, če ni pisne odreditve, če čakanje na delo traja več kot šest (6) mesecev na leto, itd.) pa mora delodajalec delavcem, ki ostanejo doma in ne delajo iz razlogov na strani delodajalca, izplačati sto (100) odstotno nadomestilo plače. (138/2 ZDR-1)

3.9. Obveznost plačila

3.9.1. Minimalna plača

3.9.1.A Minimalna mesečna plača je zakonsko določen minimalni znesek, ki ga mora delavec, ki pri delodajalcu opravlja delo za polni delovni čas, dobiti za opravljanje dela. V minimalno mesečno plačo se ne všttevajo (i) dodatek za nočno delo, (ii) dodatek za delo v nedeljo, (iii) dodatek za delo na praznike in dela proste dneve po zakonu. Delavec, ki dela krajši delovni čas od polnega, ima pravico do sorazmernega dela minimalne plače. (126/1 ZDR-1)

3.9.1.1 Koliko znaša minimalna plača?

3.9.1.1.A (i) Za plačilo dela, opravljenega od 1. januarja 2019 do 31. decembra 2019, znaša minimalna plača 886,63 evrov, (ii) za plačilo dela, opravljenega od 1. januarja 2020 do 31. decembra 2020, pa 940,58 evrov. Preveri aktualno minimalno plačo: http://www.mdds.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/socialno_partnerstvo/minimalna_placa/ (21. 3. 2019)

3.9.1.2 Ali vam je delodajalec v pogodbi o zaposlitvi določil nižjo plačo od zakonsko določenega minimuma?

3.9.1.2.A Če je v pogodbi o zaposlitvi določena plača, ki je nižja od zakonsko predvidenega minimuma, se delavec s podpisom take pogodbe ne odpove svoji pravici do minimalne plače. Delavec je še vedno, kljub drugačnemu pogodbenemu določilu, upravičen do izplačila plače v zakonsko določenem minimalnem znesku. (2/1 ZMinP)

3.9.2. Dodatki za delo v posebnih pogojih

3.9.2.1. Dodatki za delo v posebnih pogojih dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa

3.9.2.1.A Delavec je za delo v posebnih pogojih upravičen do izplačila dodatkov. Pripada mu dodatek za (i) nočno delo, (ii) dodatek za nadurno delo, (iii) dodatek za delo v nedeljo, (iv) dodatek za delo na praznike in dela proste dni po zakonu. Višina dodatkov je določena s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti. Dodatek za delo v nedeljo in dodatek za delo na dela proste dneve se med seboj izključujeta. Dodatki se obračunavajo le za čas, ko je delavec delal v pogojih, zaradi katerih mu dodatek pripada. (128 ZDR-1) (povezava na 3.11.3. in 3.11.2.)

3.9.2.2. Dodatki, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja, nevarnosti pri delu in niso vsebovani v običajni zahtevnosti dela

3.9.2.2.A Dodatek se ne izplača, če gre za stalne posebne pogoje dela, upoštevane že v zahtevnosti dela, ki ga opravlja delavec po pogodbi o zaposlitvi in so upoštevani že pri določitvi osnovne plače. (127/3 ZDR-1)

3.9.3. Dodatek za delovno dobo

3.9.3.A Delavcu pripada dodatek za delovno dobo. Višina dodatka se določi v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti. Gre za dodatek, ki je stalen in obvezen zakonski del plače. Stranki se ne moreta veljavno dogovoriti, da delavcu pravica do dodatka za

delovno dobo ne pripada. (129 ZDR-1)

3.9.4. Povračilo stroškov v zvezi z delom

3.9.4.A Delodajalec mora delavcu mesečno zagotoviti povračilo stroškov za prehrano med delom, za prevoz na delo in z dela in povračilo stroškov, ki jih ima pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju. (130 ZDR-1)

3.9.4.1. Stroški prevoza na delo in z dela

3.9.4.1.A Delodajalec mora delavcu zagotoviti povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela. Pri tem je pomembno le, da delavec izpolni svojo obveznost prihoda na delo, ni pa mu treba dokazovati, na kakšen način je prišel na delo in kakšni so njegovi dejanski stroški. Če se zaradi razlogov na strani delavca strošek za prevoz na delo in z dela naknadno poveča, ima delavec pravico do povračila tako povečanega stroška za prevoz na delo in z dela, če je tako določeno v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti oziroma če se tako sporazume z delodajalcem. (130 ZDR-1)

3.9.5. Regres

3.9.5.A Regres je denarni prejemek, ki je delavcu namenjen za oddih v času dopusta. Delavcu, ki ima pravico do letnega dopusta mora delodajalec izplačati regres, najmanj v višini minimalne plače. Če je upravičen le do sorazmernega dela letnega dopusta, potem ima pravico do sorazmernega dela regresa. Delodajalec mora izplačati regres za letni dopust najkasneje do 1. julija tekočega koledarskega leta. Izjemoma se rok podaljša do 1. novembra, če tako določa kolektivna pogodba na ravni dejavnosti in v primeru nelikvidnosti delodajalca. Delavec ima pravico do regresa za letni dopust, tudi če letnega dopusta ne izrabi. (131 ZDR-1) (povezava na 3.12.)

3.9.6. Odpravnina ob upokojitvi

3.9.6.A Delodajalec mora delavcu, ki se upokoji in je bil pri tem delodajalcu zaposlen najmanj pet (5) let, izplačati odpravnino v višini dveh (2) povprečnih mesečnih plač v Republiki Sloveniji za pretekle tri (3) mesece oziroma v višini dveh (2) povprečnih mesečnih plač delavca za pretekle tri (3) mesece, če je to za delavca ugodneje. V primeru delne upokojitve ima pravico do sorazmerne odpravnine. Če se delavec po upokojitvi ponovno zaposli, ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi nima pravice do odpravnine. (132/1,2,3 ZDR-1)

3.9.7. Enako plačilo žensk in moških

3.9.7.A Delodajalec je dolžan za enako delo in za delo enake vrednosti izplačati enako plačilo delavcem, ne glede na spol. (133 ZDR-1)

3.9.8. Plačilni dan

3.9.8.A Delodajalec mora delavcu plačevati plačo za obdobja, ki ne smejo biti daljša od enega (1) meseca. Izplačana mora biti najkasneje osemnajst (18) dni po poteku plačilnega obdobja oziroma če je plačilni dan dela prost dan, najkasneje prvi naslednji delovni dan. Od tega dne na dalje, je delavcu pripadajo tudi zakonske zamudne obresti. (134/1,2,3 ZDR-1)

3.9.8.1. Kaj lahko stori delavec, če mu delodajalec ne izplačuje plače?

3.9.8.1.A Delavec lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, kar pomeni, da ga pri tem ne bremenijo neugodne posledice. Pripada mu pravica do odpravnine, odškodnina za izgubljeni odpovedni rok in ne izgubi pravice do denarnega nadomestila za brezposelnost. Izredno odpoved lahko poda, (i) če mu delodajalec vsaj dva meseca ni izplačeval plače ali mu je izplačeval bistveno zmanjšano plačo, (ii) če mu delodajalec dva(2)krat zaporedoma ali v obdobju šestih (6) mesecev ni izplačal plače v roku, (iii) če mu delodajalec tri (3) mesece zaporedoma ali v obdobju šestih (6) mesecev ni v celoti plačal prispevkov za socialno varnost, (iv) če mu delodajalec več kot dva (2) meseca ne zagotavlja dela in mu tudi ne izplača zakonsko določenega nadomestila plače, ali (v) če zaradi določenih ukrepov delodajalec delavcu ni omogočil opravljanja dela dalj kot trideset (30) dni in mu tudi ni izplačal zakonsko določenega nadomestila. (111/1 ZDR-1) (povezava na 2.6.1.6.3.2.)

3.9.9. Nadomestilo plače

3.9.9.A Delodajalec je dolžan delavcu izplačati nadomestilo plače v primerih odsotnosti z dela zaradi izrabe letnega dopusta, plačane odsotnosti zaradi osebnih okoliščin, izobraževanja, z zakonom določenih praznikov in dela prostih dni in ko delavec ne dela iz razlogov na strani delodajalca. (137/2 ZDR-1) (povezava na 3.12.)

3.9.9.1. Odsotnost z dela zaradi izrabe letnega dopusta

3.9.9.1.A Delavcu pripada nadomestilo v višini sto (100) odstotkov njegove plače. (137/7 ZDR-1)

3.9.9.2. Odsotnost z dela zaradi posebnih okoliščin, kot so poroka, smrt ožjega družinskega člana, hujša nesreča, ki zadane delavca

3.9.9.2.A 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. (137/9) (povezava na 3.13.2.)

3.9.9.3. Odsotnost zaradi izobraževanja, kadar se izobražuje v interesu delodajalca

3.9.9.3.A Delavec ima pravico do plačane odsotnosti za dan, ko prvič opravlja izpit. S pogodbo o zaposlitvi, kolektivno pogodbo ali pogodbo o izobraževanju se lahko ta pravica določi tudi za druge dneve (na primer za čas priprave na izpit, udeležbe na predavanjih ipd.). (170 ZDR-1)

3.9.9.4. Odsotnost zaradi zakonsko določenih praznikov in dela prostih dni

3.9.9.4.A 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. (137/9 ZDR-1)

3.9.9.5. Bolniška odsotnost

3.9.9.5.A Delavcu pripada nadomestilo plače v višini osemdeset (80) odstotkov njegove plače v preteklem mesecu za polni delovni čas, v primeru odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom. (137/8 ZDR-1)

3.9.9.6. Odsotnost zaradi poklicne bolezni ali poškodbe pri delu

3.9.9.6.A Pri odsotnosti z dela zaradi poklicne bolezni ali poškodbe pri delu, delavcu pripada nadomestilo v višini sto (100) odstotkov osnove delavčeve plače. (137/3,7 ZDR-1) (povezava na 3.3.1. in 3.3.2.)

3.9.9.7. Odsotnost z dela zaradi višje sile

3.9.9.7.A Delavec je upravičen do nadomestila plače v višini petdeset (50) odstotkov njegove plače (ta znesek ne sme biti nižji od sedemdeset (70) odstotkov minimalne plače), ko dela ne more opravljati zaradi višje sile. Za višjo silo se šteje potres, zemeljski plaz, poplava, neurje, visok sneg, močan veter, požari, eksplozije ipd. (137/6 ZDR-1)

3.9.9.8. Odsotnost z dela zaradi začasne nezmožnosti zagotavljanja dela

3.9.9.8.A V obdobju čakanja na delo je delavec upravičen do osemdeset (80) odstotkov nadomestila plače. (138/2 ZDR-1) (povezava na 3.8.)

3.9.9.9. Odsotnost zaradi začasne prepovedi opravljanja dela

3.9.9.9.A Delavec, ki je dobil odpoved iz krivdnega razloga, ki ima vse znake kaznivega dejanja in mu je delodajalec začasno prepovedal opravljanje dela, ima v času prepovedi pravico do polovice (1/2) svoje povprečne plače v zadnjih treh (3) mesecih. (110/3 ZDR-1)

3.9.9.10. Odsotnost z dela v času odpovednega roka

3.9.9.10.A Če delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi, ima delavec v času odpovednega roka pravico do odsotnosti z dela zaradi iskanja nove zaposlitve, najmanj dve (2) uri na teden. Za čas odsotnosti je upravičen do nadomestila plače v višini sedemdeset (70) odstotkov. (97 ZDR-1)

3.9.10. Nastanitev med delovnim razmerjem

3.9.10.A Če ima po pogodbi o zaposlitvi delavec dogovorjeno nastanitev kot obliko plačila, ima pravico do nastanitve ves čas trajanja delovnega razmerja, kot tudi v času, ko ne opravlja svojega dela in ima pravico do nadomestila plače. (139 ZDR-1)

3.9.11. Udeležba pri dobičku

3.9.11.A Delavec je lahko udeležen pri dobičku. Gre za dodatni prejemek delavca, ki je vezan na delovno razmerje in temelji na načelu prostovoljnosti. (140 ZDR-1)

3.9.12. Plačilo pripravnika

3.9.12.A Pripravnik oziroma delavec, ki se uvaja v delo ima pravico do osnovne plače v višini najmanj sedemdeset (70) odstotkov osnovne plače, ki bi jo prejel kot delavec na delovnem mestu oziroma pri vrsti dela, za katero se usposablja. Pri tem znesek plače ne sme biti nižji od minimalne plače. (141 ZDR-1) (povezava na 2.7.1.)

3.10. Varovanje delavčeve osebnosti

3.10.A Delodajalec mora varovati in spoštovati delavčevo osebnost in upoštevati ter ščititi delavčevo zasebnost. Nekateri posegi so vseeno dopustni, zaradi delodajalčevega interesa, da učinkovito vodi delovni proces. Pri presoji dopustnosti posegov se upošteva dejstvo, da je delavec navadno šibkejša stranka v delovnem razmerju. Kadar pride do nedopustnih posegov in s tem do kršitve delavčeve osebnosti in zasebnosti, lahko delavec zahteva denarno odškodnino. (46 ZDR-1) (povezava na 3.15.2.)

3.10.B Do nedopustnih posegov v delavčevo osebnost in zasebnost lahko pride še pred sklenitvijo delovnega razmerja, pri preverjanju kandidatov za zaposlitev. Pri tem so predvsem nedopustna vprašanja o družinskem statusu, starosti in številu otrok, vprašanja glede načrtovanja materinstva. (46 ZDR-1) (povezava na 2.1.4.)

3.10.C Primeri dopustnih posegov v delavčevo osebnost: (i) Delodajalec lahko zahteva zdravstveni pregled delavca, da ugotovi ali je sposoben za opravljanje dela na konkretnem delovnem mestu. Pri tem je upravičen le do informacije o tem, ali je delavec sposoben opravljati delo, ne pa tudi do drugih podatkov o zdravstvenem stanju delavca. (ii) Delodajalec lahko pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi preverja usposobljenost kandidatov z različnimi testi, kadar je to opravičuje narava delovnega mesta oziroma vrsta dela. (iii) Videonadzor na delovnem mestu je dopusten izjemoma, le kot skrajno sredstvo, kadar delodajalec varnosti na delovnem mestu ne more doseči drugače. Delavci morajo biti o tem pisno obveščeni, v nobenem primeru pa ni dovoljen videonadzor v garderobah, dvigalnih in sanitarnih prostorih. (46, 48 ZDR-1)

3.10.1. Varovanje dostojanstva delavca pri delu

3.10.1.A Delodajalec mora sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev, s katerimi zagotovi takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev. (47/1 ZDR-1) (povezava na 1.3., 1.4. in 1.5.)

3.10.2. Varstvo delavčevih osebnih podatkov

3.10.2.A Osebni podatki delavcev in kandidatov za delo se lahko zbirajo, obdelujejo, uporabljajo in posredujejo tretjim osebam samo, če je to določeno z zakonom ali če je to potrebno zaradi uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja ali v zvezi z delovnim razmerjem. Delavec lahko od delodajalca zahteva vpogled v vse osebne podatke, ki se nanašajo nanj in jih prepíše ali kopira. (48 ZDR-1)

3.10.2.B Če za obdelavo osebnih podatkov ni izrecnega zakonskega pooblastila, in če ta tudi ni potrebna zaradi uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja, lahko delodajalec zbira in obdeluje podatke le na podlagi delavčeve pisne privolitve. Osebne podatke delavcev lahko zbira, obdeluje, uporablja in posreduje tretjim osebam samo delodajalec ali delavec, ki ga delodajalec za to posebej pooblasti. Če za zbiranje teh podatkov ne obstoji več zakonska podlaga, se morajo takoj zbrisati in prenehati uporabljati. (48 ZDR-1)

3.10.3. Pravna podlaga za zbiranje in obdelavo podatkov v delovnem razmerju

3.10.3.A Pravna podlaga za zbiranje in obdelavo podatkov je privolitev delavca, na katerega se nanašajo podatki, pogodba in zakon. (6. člen Splošne uredbe o varstvu podatkov)

3.11. Delovni čas

3.11.A Delovni čas sestavljajo efektivni delovni čas, odmor ter čas upravičenih odsotnosti z dela. Efektivni delovni čas je čas, v katerem delavec dela, kar pomeni, da je na razpolago delodajalcu in izpolnjuje svoje delovne obveznosti. (142 ZDR-1)

3.11.1. Polni delovni čas

3.11.1.A Polni delovni čas ne sme presegati štirideset (40) ur na teden. Lahko je krajši, če se to določi z zakonom ali kolektivno pogodbo, vendar ne krajši od šestintrideset (36) ur na teden. Polni delovni čas je lahko krajši od šestintrideset (36) ur na teden le na delovnih mestih, pri katerih obstajajo večje nevarnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare. (143 ZDR-1)

3.11.2. Nadurno delo

3.11.2.A Delo preko polnega delovnega časa je dovoljeno v primerih (i) izjemoma povečanega obsega dela, (ii) če je potrebno nadaljevanje delovnega ali proizvodnega procesa, da bi se preprečila materialna škoda ali nevarnost za življenje in zdravje ljudi, (iii) če je nujno, da se odvrne okvara na delovnih sredstvih, ki bi povzročila prekinitev dela, (iv) če je potrebno, da se zagotovi varnost ljudi in premoženja ter varnost prometa, (v) v drugih izjemnih, nujnih in nepredvidenih primerih (144/1 ZDR-1) (povezava na 3.9.2, 4.2.3., 4.5.)

3.11.2.1. Pisna odreditev

3.11.2.1.A Nadurno delo mora delodajalec delavcu pisno odrediti pred začetkom dela. Izjemoma je možna ustna odreditev, če zaradi nujnosti ali narave dela ni možna pisna odreditev, vendar mora delavec v tem primeru vseeno prejeti pisno odreditev,

najkasneje do konca delovnega tedna. (144/2 ZDR-1)

3.11.2.1.1. Omejitve nadurnega dela

3.11.2.1.1.A Za nadurno delo veljajo določene omejitve. Traja lahko največ osem (8) ur na teden, največ dvajset (20) ur na mesec in največ sto sedemdeset (170) ur na leto. Delovni dan ne sme biti daljši od deset (10) ur. S pisnim soglasjem delavca je možna odreditev nadurnega dela preko letne omejitve, vendar ne preko dvesto trideset (230) ur na leto. Delavec, ki ne poda pisnega soglasja, zaradi tega ne sme trpeti neugodnih posledic v delovnem razmerju. (144/3 ZDR-1)

3.11.2.1.1.B1 Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča z dne 5. 3. 2015: Delavec je upravičen do plačila vseh dejansko opravljenih ur dela preko polnega delovnega časa. Pri tem ni bistveno, ali je delodajalec delavcu nadurno delo odredil pisno ali ne, ampak le, ali je od delavcev zahteval, da delo opravijo in je bilo to delo tudi opravljeno. (VDSS sodba Pdp 1366/2014) (<http://www.sodisce.si/vdss/odlocitve/2015081111386905/>)

3.11.2.1.1.B2 Sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije z dne 12. 5. 2015: Če a do presežka ur pride ob koncu referenčnega obdobja, se te ure štejejo kot nadure in jih je potrebno plačevati s trideset(30)odstotnim dodatkom (torej sto trideset (130) odstotkov). Lahko pa delavec presežek ur izrabi, pri tem pa mu pripada le še trideset(30)odstotni dodatek (VSRS sodba VIII Ips 80/2015) (http://sodisce.si/znanje/sodna_praksa/vrhovno_sodisce_rs/2012032113080038/)

3.11.3. Nočno delo

3.11.3.A Nočno delo je delo v času med triindvajseto (23.) in šesto (6.) uro naslednjega dne. Če je z razporeditvijo delovnega časa določena nočna delovna izmena, se šteje za nočno delo osem (8) nepretrganih ur v času med dvaindvajseto (22.) in sedmo (7.) uro naslednjega dne. Delovni čas nočnega delavca ne sme v obdobju štirih (4) mesecev trajati povprečno več kot osem (8) ur na dan. Delodajalec mora nočnim delavcem zagotoviti daljši dopust, ustrezno prehrano med delom in strokovno vodstvo delovnega oziroma proizvodnega procesa. Delodajalec na nočno delo ne sme razporediti delavca, ki nima urejenega prevoza na delo in z dela. (150, 151, 152 ZDR-1)

3.11.4. Odmor med delovnim časom

3.11.4.A Delavec, ki dela polni delovni čas ima pravico do odmora, ki traja trideset (30) minut. Delavec, ki dela vsaj štiri (4) ure ima pravico do odmora sorazmernega z delovnim časom. Dolžina odmora je sorazmerno daljša, če delavec dela več kot polni delovni čas. Čas odmora med dnevnim delom se všteva v delovni čas. (154 ZDR-1) (povezava na 3.11.1.)

3.11.4.B Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča z dne 15. 12. 2011: Delodajalec je dolžan zagotoviti odmor v nepretrganem trajanju in ne več krajših odmorov. (VDSS sodba Pdp 730/2011) (<http://sodisce.si/vdss/odlocitve/2010040815261689/>)

3.11.5. Počitki

3.11.5.A Delavec ima v obdobju štiriindvajsetih (24) ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj dvanajst (12) ur. Delavec, ki mu je delovni čas neenakomerno razporejen ali začasno prerazporejen, ima v obdobju štiriindvajsetih (24) ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj enajst (11) ur. Delavec ima v obdobju sedmih (7) zaporednih dni tudi pravico do počitka v trajanju najmanj štiriindvajsetih (24) neprekinjenih ur. Minimalno trajanje tedenskega počitka, se upošteva kot povprečje v obdobju štirinajstih (14) zaporednih dni. (155, 156 ZDR-1)

3.11.6. Enakomerno razporejen delovni čas

3.11.6.A Enakomerno razporejen delovni čas je takrat, ko delavec dnevno dela ves čas enako število ur, opravi pa največ štirideset (40) ur tedensko in dela najmanj štiri (4) dni v tednu. (148/5 ZDR-1)

3.11.7. Neenakomerno razporejen delovni čas

3.11.7.A Zaradi narave, organizacije dela ali potreb uporabnikov je delovni čas lahko neenakomerno razporejen, vendar ne sme trajati več kot šestinpetdeset (56) ur na teden. To pa se gleda kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše kot šest (6) mesecev (148/6 ZDR-1)

3.11.8. Začasno prerazporejen delovni čas

3.11.8.A Začasna sprememba z letnim razporedom že določenega oziroma razporejenega delovnega časa, o čemer mora delodajalec delavce pisno obvestiti, najkasneje en dan pred dnevom nove razporeditve delovnega časa. (148/4 ZDR-1)

3.11.9. Dodatno delo

3.11.9.A 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. Delo v navedenih okoliščinah se odredi le za toliko časa, dokler trajajo take okoliščine. (145 ZDR-1) (povezava na 3.2.1.)

3.11.10. Preračun delovnega časa

3.11.10.A. Delavcu, ki po pogodbi o zaposlitvi za določen čas opravlja sezonska dela oziroma delo v neenakomerni razporeditvi delovnega časa brez presledka najmanj tri (3) mesece v letu in pri tem opravi več ur, kot je določeno za delo s polnim delovnim časom, se na njegovo zahtevo ure preračunajo v delovne dni s polnim delovnim časom. (58 ZDR-1) (povezava na 2.5.1., 3.11.6., 3.11.1.)

3.12. Letni dopust

3.12.A Ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi pridobi delavec pravico do letnega dopusta. Oblika pogodbe, delovni čas ali oblika dela ne vpliva na pridobitev te pravice (vključno z agencijskim delom, delom na domu, javnimi deli, poslovodnimi osebami, idr.). (159 ZDR-1) (povezava na 3.9.5.)

3.12.1. Minimalni letni dopust

3.12.1.A Letni dopust v posameznem koledarskem letu ne sme biti krajši kot štiri (4) tedne, ne glede na to, ali dela delavec polni delovni čas ali krajši delovni čas od polnega. Minimalno število dni letnega dopusta delavca je odvisno od razporeditve delovnih dni v tednu za posameznega delavca. (159/2 ZDR-1)

3.12.1.B Najmanj dodatne tri (3) dni pridobi delavec na podlagi (i) statusa starejšega delavca (ii) invalidnosti delavca (iii) nege in varstva otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo. Delavec pridobi najmanj en (1) dodatni dan za vsakega otroka, ki še ni dopolnil petnajst (15) let. Daljši dopust pa pripada tudi nočnemu delavcu. (159/3,4, 151/3 ZDR-1) (povezava na 3.11.3., 4.2.6., 4.4., 4.5.)

3.12.1.B Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča z dne 14. 1. 2014: Zakon o delovnih razmerjih izrecno določa, da je „minimalno število dni letnega dopusta delavca odvisno od razporeditve delovnih dni v tednu za posameznega delavca.“ To v primeru pet (5) dnevnega tedna pri delodajalcu pomeni pravico do najmanj dvajset (20) dni letnega dopusta, v primeru šest (6) dnevnega tedna do najmanj štiriindvajset (24) dni letnega dopusta, v primeru štiri (4) dnevnega tedna pa do šestnajst (16) dni (oziroma štirih (4) tednov, vsakega po štiri (4) delovne dni). Na ta način se izenačuje dolžina dejanske odsotnosti z dela zaradi izrabe letnega dopusta za delavce, ki imajo različno dolg delovni teden. (VDSS sodba Pdp 932/2012) ([http://sodnapraksa.si/?q=Viii%20lps%20193/2010&database\[SOVS\]=SOVS&_submit=i%C5%A1%C4%8Di&rowsPerPage=20&page=54&id=2012032113062284](http://sodnapraksa.si/?q=Viii%20lps%20193/2010&database[SOVS]=SOVS&_submit=i%C5%A1%C4%8Di&rowsPerPage=20&page=54&id=2012032113062284))

3.12.1.1. Celotni dopust

3.12.1.1.A Celotni dopust pripade delavcu le v primeru, ko je v delovnem razmerju celo koledarsko leto. (161/ ZDR-1)

3.12.1.2. Sorazmerni dopust

3.12.1.2.A Delavcu, ki ima v posameznem koledarskem letu obdobje zaposlitve krajše od enega (1) leta (npr. ker sklene pogodbo med koledarskim letom ali mu pogodba preneha med letom), pripada sorazmerni dopust. Upravičen je do ene dvanajstine (1/12) letnega dopusta za vsak mesec zaposlitve. (161/1 ZDR-1)

3.12.2. Pravica do nadomestila

3.12.2.A Delodajalec je dolžan izplačati nadomestilo plače v primerih odsotnosti z dela zaradi izrabe letnega dopusta, plačane odsotnosti zaradi osebnih okoliščin, izobraževanja, z zakonom določenih praznikov in dela prostih dni in ko delavec ne dela iz razlogov na strani delodajalca. (137/2 ZDR-1) (povezava na 3.9.9.)

3.12.3. Odmera letnega dopusta

3.12.3.A. Delodajalec je dolžan delavce najkasneje do 31. marca pisno obvestiti o odmeri letnega dopusta za tekoče koledarsko leto. (160/2 ZDR-1)

3.12.4. Izraba dopusta

3.12.4.A Letni dopust se določa in izrablja v delovnih dneh. Delavec ima pravico izrabiti en (1) dan letnega dopusta na tisti dan, ki ga sam določi, o čemer mora obvestiti delodajalca najkasneje tri (3) dni pred izrabo. (160/4 ZDR-1)

3.12.4.B Kot dan izrabe letnega dopusta šteje samo tisti dan, ko bi delavec glede na razporeditev delovnega časa moral opravljati delo. (160/5 ZDR-1)

3.12.4.C Letni dopust je mogoče izrabiti v več delih, s tem, da mora en del trajati najmanj dva (2) tedna. Delodajalec lahko zahteva od delavca, da planira izrabo najmanj dveh (2) tednov letnega dopusta za tekoče koledarsko leto. (162/1,2 ZDR-1)

3.12.4.1. Starši šoloobveznih otrok

3.12.4.1.A Starši šoloobveznih otrok imajo pravico izrabiti najmanj teden dni letnega dopusta v času šolskih počitnic. (163/2 ZDR-1)

3.12.4.1.1. Ogrožanje delovnega procesa

3.12.4.1.1.A Delodajalec lahko delavcu odreče izrabo letnega dopusta, če bi odsotnost delavca resneje ogrozila delovni proces. (163/4 ZDR-1)

3.12.4.2. Tekoče koledarsko leto

3.12.4.2.A Delodajalec, lahko zahteva od delavca, da planira izrabo najmanj dveh (2) tednov letnega dopusta za tekoče koledarsko leto. (162/2 ZDR-1)

3.12.4.2.1. Koriščenje letnega dopusta

3.12.4.2.1.A Delodajalec je dolžan zagotoviti izrabo letnega dopusta v tekočem koledarskem letu, delavec pa je dolžan do konca tekočega koledarskega leta izrabiti najmanj dva (2) tedna. Preostanek letnega dopusta lahko, v dogovoru z delodajalcem, izkoristi do 30. junija naslednjega leta. (162/3 ZDR-1)

3.12.4.2.1.1. Nezmožnost izrabe letnega dopusta

3.12.4.2.1.1.A Delavcu, ki zaradi odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe, porodniškega dopusta, dopusta za nego in varstvo otroka ni uspelo izkoristiti ves letni dopust do 30. junija naslednjega leta se rok podaljša do 31. decembra. (162/4 ZDR-1)

3.12.5. Odpoved pravici do letnega dopusta

3.12.5.A Delavec se ne more odpovedati pravici niti v celoti niti delno. (164 ZDR-1)

3.12.5.B Delna odpoved pomeni privolitev v krajši dopust kot delavcu pripada. (164 ZDR-1)

3.12.5.C Sodba višjega delovnega in socialnega sodišča z dne 26. 1. 2017: Sodišče prve stopnje je štelo, da je delodajalec dolžan plačati delavcu nadomestilo za neizrabljen letni dopust tedaj, ko delavec svoje pravice do plačanega letnega dopusta ni koristil, vendar glede na ustaljeno sodno prakso, bi tožnica morala od delodajalca najprej pisno zahtevati izrabo letnega dopusta in šele v

primeru, ko ji delodajalec tega ne bi omogočil, bi bila upravičena do odškodnine oziroma nadomestila za letni dopust. (VDSS sodba in sklep Pdp 621/2016)

([http://sodnapraksa.si/?q=id:2012032113067661&database\[SOVS\]=SOVS&database\[IESP\]=IESP&database\[VDSS\]=VDSS&database\[UPRS\]=UPRS&_submit=i%C5%A1%C4%8Di&rowsPerPage=20&page=0&moreLikeThis=1&id=doc_2015081111409654](http://sodnapraksa.si/?q=id:2012032113067661&database[SOVS]=SOVS&database[IESP]=IESP&database[VDSS]=VDSS&database[UPRS]=UPRS&_submit=i%C5%A1%C4%8Di&rowsPerPage=20&page=0&moreLikeThis=1&id=doc_2015081111409654))

3.12.6. Izplačilo namesto izrabe

3.12.6.A Prepovedano je skleniti sporazum o izplačilu denarnega nadomestila namesto dejanske izrabe letnega dopusta. (164 ZDR-1)

3.12.6.B Denarno izplačilo je izjemoma dovoljeno v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi. (164 ZDR-1)

3.12.7. Prenos dopusta

3.12.3.A Delavcu, ki mu v tekočem koledarskem letu ni uspelo izkoristiti celotnega letnega dopusta zaradi odsotnosti, bolezni ali poškodbe, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka, lahko preostanek dopusta izkoristi do 30. junija v naslednjem koledarskem letu. (162/4 ZDR-1)

3.13. Druge odsotnosti z dela

3.13.A Poleg pravice do plačanega letnega dopusta, ima delavec pravico biti odsoten z dela tudi ob nastopu drugih primerov

3.13.1. Izobraževanje

3.13.1.A Delavec ima pravico in dolžnost do stalnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja v skladu s potrebnimi delovnega procesa. (170/1 ZDR-1)

3.13.1.1. Odsotnost zaradi priprave oziroma opravljanja izpitov

3.13.1.1.A Delavec ima pravico do odsotnosti z dela ob dnevih, ko prvič opravlja izpite. (171/2 ZDR-1)

3.13.1.1.B Delavec, ki se izobražuje v interesu delodajalca, ima pravico do plačane odsotnosti z dela za dan, ko prvič opravlja izpit. (170 ZDR-1) (povezava na 3.9.9.)

3.13.2. Odsotnost zaradi osebnih okoliščin

3.13.2.A Delavec ima pravico do plačane odsotnosti z dela do skupaj največ sedem (7) delovnih dni v posameznem koledarskem letu, zaradi osebnih okoliščin. (165/1 ZDR-1)

3.13.2.B Delavec lahko to odsotnost izrabi neposredno ob nastopu primera, ne kadarkoli pozneje. Pripada mu najmanj en (1) dan za vsak primer. Odsotnost se ne všteva v dneve letnega dopusta. (165/1 ZDR-1)

3.13.2.C Primeri opravičene odsotnosti zaradi osebnih okoliščin so (i) lastna poroka, (ii) smrt zakonca, zunajzakonskega partnerja ali smrt otroka, posvojenca ali otroka zakonca, (iii) smrt staršev in (iv) hujše nesreče, ki zadenejo delavca. (165/1 ZDR-1)

3.13.2.2. Pravica do odsotnosti

3.13.2.2.A Delodajalec delavcu ne sme odreči odsotnosti zaradi osebnih okoliščin niti, kadar bi delavčeva odsotnost ogrozila delovni proces.

3.13.3. Odsotnost zaradi praznovanja ob praznikih in dela prostih dnevih

3.13.3.A Delavec ima pravico do odsotnosti z dela ob praznikih Republike Slovenije, ki so določeni kot dela prosti dnevi, in ob drugih, z zakonom določenih dela prostih dnevih. (166/2 ZDR-1)

3.13.3.1. Omejitev pravice do odsotnosti zaradi narave dela

3.13.3.A Pravica se delavcu lahko omeji, če delovni oziroma proizvodni proces poteka nepretrgano ali narava dela zahteva opravljanje dela tudi na praznični dan. (166/2 ZDR-1)

3.13.3.2. Prekrivanje delavčevega dopusta z državnim praznikom

3.13.3.2.A Če dela prost dan sovpade s časom izrabe delavčevega letnega dopusta, se državni praznik ne všteva v letni dopust. Delavcu se na tak dan ne obračuna izraba dopusta. (166/1 ZDR-1)

3.13.4. Odsotnost zaradi zdravstvenih razlogov

3.13.4.A Odsotnost se ne izključuje s pravico do plačanega letnega dopusta. Tudi, če je bil delavec celotno koledarsko leto ali del leta odsoten zaradi zdravstvenih razlogov, ima za to leto pravico do celotnega letnega dopusta in celotnega regresa za letni dopust (če je zaposlitev trajala celotno leto). (167/1 ZDR-1)

3.13.4.1. Bolniška

3.13.4.1.A Delavec je upravičen do odsotnosti z dela v primerih začasne nezmožnosti za delo zaradi bolezni, poškodbe. (167/1 ZDR-1)

3.13.4.2. Krvodajalstvo

3.13.4.2.A Delavec ima pravico do odsotnosti z dela zaradi darovanja krvi na dan, ko daruje kri. (167/2 ZDR-1)

3.13.5. Odsotnost zaradi opravljanja funkcije ali obveznosti po posebnih zakonih

3.13.5.A Delavec ima pravico do odsotnosti z dela zaradi (i) opravljanja neprofesionalne funkcije, v katero je bil izvoljen na neposrednih državnih ali lokalnih volitvah, (ii) opravljanja neprofesionalne funkcije v katero je bil izvoljen na volitvah v Državni svet Republike Slovenije, (iii) opravljanja funkcije v katero ga je imenovalo sodišče (izvedenci, tolmači), (iv) sodelovanja v ekonomsko socialnem svetu ali organih, ki so na podlagi zakona sestavljeni iz predstavnikov socialnih partnerjev, (v) poziva k opravljanju obrambnih dolžnosti, (vi) ko mu je odrejeno, naj sodeluje ali nudi pomoč upravnemu ali sodnemu organu. (170 ZDR-1)

3.13.6. Odsotnost, ko delavec ne dela zaradi razlogov na strani delodajalca

3.13.6.1. Razlogi na strani delodajalca

3.13.6.1.A Razlogi na strani delodajalca so lahko: (i) pomanjkanje energije, (ii) pomanjkanje surovin, (iii) odsotnost naročil, (iv) prepoved opravljanja delovnega procesa kot ukrep inšpektorja za delo, (v) nezmožnost delodajalca zagotoviti ustrezno delo, itd. (137/2, 138 ZDR-1) (povezava na 3.8.)

3.13.6.2. Agencijsko delo

3.13.6.2.A Delavec je upravičen do nadomestila plače, v višini najmanj sedemdeset (70) odstotkov minimalne plače v primerih predčasnega prenehanja napotitve pri posameznem uporabniku, in ko agencija za zagotavljanje dela delavcu ne zagotavlja dela kontinuirano. (61/3 ZDR-1)

3.13.7. Odsotnost zaradi izrabe materinskega, očetovskega, starševskega dopusta

3.13.7.A Delodajalec je dolžan zagotavljati pravico do odsotnosti z dela ali krajšega delovnega časa delavcu zaradi izrabe starševskega dopusta. (186/1 ZDR-1) (povezava na 4.2.4.)

3.13.7.1. Materinski dopust

3.13.7.1.A Materinski dopust traja sto pet (105) dni. Izrabi se lahko le v strnjem nizu in v obliki polne odsotnosti z dela. Upravičenka je mati izjemoma oče. Dopust nastopi predvidoma osemindvajset (28) dni pred predvidenim datumom poroda. Možno je tudi predčasno prenehanje dopusta. (19/1 ZSDP-1)

3.13.7.2. Očetovski dopust

3.13.7.2.A Očetovski dopust traja trideset (30) dni. Upravičenec je le oče. Petnajst (15) dni se izrabi do dopolnjenega šestega (6) meseca otrokove starosti v obliki polne ali delne odsotnosti z dela v strnjem nizu. Drugih petnajst (15) dni se izrabi do končanega prvega razreda osnovne šole otroka. (25/1 ZSDP-1)

3.13.7.3. Starševski dopust

3.13.7.3.A Vsak od staršev ima pravico do starševskega dopusta v trajanju sto trideset (130) dni. Mati lahko na očeta prenese sto (100) dni, trideset (30) pa je neprenosljivih. Oče pa lahko na mati prenese vseh svojih sto trideset (130) dni starševskega dopusta. (29/1 ZSDP-1)

3.13.7.3.B Starševski dopust se podaljša v primeru dvojčkov (dodatnih devetdeset (90) dni), rojstva nedonošenčka, otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo itd.

3.13.7.3.C Starševski dopust sledi neposredno po izteku materinskega dopusta. Lahko se izrabi v obliki polne ali delne odsotnosti, praviloma v strnjem nizu. Starša ne moreta hkrati izrabljati starševskega dopusta v obliki polne odsotnosti. (25/1 ZSDP-1)

3.13.7.4. Obveščanje o začetku in načinu izrabe dopusta

3.13.7.4.A. Delavec mora delodajalca obvestiti o začetku in načinu izrabe dopusta v roku trideset (30) dni pred začetkom izrabe. (186/2 ZDR-1)

3.13.7.5. Pravica do vrnitve na isto delo pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi

3.13.7.5.A. Delavci imajo pravico, da se vrnejo na isto delovno mesto ali, če to ni mogoče, na enakovredno ali podobno delovno mesto, in imajo pravico do vseh izboljšav delovnih pogojev, do katerih bi bili upravičeni med svojo odsotnostjo. (186/4 ZDR-1)

3.13.8. Odsotnost zaradi opravljanja sindikalne dejavnosti

3.13.8.A Delodajalec mora zagotoviti pogoje za hitro in učinkovito opravljanje sindikalnih dejavnosti. (203 ZDR-1)

3.13.8.B Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča z dne 20. 4. 2010: Sindikalni zaupnik se mora pri izvrševanju sindikalne dejavnosti držati dogovorjenega načina izrabe ur. Njegova odsotnost z dela zaradi sestankov v zvezi s sindikalno dejavnostjo (četudi utemeljena) lahko pomeni kršitev delovnih obveznosti in utemeljen razlog za odpoved, če sindikalni zaupnik krši medsebojno dogovorjeno pravilo, da je dolžan obvestiti delodajalca o izrabi ur. (VDSS sodba Pdp 372/2009) (<http://www.sodisce.si/vsrs/odlocitve/2010040815243938/>)

3.13.9. Odsotnost zaradi iskanja nove zaposlitve v času odpovednega roka

3.13.9.A Če delodajalec delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi, ima delavec v času odpovednega roka pravico do odsotnosti dela zaradi iskanja nove zaposlitve najmanj dve (2) uri na teden in pravico do nadomestila plače. (97/1 ZDR-1)

3.13.9.B Delodajalec, ki v primeru odpovedi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti delavcu ne ponudi sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi in o odpovedi obvesti Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, mora delavcu omogočiti odsotnost z dela najmanj en (1) dan na teden, za vključevanje v ukrepe na področju trga dela. (97/2 ZDR-1)

3.13.9.C Delodajalec je dolžan izplačati nadomestilo plače za čas odsotnosti z dela v višini sedemdeset (70) odstotkov povprečne mesečne plače iz zadnjih treh (3) mesecev. (97/3 ZDR-1)

3.13.9.1. Delo med odpovednim rokom

3.13.9.1.A. Če delavec dela v odpovednem roku, ima pravico do polne plače. (137 ZDR-1)

3.13.9.1.B Če delavec dela ne opravlja in je razlog za neopravljanje dela na strani delodajalca, je delavec upravičen do nadomestila plače v višini povprečne mesečne plače. (137/1 ZDR-1)

3.13.9.1.1. Prepoved opravljanja dela

3.13.9.1.1.A 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. V času prepovedi opravljanja dela ima delavec pravico do nadomestila plače v višini polovice njegove povprečne plače v zadnjih treh (3) mesecih pred uvedbo postopka odpovedi. (89/4 ZDR-1)

3.14. Disciplinska odgovornost

3.14.A Če delavec krši obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi, mu lahko delodajalec izreče disciplinsko sankcijo, pod pogojem, da ta ne spremeni trajno položaja delavca (npr. delodajalec ne more sankcionirati delavca tako, da mu odpove pogodbo o zaposlitvi ali ga premesti na drugo delovno mesto). (172/1,2 ZDR-1)

3.14.B Disciplinski postopek je mogoče uvesti za vsako kršitev delovnih obveznosti delavca, vendar je za isto kršitev mogoče izreči le eno sankcijo. Disciplinski postopek ima prednost pred postopkom odpovedi pogodbe o zaposlitvi, kar pomeni, da slednji pride na vrsto šele, če delodajalec iz utemeljenih razlogov ne more nadaljevati delovnega razmerja z delavcem (sicer je predvidena disciplinska sankcija). (172 ZDR-1)

3.14.C Sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije z dne 5. 12. 2006: Z načinom odpovedi pogodbe o zaposlitvi je delodajalec kršil prepoved t. i. stopnjevanja sankcij. Najprej je bil delavcu izrečen disciplinski ukrep opomin, nato pa zaradi kršitev, ki so bile ugotovljene v disciplinskem postopku, še pogodbena (civilna) sankcija redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi. (VSRS sodba VIII Ips 231/2006) (<http://sodisce.si/vsrs/odlocitve/30307/>)

3.14.1. Disciplinske sankcije

3.14.1.A Možne sankcije so: opomin, denarna kazen, odvzem bonitet ali kakšna druga disciplinska sankcija, ki jo določa kolektivna pogodba na ravni dejavnosti. (172/1 ZDR-1)

3.14.1.B Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča z dne 6. 4. 2006: Denarna kazen kot disciplinska sankcija se lahko izreče le, če je določena v kolektivni pogodbi. Ker kolektivna pogodba, ki velja za toženo stranko, ne predvideva denarne kazni kot disciplinske sankcije in je tožena stranka disciplinsko sankcijo denarne kazni izrekla na podlagi internega pravilnika o disciplinski odgovornosti delavcev, je izrečena disciplinska sankcija nezakonita. (VDS sodba Pdp 778/2005) (<http://www.sodisce.si/vdss/odlocitve/38011/>)

3.14.2. Izjava o kršitvah

3.14.2.A Delavec ima pravico do zagovora. Delodajalec mora delavca pred izrekom kazni pisno seznaniti z očitanimi kršitvami. V pisnem obvestilu morajo biti časovno (kdaj se je nekaj zgodilo) in vsebinsko (kaj se je zgodilo) navedene okoliščine, ki se delavcu očitajo. (173 ZDR-1)

3.14.2.B Poleg tega mora delodajalec delavcu omogočiti, da se v roku vsaj treh (3) delovnih dni izreče o kršitvah (pisno ali ustno). V izjemnih primerih je lahko ta rok tudi krajši oziroma delodajalec delavcu zagovora sploh ni dolžan omogočiti (npr. če delavec očitno ne želi podati izjave). (173 ZDR-1)

3.14.2.C Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča z dne 13. 1. 2001: Ni mogoče šteti, da je dana možnost zagovora v zvezi z očitanimi kršitvami, če je bil z delavcem opravljen le neformalen razgovor ob kontroli pravilnosti dela. Prav tako navedenih okoliščin ni mogoče šteti kot takih, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu omogoči zagovor, zato je podana izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi nezakonita. (VDS sodba Pdp 482/2004) (<http://sodisce.si/vdss/odlocitve/36003/>)

3.14.3. Sodelovanje sindikata, sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika

3.14.3.A V disciplinskem postopku lahko sodeluje tudi sindikat, katerega član je delavec, če ga le-ta za to pooblasti. V primeru, da delavec ni član sindikata, lahko za sodelovanje pooblasti svet delavcev oziroma delavskega zaupnika. (174 ZDR-1)

3.14.4. Odločitev o disciplinski odgovornosti

3.14.4.A Odločitev o disciplinski odgovornosti mora biti obrazložena, izražena v pisni obliki in vročena osebi, na katero se nanaša. (175 ZDR-1)

3.14.4.B Rok za odločitev o disciplinski odgovornosti je en (1) mesec odkar je delodajalec izvedel za kršitev oziroma tri (3) mesece odkar je bila kršitev storjena. Rok za izvršitev disciplinske sankcije je trideset (30) dni od vročitve, po poteku tega roka izvršitev sankcije zastara. S potekom teh rokov delodajalec izgubi pravico do uvedbe in vodenja disciplinskega postopka oziroma do izvršitve sankcije. (176 ZDR-1)

3.14.4.C Sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča z dne 25. 8. 2005: Disciplinski postopek je izveden v zakonitem tri (3) mesečnem roku, če je disciplinski organ delodajalca v tem roku odločil o delavčevi disciplinski odgovornosti, čeprav je bil sklep o disciplinski odgovornosti delavcu vročen kasneje. (VDS sklep Pdp 1540/2004) ([http://www.sodnapraksa.si/?q=id:35230&database\[SOVS\]=SOVS&database\[IESP\]=IESP&database\[VDSS\]=VDSS&database\[UPRS\]=UPRS&_submit=išči&page=0&id=35230](http://www.sodnapraksa.si/?q=id:35230&database[SOVS]=SOVS&database[IESP]=IESP&database[VDSS]=VDSS&database[UPRS]=UPRS&_submit=išči&page=0&id=35230))

3.14.5. Uveljavljanja sodnega varstva

3.14.5.A Delavec lahko uveljavlja neposredno sodno varstvo pred delovnim sodiščem, če meni, da ni storil disciplinske kršitve, za katero mu je delodajalec izrekel ukrep. (200/3 ZDR-1) (povezava na 5.2.2.)

3.15. Odškodninska odgovornost

3.15.A Splošno pravilo odškodninskega prava je, da kdor drugemu povzroči škodo, jo je dolžan povrniti. Predpostavke krivdne odškodninske odgovornosti so protipravnost, nastanek škode, vzročna zveza med njima ter krivda (naklep ali malomarnost). Predpostavki objektivne odškodninske odgovornosti sta le nastanek škode in vzročna zveza, ki se domneva. Poleg tega pa je treba pri objektivni odgovornosti dokazati tudi, da škoda izhaja iz neke nevarne stvari ali nevarne dejavnosti. Odškodninsko odgovornost podrobneje ureja Obligacijski zakonik (OZ).

3.15.B Sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije z dne 17. 6. 2013: Za protipravnost škodnega ravnanja kot elementa odškodninske odgovornosti ne zadostuje gola nezakonitost odpovedi, ampak je mora iti za hujšo zlorabo instituta odpovedi pogodbe o zaposlitvi. (VSRS sodba VIII Ips 263/2012) (<http://sodisce.si/vsrs/odlocitve/2012032113057463/>)

3.15.1. Odškodninska odgovornost delavca

3.15.1.A Če delavec na delu ali v zvezi z delom, ki ga opravlja, delodajalcu namenoma ali iz hude malomarnosti povzroči škodo, odškodninsko odgovarja (krivdna odškodninska odgovornost). Če škodo povzroči več delavcev, je vsak od njih odgovoren za del škode, ki jo je sam povzročil, če pa ni mogoče ugotoviti za kakšen del škode je kdo odgovoren, povrnejo škodo v enakih delih. (177/1,2,3 ZDR-1)

3.15.1.B "Na delu" pomeni, da je delavec škodo povzročil pri izvajanju nalog, določenih v pogodbi o zaposlitvi, in sicer med delovnim časom, v prostorih delodajalca oziroma na kraju, kjer je bil po pogodbi dolžan te naloge izvajati. "V zvezi z delom" pa pomeni, da je sicer škoda povzročena izven delovnega časa, vendar je bilo ravnanje delavca povezano z delodajalcem oziroma nalogami, ki jih opravlja na podlagi pogodbe. (177/1 ZDR-1)

3.15.1.C Sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije z dne 19. 6. 2003: Pravni standard "škode v zvezi z delom" je treba razlagati tako, da gre zanjo tudi v primerih, ko nastane zato, ker nadrejeni grdo ravna z delavcem na delovnem mestu, očitajoč mu slabo delo, nesposobnost, neupravičeno odsotnost itd. (VSRS sodba II Ips 510/2002) (<http://www.sodisce.si/vsrs/odlocitve/8432/>)

3.15.1.1. Oprostitev delavca dolžnosti plačila

3.15.1.1.A Delodajalec delavca oprosti dolžnosti plačila povzročene škode ali jo zmanjša samo, če je takšna odločitev primerna z vidika delavčevega odnosa do dela, njegovega prizadevanja za odpravo škode in njegovega gmotnega stanja. (178 ZDR-1)

3.15.2. Odškodninska odgovornost delodajalca

3.15.2.A Če delodajalec na delu ali v zvezi z delom delavcu povzroči škodo, odškodninsko odgovarja. Delodajalec odgovarja tudi iz male malomarnosti ali brez krivde (objektivna odškodninska odgovornost). (179/1 ZDR-1)

3.15.2.B Delodajalec lahko odgovarja tudi za škodo, ki jo je povzročil s kršenjem pravic iz delovnega razmerja (pogodbena odškodnina odgovornost). (179/2 ZDR-1)

3.15.2.C Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča z dne 25. 7. 2012: Odškodninska odgovornost delodajalca se presoja glede na ugotovljeno dejansko stanje, pri čemer je potrebno ugotoviti zlasti, kako je do nezgode prišlo, zakaj je prišlo do nezgode, ali so bila zagotovljena vsa zaščitna sredstva, ali je bil zagotovljen primeren delovni prostor in okolje, ali so bili zagotovljeni ustrezni, primerni delovni stroji (pripomočki), ali so bili zagotovljeni ustrezni delovni pogoji itd. Če je mogoče delodajalcu očitati, da nečesa od zgoraj

omenjenega ni zagotovil, mu je mogoče očitati krivdo (malomarnost), kar ima za posledico odgovornost za nastalo škodo. (VDSS sklep Pdp 458/2012) (<http://www.sodisce.si/vdss/odlocitve/2012032113050917/>)

4. VARSTVO NEKATERIH KATEGORIJ DELAVCEV

4.1. Ženske

4.1.A Ženske imajo enake pravice in obveznosti ter lahko opravljajo katerokoli delo pod enakimi pogoji kot moški. Edina izjema od tega pravila so težka dela pod zemljo v rudnikih, ki jih ženske ne smejo opravljati. Delo v rudniku tako lahko vseeno opravljajo (i) ženske, ki so vodilne osebe oziroma vodje delovne enote, ki imajo pooblastila za samostojne odločitve, (ii) ženske, ki morajo zaradi strokovnega izobraževanja opraviti določen čas prakse na podzemnih delih v rudnikih, ter (iii) ženske, ki so zaposlene v zdravstvenih in socialnih službah in v drugih primerih, ko morajo odhajati na podzemna dela v rudnik zaradi opravljanja del, ki niso fizična. (181 ZDR-1)

4.2. Nosečnost in starševstvo

4.2.A Za nosečo delavko se šteje vsaka delavka, ki o svojem stanju z zdravniškim potrdilom obvesti delodajalca (nosečnost se šteje od seznanitve do poroda). Za delavko, ki je pred kratkim rodila, se šteje delavka, ki je rodila pred manj kot enim (1) letom in ki je prav tako o svojem stanju obvestila delodajalca z zdravniškim potrdilom. Za doječo delavko pa se šteje delavka, ki doji in o svojem stanju obvesti delodajalca s predložitvijo zdravniškega potrdila. (2. člen Pravilnika o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile ter doječih delavk)

4.2.B Sklep Vrhovnega sodišča Republike Slovenije z dne 12. 11. 2013: Delavka, ki želi uveljaviti varstvo pred odpovedjo zaradi dojenja, mora o tem (določno) obvestiti delodajalca. Delodajalec lahko obvestilo sprejme (izjava o tem mora biti izrecna in jasna), v nasprotnem primeru (če ne izjavi izrecno, da sprejema obvestilo ali če dokazilo celo zahteva), pa mora delavka predložiti zdravniško potrdilo. Šele v tem primeru se šteje, da je o dejstvu, ki jo varuje pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, obvestila delodajalca. (VSRŠ sklep VIII lps 151/2013)

([http://www.sodnapraksa.si/?q=III%20lps%20118/2006&database\[SOVS\]=SOVS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=4&moreLikeThis=1&id=doc_2012032113061172](http://www.sodnapraksa.si/?q=III%20lps%20118/2006&database[SOVS]=SOVS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=4&moreLikeThis=1&id=doc_2012032113061172))

4.2.1. Varstvo podatkov v zvezi z nosečnostjo

4.2.1.A Delodajalec od delavke ne sme zahtevati ali iskati kakršnih koli podatkov o nosečnosti, razen če to sama dovoli zaradi uveljavljanja pravic iz naslova nosečnosti. Taka dovolitev mora biti izrecna in pisna. (183 ZDR-1)

4.2.2. Prepoved opravljanja zdravju škodljivih del v času nosečnosti oziroma dojenja

4.2.2.A V času nosečnosti oziroma dojenja delavka ne sme opravljati del, ki bi lahko ogrozila njeno zdravje ali zdravje otroka, razen če delodajalec ustrezno prilagodi pogoje dela in delovni čas. Če to ni mogoče, mora delodajalec zagotoviti drugo ustrezno delo, sicer pa plačano odsotnost z dela. Ko delodajalec delavki zagotovi opravljanje drugega ustreznega dela, ji mora zagotoviti tudi enako plačo, kot da bi opravljala svoje delo, če je to zanjo ugodnejše. (184 ZDR-1) (povezava na 3.9.9.)

4.2.2.B Velja absolutna prepoved, da noseča delavka ne sme biti izpostavljena določenim fizikalnim (hiperbarni atmosferi), biološkim (toksoplazmi in virusu rdečk, če delavka ni bila cepljena) in kemičnim dejavnikom (svincu in njegovim spojinam, ki se absorbirajo v telo) ter delovnim pogojem (podzemno delo v rudniku), doječa delavka pa enakim kemičnim in delovnim pogojem. (5. člen Pravilnika o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile ter doječih delavk)

4.2.2.C Velja relativna prepoved, da noseča delavka, delavka, ki je pred kratkim rodila ter doječa delavka, ne sme biti izpostavljena dejavnikom tveganja, postopkom in delovnim pogojem, če iz ocene tveganja izhaja tveganje za zdravje delavke in zdravje otroka. Taka delavka ne sme biti izpostavljena fizikalnim (kadar le ti veljajo kot dejavniki, ki povzročajo poškodbe ploda ali bi lahko prekinili placentno pritrditev), biološkim (če je znano, da takšni dejavniki ali terapevtski ukrepi, ki jih ti povzročajo, ogrožajo zdravje nosečih delavk in nerojenih otrok) in kemičnim dejavnikom (za katere je znano, da ogrožajo zdravje noseče delavke in nerojenega otroka) ter določenim procesom in delovnim pogojem (podzemno delo v rudniku, nočno in nadurno delo). (6. člen Pravilnika o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile ter doječih delavk)

4.2.3. Varstvo v času nosečnosti oziroma starševstva v zvezi z nočnim in nadurnim delom

4.2.3.A (i) Delavki v času nosečnosti in še eno (1) leto po porodu oziroma dokler doji otroka, ni mogoče naložiti nočnega in nadurnega dela, če bi to lahko škodilo njenemu zdravju ali zdravju otroka. (ii) Delavcu, ki neguje otroka, starega do treh (3) let, ni mogoče naložiti nočnega in nadurnega dela brez njegovega predhodnega pisnega soglasja. Tega varstva sta deležna oba starša. (iii) Enemu od staršev, ki vzgaja, varuje in živi sam z otrokom, starim do sedem (7) let ali hudo bolnim otrokom ali otrokom, ki potrebuje posebno nego in varstvo, ni mogoče naložiti nočnega in nadurnega dela brez njegovega predhodnega pisnega soglasja. Tega varstva so

deležni samo starši samohranilci. (185/1,2,3 ZDR-1) (povezava na 3.11.2. in 3.11.3.)

4.2.4. Starševski dopust

4.2.4.A Delavec ima pravico do krajšega delovnega časa ali odsotnosti z dela ter pravico do delnega ali polnega nadomestila plače zaradi izrabe starševskega dopusta. Načeloma mora o tem delodajalca obvestiti vsaj trideset (30) dni pred začetkom izrabe dopusta. Delavec ima pravico da se po izrabi starševskega dopusta vrne nazaj na delovno mesto. Pri tem delavec ohrani vse pravice, lahko pa se mu pravice tudi izboljšajo, če je oziroma bi prišlo med odsotnostjo delavca do izboljšanja njegovega položaja. (povezava na 3.9.9., 3.13.7.) (186/1,2,3,4 ZDR-1)

4.2.4.B Starševski dopust zajema porodniški dopust, dopust za nego in varstvo otroka, očetovski in posvojiteljski dopust. To sicer ureja Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-1).

4.2.4.C Sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije z dne 24. 5. 2016: Pravica do očetovskega dopusta je pravica iz starševskega zavarovanja in očetu pripada ob izpolnitvi pogojev, določenih v Zakonu o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, med katerimi ni soglasja delodajalca. Kot obveznost do delodajalca je določena zgolj dolžnost obveščanja o nameravani izrabi, ne pa dolžnost uskladitve oziroma pridobitve soglasja delodajalca za izrabo. (VSRS sodba VIII Ips 294/2015) ([http://www.sodnapraksa.si/search.php?q=VSRS%20sodba%20VIII%20Ips%20294/2015&database\[SOVS\]=SOVS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=0&id=2015081111395489](http://www.sodnapraksa.si/search.php?q=VSRS%20sodba%20VIII%20Ips%20294/2015&database[SOVS]=SOVS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=0&id=2015081111395489))

4.2.5. Pravica do odmora za dojenje

4.2.5.A Doječa delavka, ki dela s polnim delovnim časom, ima, dokler otrok ne dopolni osemnajst (18) mesecev, pravico do odmora za dojenje otroka najmanj ene (1) ure dnevno ter pravico nadomestila plače za čas odmora. (188 ZDR-1) (povezava na 3.11.4. in 3.9.9.)

4.2.6. Pravica do dodatnih dni letnega dopusta

4.2.6.A Delavec, ki neguje in varuje otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo, ima pravico do najmanj treh (3) dodatnih dni letnega dopusta. Delavec ima pravico do enega (1) dodatnega dneva letnega dopusta za vsakega otroka, ki še ni dopolnil petnajst (15) let starosti. (159/3,4 ZDR-1) (povezava na 3.12.)

4.3. Delavci med petnajstim (15.) in osemnajstim (18.) letom starosti

4.3.A Za delavce petnajstim (15.) in osemnajstim (18.) letom starosti velja (i) načelna prepoved opravljanja določenih škodljivih ali nevarnih del (dela pod vodo ali zemljo, posebej težka fizična in psihična dela, dela, pri katerih je oseba izpostavljena določenim škodljivim dejavnikom, sevanju, izjemnemu mrazu, vročini, hrupu ali vibracijam ipd.) ter, (ii) da delovni čas ne sme biti daljši kot osem (8) ur/dan in štirideset (40) ur/teden. Poleg tega imajo (iii) pravico do najmanj trideset (30) minutnega odmora, če delavec dela najmanj štiri in pol (4,5) ure/dan, (iv) pravico do najmanj dvanajst (12) zaporednih ur počitka med dvema dnevoma, (v) pravico do najmanj osemindeset (48) neprekinjenih ur tedenskega počitka ter (vi) pravico do dodatnih sedmih (7) dni letnega dopusta (191/1,2, 192/1,2,3,4, 194 ZDR-1)

4.3.B Izjeme od načelne prepovedi opravljanja določenih škodljivih ali nevarnih del so opredeljene v posebnem podzakonskem predpisu. Izjemoma je tudi nočno delo dopustno, in sicer v primeru višje sile, ko tako delo traja določen čas in mora biti izvršeno takoj, ni pa na razpolago dovolj polnoletnih delavcev. V takem primeru mora delodajalec zagotoviti nadzor s strani polnoletnega delavca. (191/3,4, 193/2,3 ZDR-1)

4.4. Invalidi

4.4.A Pojem invalida in njihov položaj ureja Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI). Gre za osebo, pri kateri so z odločbo pristojnega organa ugotovljene trajne posledice telesne ali duševne okvare ali bolezni in ima zato bistveno manjše možnosti za zaposlitev, ohranitev zaposlitve in napredovanje. Če je bila oseba ob nastanku zmanjšanja zmožnosti vključena v sistem invalidskega zavarovanja, pridobi status delovnega invalida.

4.4.B Posebne pravice invalidov so (i) opravljanje drugega dela, ustreznega njegovi preostali delovni zmožnosti, (ii) opravljanje dela s krajšim delovnim časom glede na preostalo delovno zmožnost, (iii) poklicna rehabilitacija, (iv) nadomestilo plače in (v) pravica do najmanj treh (3) dodatnih dni letnega dopusta. (196/1, 159/3 ZDR-1) (povezava na 3.9.9., 3.12.)

4.4.C Sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije z dne 10. 11. 2016: Ker iz dejanskih ugotovitev izhaja, da je tožena stranka izvedla reorganizacijo, ukinila delovno mesto tožnice in razdelila naloge med druga delovna mesta, revizijsko sodišče soglaša s presojo, da je tožena stranka dokazala obstoj utemeljenega poslovnega razloga za odpoved pogodbe o zaposlitvi tožnici (ki ni navidezen). Tožnica zmotno izhaja iz predpostavke, da ji je bila odpovedana pogodba o zaposlitvi iz razloga invalidnosti. Pri toženi stranki so vsa delovna mesta Komercialist I zasedena, tožena stranka pa ni imela na voljo delovnega mesta, ki bi bilo skladno z omejitvami iz odločbe Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju in zdravniškega spričevala. Stališče tožnice, da bi morala tožena stranka organizirati delovni proces tako, da bi spremenila sistematizacijo delovnih mest in za tožnico ustanovila novo delovno mesto, ni utemeljeno. (VSRS sodba VIII Ips 101/2016)

([http://www.sodnapraksa.si/search.php?q=VSRS%20Sodba%20VIII%20Ips%20101/2016&database\[SOVS\]=SOVS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=0&id=2015081111401069](http://www.sodnapraksa.si/search.php?q=VSRS%20Sodba%20VIII%20Ips%20101/2016&database[SOVS]=SOVS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=0&id=2015081111401069))

4.5. Delavci, starejši od petinpetdeset (55) let

4.5.A Posebne pravice delavcev, starejših od petinpetdeset (55) let so (i) pravica delati s krajšim delovnim časom zaradi delne upokojitve, (ii) prepoved opravljanja nočnega in nadurnega dela brez delavčevega pisnega soglasja ter (iii) pravica do najmanj treh (3) dodatnih dni letnega dopusta. (198, 199, 159/3 ZDR-1) (povezava na 2.5.5., 3.11.2., 3.11.3., 3.12.)

4.5.B Delavcu, ki je dopolnil osemindeset (58) let starosti ali mu do upokojitve manjka do pet (5) let pokojninske dobe, delodajalec ne more odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Delodajalec lahko takemu delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi samo, če je delavcu zagotovljena pravica do denarnega nadomestila za primer brezposelnosti, če je delavcu zagotovljena nova ustrezna zaposlitev pri delodajalcu, če delavec ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi že izpolnjuje pogoje za posebno varstvo ali če je delodajalec v postopku prenehanja (114/1,2 ZDR-1) (povezava na 2.6.1.6.4.3)

4.5.C Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča z dne 12. 10. 2012: Posebno pravno varstvo pred odpovedjo starejših delavcev ni absolutno. Tožena stranka je dokazala, da je obstajal utemeljen poslovni razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi tožnici. Ob navedenem je tožnici ponudila nadaljevanje delovnega razmerja pod spremenjenimi pogoji in ji ponudila novo pogodbo o zaposlitvi za ustrezno delovno mesto, ki pa je tožnica ni sprejela. Glede na navedeno je izpodbijana redna odpoved pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi zakonita. (VDSS sodba Pdp 789/2012) (<http://www.sodisce.si/vdss/odlocitve/2012032113055352/>)

4.6. Delavci v tujini

4.6.A Delodajalec načeloma delavca lahko začasno napoti na delo v tujino, vendar mora biti to določeno v pogodbi o zaposlitvi oziroma morata delavec in delodajalec skleniti novo pogodbo. Delavec lahko napotitev odkloni, če obstajajo opravičeni razlogi (npr. nosečnost, varstvo in vzgoja otroka, invalidnost, zdravstveni razlogi, ipd.). Od začasne napotitve delavca na delo v tujino moramo ločiti napotitev na službeno potovanje, kjer gre za pot, ki ne predstavlja rednega dela na sedežu delodajalca oziroma v kraju, ki je dogovorjen v pogodbi o zaposlitvi. (208/1,2,3 ZDR-1) (povezava na 3.9.4.)

4.6.B Če je delavec začasno napoten na delo v tujino, mora pogodba o zaposlitvi poleg obveznih sestavin vsebovati še nekatera dodatna določila (npr. o trajanju dela v tujini, praznikih in dela prostih dnevih, minimalnem letnem dopustu, višini plače in valuti, v kateri se le-ta izplačuje, dodatnem zavarovanju za zdravstvene storitve v tujini, drugih prejemkih v denarju ali naravi, do katerih je delavec upravičen za čas dela v tujini, načinu zagotavljanja in uresničevanja pravic v zvezi s plačilom za delo in drugimi prejemki, ki

so v skladu s predpisi države, v kateri se delo opravlja, zagotovljeni drugače, vendar najmanj v obsegu, kot ga zagotavlja Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) oziroma ugodneje, pogojih vrnitve v Slovenijo) (209/1 ZDR-1) (povezava na 2.1.5.6.)

4.6.C Sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča z dne 20. 12. 2018: Tožnica je delo opravljala na podlagi pogodbe za opravljanje dela v tujini, in sicer za čas trajanja mandata, ne pa na podlagi določb Zakona o delovnih razmerjih o pogodbi o zaposlitvi za določen čas. Ker je bilo tožnično delo vezano na mandat, je vsakokratna pogodba o zaposlitvi z iztekom mandata prenehala. V kolikor ne pride do ponovnega imenovanja na delovno mesto vodje in sklenitve nove pogodbe, ima toženka vso pravico, da je tožnico o izteku mandata obvestila in ji zagotovila vrnitev v Republiko Slovenijo ter temu ustrezno v podpis ponudila pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. (VDSS sklep Pdp 1054/2018) (<http://www.sodisce.si/vdss/odlocitve/2015081111426020/>)

4.7. Napoteni delavci v Slovenijo

4.7.A Delavcu, ki ga tuji delodajalec napoti na začasno delo v Republiki Sloveniji na podlagi pogodbe o zaposlitvi po tujem pravu, mora delodajalec načeloma zagotoviti nekatere pravice po predpisih Republike Slovenije in po določbah kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti. (210/1,2 ZDR-1)

4.8. Otroci, mlajši od petnajst (15) let, dijaki in študenti

4.8.1. Delo otrok, mlajših od petnajst (15) let

4.8.1.A Delo otrok, mlajših od petnajst (15) let je načeloma prepovedano. Ker take osebe nimajo sposobnosti, da bi sklenile pogodbo o zaposlitvi, bi bila taka pogodba nična. Obstajajo pa izjeme, ko je po predhodnem dovoljenju inšpektorja za delo na podlagi zahtevka zakonitega zastopnika tako delo dovoljeno (in sicer na podlagi pogodbe civilnega prava). (i) Otrok, mlajši od petnajst (15) let, lahko sodeluje pri snemanju filmov, pripravi in izvajanju umetnostnih, scenskih in drugih del s področja kulturne, umetniške, športne in oglaševalne aktivnosti ter je za to plačan. (ii) Poleg tega lahko otrok, ki je dopolnil trinajst (13) let, opravlja lažje delo v času šolskih počitnic in tako delo traja največ trideset (30) dni v posameznem koledarskim letu. (211/1,2,3,4 ZDR-1)

4.8.1.B Pod lažja dela spadajo dela v pisarnah (npr. tipkanje, računanje s kalkulatorjem, urejanje pošte, fotokopiranje), dela v lokalih (npr. pripravljane in pospravljanje miz), dela v kmetijstvu, vrtnarstvu in gozdarstvu (npr. ročno delo pri setvi in sajenju), lažje čiščenje notranjih prostorov, pomožna dela v frizerstvu, fotografsko delo (okvirjanje in zlaganje kopij ipd.). (3. člen Pravilnika o varovanju zdravja pri delu otrok, mladostnikov in mladoletnih oseb)

4.8.2 Praktično izobraževanje dijakov in študentov

4.8.2.A Praktično izobraževanje dijakov in študentov, ki so dopolnili štirinajst (14) let, je dovoljeno v okviru izobraževalnega programa. (211/6 ZDR-1)

4.8.3 Posebne pravice otrok, mlajših od petnajst (15) let

4.8.3.A (i) Če otrok opravlja lažje delo v času šolskih počitnic, delo ne sme trajati več kot sedem (7) ur/dan in petintrideset (35) ur/teden. (ii) Če otrok opravlja delo v šolskem letu, izven časa, določenega za pouk, delo ne sme trajati več kot dve (2) uri na dan in ne več kot dvanajst (12) ur na teden. (iii) Otrokom je v vsakem primeru prepovedano opravljati nočno delo med osmo (8.) uro zvečer in šesto (6.) uro zjutraj. (iv) Otrokom je potrebno zagotoviti v vsakem štiriindvajset (24) urnem obdobju dnevni počitek najmanj štirinajst (14) zaporednih ur. (212/1,2,3 ZDR-1)

4.9. Ekonomsko odvisne osebe

4.9.A Ekonomsko odvisna oseba je samozaposlena oseba (s.p.), ki pridobi najmanj osemdeset (80) odstotkov svojih letnih dohodkov od istega naročnika pod naslednjimi pogoji: (i) na podlagi pogodbe civilnega prava (npr. pogodbe o delu ali avtorske pogodbe), (ii) delo opravi osebno in samostojno, (iii) za delo je plačana ter (iv) sama ne zaposluje delavcev. Ekonomsko odvisni osebi pripada omejeno delovnopravno varstvo. Zanj se uporabljajo določbe o (i) prepovedi diskriminacije, (ii) zagotavljanju minimalnih odpovednih rokov, (iii) prepovedi odpovedi pogodbe v primeru neutemeljenih odpovednih razlogov, (iv) zagotavljanju plačila za pogodbeno dogovorjeno delo in (v) uveljavljanju odškodnine odgovornosti (213, 214/1,2 ZDR-1) (povezava na 1.2., 2.6.1.6.2.2., 2.6.1.6.2.1.2., 3.15.)

4.9.B Da je ekonomsko odvisna oseba upravičena do omejenega delovnopravnega varstva, mora po zaključku koledarskega ali poslovnega leta naročnika, od katerega je ekonomsko odvisna, obvestiti o svojem statusu. Posredovati mora vsa dokazila in informacije, iz katerih izhaja, da je oseba pri naročniku ustvarila osemdeset (80) odstotkov ali več prometa. (214/3 ZDR-1)

4.9.C Sklep Vrhovnega sodišča Republike Slovenije z dne 8. 3. 2016: Delovno sodišče je pristojno za odločanje v individualnih delovnih sporih o pravicah, obveznostih in odgovornostih iz delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem oziroma njihovimi pravnimi nasledniki. Pri ekonomsko odvisni osebi ni podan noben od obeh elementov - ne gre za pravice iz delovnega razmerja niti za razmerje med delavcem in delodajalcem. Ekonomska odvisna oseba namreč ni v delovnem razmerju, temveč gre za samozaposleno osebo, ki ne zaposluje delavcev. Obstoj ekonomske odvisnosti tudi sam po sebi ne pomeni podlage za ugotovitev obstoja delovnega razmerja, saj takšna podlaga obstaja le, če so podani tudi elementi delovnega razmerja, ki jih mora tožnik tudi izrecno (in v roku)

uveljavljati, tako da postavi ustrezen zahtevek. (VSRS sklep VIII R 2/2016) (<http://sodisce.si/vsrs/odlocitve/2015081111392785/>)

4.10. Sindikalni zaupniki

4.10.A Sindikalnemu zaupniku zaradi sindikalne dejavnosti ni mogoče znižati plače ali proti njemu začeti disciplinskega ali odškodninskega postopka ali ga kako drugače postavljati v manj ugoden ali podrejen položaj. (207/2 ZDR-1)

4.10.B Sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije z dne 20. 12. 2016: Samo zato, ker je bil sindikalni zaupnik, tožnik ne uživa varstva pred odpovedjo. Kriteriji za določitev sindikalnih zaupnikov, ki uživajo varstvo pred odpovedjo, se lahko določi v kolektivni pogodbi oziroma z dogovorom med delodajalcem in sindikatom. To pomeni, da o številu sindikalnih zaupnikov, ki uživajo varstvo pred odpovedjo, odločata sindikat in delodajalec skupaj, zato določbe Pravil sindikata, na katera se sklicuje tožnik, ne zadoščajo. (VSRS sodba VIII Ips 160/2016) (<http://www.sodisce.si/vsrs/odlocitve/2015081111403747/>)

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

5.1. Uveljavljanje pravic pri delodajalcu

5.1.A Delavec kršitev pravic ali neizpolnjevanje obveznosti iz delovnega razmerja s strani delodajalca najprej uveljavlja direktno pri njem tako, da ga pisno opozori na kršitev. Delodajalec ima nato osem (8) dni časa, da odloči o delavčevi zahtevi, šele po poteku tega roka pa gre lahko delavec na sodišče. (200/1 ZDR-1)

5.1.B Zahteva je lahko tudi ustna, vendar v tem primeru delavec ne bo mogel uveljavljati sodnega varstva, če delodajalec ne odpravi kršitve oziroma izpolni obveznosti. Zahteva mora vsebovati podatke o delavcu ter navedbo kršenih pravic oziroma neizpolnjenih obveznosti. Delavec za uveljavljanje kršitev ni omejen na noben procesni rok, paziti pa mora, da njegov zahtevek ne zastara (za terjatve iz delovnega razmerja velja namreč pet (5) letni zastaralni rok). (200/1 ZDR-1) (povezava na 5.5.)

5.2. Sodno varstvo

5.2.1. Posredno sodno varstvo

5.2.1.A Če delodajalec v roku osmih (8) delovnih dni od vročitve pisne zahteve delavca ne odpravi kršitve ali izpolni obveznosti iz delovnega razmerja, lahko nato delavec v roku tridesetih (30) dni zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem. Ta rok je prekluziven, kar pomeni, da bo delavec s potekom tega roka izgubil pravico do sodnega varstva. (200/2 ZDR-1)

5.2.1.B1 Sklep Vrhovnega sodišča Republike Slovenije z dne 18. 2. 2013: Tožnik je bil o zavrnitvi svoje zahteve za priznanje delovnega razmerja in sklenitev pogodbe o zaposlitvi, ki jo je po lastnih navedbah tožena stranka prejela 11. 4. 2011, obveščen z vročitvijo pisne zavrnitve zahteve njegovemu pooblaščenцу dne 19. 4. 2011, to je zadnji dan 8-dnevnega roka. Tako mu je v zvezi z zavrnitvijo njegove zahteve rok za vložitev tožbe pričel teči z naslednjim dnem, to je z 20. 4. 2011, tako da ob vložitvi tožbe z oddajo priporočene pošiljke na pošto dne 19. 5. 2011 ni bil zamujen. (VSRS sklep VIII Ips 194/2012) ([http://www.sodnapraksa.si/?q=id:2012032113053050&database\[SOVS\]=SOVS&database\[IESP\]=IESP&database\[VDSS\]=VDSS&database\[UPRS\]=UPRS&_submit=išči&page=0&id=2012032113053050](http://www.sodnapraksa.si/?q=id:2012032113053050&database[SOVS]=SOVS&database[IESP]=IESP&database[VDSS]=VDSS&database[UPRS]=UPRS&_submit=išči&page=0&id=2012032113053050))

5.2.1.B2 Sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča z dne 8. 1. 2015: Tožnici je delovno razmerje pri toženi stranki prenehalo z iztekom časa, za katerega je bila pogodba o zaposlitvi sklenjena, zato tožnica po datumu prenehanja delovnega razmerja ni mogla več pri toženi stranki zahtevati odprave kršitve, ampak bi morala v roku 30 dni vložiti tožbo na ugotovitev, da je imela s toženo stranko delovno razmerje sklenjeno za nedoločen čas in na ugotovitev nezakonitosti prenehanja delovnega razmerja. (VDSS sklep Pdp 1675/2014) (<http://www.sodisce.si/vdss/odlocitve/2012032113079219/>)

5.2.2. Neposredno sodno varstvo

5.2.2.A Delavec lahko zahteva neposredno sodno varstvo (brez poprejšnje pisne zahteve) pred pristojnim delovnim sodiščem v naslednjih primerih: (i) ugotovitev nezakonitosti odpovedi ali drugih načinov prenehanja pogodbe o zaposlitvi ter odločitve o disciplinski odgovornosti delavca, (ii) uveljavljanje denarnih terjatev iz delovnega razmerja in (iii) neizbrani kandidat, ki meni, da je bila pri izbiri kršena zakonska prepoved diskriminacije. (200/3,4,5 ZDR-1)

5.2.2.B V primeru (i) lahko delavec zahteva varstvo v roku trideset (30) dni od dneva vročitve, od dneva, ko je zvedel za kršitev pravice oziroma v primeru (iii) od dneva prejema obvestila delodajalce. Delavec s potekom tega roka izgubi pravico do sodnega varstva. V primeru (ii) pa delavec ni vezan na trideset (30) dnevni rok, ampak na splošni pet (5) letni zastaralni rok. (200/3,4,5 ZDR-1) (povezava na 5.5.1.)

5.2.2.C1 Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča z dne 5. 11. 2012: Trideset (30)-dnevni rok je prekluzivnega značaja in začne teči, ko je delavec nedvoumno, jasno in določno obveščen o odpovedi oziroma prenehanju veljavnosti pogodbe o zaposlitvi, ki pomeni tudi prenehanje delovnega razmerja. Glede na zahtevo po pisnosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi rok za tožbo praviloma začne teči z vročitvijo pisne listine o odpovedi oziroma prenehanju pogodbe o zaposlitvi, lahko pa tudi na podlagi ustnih izjav ali

konkludentnih ravnanj delodajalca, ki ne dopušča nobenega dvoma, da je delodajalec delavcu prekinil pogodbo o zaposlitvi. (VDSS sodba Pdp 540/2012) (<http://www.sodisce.si/vdss/odlocitve/2012032113050952/>)

5.2.2.C2 Sodba in sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča z dne 7. 7. 2006: Zahtevak za izplačilo dodatka za dvojezično poslovanje ne predstavlja čiste denarne terjatve, zato ni dopustno direktno sodno varstvo, ampak bi moral tožnik najprej uveljavljati notranje varstvo pri delodajalcu. Za denarno terjatev bi šlo, če tožena stranka tožniku ne bi izplačevala že priznanega dodatka iz tega naslova. (VDS sodba in sklep Pdp 982/2005)

([http://www.sodnapraksa.si/?q=id:42208&database\[SOVS\]=SOVS&database\[IESP\]=IESP&database\[VDSS\]=VDSS&database\[UPRS\]=UPRS&_submit=išči&page=0&rowsPerPage=20&moreLikeThis=1&id=doc_38054](http://www.sodnapraksa.si/?q=id:42208&database[SOVS]=SOVS&database[IESP]=IESP&database[VDSS]=VDSS&database[UPRS]=UPRS&_submit=išči&page=0&rowsPerPage=20&moreLikeThis=1&id=doc_38054))

5.2.2.C3 Sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča z dne 13. 9. 2012: Tožba neizbranega kandidata za razveljavitev postopka izbire, razveljavitev pogodbe o zaposlitvi z izbranim kandidatom in izvedbo ponovnega razpisnega postopka je nedopustna, zato se zavže, saj lahko skladno z Zakonom o delovnih razmerjih neizbrani kandidat uveljavlja le odškodninski zahtevak v primeru, če je pri izbiri kršena prepoved diskriminacije. (VDSS sklep Pdp 454/2012) (<http://www.sodisce.si/vdss/odlocitve/2012032113050915/>)

5.3. Alternativno reševanje sporov

5.3.1. Mediacija

5.3.1.A Pri mediaciji gre za to, da stranki skušata rešiti spor na miren način brez intervencije sodišča, ampak s pomočjo mediatorja (nevtralne tretje osebe, ki bo poskušala najti rešitev, sprejemljivo za obe stranki). (201/1 ZDR-1)

5.3.1.B Delavec in delodajalec se lahko v roku trideset (30) dni od poteka roka za odpravo kršitve ali izpolnitve obveznosti s strani delodajalca dogovorita za mediacijo. Če mediacija ni zaključena v roku devetdeset (90) dni, lahko delavec v nadaljnjem roku trideset (30) dni uveljavlja sodno varstvo pred delovnim sodiščem. (201/1 ZDR-1)

5.3.2. Arbitraža

5.3.2.A Pri arbitraži gre za to, da stranki spor prepustita v reševanje arbitrom (nevtralne tretje osebe, ki izdajo za stranke zavezujočo arbitražno odločitev) in s tem izključita pristojnost sodišča. (201/2,3,4 ZDR-1)

5.3.2.B Delavec in delodajalec se lahko v roku trideset (30) dni od poteka roka za odpravo kršitve ali izpolnitve obveznosti s strani delodajalca dogovorita za arbitražo, če slednjo predvideva kolektivna pogodba. Če arbitraža ne odloči v roku, določenem s kolektivno pogodbo, najkasneje pa v roku devetdesetih (90) dni, lahko delavec v nadaljnjem roku tridesetih (30) dni uveljavlja sodno

varstvo pred delovnim sodiščem. (201/2,3,4 ZDR-1)

5.3.2.C Sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča z dne 21. 9. 2006: Sodišče prve stopnje je tožbo utemeljeno zavrglo, ker odločanje o tožbenem zahtevku ne spada v sodno pristojnost, saj sta se stranki s pogodbo o zaposlitvi sporazumeli, da je za odločanje v individualnem delovnem sporu pristojna arbitražna, kot to določa tudi podjetniška kolektivna pogodba. (VDS sklep Pdp 104/2006) (<http://www.sodisce.si/vdss/odlocitve/38386/>)

5.4. Rešitev spora s posredovanjem inšpektorja za delo

5.4.A Če delodajalec v roku osmih (8) delovnih dni od vročitve pisne zahteve delavca ne odpravi kršitve ali izpolni obveznosti iz delovnega razmerja, lahko delavec ali delodajalec za rešitev spora predlaga posredovanje inšpektorja za delo, pri čemer se mora druga stran s tem strinjati. (216/1,2,3 ZDR-1)

5.5. Zastaranje terjatev

5.5.A Terjatve iz delovnega razmerja zastarajo v roku petih (5) let. Delavec jih sicer lahko sodno uveljavlja tudi po poteku roka, vendar če bo delodajalec ugovarjal zastaranje, sodišče o zahtevku ne bo odločalo. (202 ZDR-1)

5.5.B Sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča z dne 25. 7. 2012: Pet (5) letni zastaralni rok se uporablja za terjatve iz naslova prejemkov iz delovnega razmerja (plača, regres za letni dopust, nadomestilo za prehrano, prevoza na delo, itd.). Tožnica v tem sporu vtožuje od svojega delodajalca odškodnino za materialno in nematerialno škodo, za presojo takšne odškodninske terjatve pa veljajo zastaralni roki, kot so določeni v 352. členu Obligacijskega zakona, to je tri (3) letni subjektivni in pet (5) letni objektivni rok. (VDSS sklep Pdp 330/2012) (<http://www.sodisce.si/vdss/odlocitve/2012032113049032/>)

III. Zaključek

Končni rezultat našega projekta je spletna aplikacija za informiranje iz delovnega prava na podlagi avtomatiziranega strokovnega znanja, s katero smo širši javnosti olajšali dostop do delovnopravne zakonodaje in jim omogočili enostavno seznanitev z njihovimi pravicami in obveznostmi. To je bil hkrati naš glavni cilj in vodilo, saj se z delovnim pravom dnevno srečuje zelo veliko različnih ljudi, med njimi tudi veliko prava neveščih. Ravno zato se nam zdi pomembno, da je dostop do informacij o posameznikovih pravicah, kar se da enostaven.

Z načinom strukturiranja vsebine v naši spletni aplikaciji smo poskrbeli, da lahko posameznik hitro najde informacijo, ki jo potrebuje v svojem konkretnem primeru, ta pa je podana v preprostem in razumljivem jeziku, da jo bodo razumeli tudi tisti, ki niso veščji prava. Poleg tega z aplikacijo rešujemo problem visokih stroškov pravne pomoči, saj bo aplikacija brezplačno dostopna na spletu in tako na voljo vsem, ki se jim bo pojavil problem na tem področju.

Z našo spletno aplikacijo želimo pomagati posameznikom pri uresničevanju njihovih pravic, preprečevati morebitne kršitve v razmerju med delavcem in delodajalcem, predvsem pa dvigniti splošno raven pravne pismenosti na področju delovnega prava. Zasnovana je na pregleden način, vendar ne na račun pretirane poenostavitve in kvalitete informacij. Posledično ni namenjena le informiranju prava neukih, temveč je uporabna tudi za pravnike, ki želijo povečati učinkovitost pri delu s svojimi strankami, z njo pa si bodo lahko pomagali tudi študenti ob študiju delovnega prava.

IV. Uporabljeni viri in literatura

IV.i. Literatura

- Bečan Irena, Belopavlovič Nataša, Korpič Horvat Etelka, Kresal Barbara, Kresal Šoltes Katarina, Mežnar Špelca, Robnik Ivan, Senčur Peček Darja, Šetinc Tekavc Martina, Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) s komentarjem, GV Založba, Ljubljana, 2016.
- Bečan Irena, Belopavlovič Nataša, Korpič Horvat Etelka, Kresal Barbara, Kresal Šoltes Katarina, Mežnar Špelca, Robnik Ivan, Senčur Peček Darja, Šetinc Tekavc Martina, Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) s komentarjem, 2. posodobljena izdaja, GV Založba, Ljubljana, 2018.
- Tičar Luka, Zapiski pri predmetu Delovno pravo v študijskem letu 2016/2017.

IV.ii. Spletni viri

- Evidenca kolektivnih pogodb. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. URL: http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/socialno_partnerstvo/evidenca_kolektivnih_pogodb/ [26.3.2019].
- Prekarno delo in oblike dela, ki se opravljajo izven sklenjene pogodbe o zaposlitvi. Obrazi prekarnega dela. URL: http://dostojno-delo.si/?page_id=66 [26.3.2019].
- Kaj je diskriminacija?. Kaziprav - Vodič po pravu za mlade. URL: <https://kaziprav.wordpress.com/diskriminacija/kaj-je-diskriminacija/> [16.3.2019].
- Mugnaioni, D. 2017. Kako prepoznati mobing na delovnem mestu in kako ukrepati?. Društvo SOS telefon. URL: <http://www.drustvo-sos.si/kako-prepoznati-mobing-na-delovnem-mestu-in-kako-ukrepati> [18.2.2019].
- Nadlegovanje in trpinčenje na delovnem mestu. Zapolsen.com. URL: <http://www.zaposlen.com/nadlegovanje-trpincenje-na-delovnem-mestu.html> <http://www.drustvo-sos.si/kako-prepoznati-mobing-na-delovnem-mestu-in-kako-ukrepati> [18.2.2019].
- Erjavec, K. Sodna praksa delovnih sodišč na področju trpinčenja. 2018. URL : https://www.kpk-rs.si/kpk/wp-content/uploads/2018/03/Erjavec_-_prosojnice.pdf [9.2.2019].
- Sistemizacija delovnih mest. Trgotur – Kadrovski outsourcing. URL: <https://www.trgotur.si/si/kadrovski-slovar/sistemizacija-delovnih-mest> [15.2.2019].
- Enotno dovoljenje za prebivanje in delo. Republika Slovenija, Upravna enota Ribnica. URL: http://www.upravneenote.gov.si/fileadmin/pageuploads/ue-ribnica/pdf/Enotno_dovoljenje_za_prebivanje_in_delo.pdf [16.2.2019].
- Enotno dovoljenje za prebivanje in delo. Informacije za tujce. URL: http://www.mnz.gov.si/fileadmin/mnz.gov.si/pageuploads/SOJ/ZLOZENKA_-_EDP_-_Slovenska.pdf [16.2.2019].
- Delo v Sloveniji. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. URL: https://www.ess.gov.si/tujci/delo_v_sloveniji [16.2.2019].

- Modra karta EU veljavna največ pet let. Data. URL: <https://data.si/blog/2015/07/14/modra-karta-eu-veljavna-najvec-pet-let/> [16.2.2019].
- Vrste soglasij in zakonski pogoji. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. URL: https://www.ess.gov.si/delodajalci/zaposlovanje_in_delo_tujcev/vrste_soglasij_in_pogoji [26.3.2019].
- Javno povabilo za izbor programov Javnih del za leto 2019. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. 2018. URL: https://www.ess.gov.si/files/11688/Javno_povabilo_JD_2019.pdf [14.4.2019]
- Delna upokojitev. Vlada Republike Slovenij. URL: http://www.vlada.si/fileadmin/statika/reforma_pokojninskega_sistema/kaj_predlagamo/delna_upokojitev/index.html [17.3.2019].
- Delna upokojitev. e-Uprava. URL: <https://e-uprava.gov.si/podrocja/delo-upokojitev/upokojitev/delna-upokojitev.html> [17.3.2019].
- Osebno dopolnilno delo. Spot - Slovenska poslovna točka. URL: <http://evem.gov.si/info/razmislijam/nacini-opravljanja-dejavnosti/osebno-dopolnilno-delo/> [17.3.2019].
- Minimalna plača. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. URL: http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/socialno_partnerstvo/minimalna_placa/ [17.3.2019].

IV.iii. Predpisi

- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), Ur. l. RS, št. 21/13, 78/13 - popr.47/15 – ZZSTD, 33/16 - PZ -F, 52/16, 15/17-odl. US. in 22/19 – ZposS.
- Zakon o kolektivnih pogodbah (ZKolP), Ur. l. RS, št. 43/06 in 45/08 – Zarbit.
- Obligacijski zakonik (OZ), Ur. l. RS, št. 97/07,64/16 – Odl. US in 20/18 – OROZ631.
- Zakon o tujcih (ZTuj-2), Ur. l. RS, št. 14/18 in 9/18.
- Zakon o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev (ZZSDT), Ur. l. RS, št. 1/18 – uradno prečiščeno besedilo in 31/18.
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2), Ur. l. RS, št. 96/12, 39/13, 99/13 – ZSVarPre-C, 101/13 – ZIPRS1415, 44/14 – ORZPIZ206, 85/14 – ZUJF-B, 95/14 – ZUJF-C, 90/15 – ZIUPTD, 102/15, 23/17, 40/17, 65/17 in 28/19.
- Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-1), Ur. l. RS, št. 26/14, 90/15, 75/17 – ZUPJS-G in 14/18.
- Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI), Ur. l. RS, št. 16/07 – uradno prečiščeno besedilo, 87/11, 96/12 – ZPIZ-2 in 98/14.
- Zakon o minimalni plači (Ur. l. RS, št. 13/10, 92/15 in 83/18).
- Zakon o poslovni skrivnosti (Ur. l. RS, št. 22/19).
- Pravilnik o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile ter doječih delavk, Ur. l. RS, št. 62/15.

- Pravilnik o varovanju zdravja pri delu otrok, mladostnikov in mladih oseb, Ur. l. RS, št. 62/15.
- UREDBA (EU) 2016/679 EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA z dne 27. aprila 2016 o varstvu posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov in o prostem pretoku takih podatkov ter o razveljavitvi Direktive 95/46/ES.

IV.iv. Sodna praksa

- Sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča, opr. št. Pdp 666/2016 z dne 17. 11. 2016.
- Sodba in sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča, opr. št. Pdp 546/2011 z dne 6. 9. 2011.
- Sklep Vrhovnega sodišča Republike Slovenije, opr. št. VIII Ips 10/2013 z dne 16. 9. 2013.
- Sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča, opr. št. Pdp 9/2013 z dne 18. 4. 2013.
- Sodba in sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča, opr. št. Pdp 134/2015 z dne 1. 7. 2015.
- Sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije, opr. št. VIII Ips 159/2011 z dne 2. 4. 2012.
- Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča, opr. št. Pdp 814/2007 z dne 18. 10. 2007.
- Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča, opr. št. Pdp 810/2012 z dne 31. 3. 2013.
- Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča, opr. št. Pdp 38/2014 z dne 15. 5. 2014.
- Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča, opr. št. Pdp 1288/2010 z dne 24. 3. 2011.
- Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča, opr. št. Pdp 712/2011 z dne 12. 10. 2011.
- Sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije, opr. št. VIII Ips 61/2003 z dne 20. 1. 2004.
- Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča, opr. št. Pdp 1549/2007 z dne 9. 10. 2008.
- Sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije, opr. št. VIII Ips 19/2018 z dne 15. 5. 2018.
- Sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča, opr. št. Pdp 384/2005 z dne 5. 5. 2006.
- Sodba in sklep Vrhovnega sodišča Republike Slovenije, opr. št. VIII Ips 247/99 z dne 9. 11. 1999.
- Sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča, opr. št. Pdp 454/2012 z dne 13. 9. 2012.
- Sklep in sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije, opr. št. VIII Ips 162/2001 z dne 14. 5. 2002.
- Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča, opr. št. Pdp 190/2014 z dne 27. 3. 2014.
- Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča, opr. št. Pdp 178/2017 z dne 24. 8. 2017.
- Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča, opr. št. Pdp 794/2015 z dne 21. 1. 2016.

- Sodba in sklep Vrhovnega sodišča Republike Slovenije, opr. št. VIII Ips 105/2009 z dne 11. 1. 2011.
- Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča, opr. št. Pdp 434/2007 z dne 10. 1. 2008.
- Sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča, opr. št. Pdp 411/200 z dne 10. 1. 2008.
- Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča, opr. št. Pdp 973/2015 z dne 31. 3. 2016.
- Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča, opr. št. Pdp 750/2017 z dne 7. 2. 2018.
- Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča, opr. št. Pdp 275/2016 z dne 20. 10. 2016.
- Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča, opr. št. Pdp 901/2017 z dne 19. 4. 2018.
- Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča, opr. št. Pdp 156/2015 z dne 17. 9. 2015.
- Sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije, opr. št. VIII Ips 105/2017 z dne 19. 12. 2017.
- Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča, opr. št. Pdp 754/2017 z dne 21. 3. 2018.
- Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča, opr. št. Pdp 1071/2004 z dne 27. 10. 2005.
- Sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča, opr. št. Pdp 310/2016 z dne 22. 9. 2016.
- Sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije, opr. št. VIII Ips 89/2006 z dne 23. 5. 2006.
- Sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije opr. št. VIII Ips 411/2009 z dne 9. 5. 2011.
- Sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije, opr. št. VIII Ips 95/99 z dne 31. 8. 1999.
- Sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije, opr. št. VIII Ips 186/2012 z dne 15. 4. 2013.
- Sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije, opr. št. VIII Ips 211/2012 z dne 2. 9. 2013.
- Sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije, opr. št. VIII Ips 10/2009 z dne 14. 2. 2011.
- Sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije, opr. št. VIII Ips 224/2013 z dne 13. 1. 2014.
- Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča, opr. št. Pdp 1366/2014 z dne 5. 3. 2015.
- Sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije, opr. št. VIII Ips 80/2015 z dne 12. 5. 2015.
- Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča, opr. št. Pdp 730/2011 z dne 15. 12. 2011.
- Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča, opr. št. 932/2012 z dne 14. 1. 2014.
- Sodba in sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča, opr. št. Pdp 621/2016 z dne 26. 1. 2017.
- Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča, opr. št. Pdp 372/2009 z dne 20. 4. 2010.
- Sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije, opr. št. VIII Ips 231/2006

- z dne 5. 12. 2006.
- Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča, opr. št. Pdp 778/2005 z dne 6. 4. 2006.
 - Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča, opr. št. Pdp 482/2004 z dne 13. 1. 2001.
 - Sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča, opr. št. Pdp 1540/2004 z dne 25. 8. 2005.
 - Sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije, opr. št. VIII Ips 263/2012 z dne 17. 6. 2013.
 - Sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije, opr. št. II Ips 510/2002 z dne 19. 6. 2003.
 - Sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča, opr. št. Pdp 458/2012 z dne 25. 7. 2012.
 - Sklep Vrhovnega sodišča Republike Slovenije, opr. št. VIII Ips 151/2013 z dne 12. 11. 2013.
 - Sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije, opr. št. VIII Ips 294/2015 z dne 24. 5. 2016.
 - Sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije, opr. št. VIII Ips 101/2016 z dne 10. 11. 2016.
 - Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča, opr. št. Pdp 789/2012 z dne 12. 10. 2012.
 - Sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča, opr. št. Pdp 1054/2018 z dne 20. 12. 2018.
 - Sklep Vrhovnega sodišča Republike Slovenije, opr. št. VIII R 2/2016 z dne 8. 3. 2016.
 - Sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije, opr. št. VIII Ips 160/2016 z dne 20. 12. 2016.
 - Sklep Vrhovnega sodišča Republike Slovenije, opr. št. VIII Ips 194/2012 z dne 18. 2. 2013.
 - Sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča, opr. št. Pdp 1675/2014 z dne 8. 1. 2015.
 - Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča, opr. št. Pdp 540/2012 z dne 5. 11. 2012.
 - Sodba in sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča, opr. št. Pdp 982/2005 z dne 7. 7. 2006.
 - Sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča, opr. št. Pdp 454/2012 z dne 13. 9. 2012.
 - Sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča, opr. št. Pdp 104/2006 z dne 21. 9. 2006.
 - Sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča, opr. št. Pdp 330/2012 z dne 25. 7. 2012.