



REPUBLIKA SLOVENIJA
VLADA REPUBLIKE SLOVENIJE

Gregorčičeva 20–25, SI-1001 Ljubljana

T: +386 1 478 1000

F: +386 1 478 1607

E: gp.gs@gov.si

http://www.vlada.si/

PREDSEDNIK DRŽAVNEGA ZBORA

LJUBLJANA

REPUBLIKA SLOVENIJA – DRŽAVNI ZBOR

Prejeto:	19 -10- 2012		
Šifra:	102-01/12-16/1		
Povezava:			
EPA:	728-VI	EU:	
Sign. zn.:			
Kratika:			

EVA: 2010-2611-0064
Številka: 00711-10/2012/12
Ljubljana, 17. 10. 2012

Vlada Republike Slovenije je na 34. redni seji dne 17. 10. 2012 določila besedilo:

— Predloga zakona o delovnih razmerjih,

ki vam ga pošiljamo v prvo obravnavo na podlagi 114. člena poslovnika Državnega zbora.

Vlada Republike Slovenije je na podlagi 45. člena poslovnika Vlade Republike Slovenije in na podlagi 235. člena poslovnika Državnega zbora določila, da bodo kot njeni predstavniki na sejah Državnega zbora in njegovih delovnih teles sodelovali:

- mag. Andrej Vizjak, minister za delo, družino in socialne zadeve,
- Patricia Čular, državna sekretarka, Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve,
- Peter Pogačar, generalni direktor Direktorata za delovna razmerja in pravice iz dela, Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve,
- Irena Bečan, vodja Sektorja za individualna in kolektivna delovna razmerja, Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve,
- Tatjana Plešnik, sekretarka, Sektor za individualna in kolektivna delovna razmerja, Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve,
- Darija Perše Zoretič, podsekretarka, Sektor za individualna in kolektivna delovna razmerja, Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve,
- Sneža Mihailova, višja svetovalka III, Sektor za individualna in kolektivna delovna razmerja, Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.

Dr. Božo PREDALIČ
GENERALNI SEKRETAR

PRILOGA: 1



PREDLOG

PRVA OBRAVNAVA

[2010-2611-0064]

ZAKON

O DELOVNIH RAZMERJIH

I. UVOD

1. OCENA STANJA IN RAZLOGI ZA SPREJEM PREDLOGA ZAKONA

Trg dela v Republiki Sloveniji po oceni domačih (Urad RS za makroekonomske odnose in razvoj - UMAR) kot tujih institucij (Evropska Komisija, OECD) na delovnopravnem področju zaznamujejo predvsem ugotovitve o nujnosti prilagoditve ureditve položaja zaposlenih v rednih zaposlitvah za nedoločen čas v odnosu do začasno oziroma v drugih oblikah zaposlenih delavcev z namenom zmanjšanja segmentacije na trgu dela, ter visoki stroški dela.

Iz analize UMAR – Ekonomski izzivi 2012, Ljubljana julij 2012 izhaja, da se je trg dela v Sloveniji krizi prilagodil predvsem z zmanjšanjem števila zaposlenih. Zaradi manjše gospodarske aktivnosti, se je v Republiki Sloveniji v obdobju 2008-2011 povečala brezposelnost, v obdobju 2009-2011 pa strukturna neskladja na trgu dela. Velik problem na trgu dela v Republiki Sloveniji predstavlja segmentacija na trgu dela. Delež začasnih zaposlitev v skupnih zaposlitvah (starostna skupina 15–64 let) je v Sloveniji nad povprečjem EU že od leta 2002, še posebej pa izstopa najvišji delež začasnih zaposlitev med mladimi (15–24 let). Leta 2000 je delež začasnih zaposlitev med vsem zaposlitvami v starostni skupini 15–64 let znašal 12,8 % (EU:13,6%), leta 2011 pa že 18 % (EU: 14 %). Poleg študentskega dela, ki je davčno in proceduralno privlačno za delodajalce, je vzrok za močno segmentacijo trga dela tudi velika razlika v varovanju zaposlitve med pogodbami za določen čas in pogodbami za nedoločen čas.

Večina začasnih zaposlitev je neprostoVOLJNIH in je posledica nezmožnosti najti zaposlitev za nedoločen čas. V krog začasnih zaposlitev so vključene predvsem najbolj ranljive skupine prebivalstva, posledice začasnih zaposlitev pa se odražajo na nižjih pravicah iz socialnih zavarovanj, slabšega dostopa do izobraževanja in stanovanj, načrtovanje družine itd.

Na podlagi »indeksa varovanja zaposlitev«, ki so ga razvili strokovnjaki OECD za primerjave ureditev trga dela v nacionalnih ureditvah in razvrščanje držav po merilu vpliva varovanja zaposlitve na raven zaposlenosti se ugotavlja, da Slovenija spada med države z manj fleksibilno delovno zakonodajo, saj se z vrednostjo indeksa 2,76 uvršča na 16. mesto med 21 članicami EU, ki so tudi članice OECD. Skupna vrednost indeksa za Slovenijo je primerljiva z vrednostjo indeksa za Belgijo, Italijo, Nemčijo in Norveško. Večina držav ima nekoliko bolj fleksibilno ureditev kot Slovenija. Manj fleksibilno je v Sloveniji urejeno varovanje redno zaposlenega zoper individualno odpoved, kjer bi lahko na osnovi podrobnejše analize podkomponent indeksa trdili, da imamo v Sloveniji bolj rigidno ureditev pri odpuščanju redno zaposlenih na področjih: (i) postopkov pri odpuščanju, (ii) možnosti vrnitve na delovno mesto po neupravičenem odpustu in (iii) opredelitve neupravičenega (un-fair) odpusta. Podrobna primerjava odpovednih rokov in odpravnin pa pokaže, da Slovenija v primeru kolektivnih

prenehanj ne odstopa od drugih držav po dolžini odpovednih rokov in odpravnin, nekoliko pa odstopa z višjimi odpravninami za zaposlene z daljšo delovno dobo.

Glede na to, da je torej v Sloveniji manj fleksibilno urejeno varovanje zaposlitve za nedoločen čas, to zagotovo povečuje pogostost uporabe začasnih zaposlitev, ki so še posebej pogoste med mladimi. V zvezi s tem se kot posebej izpostavljeno kaže predvsem nujnost ustreznejše ureditve postopkov odpovedi pogodb o zaposlitvi ter možnosti vrnitve na delovno mesto po neupravičenem odpustu.

Naslednji izziv na trgu dela v Republiki Sloveniji je prav gotovo tudi staranje delovne sile kot posledica staranja prebivalstva. Slovenija ima že vrsto let eno najnižjih stopenj delovne aktivnosti starejših v starosti 55–64 let. V letih 2009 in 2010 se je povečala, vendar je bila še vedno med najnižjimi v EU. V letu 2011 se je močno zmanjšala, na 31,2 %, kar je za 1,6 odstotne točke manj kot leta 2008. Velik padec (za 3,8 odstotne točke) v letu 2011 bi lahko povezali z velikim povečanjem starejših brezposelnih ob koncu leta 2010, ki je verjetno povezan s spremembami v regulaciji trga dela in napovedano pokojninsko reformo, in z zmanjšanim obsegom neformalne aktivnosti starejših. Nizka stopnja je posledica zgodnjega izstopa iz trga dela (upokojevanja) in strukturne brezposelnosti, ki pogosteje prizadene prav starejše.

Gospodarska kriza pa je opozorila tudi na pomanjkljivosti delovne zakonodaje na področju varstva pravic delavcev, učinkovitega sistema uveljavljanja pravic delavcev ter inšpekcijskega nadzora in preprečevanja zlorab.

Glede na navedene ocene, ki zahtevajo nujno izvedbo strukturnih reform na trgu dela in ki se nanašajo na predpise o urejanju trga dela, davčne prepise ter, predpise s področja socialnih zavarovanj je potrebno v tem kontekstu izvesti tudi prenovo delovnopravne ureditve v Zakonu o delovnih razmerjih (v nadalnjem besedilu: ZDR). Spremembe bodo potekale v smeri dograjevanja varne prožnosti z ustreznejšim zagotavljanjem varstva pravic delavcev, nižjih administrativnih, časovnih in stroškovnih obremenitev podjetij, učinkovitejšega izvajanja nadzora nad kršitvami in sodnega varstva, uskladitve in konsistentnosti z domačimi in mednarodnimi predpisi, v okviru celovite reforme trga dela pa bodo prispevale predvsem k zmanjšanju segmentacije na trgu dela.

Veljavni Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002, 103/07), je bil sprejet v letu 2002 z začetkom uporabe 1.1.2003 dalje in spremenjen v letu 2007. V ureditev Zakona o delovnih razmerjih je bilo poseženo tudi spremembo Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti 79/06-ZZZPB-F, ki je razveljavil ureditev študentskega dela v ZDR ter z Zakonom o arbitraži 45/08-ZArbit. O pravni ureditvi Zakona o delovnih razmerjih je odločalo tudi Ustavno sodišče Republike Slovenije z odločbo številka U-I-284/06-26 z dne 1.10.2009, v kateri je ugotovljena neskladnost tretjega odstavka 8. člena ter 84. in 85. člena ZDR z načelom enakosti pred zakonom iz drugega odstavka 14. člena Ustave Republike Slovenije.

Z ZDR se na splošno ureja področje individualnih delovnih razmerij, ki se vzpostavljajo na podlagi sklenjenih pogodb o zaposlitvi med delavci in delodajalci. Cilj delovnopravne ureditve tega razmerja je vključevanje delavcev v delovni proces, zagotavljanje usklajenega poteka tega procesa ter preprečevanje brezposelnosti, pri čemer pa je v zakonski ureditvi potrebno upoštevati pravico delavcev do svobode dela, dostojanstva pri delu ter poudariti varstveno funkcijo pravnega položaja delavcev v tem razmerju. Pri zakonski ureditvi individualnih delovnih razmerij je potrebno upoštevati, da gre pri ureditvi razmerij med delavci in delodajalci za sistemsko urejanje vprašanj, ki se urejajo z zakonom (zakonom o delovnih razmerjih kot tudi s posebnimi zakoni na posameznih področjih – javni sektor, promet), kolektivnimi pogodbami, splošnimi akti delodajalca in pogodbo o zaposlitvi in da so sistemske spremembe na področju urejanja delovnih razmerij neposredno povezane s sistemi ureditve socialnih zavarovanj (pravice iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti, zdravstvenega zavarovanja, pokojninskega in invalidskega zavarovanja). Z ZDR se v slovenski

pravni red uveljavlja zahteve mednarodnih dokumentov (Spremenjene evropske socialne listine in konvencij Mednarodne organizacije dela) ter prenaša zahteve direktiv EU, ki so naložene državam podpisnicam oziroma državam članicam v zvezi z zagotavljanjem temeljnih upravičenj delavcev – glej poglavje 5.

Cilji, ki jih zasleduje predlagani zakon in bistvene spremembe, ki jih vsebuje, temeljijo na zgoraj navedeni oceni stanja, usmeritvah iz nacionalnih strateških dokumentov Republike Slovenije (Nacionalni reformni program 2012-2013), dokumentov, ki so že bili sprejeti v okviru socialnega dialoga med socialnimi partnerji (Izhodišča za socialni sporazum 2012-2016), priporočil OECD ter Sveta EU 2012-2015, ter sledijo ugotovitvam analize sodne prakse, strokovnih spoznanj in opozoril v zvezi z izvajanjem zakona.

2. CILJI, NAČELA IN POGLABITNE REŠITVE PREDLOGA ZAKONA

2.1 Cilji

- Uskladitev ZDR z odločbo Ustavnega sodišča;
- Zmanjšanje dualizma oz. segmentacije na trgu dela (posledica razlik v položaju delavcev, zaposlenih za določen čas in delavcev, zaposlenih za nedoločen čas);
- Dograjevanje načela prožne varnosti (»flexicurity«): od pravice do delovnega mesta k pravici do dela, olajšanje prehodov med delovnimi mesti oziroma deli pri delodajalcu, preureditev dela za določen čas in dela preko agencij, poenostavitev, skrajšanje in večja učinkovitost postopkov sklepanja in prenehanja delovnih razmerij;
- Sprememba opredelitve starejšega delavca v zvezi z varstvom pred odpovedjo in prilagoditev delovne zakonodaje trendu staranja prebivalstva in potrebam dolgožive družbe;
- Delovna zakonodaja naj določa minimalne pravice in standarde, ki se jim delavci ne morejo odpovedati in so jih dolžni upoštevati vsi delodajalci (plača in nadomestila plače, delovni čas, odmori in počitek, letni dopust, nočno delo, ...), druge in večje pravice pa prepustiti socialnim partnerjem, da jih določijo v kolektivnih pogodbah;
- Vključitev potrebnih sprememb oziroma dopolnitev v nacionalno zakonodajo, ki jih zahtevajo mednarodne norme in pravo EU: delo preko agencij za začasno delo, nočno delo žensk, varstvo nosečih delavk in delavk, ki dojijo ter delovni standardi za pomorščake;
- Uskladitev določil ZDR z veljavno zakonodajo na področju finančnega poslovanja – insolventnosti, urejanja trga dela in zdravstvenega varstva;
- Izboljšanje zakonskih opredelitev z namenom zagotovitve jasne in učinkovitejšše sodne prakse ter uporabe ZDR pri delodajalcih;
- Poenostavitev postopkov odpovedi pogodb o zaposlitvi, disciplinskih postopkov ter obveščanja delavcev, zaostritev odškodninske odgovornosti, širitev možnosti inšpekcijskega nadzora ter dograditev podlag za izvajanje sodnega varstva, kar bo prispevalo k povečanju učinkovitosti delovno pravnega varstva;
- Ureditev pravic delavcev v primerih prenosa podjetja ali dela podjetja na delodajalca prevzemnika z namenom omejitve zlorab oziroma izigravanja instituta spremembe delodajalca – problematika »slamnatih podjetij«;
- Preureditev odpovednih rokov in odpravnin upošteva zahteve mednarodnih dokumentov in nacionalno pravno ureditev ter razmere na trgu dela.

2.2 Načela in poglavitne rešitve predloga zakona

▪ **Zaščita pravic delavcev**

Vsakdanja praksa je pokazala določene pomanjkljivosti trenutne delovnopravne zakonodaje, ki ob določenih sodobnih pojavih (agencijsko delo, porast prekernih zaposlitev, »slamnata podjetja« ipd.) ne nudi zadostnega varstva pravic delavcev. Pod pritiskom gospodarske krize so se ti pojavi še zaostri, hkrati pa so vzniknili novi problemi, kot je na primer neplačevanje prispevkov. Predlog prenove ZDR zato:

- Jasno določa možnost izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavca tudi v primeru neplačevanja prispevkov za socialno varnost, pri čemer delavcu pripadajo vse pravice iz naslova brezposelnosti. Na ta način se skuša hkrati z nekaterimi drugimi ukrepi na tem področju (DURS) omejiti neplačevanje prispevkov, ki smo mu bili priča predvsem v času krize.
- V primeru prezaposlovanja delavcev iz matičnega podjetja v podjetja - prevzemnike, uvaja solidarno odgovornost matičnega podjetja do dveh let, s čimer dodatno ščiti delavce pred pojavom t. i. »slamnatih podjetij«.
- Dodatno omejuje sklepanje pogodb za določen čas in njihovo veriženje. Na ta način se zmanjšuje pojav segmentacije na trgu dela, katerega žrtve so predvsem mladi.
- Odgovarja na razmah agencijskega dela, ki so mu podvrženi predvsem delavci migranti. Skupaj s spremembami na področju zaposlovanja za določen čas spodbuja zaposlovanje teh delavcev za nedoločen čas, ostreje ščiti pravice teh delavcev in omejuje tovrstno delo pri delodajalcih.
- Ostreje sankcionira vsakršno diskriminacijo, spolno ali drugo nadlegovanje in trpinčenje na delovnem mestu ter v teh primerih zaostruje odškodninsko odgovornost delodajalca. O ukrepih za preprečevanje takšnega ravnanja morajo biti delavci ustrezno obveščeni, jasno se določa tudi možnost inšpekcijskega ukrepanja v primeru kršitve.

▪ **Nižja administrativna, časovna in stroškovna obremenitev podjetij**

Vpetost v globalne gospodarske tokove, zahteve po višji konkurenčnosti in proces prestrukturiranja gospodarstva vršijo na slovenska podjetja precejšen pritisk, ki ga ta rešujejo s povečevanjem delovne intenzivnosti, zaposlovanjem v netipičnih oblikah dela, nizkimi plačami ipd. Interes tako delavcev kot delodajalcev je tako vzpostavitev poslovnega okolja, ki bo dolgoročno omogočalo razvoj slovenskega gospodarstva in posledično krepitev socialne države, hkrati pa bo ščitilo temeljne delavske pravice.

Prenova ZDR v tem pogledu prinaša:

- Možnost prožnejšega organiziranja dela znotraj podjetij z dograditvijo možnosti začasnega opravljanja drugega dela delavca, fleksibilnejše odločanje delodajalca v času poskusnega dela, jasnejšo opredelitev delovnopravnega statusa poslovnih oseb, prokuristov in vodilnih delavcev ter uporabo sodobnih IKT, s čimer se bodo podjetja lažje notranje reorganizirala in odzivala na dogajanje na trgu.
- Poenostavitev postopkov v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga, razloga nesposobnosti, izredne odpovedi, odpovedi iz poslovnega razloga in pri disciplinskem postopku, zaradi kršitev katerih izvedene odpovedi pogodb o zaposlitvi niso vzdržale sodne presoje kljub utemeljenemu razlogu za odpoved, hkrati pa ta določila niso zagotavljala ustrezne zaščite dobrih delavcev.
- Večjo vlogo delodajalcev pri oblikovanju kriterijev za določitev presežnih delavcev in uvedbo instituta začasnega čakanja na delo, ki bodo podjetjem v težkih poslovnih časih omogočala prestrukturiranje in ponoven zagon poslovanja ter zaposlovanja.
- Znižanje stroškov dela na primerljivo raven z drugimi razvitimi državami s skrajšanjem minimalnih odpovednih rokov in spremembami v ureditvi odpravnin, s čimer bo vzpostavljeno ugodnejše poslovno okolje za razvoj novih podjetij, hkrati pa bodo odpravljene glavne ovire za zaposlovanje starejših delavcev.

▪ **Učinkovitejša izvajanje inšpekcijskega nadzora in sodno varstvo**

Učinkovit nadzor Inšpektorata RS za delo in ustrezno sodno varstvo v primeru hujših kršitev sta nujna

pogoja ustreznega delovnopravnega varstva tako delavcev kot podjetij. Dosedanja praksa odgovornih institucij je na tem področju pokazala kar nekaj pomanjkljivosti, ki jih predlog prenove ZDR z jasnejšimi rešitvami in poenostavljenimi postopki odpravlja, ob tem pa :

- Širi pooblastila inšpektorjev za delo v zvezi z izdajo ureditvene odločbe v nekaterih primerih, v katerih do zdaj ni bila predvidena, in s tem zagotavlja večjo učinkovitost izvajanja inšpekcijskega nadzora.
- Opredeljuje sankcije za kršitve, ki jih zakon do zdaj ni predvideval, a so se pojavljale v praksi, hkrati pa prinaša tudi nekatere nove skladno s predlogom prenove ZDR.
- Prenavlja in zastruje sistem odškodninske odgovornosti delodajalca. Odškodnina tako po novem ne predstavlja zgolj materialnega povračila delavcu, temveč tudi sankcijo, ki bo učinkovita in odvračilna.

▪ **Uskladitev z domačimi in mednarodnimi predpisi**

Prenovljeni ZDR mora zaradi učinkovitega sodnega in inšpekcijskega varstva zagotavljati konsistentnost z rešitvami v mednarodnih in domačih predpisih, ki urejajo ali se navezujejo na splošno delovno zakonodajo v urejanju položaja ali pravic zaposlenih v delovnem razmerju:

- predvsem z zakonodajo na področju finančnega poslovanja in postopkov insolventnosti, z zakonodajo, ki ureja obveznosti in pravice brezposelnih oseb, in zakonodajo, ki ureja zdravstveno varstvo in zdravstveno zavarovanje,
- z odločbo Ustavnega sodišča RS (U-I-284/06 z dne 1.10.2009) v zvezi s sodelovanjem delavskih predstavništev v postopkih sprejemanja internih aktov delodajalca ter postopkih odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavca, ki ni član sindikata,
- z evropskimi direktivami na področju dela preko agencij za zagotavljanje začasnega dela, kolektivnimi odpusti, posebnim varstvom staršev, pomorskih delovnih standardov in nekaterimi konvencijami Mednarodne organizacije dela (MOD).

Upošteva se navedene cilje in načela se po opravljeni strokovni obravnavi, opravljenem pregledu oziroma analizi mednarodnih ureditev, ki jih mora upoštevati Slovenija v svojem nacionalnem pravnem redu, opravljenih primerjalnih pregledih ter usklajevanjih med socialnimi partnerji, **predlagajo naslednje poglobitve in dopolnitve:**

a.) Uskladitev Zakona o delovnih razmerjih z odločbo Ustavnega sodišča RS, št. U-I-284/06 z dne 1.10.2009

Ustavno sodišče Republike Slovenije je v postopku za preizkus pobude Združenja svetov delavcev slovenskih podjetij, Sveta delavcev družbe Iskraemeco in Sveta delavcev družbe Adria Airways z odločbo številka U-I-284/06-26 z dne 1.10.2009 presodilo, da so tretji odstavek 8. člena, 84. in 85. člen ZDR v neskladju z načelom enakosti pred zakonom iz drugega odstavka 14. člena Ustave Republike Slovenije. Ustavno sodišče Republike Slovenije je namreč ugotovilo, da določbe tretjega odstavka 8. člena ter 84. in 85. člena ZDR v obstoječi obliki postavljajo delavce pri delodajalcih, kjer ni organiziranega sindikata, v primerjavi z delavci pri delodajalcih, kjer je ta organiziran oziroma tiste delavce, ki niso člani sindikata, v neenakopraven (slabši) položaj. Z dopolnitvijo ZDR v smislu uskladitve z odločitvijo ustavnega sodišča se zagotavlja možnost delavcev, da prek sodelovanja sveta delavcev ali delavskega zaupnika sodelujejo pri določanju njihovih pravic s splošnim aktom delodajalca oziroma da so prek sodelovanja sveta delavcev ali delavskega zaupnika varovane njihove pravice v postopku odpovedi pogodbe o zaposlitvi v primeru, da delavci niso člani sindikata. S tem se zagotavlja enakopravno varstvo pravic vseh delavcev ne glede na njihovo sindikalno organiziranost pri delodajalcu oziroma njihovo članstvo v sindikatu.

b.) Zmanjšanje dualizma oz. segmentacije na trgu dela

Sklepanje pogodb o zaposlitvi za nedoločen čas se s spremembami delovne zakonodaje dodatno poudarja kot pravilo zaposlovanja v delovnem razmerju. V skladu z obravnavo med socialnimi partnerji se v zakonu zadržuje navajanje primerov zaposlovanja za določen čas, vključno z možnostjo

širitve primerov v kolektivnih pogodbah na ravni dejavnosti. Število zaposlitev za določen čas pa se dodatno omejuje z določitvijo kvote zaposlenih za določen čas pri posameznem delodajalcu, v katero naj bi se vštevali tudi delavci, ki opravljajo začasno delo preko agencije za zagotavljanje začasnega dela (napoteni delavci), ob tem, da se dopušča socialnim partnerjem, da kvoto drugače dogovorijo v kolektivnih pogodbah.

Zaposlovanje za določen čas se pravno omejuje tudi s formalno obveznostjo navedbe razloga zaposlitve za določen čas v pogodbi o zaposlitvi ter z zaostritvijo časovnega omejevanja opravljanja dela po pogodbi o zaposlitvi za določen čas. V določeno časovno omejitev naj bi se upoštevalo tudi opravljanje dela k delodajalcu uporabniku napoteni delavcev. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas je vezano na potek določenega datuma, dokončanje določene naloge ali nastop posebnega dogodka (Direktiva 1999/70/ES).

c.) Prepoved diskriminacije, spolnega in drugega nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu

Predlagana je skupna ureditev odškodninske odgovornosti v primerih kršitev prepovedi diskriminacije, tako kršitev enake obravnave, kot tudi kršitev nezagotavljanja ustreznega varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu. Delodajalec je sicer kandidatu oziroma delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava. Predlog zakona pa izrecno določa, da se kot nepremoženjska škoda šteje tudi sam poseg v osebnostno pravico zaradi neenake obravnave oziroma diskriminatornega ravnanja delodajalca oziroma zaradi nezagotavljanja varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu. V skladu z zahtevami dokumentov EU, ki narekujejo, da se v nacionalnih zakonodajah članic zagotovijo in uveljavijo sankcije oziroma odškodnine za kršitve, ki so učinkovite, sorazmerne in odvračilne, je določeno, da mora biti odškodnina sorazmerna s škodo, ki jo je utrpel kandidat oziroma delavec in učinkovita.

Na novo je predlagana obveznost delodajalca, da mora o sprejetih ukrepih za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu obvestiti delavce, zaradi neizpolnjevanja obveznosti pa bi imel inšpektor pooblastilo tudi za izdajo ureditvene odločbe.

d.) Javna objava prostega dela in pravice neizbranih kandidatov

Predlaga se ustrezna dograditev določb ZDR z možnostjo uporabe informacijske tehnologije v postopku objave prostega delovnega mesta in izbire kandidata. Predlog predvideva možnost objave prostega dela na spletnih straneh ali v javno dostopnih poslovnih prostorih delodajalca ter možnost obveščanja neizbranega kandidata po elektronski poti na elektronski naslov delavca.

e.) Obveznosti pogodbenih strank – notranja fleksibilnost

V skladu s predlagano dopolnitvijo ZDR se zakonsko podrobneje ureja možnost, ko se lahko v času trajanja delovnega razmerja delavcem naloži tudi opravljanje drugega dela, če ta možnost ni drugače dogovorjena v kolektivni pogodbi. Zakonski predlog določa primere (začasno povečan obseg dela pri delodajalcu na drugih delovnih mestih oziroma vrstah dela, zmanjšan obseg dela na delovnem mestu oziroma v okviru vrste dela, za katero je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi, nadomeščanje začasnega odsotnega delavca) in pogoje (ustreznost drugega dela, časovna omejitev na tri mesece, zadržanje ugodnejšega plačila za delo), ko je takšno obveznost možno naložiti delavcu.

Predlaga se ureditev omejitve obveznosti delavca, da upošteva delodajalčeve zahteve in navodila v zvezi z izpolnjevanjem delovnih obveznosti v primerih, ko bi to pomenilo protipravno ravnanje oziroma opustitev.

Na novo se predlaga konkurenčna klavzula tudi v primerih zaposlitve za določen čas z vodilnim delavcem.

f.) Zaposlitev za določen čas, delovnopravni status poslovodnih oseb, prokuristov in vodilnih

delavcev

Ker dopustitev možnosti sklepanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas za vodilne delavce, ki je bila uveljavljena z ZDR-A leta 2007, povzroča probleme v praksi zaradi vezanosti vodilnega delavca na mandat posloводства, primerov predčasne razrešitve s funkcije posloводства in podobno, se možnost zaposlitve za določen čas za vodilne delavce načeloma omejuje. Ti delavci naj bi praviloma za opravljanje vodilnega dela sklepali pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, ob tem pa se predlaga posebna možnost odpovedi pogodbe o zaposlitvi vodilnemu delavcu (bodisi ob nastopu mandata novega posloводства oziroma v primeru porušenega zaupanja med posloводstvom in vodilnim delavcem), s tem, da vodilnemu delavcu ob odpovedi pripadajo enake pravice, kot veljajo za odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga (odpovedni rok oziroma denarno povračilo namesto odpovednega roka in odpravnina).

Možnost zaposlitev za vodilno delo za določen čas pa se zadržuje za vodilne delavce, ki so na vodilno delo imenovani za mandat v skladu z zakonom ali aktom o ustanovitvi.

Glede na pogosto prakso, se podrobneje ureja tudi možnost sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas za opravljanje vodilnega dela z delavcem, ki je že zaposlen pri delodajalcu na drugih delih za nedoločen čas. V tem primerih se omogoča mirovanje pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas za čas veljavnosti pogodbe o zaposlitvi za vodilno delovno mesto in njeno aktiviranje v trenutku, ko preneha pogodba o zaposlitvi za vodilno delovno mesto. Pogodba o zaposlitvi za določen čas z vodilnim delavcem se v tem primeru lahko sklene brez javne objave.

g.) Agencijsko delo

S predlogom se zagotavlja večja zaščita delavcev, zaposlenih pri delodajalcih, ki opravljajo dejavnost zagotavljanja začasnega dela delavcev drugemu delodajalcu – uporabniku.

Predvidena je jasnejša razmejitev, kdaj delodajalec za zagotavljanje dela z delavcem sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas in kdaj je treba skleniti pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. Velja splošno pravilo, da se pogodba o zaposlitvi sklene za nedoločen čas, pogodba o zaposlitvi za določen čas pa le, če so pri uporabniku podani v zakonu določeni primeri oziroma pogoji za zaposlitev za določen čas. Hkrati se predlaga črtanje časovne omejitve enega leta (s prekinitvami do enega meseca) glede zagotavljanja istega dela delavca istemu uporabniku.

V skladu z zahtevami Direktive 2008/104/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 19. novembra 2008 o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela se dodatno predlaga:

- Delavcem, ki so preko delodajalca za zagotavljanje dela napoteni na delo k uporabniku, je treba omogočiti dostop do usposabljanja in izobraževanja pri uporabniku pod enakimi pogoji, kot jih imajo delavci, ki so zaposleni pri uporabniku;
- Možnost nižjega plačila (najmanj 70% minimalne plače) v času med napotitvami se omejuje samo na primere, ko ima delavec z delodajalcem za zagotavljanje dela sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas;
- Dopolnjujejo se sankcije za kršitev navedenih določil.

Prepoved napotitve delavca v posebej določenih primerih (stavka pri uporabniku, odpuščanje večjega števila delavcev s strani uporabnika v zadnjih 12 mesecih, nevarnosti in tveganja na delovnem mestu ali drugi primeri, določeni s kolektivno pogodbo) s strani delodajalca za zagotavljanje dela drugemu uporabniku, se v predlogu razširja tudi na prepoved uporabe delavca s strani uporabnika, pri katerem napoteni delavec opravlja delo. Po novi ureditvi je sankcija za kršitev teh določb predvidena tudi za uporabnika.

h.) Sprememba delodajalca – problematika »slamnatih podjetij«

S predlaganimi spremembami se zasleduje cilj, da se v čim večji možni meri omeji v praksi razširjen pojav zlorab oziroma izigravanja instituta spremembe delodajalca (osnovni problem zlorab je prenos dejavnosti in zaposlenih iz matičnih družb v t.i. »slamnate družbe« brez premoženja, ki gredo nato v

stečaj, delavci pa ostanejo brez plač in odpravnine, ker podjetje ob prenehanju nima dovolj sredstev za poplačilo terjatev iz delovnih razmerij). Namen sprememb je torej v zagotovitvi širšega in učinkovitejšega varstva pravic delavcev, ki so prešli na delo k prevzemniku.

Predlog razširja veljavno zakonsko rešitev z možnostjo, da lahko delavec tudi v primeru, ko se zaradi prenosa podjetja v roku dveh let bistveno poslabšajo pogoji dela delavca pri prevzemniku, odpove pogodbo o zaposlitvi, delavec pa ima enake pravice, kot če pogodbo o zaposlitvi odpove delodajalec iz poslovnih razlogov (odpovedni rok oziroma denarno povračilo namesto odpovednega roka in odpravnina).

V predlogu je tudi izrecno predvideno, da se pri vseh pravicah, vezanih na delovno dobo, upošteva delovna doba pri obeh delodajalcih.

V smislu preprečevanja zlorab v praksi glede ustanavljanja »slamnatih podjetij«, je predlagana solidarna odgovornost delodajalca prenosnika, in sicer v primerih, ko prenosnik v zadostni meri lahko vpliva oziroma bi lahko vplival na poslovne odločitve prevzemnika. S tem se ustanavlja jamčenje prenosnika v skladu z odgovornostjo, ki temelji na predpostavki možnosti vplivanja na poslovne odločitve prevzemnika. Odgovornost za terjatve je omejena na terjatve delavcev, nastale zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi stečaja oziroma prisilnega prenehanja prevzemnika, če je stečaj oziroma postopek prisilnega prenehanja začel v roku dveh let od datuma prenosa. Na ta način se poudarja tudi odgovornost delodajalca za izbiro pogodbenega partnerja, odgovornost pa je primerno omejena, saj se nanaša le na znesek, ki bi ga delodajalec prenosnik moral izplačati prevzetim delavcem, če bi jim na dan prenosa prenehalo delovno razmerje iz poslovnega razloga. V primeru, ko delodajalec prenosnik ni pretežni lastnik prevzemnika, ko torej ne more vplivati na poslovne odločitve prevzemnika, pa se uveljavlja subsidiarna odgovornost prenosnika.

i.) Prenehanje pogodbe o zaposlitvi

▪ Prenehanje pogodbe o zaposlitvi s sporazumom

V izogib nejasnostim v praksi glede sankcije v primeru, če sporazum o prenehanju delovnega razmerja ne vsebuje opozorila o posledicah za delavca glede pravic za brezposelnost, se s predlagano spremembo in dopolnitvijo kazenskih določb jasno določa, da pisno obvestilo delodajalca delavcu o pravicah iz zavarovanja za primer brezposelnosti ni sestavina sporazuma in zato tudi nima vpliva na veljavnost sporazuma. Opustitev te obveznosti delodajalca pa je sankcionirana kot prekršek.

▪ Postopki odpovedi pogodb o zaposlitvi

- Predlagane rešitve, ki zvezi s formalnimi obveznostmi delodajalca v postopkih odpovedi pogodb o zaposlitvi naj bi prispevale k zmanjšanju ovir delodajalcem za zaposlovanje za nedoločen čas ob hkratnem zagotavljanju ustreznega pravnega varstva delavca, kot šibkejši stranke v delovnem razmerju. V predlogih rešitev, se zadržuje pisnost opozarjanja in seznanjanja delavca z očitanimi kršitvami v postopkih odpovedi pogodb o zaposlitvi iz krivdnih razlogov, poenostavlja pa se ureditev izvedbe zagovora, na katerem se delavec lahko brani, zagovarja pred očitanimi kršitvami, opušča se tudi zakonsko predpisano obličnost - pisnost vabljenja na zagovor. V zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov se opušča obveznost predhodnega obveščanja delavca o nameravani odpovedi ter objektivni rok za izvedbo odpovedi s strani delodajalca. V postopkih odpovedi iz razloga nesposobnosti in poslovnega razloga, se opušča dosedanja zakonska obveznost delodajalca, da ponuja drugo ustrezno zaposlitev delavcu, motivira pa se delodajalce, da tako ravnajo in sicer z določanjem posledic za delavca, tako v primerih ko ponudbo za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za opravljanje drugega dela sprejme, kot tudi v primerih, če ponudbe ne sprejme. V vseh primerih odpovedi pogodbe o zaposlitvi se poenostavlja zakonska opredelitev obrazložitve odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

- Zagotavlja se varstvo pravic delavcev v postopku odpovedi pogodbe o zaposlitvi prek sodelovanja sveta delavcev ali delavskega zaupnika v primeru, da delavci niso člani sindikata.
 - Jasneje se opredeljuje in širi obseg sodnega varstva v primeru odpovedi s ponudbo nove pogodbe, če delavec ponudbo sprejme (enako sodno varstvo kot pri nezakoniti odpovedi).
 - Širijo se razlogi za izredno odpoved delavca tudi v primerih, ko delodajalec več kot tri mesece zaporedoma ni plačal prispevkov za socialno varnost delavcem.
 - Ureditev posebnega varstva pred odpovedjo staršem se usklajuje z Direktivo Sveta 92/85/EGS z dne 19. oktobra 1992 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo, po kateri so prepovedane že same priprave na odpoved pogodbe o zaposlitvi. V kontekstu posebnega varstva pred odpovedjo se predlaga drugačna opredeitev starejšega delavca. Starejšega delavca se opredeljuje kot delavca pred upokojitvijo, kateremu do izpolnitve pogojev za starostno upokožitev manjka do pet let starosti in pet let pokojninske dobe ali manj.
 - Omogoča se vključevanje delavcev v ustrezne ukrepe na trgu dela, ki jim lahko omogočijo zaposlitev, že v času odpovednega roka. Delodajalec mora delavcu omogočiti odsotnost z dela najmanj en dan na teden, da se v času odpovednega roka odziva na pozive ZRSZ glede informiranja in usposabljanja ter udeležuje morebitnih zaposlitvenih razgovorov. Ta rešitev bo omogočila takojšnje vključevanje delavcev v odpovednem roku v aktivnosti, ki jim lahko omogočijo zaposlitev, pridobivanje novih znanj in kompetenc, ki so za delodajalce bolj zanimive in vplivale na boljšo motivacijo delavcev za razreševanje lastne problematike brezposelnosti.
- Odpovedni roki
- V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi v času poskusnega dela se predvideva sedem dnevni odpovedni rok, ki velja tako v primeru, če pogodbo o zaposlitvi odpove delavec, kot tudi, če pogodbo o zaposlitvi odpove delodajalec.
 - V primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti ali redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca, je odpovedni rok:
 - do enega leta zaposlitve pri delodajalcu – 15 dni,
 - od enega do pet let zaposlitve pri delodajalcu – 30 dni.
- Nad pet let zaposlitve pri delodajalcu odpovedni rok v trajanju 30 dni narašča za vsako izpolnjeno leto zaposlitve pri delodajalcu za dva dni, največ pa do 60 dni.
- V primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca iz krivdnega razloga je odpovedni rok do enega leta zaposlitve pri delodajalcu 15 dni, od enega leta zaposlitve dalje pa 30 dni.
- Odpravnina
- Odpravnina, kot strošek delodajalca, v primerih odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti ali v primerih izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca, se sicer na splošno znižuje, glede na predlagano določitev večjih razponov upošteva trajanje zaposlitve delavca pri delodajalcu (1/5 osnove do 10 let zaposlitve, 1/4 osnove od 10 do 20 let zaposlitve in 1/3 osnove nad dvajset let zaposlitve pri delodajalcu), vendar za zaposlene nad dvajset let zaposlitve pri delodajalcu ostaja v enaki višini kot doslej.
 - V smislu razbremenitve delodajalcev in večje motiviranosti za zaposlovanje starejših delavcev se predlaga omejitev upravičenosti do odpravnine ob upokojitvi na tiste delavce, ki so pri delodajalcu zaposleni najmanj 10 let.
- Večje število delavcev

- V zvezi z odpovedjo večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov se jasneje definira večje število delavcev; uveljavlja se večja vloga delodajalca pri oblikovanju kriterijev za določitev presežnih delavcev, zaradi enake obravnave delavcev pa se črta institut prednostne pravice do zaposlitve;
- Določbe ZDR se uskladi z Zakonom o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju (Uradni list RS, št. 126/07, 40/09, 59/09, 52/10, 106/10, 26/11, 47/11; v nadaljnjem besedilu: ZFPPIPP) in Direktivo Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti, po kateri mora delodajalec oz. upravitelj upoštevati tudi obveznosti iz poglavja o odpovedi večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov;
- Prenehanje pogodbe o zaposlitvi na podlagi sodbe sodišča
 - Predlog v primerih, ko sodišče ugotovi, da je prenehanje pogodbe o zaposlitvi nezakonito, vendar glede na vse okoliščine in interes obeh pogodbenih strank nadaljevanje delovnega razmerja ne bi bilo več mogoče, predvideva, da sodišče lahko delavcu dosodi odškodnino (denarno povračilo) namesto reintegracije (vrnitve na delo) in sicer tako na predlog delavca, kot tudi upošteva predlog delodajalca.
 - Predlog določa tudi kriterije za določitev višine denarnega povračila in zadržuje dosedANJI zakonski maksimum - največ 18 mesečnih plač delavca, izplačanih v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi.
- Prenehanje pogodbe o zaposlitvi po samem zakonu
 - V skladu z ZFPPIPP se predlaga črtanje člena, ki določa, da pogodba o zaposlitvi preneha po samem zakonu, če v skladu s predpisi, ki urejajo stečajni postopek, ni postavljen stečajni upravitelj. Navedeni člen ni več potreben, saj ZFPPIPP ne predvideva več končanja stečajnega postopka oziroma izbrisa stečajnega dolžnika iz registra brez stečajnega upravitelja.

j.) Poskusno delo

S predlagano zakonsko rešitvijo se v času poskusnega dela ureja možnost redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca in sicer z razlogom neuspešno opravljenega poskusnega dela delavca. Odpovedni rok je tudi v primeru, če pogodbo o zaposlitvi odpoveduje delodajalec sedem dni, enako kot to velja tudi v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca.

k.) Plačilo za delo

V predlogu se poleg same pravice do dodatkov za delo v posebnih pogojih dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, določa tudi njihova minimalna višina.

V predlogu je izrecno predvidena tudi obveznost delodajalca, da stroške v zvezi z delom povrne mesečno, in sicer tako kot plačo, na plačilni dan določen v zakonu.

Predlaga se (ponovna) uvedba instituta »začasnega čakanja na delo« v sistemsko ureditev v ZDR, pri čemer se za razliko od veljavne systemske ureditve, po kateri je delavec, ki mu delodajalec ne more zagotavljati dela, upravičen do 100 % nadomestila plače, nadomestilo plače znižuje na 70 % osnove.

l.) Nočno delo

Predlagane spremembe obsegajo usklajitev terminologije z Zakonom o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 44/11 – ZVZD-1).

Glede na opozorila na diskriminatornost splošne prepovedi nočnega dela žensk v industriji in gradbeništvu ter dejstvo, da je Republika Slovenija v letu 2010 odpovedala Konvencijo MOD št. 89 o

prepovedi nočnega dela žensk v industriji in gradbeništvu, pri čemer mora Slovenija zagotavljati ustrezno varstvo delavcev, ki delajo ponoči, ne glede na spol, je predlagano, da se veljavnost sedanje ureditve prepovedi nočnega dela žensk v industriji in gradbeništvu veže na prehodno obdobje do učinkovanja odpovedi konvencije.

m.) Letni dopust

Določa se, da ima delavec v posameznem koledarskem letu pravico do celotnega letnega dopusta le v primeru, da je v tem celotnem koledarskem letu zaposlen. Pri tem ni pomembno, ali je zaposlen pri enem delodajalcu ali je brez prekinitve zaposlen pri več delodajalcih. Delavec, ki ni zaposlen v celotnem koledarskem letu in zato ne izpolni pogoja za pridobitev pravice do celotnega letnega dopusta, pridobi pravico do sorazmernega dela letnega dopusta. Sorazmerni del letnega dopusta se mu odmeri glede na trajanje zaposlitve v posameznem koledarskem letu, in sicer na način, da pridobi pri posameznem delodajalcu 1/12 letnega dopusta za vsak mesec trajanja delovnega razmerja.

n.) Disciplinska in odškodninska odgovornost

S spremembami in dopolnitvami ZDR se:

- Širi se možnost določanja disciplinskih sankcij na vse ravni kolektivnega dogovarjanja;
- Poenostavlja se disciplinski postopek zagovora in razbremenjuje formalne zahteve po pisnosti v zvezi z zagovorom delavca in odločitvijo o disciplinski odgovornosti;
- Enako kot pri postopku odpovedi pogodbe o zaposlitvi se zagotavlja varstvo pravic delavcev v disciplinskem postopku prek sodelovanja sindikata ali sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika po pooblastilu delavca;
- Črtajo se nekateri členi, ki glede na svojo splošno naravo niso potrebni oziroma so vsebovani v drugih določbah zakona.

o.) Pogodba o zaposlitvi za pomorščake

V Sloveniji poteka postopek za ratifikacijo Konvencije MOD št. 186 o delovnih standardih v pomorstvu, v katerem se obravnava tudi vprašanje načina prenosa obveznosti v slovenski pravni red, saj je vsebina zelo specifična in se nanaša na različna področja iz pristojnosti Ministrstva za promet in Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve. Enako materijo, vendar v ožjem obsegu, ureja tudi Direktiva Sveta 2009/13/ES z dne 16. februarja 2009 o izvajanju Sporazuma, sklenjenega med Združenjem ladjarjev Evropske skupnosti (ECSA) in Evropsko federacijo delavcev v prometu (ETF) o Konvenciji o delovnih standardih v pomorstvu iz leta 2006, ter o spremembi Direktive 1999/63/ES, ki jo je potrebno v nacionalni pravni red prenesti do 31. decembra 2013. Strokovno stališče je, da naj se tudi pravice iz delovnega razmerja za pomorščake uredijo v posebnem predpisu, ki bo celovito urejal to področje. Ob upoštevanju 2. člena ZDR je namreč nesistemska v splošni delovni zakonodaji urejati posebnosti (le) za pomorščake, medtem ko je za vse druge specifikke na področju prometa predvidena možnost specialne ureditve. Glede na navedeno se predlaga opustitev urejanja teh posebnosti v ZDR, vendar pa predvideva nadaljnjo uporabo členov, ki urejajo pogodbo o zaposlitvi za pomorščake do ureditve teh vprašanj v posebnem zakonu, ki bo celovito uredil delovna razmerja za pomorščake.

3. OCENA FINANČNIH POSLEDIC PREDLOGA ZAKONA ZA DRŽAVNI PRORAČUN IN DRUGA JAVNA FINANČNA SREDSTVA

Zaradi uveljavitve predlaganega zakona za državni proračun ne bodo nastali nobeni dodatni izdatki in uveljavitev zakona ne bo zahtevala nobenih drugih dodatnih javnih finančnih sredstev.

4. NAVEDBA, DA SO SREDSTVA ZA IZVAJANJE ZAKONA V DRŽAVNEM PRORAČUNU ZAGOTOVLJENA, ČE PREDLOG ZAKONA PREDVIDEVA PORABO PRORAČUNSKIH SREDSTEV V OBDOBJU, ZA KATERO JE BIL DRŽAVNI PRORAČUN ŽE SPREJET

Za izvajanje zakona ni potrebno zagotoviti dodatnih sredstev v državnem proračunu.

5. PRIKAZ UREDITVE V DRUGIH PRAVNIH SISTEMIH IN PRILAGOJENOSTI PREDLAGANE UREDITVE PRAVU EVROPSKE UNIJE

5.1. Prilagojenost pravu Evropske unije

Upošteva vsebino in namen zakona o delovnih razmerjih, se delovna razmerja, ki se sklepajo s pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, urejajo v skladu z :

- Direktivo Sveta 91/533/EGS z dne 14. oktobra 1991 o obveznosti delodajalca, da zaposlene obvesti o pogojih, ki se nanašajo na pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje,
- Direktivo Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenim med ETUC, UNICE in CEEP,
- Direktivo Sveta 97/81/ES z dne 15. decembra 1997 o okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenim med UNICE, CEEP in ETUC,
- Direktivo Sveta 91/383/EGS z dne 25. junija 1991, s katero se dopolnjujejo ukrepi za spodbujanje izboljšav glede varnosti in zdravja pri delu za delavce z delovnim razmerjem za določen čas ali z začasnim delovnim razmerjem,
- Direktivo 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa – združena verzija,
- Direktivo Sveta 94/33/ES z dne 22. junija 1994 o varstvu mladih ljudi pri delu,
- Direktivo Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti – združena verzija,
- Direktivo Sveta 2001/23/ES z dne 12. marca 2001 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov – združena verzija,
- Direktivo 96/71/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 16. decembra 1996 o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev,
- Direktivo Sveta 2000/43/ES z dne 29. 6. 2000 o izvajanju načela enakega obravnavanja oseb ne glede na raso ali narodnost,
- Direktivo Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu,
- Direktivo Sveta 92/85/EGS z dne 19. oktobra 1992 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo (deseta posebna direktiva v smislu člena 16(1) direktive 89/391/EGS,
- Direktiva 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (preoblikovano),
- Direktivo 2002/14/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 11. marca 2002 o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti,
- Direktiva Sveta 2010/18/EU z dne 8. marca 2010 o izvajanju revidiranega okvirnega sporazuma o starševskem dopustu, sklenjenega med BUSINESS EUROPE, UEAPME, CEEP in ETUC, ter o razveljavitvi Direktive 96/34/ES,
- Direktivo 2008/104/ES Evropskega Parlamenta in Sveta z dne 19. novembra 2008 o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela.

Z zakonom o spremembah in dopolnitvah zakona o delovnih razmerjih se v nacionalni pravni red

vključuje dodatne jasnejše ureditve v skladu z novimi predpisi Evropske unije na področju dela preko agencij za zagotavljanje začasnega dela, kolektivnimi odpusti in posebnim varstvom staršev.

5.2. Vsebinski povzetek mednarodnih podlag za posamezna področja delovno pravne ureditve, ki zavezujejo Slovenijo

Pogodba o zaposlitvi za določen čas

Mednarodni dokumenti na splošno obravnavajo ali posebej urejajo zaposlovanje za določen čas:

- zaposlitve za določen čas se določajo kot možne izjeme, ko se sicer na splošno zavezuje k zagotavljanju varstva delavcev v primerih prenehanja zaposlitve (Evropska socialna listina, Konvencija MOD št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca, Direktiva Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti – združena verzija). Konvencija MOD št. 158 v tretjem odstavku 2. člena tudi izrecno zavezuje, da se predvidi ustrezno varstvo pred sklepanjem pogodb o delu za določen čas, katerih namen je izogniti se varstvu po tej konvenciji;
- zaposlitve za določen čas se obravnava kot posebno obliko zaposlitve, pri katerih je prav zaradi možnosti izključevanj iz splošnega varstva pred prenehanjem zaposlitve potrebno določiti določene omejitve takega zaposlovanja ter zaposlenim delavcem za določen čas zagotavljati posebno varstvo (Direktiva Sveta 91/383/ EGS z dne 25. junija 1991, s katero se dopolnjujejo ukrepi za spodbujanje izboljšav glede varnosti in zdravja pri delu za delavce z delovnim razmerjem za določen čas ali z začasnim delovnim razmerjem, Direktiva Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenim med ETUC, UNICE in CEEP (v nadaljevanju: Direktiva 199/70/ES) in Direktiva Sveta 91/533/EGS z dne 14. oktobra 1991 o obveznosti delodajalca, da zaposlene obvesti o pogojih, ki se nanašajo na pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje). Posebej velja omeniti tudi Direktivo Sveta 2001/23/ES z dne 12. marca 2001 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov – združena verzija, ki zadeva usklajevanje zakonov držav članic o varstvu pravic delavcev pri prenosu podjetja ali dela podjetja, izrecno poudarja, da iz varstva, ki ga zagotavlja, ni dopustno izključiti zaposlenih za določen čas.

Določba 5(1) Direktive 199/70/ES navaja naslednje ukrepe za preprečevanje zlorab, ki izhajajo iz veriženja pogodb za nedoločen čas:

- objektivne razloge, ki upravičujejo obnovitev takih pogodb ali razmerij;
- najdaljše skupno trajanje zaporednih pogodb ali razmerij za določen čas;
- število obnovitev takih pogodb ali razmerij.

ter obvezuje države članice, da uvedejo enega ali več navedenih ukrepov v nacionalno zakonodajo.

Pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku (agencijsko delo)

Direktiva 2008/104/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 19. novembra 2008 o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela (v nadaljevanju: Direktiva 2008/104/ES) na evropskem nivoju povsem na novo ureja področje dela preko agencij za posredovanje dela t.i. začasnega dela, njene določbe pa so bile države članice dolžne v svoj pravni red prenesti do 5.12.2011. Namen Direktive 2008/104/ES je zagotovitev varstva delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela (začasni delavci), izboljšanje kakovosti dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela (agencije) z zagotavljanjem uporabe načela enakega obravnavanja začasne delavce in s priznavanjem agencij kot delodajalcev, ob upoštevanju potrebe po vzpostavitvi ustreznega okvira za uporabo dela prek agencij, da bi s tem učinkovito prispevali k odpiranju delovnih mest in razvoju

prožnih oblik dela. V skladu z Direktivo 2008/104/ES so začasni delavci tisti delavci, ki imajo z agencijo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje in so napoteni v podjetje uporabnika, kjer začasno delajo pod nadzorom in v skladu z navodili tega podjetja, uporablja pa se tako za javna in zasebna podjetja, ki so agencije ali podjetja uporabniki, ki opravljajo gospodarsko dejavnost, ne glede na to, ali gre za pridobitno ali nepridobitno poslovanje.

Bistvena elementa Direktive 2008/104/ES sta zaščita začasnih delavcev z uveljavitvijo načela enake obravnave začasnih delavcev in delavcev, zaposlenih pri uporabniku glede osnovnih delovnih in zaposlitvenih pogojev (trajanje delovnega časa, nadurno delo, odmori, počitki, nočno delo, dopust in dela prosti dnevi, plačilo za delo) od prvega dne zaposlitve, z dvema možnima izjemama, ki se nanašata na plačilo za delo, ter na drugi strani omejitev prepovedi in omejevanja začasnega dela le na primere, ki so utemeljeni s splošnim interesom. Direktiva 2008/104/ES poleg tega nalaga, da se delavcem omogoči dostop do bonitet pri delodajalcu uporabniku ter poziva k izboljševanju dostopa do usposabljanja in storitev varstva otrok v agencijah za posredovanje dela, in sicer tudi v času med napotitvami, pa tudi k izboljševanju dostopa do usposabljanja pri delodajalcu uporabniku. Direktiva 2008/104/ES nadalje zahteva, da se te delavce obvešča o prostih delovnih mestih pri delodajalcu uporabniku, da se jim ne postavlja ovir na poti do njihove zaposlitve pri delodajalcu uporabniku ter prepoveduje zaračunavanje provizij začasnim delavcem za napotitev ali nadaljnjo zaposlitev pri delodajalcu uporabniku. Direktiva 2008/104/ES ureja tudi obveznost obveščanja delavskih predstavnikov o najemu začasnih delavcev in narekuje, da se začasni delavci vtevajo v prag za obvezno oblikovanje predstavniškega organa.

Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom

Posebnosti zaposlitve s krajšim delovnim časom se upoštevajo pri določanju varstva zaposlenih in podrobneje urejajo v mednarodnih dokumentih:

- Direktiva Sveta 91/533/EGS z dne 14. oktobra 1991 o obveznosti delodajalca, da zaposlene obvesti o pogojih, ki se nanašajo na pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, ki kot izjemo dopušča, da se zahteve direktive ne nanašajo na zaposlene, katerih delovni čas ne presega osem ur na teden;
- Direktiva Sveta 2001/23/ES z dne 12. marca 2001 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov – združena verzija, ki izrecno določa, da država članica ne sme izključiti iz uporabe te direktive pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij le zaradi števila ur oz. delovnega časa, ki se po pogodbi ali v delovnem razmerju opravlja;
- Direktivo Sveta 97/81/ES z dne 15. decembra 1997 o okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenim med UNICE, CEEP in ETUC, ki zadeva okvirni sporazum o delu s krajšim delovnim časom, sklenjen med UNICE, CEEP in ETUC in zagotavlja izvajanje Sporazuma v nacionalni zakonodaji in praksi. Namen Sporazuma je preprečiti diskriminacijo delavcev, ki delajo krajši delovni čas in izboljšati kvaliteto takšnega dela, ter olajšati sklepanje krajšega delovnega časa na prostovoljni bazi in prispevati k fleksibilnejši organizaciji delovnega časa upoštevaje tako potrebe delodajalcev kot delavcev;
- Konvenciji MOD št. 175 o delu s krajšim delovnim časom in Priporočilu št. 182 o delu s krajšim delovnim časom, 1994.

Sprememba delodajalca

Varstvo delavcev v primeru spremembe delodajalca, zlasti ohranitev njihovih pravic, zagotavlja Direktiva Sveta 2001/23/ES z dne 12. marca 2001 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov (v nadaljevanju: Direktiva 2001/23/ES). Velja za javna ali zasebna podjetja, ki opravljajo pridobitno ali nepridobitno gospodarsko dejavnost. Ne šteje pa za prenos v smislu direktive upravna reorganizacija javne uprave ali prenos upravnih funkcij med javnimi upravnimi oblastmi. Direktiva 2001/23/ES se uporablja, kadar zaradi prenosa ali združitve pride do spremembe v fizični ali pravni osebi, ki

odgovarja za poslovanje podjetja ali obrata oziroma njunih delov in ki prevzame obveznosti delodajalca do delavcev ne glede na to, ali je pri prenosu prišlo do prenosa lastništva ali ne.

Direktiva 2001/23/ES določa zahteve v zvezi z obveznostmi prenosnika in prevzemnika glede zagotavljanja pravic in obveznosti zaposlenih delavcev iz pogodb o zaposlitvi ali delovnega razmerja v primeru prenosa, varstvom pred odpovedjo, postopki, ki so posledica insolventnosti prenosnika, pravicami, statusom in funkcijo delavskih predstavnikov, obveščanjem delavskih predstavnikov ali neposredno zaposlenih o prenosu. Najpomembnejše posledice prenosa po direktivi so:

- pravice in obveznosti prenosnika, ki izhajajo iz pogodbe o zaposlitvi in iz delovnega razmerja, ki morata obstajati na dan prenosa, se zaradi prenosa avtomatično prenesejo na prevzemnika;
- avtomatičen prenos pogodbe o zaposlitvi oziroma delovnega razmerja na prevzemnika ne pomeni, da je delavec dolžan prevzeti delo pri prevzemniku;
- če prevzemnik spremeni pravice in obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi, lahko delavec odpove pogodbo o zaposlitvi;
- prevzemnik mora spoštovati tudi pravice in obveznosti iz kolektivnih pogodb, ki so veljale za prenosnika;
- varstvo pridobljenih pravic se ne nanaša na pravice delavcev do dajatev iz zavarovanj, ki ne spadajo v okvir zakonsko urejenega obveznega socialnega zavarovanja;
- prepoved odpuščanja zaradi prenosa ne preprečuje odpovedi pogodb o zaposlitvi zaradi ekonomskih, tehničnih ali organizacijskih razlogov;
- direktiva ne velja za prenos, kadar je prenosnik v stečajnem ali podobnem postopku zaradi insolventnosti, katerega cilj je likvidacija premoženja prenosnika, in poteka pod nadzorom javne oblasti, razen če države članice niso določile drugače;
- direktiva določa varstvo pred odpuščanjem delavcev, ki opravljajo funkcijo delavskih predstavnikov;
- po direktivi morata prenosnik in prevzemnik pravočasno obvestiti predstavnike delavcev, če pa teh ni, neposredno delavce, na katere se prenos nanaša, o datumu ali predlaganem datumu prenosa, o razlogih za prenos, o pravnih, ekonomskih in socialnih posledicah prenosa za delavce in o ukrepih, predvidenih v korist delavcev.

Namen direktive je torej varstvo pravic delavcev v primeru spremembe delodajalca. Ob prenosu podjetja ali njegovega dela preidejo pravice in obveznosti iz delovnih razmerij delavcev od delodajalca prenosnika na delodajalca prevzemnika avtomatično na podlagi zakona. Vendar pa namen direktive ni ohranitev zaposlitve pri delodajalcu prevzemniku, če si delavec tega iz kakršnegakoli razloga ne želi. Sodišče EU je to možnost dopustilo v združenih zadevah Katsikas in drugi (C-132/91, C-138/91 in C-139/91 z dne 16.12.1992), v kateri je zavzelo stališče, da delavec lahko odkloni prehod k delodajalcu prevzemniku. Direktiva delavca ne obvezuje, da bi nadaljeval delovno razmerje s prevzemnikom. Sodišče je navedlo, da direktiva ne obvezuje držav članic, da ohranijo delavčevo zaposlitev pri delodajalcu prenosniku, niti jim tega ne prepoveduje. V takem primeru so države članice tiste, ki naj določijo, kakšna bo usoda delovnega razmerja delavca, ki se prostovoljno odloči, da ne bo nadaljeval delovnega razmerja pri delodajalcu prevzemniku, predvsem, ali se delovno razmerje nadaljuje z delodajalcem prenosnikom ali se šteje za odpovedano. Države članice lahko še posebej določijo, da se v tem primeru pogodba o zaposlitvi ali delovno razmerje šteje za odpovedano, bodisi na pobudo delavca ali delodajalca. Lahko pa tudi določijo, da se pogodba o zaposlitvi ali delovno razmerje z odsvojiteljem ohrani.

Navedeno izhaja tudi iz nekaterih drugih sodb Sodišča EU: C-105/84 – Danmols Inventar, združeni zadevi C-171/94 in C-172-94 – Merckx, C-399/96 – Europieces.

Odpoved pogodbe o zaposlitvi

Evropska socialna listina v določbi 24. člena v okviru pravice do varstva v primeru prenehanja zaposlitve zagotavlja:

- pravico vseh delavcev, da njihova zaposlitev ne more prenehati brez veljavnih razlogov za tako prenehanje, povezanih z njihovimi sposobnostmi ali ravnanjem ali zaradi operativnih razlogov na strani podjetja, ustanove ali službe;
- pravico delavcev, katerih zaposlitev preneha brez veljavnega razloga, do odškodnine ali drugega ustreznega nadomestila;
- pravico delavcev do pritožbe pri nepristranskem organu v primeru kršitev.

Določba 29. člena zagotavlja pravico delavcev do obveščanja oz. posvetovanja v postopkih kolektivnega odpuščanja. Četrty odstavek 4. člena določa pravico do razumnega odpovednega roka pri prenehanju zaposlitve, drugi odstavek 8. člena obravnava varstvo delavk pred odpovedjo oziroma prenehanjem zaposlitve v času nosečnosti in porodniškega dopusta, 20. člen v zvezi s pravico do enakih možnosti in enakega obravnavanja ne glede na spol posega tudi na področje varstva pred odpuščanjem, 27. člen določa pravice delavcev z družinskimi obveznostmi do enakih možnosti in enakega obravnavanja in med drugim določa, da je treba tem delavcem omogočiti, da ostanejo zaposleni in da družinske obveznosti same po sebi ne smejo biti veljaven razlog za prenehanje zaposlitve. 28. člen v zvezi z varstvom predstavnikov delavcev vključuje tudi varstvo pred odpustom.

Med pomembnejšimi mednarodnimi dokumenti v zvezi s prenehanjem delovnega razmerja, ki zavezuje tudi Slovenijo, je Konvencija MOD št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca, 1982, ki jo spremlja istoimensko Priporočilo MOD št. 166. Namen konvencije je varstvo delavcev pred prenehanjem zaposlitve na pobudo delodajalca brez resnega, utemeljenega razloga. V 4. členu Konvencije je določeno, da delovno razmerje delavca ne preneha, če za to ni resnega razloga v zvezi s sposobnostjo ali obnašanjem delavca ali v zvezi z operativnimi potrebami podjetja. Konvencija poleg te temeljne vsebinske zahteve po obstoju resnega razloga za odpoved vsebuje tudi določene procesne oziroma formalne zahteve za veljavno odpoved, ureja vprašanje sodnega varstva, dokaznega bremena, vprašanje sankcij oziroma pravnih posledic neutemeljenega prenehanja delovnega razmerja, nadalje določa pravico do razumnega odpovednega roka in ureja vprašanje odpravnine. V posebnem, III. delu, posebno pozornost namenja prenehanju delovnega razmerja zaradi ekonomskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov (poslovni razlog), in za te primere določa še dodatne zahteve: obveščanje delavskih predstavnikov in posvetovanje z njimi ter obveščanje pristojnega oblastnega organa; obe zahtevi sta lahko pogojeni z določenim minimalnim številom odpuščenih delavcev. Priporočilo MOD št. 166 glede posameznih vprašanj razširja varstvo, ki ga zagotavlja konvencija.

Tudi številne druge Konvencije MOD vsebujejo posamezne določbe glede varstva v zvezi z prenehanjem delovnega razmerja v zvezi z določenim vprašanjem:

- v zvezi z varstvom materinstva revidirana Konvencija MOD št. 183 o varstvu materinstva, 2000;
- v zvezi z varstvom delavskih predstavnikov Konvencija MOD št. 135, 1971 in Priporočilo št. 143 o varstvu in olajšavah za predstavnike delavcev v podjetju ter Konvencija MOD št. 154 in njeno Priporočilo št. 163 o spodbujanju kolektivnega dogovarjanja, 1981;
- v zvezi s prepovedjo diskriminacije pri zaposlovanju in poklicih Konvencija MOD št. 111, 1958;
- v zvezi z varstvom delavcev z družinskimi obveznostmi Konvencija MOD št. 156, 1981;
- v primeru dela s krajšim delovnim časom Konvencija MOD št. 175, 1994.

Z vidika prava Evropske unije je pomembna predvsem Direktiva 98/59/ES o usklajevanju zakonodaje držav članic glede kolektivnega odpuščanja delavcev, ki določa obveznosti držav članic v primerih odpuščanja večjega števila delavcev (v nadaljevanju: Direktiva 89/59/ES). Direktiva 89/59/ES podrobno določa, kaj se šteje za kolektivne odpuste delavcev in zahteva obveščanje delavcev in posvetovanje z delavci in njihovimi predstavniki v primeru kolektivnih presežkov ter obveščanje pristojne javne oblasti. Določeni so tudi roki, v katerih delavcem ni mogoče dati odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Omeniti velja tudi Direktivo Sveta 2001/23/ES z dne 12. marca 2001 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali

delov podjetij ali obratov – združena verzija ter Direktivo 2008/94/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 22. oktobra 2008 o varstvu delavcev v primeru plačilne nesposobnosti delodajalca (Kodificirana različica).

Delovni čas

Pri urejanju delovnega časa je potrebno upoštevati predvsem zahteve Evropske socialne listine in Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (v nadaljevanju: Direktiva 2003/88/ES).

Evropska socialna listina v 2. členu II. dela, v cilju uresničevanja pravice do pravičnih pogojev dela, zavezuje države podpisnice, da določijo razumno trajanje dnevnega in tedenskega delovnega časa, zagotovijo plačane državne praznike, najmanj štiritedenski plačani letni dopust, tedenski počitek, skrajšanje delovnega časa ali dodatni letni dopust za delavce, ki delajo v nevarnih in nezdravih pogojih, če tveganj ni možno odpraviti ali zadostno zmanjšati. Kot novi obveznosti pa je potrebno zagotoviti pravico delavcev do obveščenosti o pogojih dela po pogodbi o zaposlitvi ali v delovnem razmerju, ter ugodnosti za delavce, ki opravljajo nočno delo.

Direktiva 2003/88/ES predstavlja združitev določb prvotne Direktive 93/104/ES in sprememb Direktive 2000/34/ES. Načeloma se uporablja za vse dejavnosti, javne in zasebne, upošteva opredelitev področja veljavnosti po Direktivi 89/391/EGS o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav za varnost in zdravje in varnosti delavcev pri delu. Direktiva 2003/88/ES se ne uporablja, če drugi dokumenti Skupnosti določajo posebne zahteve za določene poklice ali poklicne dejavnosti. Odstopanja od nekaterih zahtev direktive so predvidena in dopuščena tudi v 17., 18., 19., 20. (mobilni delavci) in 21. členu (delavci na morskih ribiških plovilih).

Direktiva 2003/88/ES določa minimalne zahteve v zvezi z varnostjo in zdravjem pri organizaciji delovnega časa:

- pravica do odmora med dnevnim delom,
- pravica do dnevnega in tedenskega počitka,
- pravica do minimalnega letnega dopusta,
- maksimalni tedenski delovni čas,
- zahteve v zvezi z nočnim in izmenskimi delom,

ter določa pogoje in primere, ko je možno v nacionalnih zakonodajah odstopati od teh zahtev.

Glede odmora med delovnim časom Direktiva 2003/88/ES v 4. členu določa, da je vsak delavec upravičen do odmora med delovnim časom, v kolikor je delovnik daljši od 6 ur. Podrobnejša ureditev odmora med delovnim časom, vključno s trajanjem in pogoji pod katerimi je delavec upravičen do odmora, je prepuščena kolektivnemu dogovarjanju oziroma nacionalni zakonodaji. Ključna razhajanja med določbami držav članic so v naslednjem:

- ali je odmor namenjen prehrani in počitku;
- ali se odmor šteje v delovni čas;
- ali delavec lahko zapusti delovno mesto oziroma delovne prostore;
- najpogosteje se lahko odmor koristi po največ 4 urah dela in ne na začetku ali koncu delovnega časa;
- ali so dopuščene izjeme (nekateri države članice v določenih primerih dopuščajo krajši odmor, ki pa mora časovno omogočati obrok med delom).

Določbe nacionalnih zakonodaj zagotavljajo odmor v minimalnem trajanju med 10 minutami in 1 uro, ter maksimalnem trajanju 2 ur. Najpogosteje določajo, da odmor traja 30 minut.

Nočno delo

Republika Slovenija je v letu 2010 odpovedala Konvencijo o nočnem delu žensk, zaposlenih v industriji (spremenjena 1948). Konvencijo je Republika Slovenija nasledila in je bila v slovenski pravni red prenesena s 153. členom Zakona o delovnih razmerjih, ki prepoveduje nočno delo žensk v industriji in gradbeništvu z določenimi izjemami.

Evropski odbor za socialne pravice pri Svetu Evrope je na podlagi poročila Republike Slovenije o izvajanju Evropske socialne listine leta 2008 sprejel negativne zaključke glede situacije na tem področju. Odbor ugotavlja, da so pogoji preveč omejujoči in pomenijo diskriminacijo ter niso v skladu z 20. členom spremenjene Evropske socialne listine. Nadalje so tudi institucije EU (Evropska Komisija in Sodišče Evropske unije) spoznale ureditev, ki za nočno delo žensk v industriji in gradbeništvu predpisuje dodatne pogoje, kot diskriminatorno glede na spol. Iz tega razloga so vse države članice EU, ki so konvencijo ratificirale¹ že odpovedale, z izjemo Romunije. Vlada Republika Slovenija je tako s sklepom št. 51002-61/2011/3 z dne 10.10.2011 sprejela pobudo za odpoved zadevne konvencije.

Načelo enake obravnave je zavarovano v Konvenciji o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih, 1958 (konvencija MOD št. 111) ter v Konvenciji o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk (konvencija, ki jo je sprejela OZN dne 18. 12. 1979), ki zavezujeta Republiko Slovenijo.

Kljub odpovedi Konvencije MOD št. 89 delavke ne bodo ostale brez varstva. Obstoječa zakonodaja namreč v zvezi z nočnim delom zagotavlja posebno varstvo delavcev, ki opravljajo nočno delo, vendar ne glede na spol in ne glede na dejavnost, v kateri delajo. Posebno varstvo predstavljajo določene omejitve in prepovedi nočnega dela bolj ranljivih kategorij delavcev, dodatne pravice, vezane na status nočnega delavca, in posebno varstvo delavk v času nosečnosti in neposredno po porodu oziroma v času dojenja, spoštovanje določb, katerih predmet je posebno varstvo, pa nadzira inšpektor za delo.

Prav tako je v letošnjem Programu dela Vlade Republike Slovenije predvidena ratifikacija Konvencije o nočnem delu žensk (Konvencija MOD št. 171). Republika Slovenija ocenjuje ratifikacijo za primerno in potrebno, saj ureja posebno varstvo delavcev, ki delajo ponoči, ne glede na spol, še dodatno posebno varstvo žensk pa zagotavlja v povezavi z njihovim stanjem nosečnosti, ko so delavke in njihov plod potrebne večje zaščite.

Letni dopust

Pravica do plačanega letnega dopusta je mednarodni standard tako na ravni MOD kot tudi na evropski ravni. Temeljni mednarodni dokument na ravni MOD je Konvencija MOD št. 132 o plačanem letnem dopustu (1970), na evropski ravni pa ureja pravico do letnega dopusta Direktiva 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (v nadaljevanju: Direktiva 2003/88/ES) – združena verzija ter Evropska socialna listina.

Konvencija MOD št. 132 zagotavlja plačan letni dopust za vse zaposlene osebe najmanj v trajanju treh delovnih tednov za leto dni službe in pogoje za upravičenost do sorazmernega dela letnega dopusta. Na podlagi Direktive 2003/88/ES ter Evropske socialne listine pa ima delavec pravico do plačanega letnega dopusta v minimalnem trajanju štirih tednov v skladu s pogoji za upravičenost do te pravice po nacionalni ureditvi. Direktiva 2003/88/ES še določa, da minimalnega letnega dopusta ni mogoče nadomestiti z denarnim nadomestilom, razen v primeru prenehanja delovnega razmerja.

Pri tem je treba opozoriti tudi na najnovejšo sodno prakso Sodišča ES, predvsem na sodbo v združenih zadevah Schultz-Hoff ter Stringer in drugi (C-350/06 in C-520/06 z dne 20.1.2009). Sodišče

¹ Avstrija, Belgija, Ciper, Češka, Francija, Grčija, Irska, Italija, Luksemburg, Malta, Nizozemska, Portugalska, Slovaška, Španija

EU je v navedeni zadevi odločilo, da je treba prvi odstavek 7. člena Direktive 2003/88/ES razlagati tako, da nasprotuje nacionalnim določbam ali praksam, ki določajo, da pravica do plačanega letnega dopusta ugasne ob koncu referenčnega obdobja in/ali obdobja za prenos, ki je določen z nacionalno zakonodajo, tudi če je bil delavec na bolniškem dopustu celotno referenčno obdobje ali del tega obdobja in je njegova nezmožnost za delo trajala do prenehanja delovnega razmerja, zaradi česar ni mogel izvršiti svoje pravice do plačanega letnega dopusta. Iz izreka že omenjene sodbe izhaja tudi, da je drugi odstavek 7. člena Direktive 2003/88 treba razlagati tako, da nasprotuje nacionalnim določbam ali praksam, ki določajo, da se ob prenehanju delovnega razmerja ne plača nobeno denarno nadomestilo delavcu, ki je bil na bolniškem dopustu celotno referenčno obdobje in/ali obdobje za prenos ali del tega obdobja, zaradi česar ni mogel izvršiti pravice do plačanega letnega dopusta. Tudi za izračun navedenega denarnega nadomestila je odločilno običajno plačilo delavca, ki ga je treba ohraniti med počitkom, ki ustreza letnemu plačanemu dopustu.

Glede prenosa letnega dopusta Konvencija MOD št. 132 določa, da mora biti nepretrgani del plačanega letnega dopusta odobren in izrabljen najpozneje v enem letu, ostanek pa najpozneje v 18 mesecih, računano od konca leta, v katerem je bila pridobljena pravica do dopusta.

V zadevi KHS AG (C-214/10 z dne 7.7.2011) je Sodišče EU odločalo o predhodnem vprašanju, ali je treba 7. člen Direktive 2003/88/ES razlagati tako, da nasprotuje nacionalni zakonodaji in/ali praksi, v skladu s katero pravica do plačanega minimalnega letnega dopusta ugasne po poteku referenčnega obdobja in/ali obdobja prenosa, tudi če je delavec dalj časa nezmožen za delo (pri tem pa bi zaradi dolgotrajne nezmožnosti za delo lahko kopičil pravice do minimalnega dopusta za več let, če možnost njihovega prenosa ne bi bila časovno omejena) in če je odgovor na to vprašanje nikalen, ali mora potem možnost prenosa obstajati najmanj 18 mesecev. Sodišče je menilo, da mora vsako obdobje prenosa bistveno presegati čas trajanja referenčnega obdobja, za katerega je določeno, hkrati pa mora tudi varovati delodajalca pred tveganjem prevelikega kopičenja obdobji odsotnosti delavca in težavami, ki bi jih te odsotnosti lahko pomenile za organizacijo dela. Glede na navedno je sodišče odločilo, da je treba prvi odstavek 7. člena Direktive 2003/88/ES razlagati tako, da ne nasprotuje nacionalnim določbam ali praksi, kot so kolektivne pogodbe, s katerimi je kopičenje pravic delavca, ki je več zaporednih referenčnih obdobji nezmožen za delo, do plačanega letnega dopusta omejeno s petnajstmesečnim obdobjem prenosa, po poteku katerega pravica do takega dopusta ugasne.

Minimalni letni dopust gre delavcu ne glede na to, ali dela s polnim ali krajšim delovnim časom in ne glede na to, kakšen je ta krajši delovni čas. Zahteva po enakem obravnavanju delavcev s krajšim delovnim časom izhaja iz 7. člena Konvencije MOD št. 175 o delu s krajšim delovnim časom, kot tudi iz 3. člena Konvencije MOD št. 132 o plačanem letnem dopustu ter tudi iz zahteve po prepovedi diskriminacije part-time delavcev iz 4. člena Direktive Sveta 97/81/ES z dne 15. decembra 1997 o okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenim med UNICE, CEEP in ETUC. Iz mednarodnih standardov izhaja zahteva o zagotovitvi enakovrednih pogojev tudi glede plačanega letnega dopusta, pri čemer se denarni prejemki lahko določijo v razmerju z opravljenimi urami dela ali zaslužkom.

Plačilo za delo

Na mednarodni ravni so v zvezi s plačo priznane nekatere temeljne pravice kot človekove pravice. Tako iz Splošne deklaracije o človekovih pravicah (23. člen), Mednarodnega pakta o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah (7. člen) in Evropske socialne listine (spremenjene - 4. člen), izhaja predvsem:

- pravica do določene minimalne plače, ki naj delavcem zagotavlja dostojno življenje, in
- pravica do enakega plačila za enako delo in za delo enake vrednosti, kar je še posebej poudarjeno z vidika prepovedi diskriminacije na podlagi spola.

Poleg tega mednarodni instrumenti urejajo še druga vprašanja v zvezi s plačo. Med njimi je posebej izpostaviti mednarodne norme, ki:

- zagotavljajo sindikalno svobodo in v tem okviru svobodo kolektivnega pogajanja o plačah, in

- zagotavljajo varstvo plače, pri čemer se še posebej ureja tudi varstvo v primeru insolventnosti delodajalca.

V okviru Mednarodne organizacije dela so z vidika ureditve plače pomembne predvsem naslednje konvencije, ki zavezujejo Slovenijo:

- glede minimalne plače:
 - Konvencija MOD št. 131 o določanju minimalne plače s posebnim poudarkom na države v razvoju, 1970,
- glede načela enakega plačila ne glede na spol:
 - Konvencija MOD št. 100 o enakem plačilu delavcev in delavk za delo enake vrednosti, 1951,
 - Konvencija MOD št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih, 1981,
 - Konvencija MOD št. 156 o enakih možnostih delavcev in delavk in njihovem enakem obravnavanju (delavci z družinskimi obveznostmi)
- glede varstva plače:
 - Konvencija MOD št. 95 o varstvu plač, 1949,
 - Konvencija MOD št. 173 o varstvu delavskih terjatev v primeru insolventnosti delodajalca, 1992,
- glede svobode kolektivnega pogajanja o plači:
 - Konvencija MOD št. 87 o sindikalnih svoboščinah in varstvu sindikalnih pravic, 1948,
 - Konvencija MOD št. 98 o uporabi načel o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja, 1949.

V okviru Sveta Evrope je pomembna Evropska socialna listina (spremenjena), in sicer predvsem:

- določba 4. člena o pravici do pravičnega plačila, ki obsega:
 - pravico delavcev do takšnega plačila, ki njim in njihovim družinam omogoča dostojen življenjski standard,
 - pravico do višjega plačila za nadurno delo,
 - pravico do enakega plačila za delo enake vrednosti,
 - pravico do omejitev odtegljajev od plače, ki so lahko dopustni le pod pogojem in le v takšni meri, kot je predpisano z zakoni oziroma drugimi notranjimi predpisi ali je določeno s kolektivnimi pogodbami oziroma arbitražnimi odločitvami.
- določba 7. člena, ki se nanaša na pravične plače in druga ustrezna plačila mladih delavcev in vajencev,
- določba 25. člena o pravici delavcev do varstva njihovih terjatev v primeru neplačilne sposobnosti njihovega delodajalca.

V okviru Evropske unije se v zvezi s plačo posebna pozornost namenja predvsem prepovedi diskriminacije pri plačilu, ob tem pa se urejajo še nekatera druga vprašanja, pomembna z vidika plačila, kot so:

- glede načela enakega plačila:
 - Direktiva 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (preoblikovano),
 - Direktiva Sveta 2000/43/ES z dne 29. 6. 2000 o izvajanju načela enakega obravnavanja oseb ne glede na raso ali narodnost,
 - Direktiva Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu.
- glede varstva plače:
 - Direktiva 2008/94/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 22. oktobra 2008 o varstvu delavcev v primeru plačilne nesposobnosti delodajalca (Kodificirana različica),
 - Direktiva Sveta 2001/23/ES z dne 12. marca 2001 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov – združena verzija,

- glede pravice delavca, da je seznanjen glede plače:
- Direktiva Sveta 91/533/EGS z dne 14. oktobra 1991 o obveznosti delodajalca, da zaposlene obvesti o pogojih, ki se nanašajo na pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje,
- glede finančne participacije:
- Priporočilo 92/443/EGS o vzpodbujanju participacije zaposlenih v dobičku in rezultatih podjetja (vključno s participacijo v kapitalu), ki ni zavezujoč instrument, ampak le usmerja ravnanje in politiko držav članic.

Uredba Sveta št. 1612/68 (EGS) z dne 15. oktobra 1968 o prostem gibanju delavcev v Skupnosti (v nadaljevanju: Uredba št. 1612/68) v prvem odstavku 7. člena določa, da delavec, ki je državljan države članice, v drugi državi članici zaradi svojega državljanstva ne sme biti deležen drugačnega obravnavanja kot domači delavci v zvezi z zaposlitvenimi in delovnimi pogoji, predvsem glede plačila, odpovedi in, če bi postal brezposeln, glede vrnitve na delovno mesto ali ponovne zaposlitve.

Sodišče EU se je z vprašanjem upoštevanja delovne dobe in delovnih izkušenj v drugih državah članicah ukvarjalo v več primerih: C-17/05 – Cadman, C-15/96 – Schoning, C-187/96 – Komisija proti Grčiji, C-195/98 – Avstrija, C-419/92 – Scholz, C-371/04 – Komisija proti Italiji. Zadeva Cadman (C-17/05 z dne 3.10.2006) se nanaša na razlago 141. člena ES glede enakega plačila za moške in ženske ter na trajanje zaposlitve kot merilo, ki se ga uporabi pri določanju plačila in ki pozroči razlike glede na spol delavca. Sodišče EU je v navedeni zadevi odločilo, da je Člen 141 ES treba razlagati tako, da kadar zaradi uporabe merila delovne dobe pri določitvi plačil za enako delo ali za delo enake vrednosti nastanejo razlike med delavkami in delavci, ki se jih primerja med seboj, je uporaba merila delovne dobe na splošno ustrezna za doseg legitirnega cilja, da se nagradijo pridobljene izkušnje, ki delavcu omogočajo boljše opravljanje njegovih nalog, pri čemer delodajalcu ni treba posebej dokazati, da je uporaba tega merila glede zadevnega delovnega mesta ustrezna za doseg navedenega cilja.

V zadevi Komisija Evropske skupnosti in Republika Grčija (C-187/96 z dne 12.3.1998) je tako odločilo, da je Grčija kršila obveznosti, ki jih ima na podlagi prava skupnosti (predvsem 48. člen ES in prvi odstavek 7. člena Uredbe št. 1612/68), s tem, ko v predpisih in v praksi pri priznavanju dodatka za delovno dobo in pri razvrstitvi v plačilni razred ne upošteva delavčeve pretekle zaposlitve (oziroma delovne dobe) v javnem sektorju v drugi državi članici, zgolj z utemeljitvijo, da delovna doba ni bila pridobljena v javnem sektorju v Grčiji. V zadevi Komisija Evropske skupnosti in Republika Italija (C-371/04 z dne 26.10.2006) pa je Sodišče EU ugotovilo, da Italija s tem, da delavcu Skupnosti, ki se je zaposlil v italijanski javni upravi, ni upoštevala delovnih izkušenj in delovne dobe, ki jih je pridobil pri opravljanju primerljive dejavnosti v javni upravi druge države članice, ni izpolnila obveznosti iz 39. člena ES in prvega odstavka Uredbe št. 1612/68 o prostem gibanju delavcev v Skupnosti.

Pogodba o zaposlitvi za pomorščake

Mednarodna organizacija dela je 23. februarja 2006 sprejela Konvencijo o delovnih standardih v pomorstvu (Konvencija MOD št. 186) z namenom ustanovitve enotnega skladnega instrumenta z vsemi sodobnimi standardi, ki se nanašajo na mednarodne delovne standarde v pomorstvu. Ta Konvencija namreč združuje konvencije in priporočila glede delovnih standardov v pomorstvu, ki jih je MOD sprejela od leta 1919, v enotno prečiščeno besedilo, ki služi kot podlaga za prvi univerzalni kodeks o delovnih standardih za pomorščake.

Komisija je od samega začetka aktivno sodelovala pri delu v zvezi s Konvencijo o delovnih standardih v pomorstvu. Na podlagi njenega dela je Svet 7. julija 2007 sprejel odločbo, ki pooblašča države članice, da v interesu Evropske skupnosti ratificirajo Konvencijo o delovnih standardih v pomorstvu.

Komisija je pripravila Predloga direktive Sveta o izvajanju Sporazuma, sklenjenega med Združenjem ladjarjev Evropske skupnosti (ECSA) in Evropsko federacijo delavcev v prometu (ETF) o Konvenciji o

delovnih standardih v pomorstvu iz leta 2006, ki spreminja tudi Prilogo Direktive 1999/63/ES z dne 21. junija 1999 (v nadaljevanju: Direktiva). Direktiva v svojem 5. členu določa, da države članice sprejmejo zakone, predpise in upravne določbe, potrebne za uskladitev s to direktivo, ali pa zagotovijo, da so socialni partnerji s sporazumom uvedli vse potrebne ukrepe najkasneje 12 mesecev po začetku veljavnosti te direktive. V svojem 7. členu pa določa, da direktiva začne veljati na dan začetka veljavnosti Konvencije o delovnih standardih v pomorstvu iz leta 2006, slednja pa začne veljati, 12 mesecev po dnevu, ko so bile registrirane ratifikacije vsaj 30 članic s 33-odstotnim skupnim deležem svetovne bruto tonaže ladij ter potem za vsako 12 mesecev po datumu, ko je bila registrirana njena ratifikacija.

5.3. Prikaz ureditve v nekaterih drugih pravnih sistemih držav članic EU

NEMČIJA

Nemška delovno pravna zakonodaja ni združena na enem samem mestu oziroma v enem samem predpisu, pač pa temelji na določbah storitvenih pogodb, ki jih vsebuje nemški Civilni zakonik in številni posamezni zakoni. Kolektivne pogodbe imajo polnopravni status, področje kolektivnega delovnega prava pa je eno izmed tistih področij, kjer je sodna praksa pripomogla k oblikovanju sistema pravic. Kolektivne pogodbe sklepajo sindikati in panožna združenja delodajalcev (na deželni ali zvezni ravni ali drugače), veljajo pa, če je delodajalec član ustreznega združenja delodajalcev, delavec pa član sindikata. Vendar se v praksi kolektivne pogodbe velikokrat uporabljajo kot smernice, četudi ta pogoj ni izpolnjen. Zvezno ministrstvo za delo ali ustrezna ministrstva za delo v različnih nemških deželah so v panogah z visoko stopnjo članov sindikata za precejšnje število kolektivnih pogodb razglasila, da obvezno veljajo za celotno panogo (ne glede na sindikalno članstvo delavcev in članstvo delodajalcev v združenju).

Delovno pravo v Nemčiji je postalo zelo specializirano področje predvsem zaradi mnogih zakonov in predpisov in dejstva, da so pri oblikovanju prava imela glavno vlogo delovna sodišča. Zlasti odločbe zveznega delovnega sodišča imajo veliko težo. V praksi nižja delovna sodišča spoštujejo sklepe zveznega delovnega sodišča.

K zapletenosti delovno pravnega področja pa pripomore tudi dejstvo, da je delovno pravo razvilo svoja lastna posebna načela in ga ni več mogoče prištevati k civilnemu pravu, kot je bilo prvotno zasnovano v Nemškem civilnem zakoniku (dolžnost delodajalca do oskrbe in varovanja, obveznost lojalnosti delavca in osnovno načelo "enakopravnega obravnavanja" delavcev, načelo ugodnejše določbe za delavca).

Viri delovnega prava so:

- nemški Civilni zakonik,
- Zakon o delu s krajšim delovnim časom in za določen čas,
- Zakon o delovnem času,
- Zakon o letnem dopustu,
- Zakon o varstvu pred odpovedjo,
- Zakon o soodločanju delavcev,
- Zakon o kolektivnih pogodbah.

Vir:

- International Encyclopedia for labour law and industrial relations, Kluwer 1999, vol.6
- <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/national/fin.htm>

AVSTRIJA

Avstrija ima zvezni politični sistem, ki je sestavljen iz enega zveznega in devetih deželnih zakonodajnih teles in vlad. Ustava ureja strogo delitev oblasti med osrednjo zvezno oblastjo in deželnimi oblastmi. V skladu z ustavo morajo delovno pravo urejati zvezni zakoni. Delovno pravo je torej enako v vseh devetih avstrijskih deželah.

Delovno pravo v Avstriji je urejeno s številnimi dokumenti. Glavni viri so:

- Splošni civilni zakonik (ABGB). Ta zakonik, predvsem 1151. in 1164. del, ureja osnovna pravila delovnega razmerja.
- Ustavni zakon o delu (Arbeitsverfassungsgesetz). Tudi ta zakon ureja osnovna določila o kolektivnem delovnem pravu. Posebno pomembno je zakonsko določeno zakonodajno pooblastilo o sklepanju kolektivnih in podjetniških pogodb.
- Zakoni o vidikih delovnega prava. Obstaja precejšnje število zakonov, ki urejajo najrazličnejše vidike delovnega prava kot so dopust, zaposlovanje tujcev in obveznosti delodajalca.
- Uredbe o tipih delavcev. Obstajajo ločene uredbe za različne tipe delavcev, npr. fizične delavce, delavce v kmetijstvu, nameščence s stalno plačo, delavce v gospodinjstvu, delavce za opravljanje javnih del in vajence. Najpomembnejše in osrednje vidike odnosov v delovnem pravu za nefizične delavce pa še vedno pokriva Zakon o nameščencih (Angestelltengesetz). Če ni drugače določeno, se je treba sklicevati na določila Zakona o nameščencih.

Vir:

- International Encyclopedia for labour law and industrial relations, Kluwer 2007, vol.3

FRANCIJA

Temeljni vir delovnega prava v Franciji je Zakonik o delu (Code du Travail). Prav tako vsebujejo tudi kolektivne pogodbe in sporazumi o delu (reglement interieur) pravno iztožljive pravice. Večina pogodb o zaposlitvi je sklenjenih za nedoločen čas, prav tako pa obstaja veliko pravno razlikovanje med »vodilnimi delavci« in »zaposlenimi«. Določbe zakonika dopolnjujejo še vladna regulativa, dekreti in ministrska navodila.

Drugi viri delovnega prava v Franciji:

- mednarodni pravni viri, ki imajo prednost pred notranjim pravom (Rimska pogodba, priporočila mednarodnih organizacij, npr. MOD),
- kolektivni dogovori,
- notranja regulativa pri posameznih delodajalcih (vsak delodajalec, ki zaposluje nad 20 oseb, mora imeti notranjo regulativo, ki obsega splošna pravila discipline, higiene in varnostne razmere),
- praksa na različnih nivojih (profesionalna, regionalna in tudi delodajalčeva,
- sodna praksa,
- mnenja ministrstev in ministrska cirkularna pisma,
- pravna mnenja strokovnjakov, delovnopравnih avtoritet, ki pa ne zavezujejo sodišč.

Kolektivne pogodbe sklepajo skupnosti delodajalcev in skupnosti delavcev, največkrat na določenih profesionalnih področjih. Ob sklenitvi postanejo zakonsko obvezne za tista delodajalska združenja, ki so podpisniki. Določbe kolektivnih dogovorov postanejo del individualnih pogodb o zaposlitvi. Kolektivni dogovori ne smejo biti v nasprotju z zakonskimi zahtevami, razen če dajejo večjo zaščito ali bolj ugodne določbe za zaposlene. Ministrstvo za delo lahko z ukazom razširi kolektivni dogovor, ki tako postane obvezujoč med delodajalci in delavci na določenem področju delovanja, neupoštevajoč združenja članov.

Vir:

- International Encyclopedia for labour law and industrial relations, Kluwer 1999, vol.6

ITALIJA

Delovno pravo je eno najbolj zapletenih pravnih področij v Italiji. Italijanska pravna ureditev razmerij med delodajalcem in delavcem ni kodificirana.

Pravne vire in njihovo hierarhijo določa 1. oddelek Splošnih pravnih načel, uvodnih določb k Civilnemu zakoniku (Code Civil – C.C.) in predpisi, običaji in praksa ter pravila združenj.

Italijanska Ustava iz leta 1948 je zagotovila popolni sistem delovno pravnega varstva, tako s stališča individualnih socialnih pravic (4(1)., 35., 36. in 37. člen) in pravice različnih obsegov iz naslova kolektivnega sodelovanja (3(2)., 39., 40 in 46. člen), ki se nanašajo na različne oblike razmerij do države in delavcev.

Kljub hierarhiji pravnih aktov, v kateri so običaji in navade za pravnimi predpisi, se uporablja običaj pred predpisi v primeru, ko je to za delavca ugodneje, medtem ko lahko sama pogodba in njena vsebina kadarkoli prevladajo nad običaji.

V zadnjem času se je v Italiji pojavil trend širjenja področij delovnega prava, ki sedaj razširja svoje varstvo na različne kategorije delavcev, za katere je značilen šibkejši položaj pri sklepanju pogodb. Tako je bil razširjen pravni okvir za delovna razmerja za delo s krajšim delovnim časom od polnega, razširjeno področje za sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas ali začasno delo, poleg tega pa so poskušali s spremembami pripomoči k vstopanju mladih ljudi v delovna razmerja, predvsem s pogodbami o zaposlitvi/izobraževanju.

V zadnjem obdobju je delovno pravna zakonodaja okrepila moč kolektivnih pogodb, ki lahko in peius derogira zakonske varstvene določbe (npr. zakon št. 903, ki dovoljuje derogacijo prepovedi nočnega dela žensk s kolektivnim dogovarjanjem), z namenom doseči potrebno fleksibilnost pri uporabi delovne sile.

Viri:

- <http://www.eurofound.europa.eu/emire/ITALY/LABOURLAW-IT.htm>
- <http://www.eurofound.europa.eu/emire/ITALY/LABOURORSOCIALLEGISLATION-IT.htm>
- International Encyclopedia for labour law and industrial relations, Kluwer 1999, vol.8

PORTUGALSKA

Portugalsko delovno pravo ureja neposredna razmerja med delavci in delodajalci, razmerja med delavskimi reprezentativnimi organizacijami in razmerja z državo. Glede na različne tipe situacij, ki se pojavljajo v zvezi z opravljanjem dela po pogodbi o zaposlitvi, vključuje delovno pravo tri normativna jedra: individualno delovno pravo, kolektivno delovno pravo in pravo varstva delavca oziroma pravo pogojev zaposlitve.

Individualno delovno pravo ne ureja delovnih razmerij v javnem sektorju. Ta razmerja so urejajo specialni zakoni, ki so del administrativnega prava. V zadnjih letih skuša poleg specialnih predpisov vprašanja delovnih razmerij v javnem sektorju urejati tudi kolektivno delovno pravo.

Kot določajo generalne določbe (zlasti ustave in na podlagi 12. člena zakona o pogodbi o zaposlitvi) so viri portugalskega delovnega prava, razvrščeni po hierarhiji:

- ustava,
- mednarodno pravo,
- zakoni, ki jih sprejme parlament, in odloki Vlade z zakonsko močjo.

- regionalni dekreti, ki jih sprejemajo zakonodajna telesa avtonomnih regij,
- administrativne direktive,
- kolektivni dogovori,
- sprejeti sporazumi,
- arbitražne odločitve,
- (običajno pravo) – danes več ne predstavlja pomembnejšega vira delovnega prava,
- (sodna praksa) – načeloma ne predstavlja splošnega vira prava v portugalskem sistemu, saj sodišča ne sprejemajo splošnih in abstraktnih sodniških odločitev. Te zavezujejo le v kontekstu konkretne zadeve, z izjemo t.i. »assento« - posebna odločitev Ustavnega sodišča.

Delovno pravo na Portugalskem je postalo zelo specializirano področje predvsem zaradi obstoja t.i. privatnih virov – tistih, ki temeljijo na osnovi pogodbe (kolektivne pogodbe) in delovnih pravil. Ostale posebnosti so še:

- pomembnost Ustave kot pravnega vira,
- posebno ustavno varstvo sodelovanja delavca pri načrtovanju delovnopravne zakonodaje,
- pomembnost mnogih mednarodnopravnih instrumentov,
- ministrske direktive.

Nemalokrat je določen delovno pravni institut urejen v različnih predpisih, ki urejajo različna področja in ki so med seboj nasprotujoča. V primeru konflikta dveh ali več določb velja splošno pravilo, da določbe, ki so višje na hierarhični lestvici predpisov, prevladajo nad določbami, ki so na tej lestvici nižje.

Viri:

- <http://www.eurofound.europa.eu/emire/PORTUGAL/LABOURLAW-PT.htm>
- <http://www.eurofound.europa.eu/emire/PORTUGAL/SOURCESOFLABOURLAW-PT.htm>

BELGIJA

Vire belgijskega delovnega prava lahko delimo na mednarodne in nacionalne. Med slednje sodijo predvsem pravila, ki jih med seboj dogovorijo socialni partnerji. Eden izmed pomembnih virov delovnega prava so prav gotovo sodne odločitve. Splošno so sodišča pooblaščenca odločati v individualnih sporih, načeloma pa sodišča ne morejo odločati v kolektivnih sporih (npr. sporih o interesih). Specialna narava delovnega prava se kaže tudi v obliki pravil o delu, kolektivnih pogodb in, sicer v manjšem obsegu, običajih.

Pravila o delu, v skladu z določbami Zakona o delovnih pravilih (1965), obsegajo niz pravil o plačilu in pogojih zaposlitve. Med drugim zakon določa, da delodajalci oblikujejo pravila o delu, kar pomeni, da so delodajalci odgovorni za njihov obstoj. Pri tem je potrebno opozoriti, da so za različne skupine delavcev in različne oddelke podjetij lahko oblikovana posebna pravila o delu. Razlikovanje delavcev se v tem primeru nanaša na primer na razlikovanje med modrimi in belimi ovratniki. Postopek oblikovanja in spreminjanja pravil o delu je odvisen od obstoja ali neobstoja sveta delavcev v podjetju. Kolektivne pogodbe, sklenjene med delavci oziroma sindikati in delodajalci oziroma delodajalskimi združenji na podjetniški, gospodarski ali državni ravni, določajo pravice in obveznosti za pogodbene strani, hkrati pa tudi služijo kot »norme«, ki urejajo individualno delovno razmerje in kolektivna razmerja v podjetju, industriji ali državi kot celoti.

Kot vir delovnega prava je običajno pravo v Belgiji manj pomembno. Na hierarhiji pravnih virov je na najnižjem mestu.

Hierarhija pravnih aktov kot jo je določil Zakon o kolektivnih pogodbah in mešanih odborov (1968):

- obvezne zakonske določbe,
- kolektivne pogodbe s splošno veljavo, po naslednjem vrstnem redu:
 - kolektivne pogodbe, sklenjene v Nacionalnem delovnem svetu,
 - kolektivne pogodbe, sklenjene v mešanem odboru
 - kolektivne pogodbe, sklenjene v mešanem pododboru,
- kolektivne pogodbe, ki nimajo splošne veljavnosti, in kjer je delodajalec podpisnik le te oziroma je član združenja, ki je podpisnik take kolektivne pogodbe, po naslednjem vrstnem redu:
 - kolektivne pogodbe, sklenjene v Nacionalnem delovnem svetu,
 - kolektivne pogodbe, sklenjene v mešanem odboru,
 - kolektivne pogodbe, sklenjene v mešanem pododboru,
 - kolektivne pogodbe, sklenjene izven mešanih teles,
 - pisna individualna pogodba o zaposlitvi,
- kolektivne pogodbe, sklenjene v mešanem odboru, brez splošne veljavnosti, kjer delodajalec, ki sicer ni podpisnik te pogodbe oziroma ni član združenja, ki je podpisnik te pogodbe, deluje na področju industrije, ki sodi v delovno področje odbora, kjer je bila sklenjena kolektivna pogodba,
- pravila o delu,
- pomožne zakonske določbe,
- ustne individualne pogodbe o zaposlitvi,
- običaji.

V skladu z mnenjem belgijskega ustavnega sodišča je možno, da pisno individualno pogodbo o zaposlitvi nadomesti kasnejša ustna pogodba. V primerih, ki jih ureja individualna pogodba o zaposlitvi, običaj, ki izhaja iz pogodbenih pogojev, nima pravnega pomena.

Vir:

- <http://www.eurofound.europa.eu/emire/BELGIUM/SOURCESOFLABOURLAW-BE.htm>

LUXEMBOURG

Luxembourška delovno pravna zakonodaja ni kodificirana. Predpisi so razpršeni v mnogih mednarodnih konvencijah in pogodbah, nacionalnih zakonih, ministrskih dekretih in dekretih vojvode ter kolektivnih pogodbah.

Vir:

- <http://www.eurofound.europa.eu/emire/LUXEMBOURG/LABOURLEGISLATION-LX.htm>

ŠVEDSKA

Temelj urejanja zaposlovanja je pogodba o zaposlitvi. Pri tem pa je potrebno opozoriti na izredno veliko vlogo sindikatov in združenj delodajalcev. Večina pogodb o zaposlitvi temelji na kolektivnih pogodbah. Te so praviloma rezultat pogajanj med sindikati in asociacijami delodajalcev na nacionalni ravni po panogah. Neposredno zavezujejo vse člane organizacij na obeh straneh in neposredno urejajo vsebino pogodb o zaposlitvi. V tem pogledu so kolektivne pogodbe bistveni vir prava za urejanje plač in splošnih pogojev zaposlitve.

Skoraj vsako področje pogodb o zaposlitvi (z izjemo plač) je danes pokrito s specialno delovno zakonodajo. Ti zakoni so oblikovani na način, ki daje gospodarskim organizacijam na trgu dela velik vpliv na pripravo ureditve. To je storjeno na dva načina:

- delovna zakonodaja je zelo splošna in pušča urejanje podrobnosti samim gospodarskim organizacijam na trgu dela,
- delovna zakonodaja je lahko v mnogih primerih presežena s kolektivnimi pogodbami na nacionalnem nivoju.

Učinki kolektivnih pogodb in pogodb o zaposlitvi so na Švedskem urejeni na štiri temeljne načine:

- običajno pravo
Pravila običajnega prava so načeloma uporabna tudi za pogodbe o zaposlitvi. Vendar ima glede na obsežno urejanje s kolektivnimi pogodbami in glede na številne specialne zakone na področju delovnega prava, v praksi to pravno majhen pomen.
- specialna delovna zakonodaja
- zakoni, ki urejajo vsebino individualnih pogodb o zaposlitvi (npr. zakon o varstvu zaposlitve)
- zakoni, ki urejajo zakonita razmerja med organizacijami na trgu dela (npr. zakon o določitvi delovnih pogojev)
- sodna judikatura
O vsakem delovnem sporu se končno odloča na delovnem sodišču. To pomeni, da predstavljajo objavljene sodne odločbe pomemben vir prava, saj vsebujejo interpretacijo delovne zakonodaje in kolektivnih pogodb.
- določeno javno pravo
Vsebina pogodb o zaposlitvi, če se opredelimo na pogoje dela, je na posameznih področjih urejena z javnim pravom, npr. urejanje delovnega okolja, omejitev delovnega časa.
Nespoštovanje teh zakonov pomeni odgovornost za kazniva dejanja.

Vir:

- International Encyclopedia for labour law and industrial relations, Kluwer 1999 (1997), vol.13

FINSKA

Delovno razmerje med delodajalcem in delavcem je na Finskem urejeno s številnimi pravnimi predpisi in sporazumi. Predpisi vsebujejo določbe o pogodbi o zaposlitvi, delovnem času, posebni ureditvi za mlade delavce, varstvo zasebnosti v poklicnem življenju in druge. Pogoji zaposlovanja so določeni tako z zakonodajo kot z različnimi panožnimi kolektivnimi pogodbami.

Zakonodajo pripravlja Ministrstvo za delo v sodelovanju s socialnimi partnerji, kolektivne pogodbe pa postanejo splošno zavezujoče v svojih sektorjih, če jih odobri tripartitni odbor.

Na Finskem je sprejetih mnogo zakonov, ki zagotavljajo pravno varstvo delavcev. Med temi je najpomembnejši Zakon o pogodbah o zaposlitvi, ki se uporablja skorajda za vsako delo, opravljeno v delovnem razmerju, ne glede na kvaliteto dela.

Uporaba Zakona o pogodbah o zaposlitvi ter drugih zakonskih predpisov zahteva, da so istočasno izpolnjeni bistveni elementi delovnega razmerja: delavec opravlja delo za delodajalca, plačilo za opravljeno delo in opravljanje dela pod nadzorom in navodili delodajalca.

Zakon o pogodbah o zaposlitvi ureja predvsem:

- sklenitev pogodbe o zaposlitvi,
- pravice in obveznosti delodajalca in delavca,
- določitev minimalnih pogojev delovnega razmerja,
- pravica delavca do družinskega dopusta,
- odpuščanja,
- prenehanje pogodbe o zaposlitvi (vključujoč odpovedne roke, odpovedne razloge, postopki odpovedi,...),
- odškodninska odgovornost,
- neveljavnost pogodbe o zaposlitvi,
- pogodba o zaposlitvi z mednarodnimi elementi.

Stranki pogodbe o zaposlitvi ali stranki kolektivne pogodbe sta dolžni upoštevati določbe Zakona o pogodbah o zaposlitvi v primeru dela, ki vsebuje bistvene elemente delovnega razmerja.

Na Finskem pa poleg Zakona o pogodbah o zaposlitvi urejajo posamezna vprašanja z delovno pravnega področja med drugim še:

- Zakon o letnem dopustu (2005),
- Zakon o varstvu zasebnosti v poklicnem življenju (2004),
- Zakon o potrditvi splošne uporabljivosti kolektivnih pogodb (2001),
- Zakon o delovnem času (1996),
- Zakon o napotnih delavcih,
- Zakon o študijskem dopustu (1979),
- Zakon o enaki obravnavi obeh spolov (1986).

Viri:

- <http://www.eurofound.europa.eu/emire/FINLAND/ANCHOR-TY-Ouml-OIKEUSARBETSR-Auml-TT-FI.htm>
- http://www.mol.fi/mol/en/03_labourlegislation/index.jsp

DANSKA

Za dansko delovno pravno zakonodajo je med drugim značilna njena široka raznovrstnost in dejstvo, da nikoli ni bila sistematično revidirana in koordinirana. Med vzroki za to je predvsem pomembnost kolektivnih pogodb, ki so z učinkovitim sistemom kolektivnega dogovarjanja nadvse učinkovit instrument za urejanje delovno pravnih razmerij. Kot posledica tega je zakonodajalec izredno previden pri vmešavanju v urejanje delovno pravnih razmerij. Tako je sprejeto kot pravilo, da je zakonodaja sprejeta le ob sodelovanju in privolitvi socialnih partnerjev. Včasih je oblikovana na njihovo neposredno željo oziroma zahtevo. Kot posledica take ureditve so bile določbe oblikovane izredno konzervativno.

Sedaj obstaja le malo zakonov, ki se nanašajo na kolektivne pogodbe. Med izjeme štejemo Zakon o delovnem sodišču in Zakon o spravi. Ta dva zakona izhajata iz želja socialnih partnerjev, da sami uredijo področje s pomočjo kolektivnih dogovarjanj in predstavljata le nepopolno osnovo za njune medsebojne odnose. Največji del virov kolektivnega delovnega prava pa je potrebo iskati prav v kolektivnih dogovorih in sporazumih.

Na Danskem pa obstaja tudi večje število zakonov in predpisov, ki se nanašajo na individualni odnos med delavcem in delodajalcem. Ti tipično predstavljajo zapis že tradicionalno pridobljenih pravic ali splošnih socialno varstvenih določb, ki so bile dogovorjene med sindikati in predstavniki delodajalcev. V prvi vrsti ti predpisi vključujejo skupino predpisov, ki urejajo razmerja posebnih skupin delavcev in vsebujejo splošne določbe za vsako od teh skupin: Zakon o belih ovratnikih, Zakon o poljedelskih in gospodinjstkih delavcih, Zakon o poklicnem usposabljanju, Zakon o pomorščakih in Zakon o kraljevih delavcih. Poleg tega obstaja niz zakonov, ki urejajo različne situacije za nekatere ali vse kategorije zaposlenih, nekateri med njimi so bili uzakonjeni z implementacijami direktiv EU:

- Zakon o letnem dopustu,
- Zakon o nadomestilo plače v času bolniške ali porodniške odsotnosti,
- Zakon o enakem plačilu,
- Zakon o enakem obravnavanju moških in žensk,
- Zakon o navedbi pogojev in okoliščin,
- Zakon o kolektivnem odpuščanju,
- Zakon o pravicah delavcev v primeru prenosa podjetij ali dela podjetja,

- Zakon o odpustitvi iz razloga članstva v sindikatu,
- Zakon o odsotnosti med opravljanjem vojaških dolžnosti,
- Zakon o nediskriminaciji,
- Zakon o posebnih podatkih, ki se nanašajo na zdravje.

Nenazadnje pa je potrebno omeniti tudi določbe, ki se nanašajo na razmerje med delavcem in delodajalcem, in ki so razpršene v ostalih zakonih (npr. Zakon o pogodbah, Zakon o trgovskih potovanjih, Zakon o marketingu).

Poleg perspektiv, ki se neposredno nanašajo na razmerje med delavcem in delodajalcem, pa so pomembne tudi določbe o socialni varnosti, ki vključujejo tudi delovnopravno razmerje kot instrument socialno varstvene politike, npr. plačilo prispevka delodajalca v nacionalni sistem socialne varnosti. Pomembnejše primere takih določb je moč najti v Zakonu o zavarovanju za primer poškodb v industriji, Zakonu o dodatnem pokojninskem zavarovanju, Zakonu o garanciji za plačilo, Zakonu o zavarovanju za primer brezposelnosti ter Zakonu o politiki aktivnega trga dela.

Viri:

- <http://www.eurofound.europa.eu/emire/DENMARK/LABOURLEGISLATION-DN.htm>
- <http://www.eurofound.europa.eu/emire/DENMARK/SOURCESOFLAW-DN.htm>

5.4. Prikaz aktualnih reform na trgu dela po državah

Države pripravljajo reforme v okviru usklajevanja ekonomskih politik na ravni EU in priporočil OECD. V zdajšnjem času pri oblikovanju ukrepov dobivajo pomembno vlogo tudi javnofinančne omejitve, saj se je v državah EU začela izvajati fiskalna konsolidacija, ki že omejuje razpoložljiva sredstva za trg dela in socialno politiko. Z novimi ukrepi želijo države predvsem povečati fleksibilnost in zmanjšati segmentacijo na trgu dela ter s tem spodbuditi zaposlovanje mladih, pri katerih je stopnja brezposelnosti v zadnjih dveh letih močno narasla, in starejših delavcev. Ukrepi vključujejo tudi spremembe delovne zakonodaje, kjer je prišlo do krajšanja odpovednih rokov in nižanja odpravnin za nedoločen čas, hkrati pa so se zaostрили pogoji za sklepanje začasnih pogodb (npr. Češka, Portugalska, Španija).

AVSTRIJA

Na trgu dela ni bilo večjih reform v zadnjih 2-3 letih. Spremembe so napovedane na področju pokojninske zakonodaje.

Avstrija je leta 2003 izvedla reformo sistema odpravnin in uvedla poseben sklad za naložbene oz. individualne račune zaposlenih, kamor delodajalci plačujejo prispevek v višini 1,5377 %. Zaposleni lahko ob določenih pogojih črpajo ta sredstva v primeru izgube zaposlitve, sicer pa individualni računi predstavljajo del drugega, obveznega stebra pokojninskega sistema.

V letošnjem letu (marca 2012) je avstrijska vlada sprejela paket varčevalnih ukrepov za obdobje 2012 - 2016. Glavni cilj je doseči ničelno raven deficita do leta 2016 in pri tem ne ogroziti blaginje. Osnovna načela paketa, ki vsebuje 98 zakonov, so varčnost in investicije, pri čemer je 4 milijone EUR predvidenih za investiranje v izobraževanje, zaposlovanje mladih in starejših ter za zdravstveno oskrbo.

Trg delovne sile: V primeru odpuščanj bodo delodajalci od leta 2013 plačevali določeno vrsto »kazenskega prispevka« v višini 110 EUR, s čimer naj bi se preprečile manipulacije v zvezi s

kratkoročnimi odpuščanji (ki so potem strošek in odgovornost zavarovanja v primerih brezposelnosti), vendar le pri pogodbah za določen čas.

BELGIJA

Belgija se je v Nacionalnem programu reform zavezala k izpolnitvi cilja, po katerem naj bi do leta 2020 dosegla 73,2 % raven zaposlenosti, kar pomeni, da bo morala raven zaposlenosti iz leta 2011 zvišati za 5 %. S ciljem doseči zgoraj omenjeno raven zaposlenosti bo Belgija sprejela naslednje reforme in ukrepe:

- Povečanje »privlačnosti«; dela (možnost dviga minimalne plače)
- Reforma sistema finančnih nadomestil za brezposelnost s ciljem povečanja participacije na trgu dela;
- Spodbujanje zaposlitve starejšega prebivalstva;
- Podpora politiki ustvarjanja delovnih mest;
- Izboljševanje kakovosti zaposlitve;
- Modernizacija delovnega prava
 - zlasti na področju urejanja začasne zaposlitve,
 - zavzemanje za uvedbo čim več različnih oblik dela, ki bodo omogočale usklajevanje med profesionalnim in zasebnim življenjem – delo od doma, prilagoditev šolskim počitnicam itd.;
- Izboljšanje pogojev za neplačani dopust in začasna prekinitev kariere
 - neplačani dopust bo možno vzeti za obdobje enega leta (polni neplačani dopust), dve leti (polovični delovni čas) ali pet let (ena petina delovnega časa),
 - prekinitev kariere bo omejena na 60 mesecev;
- Promocija načela enakosti na delu;
- Boj proti izrabljanjem socialnega sistema.

ČEŠKA REPUBLIKA

Za povečanje konkurenčnosti gospodarstva je češka vlada v 2011 sprejela nekaj ključnih reform: pokojninsko, zdravstveno, socialno (uvaja obvezna javna dela za prejemnike socialne pomoči), protikorupcijsko, davčno reformo.

Na začetku 2012 so bile sprejete spremembe in dopolnitve delovne zakonodaje, kjer je poudarek na predvsem na povečanju fleksibilnosti. Novosti drugače urejajo odpravnine (v primeru odpovedi pogodbe zaradi organizacijskih razlogov se odpravnina v višini tri mesečnega plačila za vse zaposlene znižuje na enomesečni znesek za zaposlene manj kot eno leto, dvomesečni znesek za zaposlene do dveh let in trimesečni znesek za zaposlene več kot dve leti), premeščanje in odpuščanje delavcev, omogočajo lažje spreminjanje pogodb, podaljšujejo čas za katerega se lahko sklene pogodba za določen čas (iz dveh let na tri leta, in sicer se lahko taka pogodba dvakrat podaljša, kar pomeni, da je dolžina pogodbe za določen čas lahko sklenjena največ za obdobje devetih let), podaljšuje se čas trajanja poskusnega dela iz treh na šest mesecev, itd. S ciljem povečanja zaposljivosti žensk je bilo napovedanih več ukrepov na področju fleksibilnosti delovne sile in socialnih prejemkov, ki so pomembni za družine – to naj bi omogočilo lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja.

FRANCIJA

Francija je s strani OECD in EK prejela priporočila glede zmanjšanja segmentacije na trgu dela. V

letu 2008 so bile sprejete določbe glede sporazumnega prenehanja pogodb, kar je bil korak proti omejevanju stroškov odpuščanja. Po ugotovitvah OECD je to imelo le majhen vpliv na zmanjšanje segmentacije.

Francoska vlada je sprejela varčevalne in za gospodarstvo stimulacijske ukrepe predvsem s ciljem zmanjšanja tekočega proračunskega primanjkljaja, na ta način pa zmanjšanja javnega dolga Francije. Med ukrepe sodi konec 35 urnega delovnika, ki bo nadomeščen z novo pogodbo o zaposlenosti ter konkurenčnosti s ciljem reševanja zaposlitev v Franciji.

ITALIJA

V Italiji je med mladimi do 25 let kar 31 % brezposelnih, kar je visoko nad povprečjem EU (22,1 %). Splošna stopnja brezposelnosti v Italiji je bila decembra 2011 največja po letu 2001 (8,9 %). Poudariti je treba, da je na severu relativno malo brezposelnih med mladimi, na jugu pa brezposelnost mladih dosega 50% ali celo 60 %. Dvojnost Italije kaže tudi velika razlika med stopnjo zaposlenosti moških (67 %) in žensk (46,8 %).

Prioriteta vlade je prav zmanjševanje brezposelnosti med mladimi. Vlada pripravlja akcijski načrt za zaposlovanje s pomočjo evropskih sredstev. Prav tako je bila julija 2012 potrjena reforma dela na štirih večjih področjih: fleksibilnost odpuščanja in pogodbe o delu, socialni amortizerji, izobraževanje in produktivnost.

Novosti so predvsem na področju fleksibilnosti odpuščanja, kjer v primeru ekonomskih razlogov za odpust zaposlenih ni več potrebna njihova ponovna zaposlitev, ampak je predvidena odškodnina (prej je 18. člen določal ponovno reintegracijo odpuščenih).

V primeru disciplinskega odpuščanja je zmanjšana diskrecijska pravica sodnikov, ki odslej lahko odredijo ponovno zaposlitev odpuščenega samo na podlagi kolektivnih pogodb.

Nespremenjen ostaja samo postopek odpuščanja zaradi diskriminatornih razlogov (npr. zaradi političnih in verskih motivov, spolne usmerjenosti, materinstva, itd.), kjer sistem še vedno ostaja naklonjen odpuščenemu.

Tudi proces poravnave naj bi odslej tekel hitreje, saj ga zaposleni ne morejo več prekinjati zaradi zdravstvenih razlogov, kar je mnogokrat je pomenilo zavlačevanje in se je pogosto dogajalo.

Na področju fleksibilnosti zaposlovanja je predvidena uporaba pogodb za določen čas za 12 mesecev brez obveze za navedbo vzroka. Za pogodbe za določen čas je predviden dodatni prispevek (1,4 %), podaljšuje pa se čas s 6 na 12 mesecev za najavo vzroka. Lažje bo odslej prikazati domnevo o podpogodbenem delu za zavezance za plačilo DDV, kar pomeni izboljšavo predvsem za zaposlene.

Socialni amortizerji pomenijo predvsem mehanizme redne in izredne blagajne za brezposelnost in spodbujanje mobilnosti. Vlada je uvedla nov sistem socialnih amortizerjev in z uvedbo t.i. ASPI (l'assicurazione sociale per impegno), s časom trajanja od 12 do 18 mesecev in s predvidenim začetkom v januarju 2013, zamenjuje nadomestili za brezposelnost in mobilnost.

Prav tako si je vlada zadala cilj povišati garancije za zaposlene (npr. za prostovoljne odpovedi je potrebno tudi soglasje zaposlenega).

Posebni amortizerji (co.co.co.) omogočajo odškodnino v višini 6.000 EUR za obdobje zaposlenosti 6 mesecev.

Vlada prav tako želi doseči strožji mehanizem, ki bi onemogočal odklanjanje ponujene zaposlitve s strani brezposelnih in zlorabe. Za brezposelne je po novem mogoča odprava nadomestila v primeru zavrnitve ponudbe za delo s plačilom, ki je višje za najmanj 20 %.

NEMČIJA

Nemčija je najpomembnejše in največje reforme na trgu dela sprejela v obdobju med leti 2003 in 2005, ko so bili sprejeti štirje Hartzovi zakoni, ki so bili del širšega reformnega paketa, t.i. Agende 2010. Agenda 2010, ki je predvidela precejšnje znižanje sredstev za zdravstveno oskrbo, pokojnin in nadomestil za brezposelnost. Med drugim so se z reformo znižali davki (npr. davek na dobiček, davek za R&R) ter socialni prispevki, zmanjšal se je obseg zdravstvenih storitev kritih iz zavarovanj, povečala fleksibilnost delovne zakonodaje.

Prvi Hartz zakon je bil povezan predvsem z institucionalnimi spremembami na trgu dela – ustanovljene so bile zaposlovalne agencije za začasno delo, prav tako je postala obvezna takojšna prijava na Zavodu za zaposlovanje (v primeru prenehanja delovnega razmerja). Vzpostavljene so bile tudi subvencije za zaposlitev starejših brezposelnih oseb, do sprememb pa je prišlo do v delovni zakonodaji, predvsem glede odpuščanja. Drugi Hartz zakon je povečal pristojnosti zaposlitvenih centrov, uvedeni so bili ukrepi za zmanjšanje dela na črno (npr. spodbujanje samozaposlovanja, družinska podjetja, mini in midi jobs). Tretji Hartz zakon je reorganiziral zvezni zavod za zaposlovanje in ga naredil bolj učinkovitega. Četrti Hartz zakon pa je posegel predvsem v izplačila socialnih pomoči. Združil je denarno pomoč za primer brezposelnosti in socialnega varstva in na novo definiral tri vrste socialnih ugodnosti, od katerih ima pravico vsak posameznik uveljavljati le eno. Uvedel je tudi delo za dolgotrajno brezposelne (družbeno koristna javna dela za simbolično plačilo), da se ponovno vključijo na trg delovne sile.

Kot del proti kriznega in varčevalnega paketa je Nemčija v letu 2010 nadaljevala z ukrepi na trgu dela, ki so bili usmerjeni predvsem v povečanje participacije na trgu dela.

NIZOZEMSKA

Kot številne druge EU države se na Nizozemskem obetajo velike demografske spremembe in staranje prebivalstva. Padanje števila delovne sile predstavlja hude težave za sistem socialne varnosti, zato se na Nizozemskem izvajajo korenite reforme, ki imajo cilj povečati delovno aktivno prebivalstvo in zmanjšati pritisk na javne finance.

Kratkoročni ukrepi na trgu dela:

- podaljšati delovno aktivnost (*working longer and more hours*) - ciljajo predvsem na osebe, ki delajo s krajšim delovnim časom, med katerimi je največ žensk;
- izboljšati produktivnost dela;
- aktivirati neaktivne.

Spreminjanje obstoječe politike in ciljanje na neaktivno prebivalstvo:

- posebno shemo za mlade invalidne osebe (Wajong) bodo strogo omejili, saj je od prejemnikov 60 % takih, ki so zmožni za delo, vendar ne delajo;
- reforma t.i. zaščitenega (*sheltered*) zaposlovanja - poseben sistem, ki ga na Nizozemskem subvencionira vlada in upravljajo občine. Gre za okoli 90 podjetij, ki zaposlujejo ljudi, ki imajo težave z umestitvijo na trg dela. Povprečna plača znaša 105 % minimalne. Število tako zaposlenih se naglo dviguje in predstavlja velik strošek za državno blagajno;
- reforma socialnih prispevkov - število upravičencev raste (ocenjuje se, da je vsaj 50 % prejemnikov zaposljivih).

Reforme zajemajo:

- premik k enotni socialni shemi, ki jo bodo upravljale občine (ena točka odgovornosti);

- nov instrument - subvencioniranje dela plače (*wage dispensation*) - delodajalec bo delavcu, ki je manj produktiven od ostalih, lahko plačal manj od minimalne plače, dodatek bo nudila shema, ki bo vsebovala tudi spodbude, da posamezniki zvišajo svojo produktivnost. Po devetih letih naj bi posameznik dosegel 100 % minimalno plačo (ne glede na to ali je zvišal produktivnost ali ne);
- ohrani se zaščita tistih, ki niso sposobni za delo in delajo v zaščitenem zaposlovanju - omejitve na zelo ozko skupino, sheme bodo naredili manj atraktivne (nižje nadomestilo, ki bo manj ugodno od novega instrumenta).

Osnovni predlog spremembe delovne zakonodaje ne predvideva zniževanje dolžine prejemanja nadomestil za brezposelnost ali zniževanje pravic pri odpuščanju, temveč se želi osredotočiti na zmanjševanje naraščajoče hiper – fleksibilnosti trga dela. Vse večji delež števila samozaposlenih ter vse nižji delež zaposlitev za nedoločen čas potrebujejo nov pristop. Večjo odgovornost za zniževanje števila zaposlenih naj bi se tako preneslo na delodajalce s tem, da delodajalci prevzamejo stroške odpuščanja v prvih mesecih, kar bi znižalo stroške države pri izplačevanju nadomestil za primere brezposelnosti, ter da se aktivneje posveti iskanju nove službe za odpuščenega delavca. Delodajalci bi v primeru odpuščanja še šest mesecev po obvestilu o odpovedi delovnega razmerja plačevali delavcu plačo, v tem času pa bi delodajalec in delavec aktivno pristopila k iskanju nove zaposlitve. Plačilo bi se lahko zmanjšalo ali ukinilo v primeru, da delavec ne bi aktivno pristopil k iskanju nove zaposlitve.

PORTUGALSKA

V času krize je Portugalska začela s številnimi reformami na trgu dela, katerih namen je zmanjšati segmentacijo na trgu dela, krepiti prilagodljivost in izboljšati zaposlitvene zmožnosti za brezposelne. Leta 2009 je vlada pričela s spremembami delovne zakonodaje, ki naj bi zmanjšale zaščito zaposlenih za nedoločen čas, predvsem skozi poenostavitev postopkov in krajše odpovedne roke. V začetku leta 2012 je bil sprejet dogovor med delodajalci, sindikati in vlado glede nadaljnjih reform na trgu dela.

Maja 2012 so bile v parlamentu izglasovane spremembe zakona o delovnih razmerjih.

Zakon spreminja aktualno delovno zakonodajo in vključuje nekatere elemente iz sporazuma s trojko ter dogovora za konkurenčnost zaposlitev s sindikati.

Glavne spremembe:

- delodajalcem je olajšano odpuščanje;
- nižje odpravnine (namesto 30 dnevne plače za leto dela je določenih 20 dni; nejasna določba o zgornji meji 24 mesecev);
- delodajalec lahko izvede odpuščanje zaradi prenehanja delovnega mesta tudi delavcem s pogodbo za določen čas. Delodajalec lahko tudi odpusti delavca zaradi neprimernosti kljub dejstvu, da ni bilo sprememb z delovnim mestom;
- uvedba niza sprememb, ki olajšajo znižanje delovnih ur ali ukinitve delovne pogodbe z razlogom krize podjetja (*lay-off*);
- izdelava banke ur, individualnih in skupinskih; v primeru posameznika dovoljuje do dveh dodatnih ur dnevno, do 150-ih letno. V primeru skupinske banke pa isto zajema celotno ekipo delavcev;
- polovično zmanjšanje dodatka za nadure. Prva nadura je plačana dodatnih 25 % (prej 50 %), naslednja 37,5 % (prej 70 %). Če je delo v obliki nadur opravljeno v času vikenda ali praznika, delavec prejme 50 % več za naduro (prej 100 %);
- nadure ne prinesejo več dodatnega prostega časa (do sedaj si za vsako uro dela imel pravico 15 min počitka);
- ukinitve 4 praznikov – 2 civilna, 2 cerkvena (Corpus Christi-premični, 5. oktober, 1. november in

1. december);
- v primeru »mostu«, ko to določi delodajalec, mora slednji obvestiti zaposlene v predhodnem letu, saj bo po novem to predstavljalo kolektivni dopust;
 - po novem zakonu ne bo mogoče dodati med 1 in 3 dni dopusta 22-im, ki ostanejo za vse.

Spremembe stopijo v veljavo za nove pogodbe o zaposlitvi oz. se uvedejo od veljavnosti zakona dalje.

Napovedi, ki spremljajo uvedbo sprememb sodijo v vrsto zmanjšanja pravic delavcev oz. na drugi strani povečanja konkurenčnosti portugalskega gospodarstva. So pa sprejete spremembe milejše od prvotne pričakovane reforma trga dela in ne odpravljajo npr. nekaterih anahronizmov (npr. dveh plač ob odpovedi na račun neizkoriščenega dopusta za "prihodnje leto").

ŠPANJA

V Španiji je bila v letu 2012 sprejeta obsežna reforma trga dela, njeni pglavitni cilji pa naj bi bili lažje prilagajanje trga dela proizvodnim potrebam, povečanje konkurenčnosti delavne sile, večje zaposlovanje mladih, pomoč malim in srednjim podjetjem pri zaposlovanju, večja stabilnost zaposlitve in večja disciplina.

Velik del ukrepov je tako namenjen zaposlovanju mladih in zaposlovanju v malih in srednjih podjetjih, drugi sveženj ukrepov se nanaša na večanje fleksibilnosti podjetij pri oblikovanju pogojev dela in zaposlitve, tretji sveženj pa se nanaša predvsem na postopek odpuščanja.

Posebna pozornost se namenja malim in srednjim podjetjem (manj kot 50 delavcev), ki lahko sklepajo pogodbe za nedoločen čas pod posebnimi pogoji: enoletno poskusno obdobje, davčna olajšava v višini 3.000 EUR za prvega novega zaposlenega mlajšega od 30 let, 50 % olajšava na prispevke za brezposelnost za vse novo zaposlene delavce prvo leto, ugodnost v višini 3.600 EUR za zaposlitev brezposelnih mladih v starosti od 16 do 30 let in ugodnost v višini 4.500 EUR za starejše od 45 let.

Med novostmi je npr. pravica do izobraževanja/usposabljanja (20 ur letno), s čemer naj bi se preprečilo odpuščanje zaradi spremembe kadrovskega potreb znotraj podjetij. Zakon predvideva odprtje »identifikacijskega računa« za izobraževanje posameznika ter oblikovanje »izobraževalnega čeka« za financiranje omenjene pravice.

Modificirani so tudi pogoji zaposlitve po pogodbi o izobraževanju/usposabljanju. Tovrstno pogodbo je uvedla že bivša vlada in se nanaša na mlade v starosti od 16 do 26 let. Po novem bodo pogodbe lahko sklepali mladi do 30 leta starosti, modifikacija pa naj bi veljala vse dokler brezposelnost ne pade pod 15 %. Po novem se bo lahko pogodbo sklenilo za tri leta (predhodno 2 leti). Tovrstno pogodbo pa bo lahko delavec sklenil ponovno, če se bo usposabljal na področju drugega sektorja. Podjetja ne bodo omejena glede števila sklepanja tovrstnih pogodb, izobraževanje/usposabljanje pa bo lahko potekalo tudi v okviru podjetij (ne zgolj pri izobraževalnih ustanovah).

Še naprej ostaja v veljavi prepoved podaljševanja pogodb za določen čas do največ dve leti, več fleksibilnosti pa se uvaja pri pogodbah za krajši delovni čas. Prvič se zakonsko ureja tudi delo na daleč (preko internetnih povezav).

Med najbolj kritiziranimi ukrepi je zmanjšanje višine odškodnine pri odpuščanju pri pogodbah za nedoločen čas ter odpravljanje administrativnih ovir pri odpuščanju. Pri neutemeljenem odpuščanju se je ta odškodnina zmanjšala iz 45 dni za leto dela oz. največ skupno 42 mesecev na 33 dni na leto dela oz. največ skupno 24 mesecev. Pri upravičenem odpuščanju odškodnina ostaja pri 20 dneh za

leto dela oz. skupno največ 12 mesec. Država naj bi z novo zakonodajo vzpodbujala »pošteno odpuščanje«, pri čemer naj bi se z jasneje izraženimi objektivnimi razlogi za odpuščanje izognilo tudi pretiranim sodnim postopkom ter odpravilo t.i. »procesne plače« (kompenzacija plač za čas trajanja sodnega postopka). Istočasno naj bi se razvil avstrijski model Sklada za odpuščanje, s čemer naj bi se zmanjšala neenakost med delavci za določen in nedoločen čas.

Španska vlada je konec junija 2012 sprejela Načrt za boj proti nezakonitemu zaposlovanju, šolsko reformo in štipendijsko politiko za prihodnje študijsko leto.

SLOVAŠKA

V letih 2008 in 2009 je bilo sprejetih več protikriznih in začasnih ukrepov, ki so blažili posledice krize. Prispevek podjetjem za ohranitev delovnih mest je vlada uvedla spomladi 2009, kasneje pa je bil podaljšan do konca leta 2011.

V zadnjem letu in pol je Slovaška sprejela več ukrepov, ki spreminjajo delovno zakonodajo. Predlagane reforme so usmerjene predvsem v povečanje fleksibilnosti na trgu dela in zmanjšanje stroškov zaposlovanja in odpuščanja. To se konkretno odraža na prilagoditvi dolžin pripravnihskih dob, odpovednih rokov in nadur. Ponovno je bil uveden sistem fleksibilne organizacije delovnega časa (»flexikonto«). Tako bodo občasna manjša dela med letno sezono možna tudi brez potrdila o šolanju in sicer najkasneje do konca oktobra.

Viri:

- Pregled ukrepov in reform za naslavljanje finančne in ekonomske krize – po državah
- Stefan Clauwaert, Isabelle Schömann: The crisis and national labour law reforms: a mapping exercise, Country by country analysis, Annex to Working Paper, 2012.04
- Depeše, MZZ, 2012
- Ukrepi na trgu dela, UMAR, 2012
- The Economic Adjustment Programme for Portugal, European Economy. Occasional Papers. 79.
- European Commission Directorate-General for Economic and Financial Affairs, Brussels, 2011.

5.5. Primerjave po posameznih institutih

Sprememba delodajalca

Nemčija - vsebina kolektivnih pogodb in pogodb o zaposlitvi je varovana v obdobju do enega leta od datuma prenosa in v tem obdobju ne sme biti spremenjena v škodo delavcev.

Nemški 613.a Civilnega zakonika (Bürgerliches Gesetzbuch, BGB) določa, da je odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani prenosnika ali prevzemnika zaradi prenosa podjetja neveljavna.

Noben predpis pa izrecno ne prenaša 2. odstavka 4. člena Direktive 2001/23/EC (iz katerega izhaja, da se v primeru, če pogodba o zaposlitvi preneha zato, ker se delovni pogoji bistveno spremenijo v škodo delavca, šteje, da je za prenehanje pogodbe odgovoren delodajalec) v nacionalni pravni red – deloma zaradi pravice delavca oziroma možnosti delavca odkloniti prehod k prevzemniku.

Načelo solidarne odgovornosti je sprejeto v 2. odstavku oddelka 613. a BGB. Edina izjema je v določenih primerih, kadar pravna oseba preneha obstajati zaradi preoblikovanja.

Velika Britanija - Velika Britanija ni omejila obdobja zagotavljanja s kolektivno pogodbo dogovorjenih delovnih pogojev, kot jih je zagotavljal delodajalec prenosnik (ni implementirala 3. odstavka 3. člena Direktive 2001/23/EC, ki določa, da države članice lahko omejijo obdobje zagotavljanja delovnih pogojev, ki pa mora trajati najmanj eno leto).

Angleški The Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 2006 (TUPE) v 7. členu določa, da se v primeru, ko je delavcu pred ali po prenosu podjetja odpovedana pogodba o zaposlitvi, takšna odpoved šteje za neutemeljeno, če je edini ali glavni odpovedni razlog odpovedi sam prenos podjetja ali razlog, ki je povezan s prenosom podjetja, in ni ekonomski, tehnični ali organizacijski razlog, zaradi katerega so potrebne kadrovske spremembe. Če pa bi prenos imel za posledico bistvene spremembe glede delovnih pogojev, se šteje pogodba kot odpovedana, in sicer kot da je prišlo do odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca (9. odstavek 4. člena TUPE).

Solidarna odgovornost prenosnika in prevzemnika glede obveznosti in dolžnosti ne obstaja, razen za opustitev prenosnikove obveznosti informiranja in posvetovanja in zavarovanja glede delodajalca v zvezi s terjatvami, ki izhajajo iz delovnega razmerja delavca s prenosnikom v določenih okoliščinah.

Francija - glede zagotavljanja s kolektivno pogodbo dogovorjenih delovnih pogojev po prenosu velja ureditev, po kateri so kolektivne pogodbe veljavne 15 mesecev po prenosu (1 leto in 3 mesece) ali dokler niso nadomeščene z novo kolektivno pogodbo, ki jo dogovorijo prevzemnik in sindikati. Pravice po pogodbi o zaposlitvi pa se ohranijo kot so bile prenesene.

Delodajalec velja za odgovornega za odpoved, če je razlog za prenehanje bistvena sprememba delovnih pogojev.

Člen L.122-12 Labour Code ureja solidarno odgovornost, razen kadar ni pogodbenega razmerja med strankama. V teh primerih prevzemnik in prenosnik ostajata odgovorna za svoje obveznosti. Slednja okoliščina je lahko posledica insolvenčnih postopkov, lahko pa je tudi posledica prenosov med pogodbenikoma. Slednje je bistveno, a je lahko povezano z dejstvom, da je tradicionalna razlaga Direktive v Franciji takšna, da mora obstajati pogodbeno razmerje med prenosnikom in prevzemnikom.

Viri:

- Implementation report on Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses, junij 2007;
- Commission report on Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses z dne 18.6.2007;
- <http://www.eurofound.europa.eu/emire/France/TRANSFEROFUNDERTAKING-FR.htm>

Odpoved pogodbe o zaposlitvi

Viri:

- Gradivo Evropske komisije, Termination of employment relationships. Legal situation in the Member States of the European Union, 2006 in 2007;
- OECD, marec 2009, <http://www.oecd.org/dataoecd/24/39/42740165.pdf>;
- glej PRILOGO 1.

Odmor med delovnim časom

Direktiva 2003/88/ES v 4. členu določa, da je vsak delavec upravičen do odmora med delovnim časom, v kolikor je delovnik daljši od 6 ur. Podrobnejša ureditev odmora med delovnim časom, vključno s trajanjem in pogoji pod katerimi je delavec upravičen do odmora, je prepuščena kolektivnemu dogovarjanju oziroma nacionalni zakonodaji. Ključna razhajanja med določbami držav članic so v naslednjem:

- ali je odmor namenjen prehrani in počitku;
- ali se odmor všteva v delovni čas;
- ali delavec lahko zapusti delovno mesto oziroma delovne prostore;
- najpogosteje se lahko odmor koristi po največ 4 urah dela in ne na začetku ali koncu delovnega časa;
- ali so dopuščene izjeme (nekateri države članice v določenih primerih dopuščajo krajši odmor, ki pa mora časovno omogočati obrok med delom).

Določbe nacionalnih zakonodaj zagotavljajo odmor v minimalnem trajanju med 10 minutami in 1 uro, ter maksimalnem trajanju 2 ur. Najpogosteje določajo, da odmor traja 30 minut.

Viri:

- Gradivo Evropske Komisije, Detailed report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time ('The Working Time Directive'), december 2010;
- ILO.

Letni dopust

Viri:

- Gradivo Evropske Komisije, Detailed report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time ('The Working Time Directive'), december 2010; ILO.

Dodatek za delovno dobo

Viri:

- <http://www.eurofound.europa.eu/emire/emire.htm>; glej PRILOGO 2

Izjava o skladnosti (pdf. format) – izvoz iz baze RPS

Korelacijska tabela (pdf. format) – izvoz iz baze RPS

6. DRUGE POSLEDICE, KI JIH BO IMEL SPREJEM ZAKONA

6.1 Administrativne in druge posledice

a) v postopkih oziroma poslovanju javne uprave ali pravosodnih organov:

- Sprejetje novega Zakona o delovnih razmerjih ne bo imelo posledic na tem področju.

b) pri obveznostih strank do javne uprave ali pravosodnih organov:

- Sprejetje novega Zakona o delovnih razmerjih ne bo imelo posledic na tem področju.

6.2 Presoja posledic na okolje, ki vključuje tudi prostorske in varstvene vidike

- Sprejetje novega Zakona o delovnih razmerjih ne bo imelo posledic na tem področju.

6.3 Presoja posledic na gospodarstvo

▪ posledice na poslovne stroške in poslovanje:

Sprejetje novega Zakona o delovnih razmerjih je sestavni del zagotavljanja ustreznih pravnih podlag za izvedbo strukturnih reform na trgu dela. S spremembami v delovni zakonodaji se dograjujejo instituti prožne varnosti, ki v posledici na poslovne stroške in poslovanje gospodarskih subjektov vplivajo oziroma zmanjšujejo administrativna, časovna in stroškovna obremenitev podjetij predvsem na področjih:

- prožnejšega organiziranja dela znotraj podjetij z dograditvijo možnosti začasnega opravljanja drugega dela delavca, fleksibilnejše odločanje delodajalca v času poskusnega dela, jasnejšo opredelitev delovnopravnega statusa poslovnih oseb, prokuristov in vodilnih delavcev ter uporabo sodobnih IKT
- poenostavitev postopkov v primerih redne in izredne odpovedi pogodb o zaposlitvi s strani delodajalca in pri izvedbi disciplinskih postopkov,
- večjo vlogo delodajalcev pri oblikovanju kriterijev za določitev presežnih delavcev in uvedbo instituta začasnega čakanja na delo, ki bodo podjetjem v težkih poslovnih časih omogočala prestrukturiranje in ponoven zagon poslovanja ter zaposlovanja.
- znižanje stroškov dela na primerljivo raven z drugimi razvitimi državami s skrajšanjem minimalnih odpovednih rokov in spremembami v ureditvi odpravnin, s čimer bo vzpostavljeno ugodnejše poslovno okolje za razvoj novih podjetij, hkrati pa bodo odpravljene glavne ovire za zaposlovanje starejših delavcev.

▪ presoja posledic na mala in srednja podjetja:

V Zakonu o delovnih razmerjih se posebej obravnava manjšega delodajalca, ki zaposluje 10 ali manj delavcev. Upošteva se siceršnje posege v zakonsko ureditev, ki omogočajo večjo fleksibilnost in razbremenitev vseh delodajalcev, ne glede na njihovo velikost, pa se za manjšega delodajalca predvideva še posebne ureditve določenih vprašanj v zvezi z obveznostjo vnaprejšnjega določanja pogojev za zaposlitev delavca, določanjem omejevanj zaposlovanja za določen čas, upoštevanjem posebnih pravil v zvezi z odpuščanjem več delavcev, kot tudi višina predpisane globe v primerih kršitev zakonskih določb.

6.4 Presoja posledic na socialnem področju

▪ posledice na zaposlenost in trg dela:

Cilj delovnopravne ureditve individualnih delovnih razmerij je vključevanje delavcev v delovni proces, zagotavljanje usklajenega poteka tega procesa ter preprečevanje brezposelnosti, pri čemer pa je v zakonski ureditvi potrebno upoštevati pravico delavcev do svobode dela, dostojanstva pri delu ter poudariti varstveno funkcijo pravnega položaja delavcev v tem razmerju. Predlagane rešitve v cilju poenostavitve postopkov zaposlovanja in prenehanja delovnih razmerij ter notranje fleksibilnosti bodo prispevale k zmanjševanju ovir delodajalcem za zaposlovanje za nedoločen čas in s tem ob omejevanju zaposlovanja za določen čas in preurejanju dela delavcev preko agencij za zagotavljanje začasnega, k zmanjševanju segmentacije na trgu dela.

▪ posledice na pravice iz starševskega varstva in družinskih prejemkov ter na družinska

razmerja:

Ureditev posebnega varstva pred odpovedjo staršem se v predlogu zakona dodatno usklajuje z Direktivo Sveta 92/85/EGS z dne 19. oktobra 1992 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo.

▪ posledice na enakost spolov:

S predlaganim novim Zakonom o delovnih razmerjih se ostreje sankcionira vsakršno diskriminacijo, spolno ali drugo nadlegovanje in trpinčenje na delovnem mestu ter v teh primerih zaostčuje odškodninsko odgovornost delodajalca. O ukrepih za preprečevanje takšnega ravnanja morajo biti delavci ustrezno obveščeni, jasno se določa tudi možnost inšpekcijskega ukrepanja v primeru kršitve.

6.5 Presoja posledic na dokumente razvojnega načrtovanja

S predlaganim novim Zakonom o delovnih razmerjih se zasleduje usmeritve iz nacionalnih strateških dokumentov Republike Slovenije (Nacionalni reformi program 2012-2013), dokumentov, ki so že bili sprejeti v okviru socialnega dialoga med socialnimi partnerji (Izhodišča za socialni sporazum 2012-2016), priporočil OECD ter Sveta EU 2012-2015.

6.6 Izvajanje sprejetega predpisa

- a) Predstavitev sprejetega zakona
 - ciljnim skupinam (seminarji, delavnice): /
 - širši javnosti (mediji, javne predstavitve, spletne predstavitve) - zakon bo objavljen v Uradnem listu RS in na spletni strani Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve.
- b) Spremljanje izvajanja sprejetega predpisa
 - zagotovitev spremljanja izvajanja predpisa,

Izvajanje zakona bodo spremljali inšpekcijski organi z opravljanjem nadzorstvene funkcije. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve pa ga bo spremljalo s sodelovanjem s strokovno javnostjo in socialnimi partnerji.

- organi, civilna družba /
- metode za spremljanje doseganja ciljev /
- merila za ugotavljanje doseganja ciljev /
- časovni okvir spremljanja za pripravo poročil /
- roki za pripravo poročil o izvajanju zakona, doseženih ciljih in nadaljnjih ukrepih /.

6.7 Druge pomembne okoliščine v zvezi z vprašanji, ki jih ureja predlog zakona

/

II. BESEDILO ČLENOV

Z A K O N O DELOVNIH RAZMERJIH (ZDR)

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen (namen zakona)

(1) Ta zakon ureja delovna razmerja, ki se sklepajo s pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, v skladu z:

1. Direktivo Sveta 91/533/EGS z dne 14. oktobra 1991 o obveznosti delodajalca, da zaposlene obvesti o pogojih, ki se nanašajo na pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje (UL L št. 288 z dne 18. 10. 1991, str. 32),
2. Direktivo Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP (UL L št. 175 z dne 10. 7. 1999, str. 43),
3. Direktivo Sveta 97/81/ES z dne 15. decembra 1997 o okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenem med UNICE, CEEP in ETUC (UL L št. 206 z dne 29. 7. 1991, str. 9),
4. Direktivo Sveta 91/383/ EGS z dne 25. junija 1991, s katero se dopolnjujejo ukrepi za spodbujanje izboljšav glede varnosti in zdravja pri delu za delavce z delovnim razmerjem za določen čas ali z začasnim delovnim razmerjem (UL L št. 299 z dne 18.11.2003, str. 19),

5. Direktivo 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa – združena verzija (UL L št. 216 z dne 20. 8. 1994, str. 9),
6. Direktivo Sveta 94/33/ES z dne 22. junija 1994 o varstvu mladih ljudi pri delu (UL L št. 216 z dne 20. 8. 1994, str. 12),
7. Direktivo Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti – združena verzija (UL L št. 225 z dne 12. 8. 1998, str. 16),
8. Direktivo Sveta 2001/23/ES z dne 12. marca 2001 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov – združena verzija (UL L št. 82 z dne 22. 3. 2001, str. 16),
9. Direktivo 96/71/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 16. decembra 1996 o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev (UL L št. 18 z dne 21. 1. 1997, str. 1),
10. Direktivo Sveta 2000/43/ES z dne 29. junija 2000 o izvajanju načela enakega obravnavanja oseb, ne glede na raso ali narodnost (UL L št. 180 z dne 19. 7. 2000, str. 22),
11. Direktivo Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu (UL L št. 303 z dne 2. 12. 2000, str. 16),
12. Direktivo Sveta 92/85/EGS z dne 19. oktobra 1992 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo (deseta posebna direktiva v smislu člena 16(1) direktive 89/391/EGS (UL L št. 348 z dne 28. 11. 1992, str. 1),
13. Direktivo 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (UL L št. 204 z dne 26. julija 2006, str. 23),
14. Direktivo 2002/14/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 11. marca 2002 o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti (UL L št. 80 z dne 23. 3. 2002, str. 29),
15. Direktivo Sveta 2010/18/EU z dne 8. marca 2010 o izvajanju revidiranega okvirnega sporazuma o starševskem dopustu, sklenjenega med BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP in ETUC, ter o razveljavitvi Direktive 96/34/ES (UL L 68, 18.3.2010, str. 13),
16. Direktivo 2008/104/ES Evropskega Parlamenta in Sveta z dne 19. novembra 2008 o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela (UL L št. 327 z dne 5. 12. 2008, str. 9).

(2) Cilji zakona so vključevanje delavcev v delovni proces, zagotavljanje usklajenega poteka delovnega procesa ter preprečevanje brezposelnosti, pri čemer se upošteva pravica delavcev do svobode dela, dostojanstva pri delu in varuje interese delavcev v delovnem razmerju.

2. člen **(urejanje delovnih razmerij)**

(1) Če ni s posebnim zakonom drugače določeno, ureja ta zakon tudi delovna razmerja delavcev, zaposlenih v državnih organih, lokalnih skupnostih in v zavodih, drugih organizacijah ter zasebnikih,

ki opravljajo javno službo.

(2) Ta zakon ureja tudi delovna razmerja mobilnih delavcev, če ni glede delovnega časa, nočnega dela, odmorov in počitkov drugače določeno s posebnim zakonom.

(3) Ta zakon se uporablja tudi za delovna razmerja pomorščakov, razen za vprašanja, ki so drugače določena v posebnem zakonu.

3. člen **(uporaba zakona)**

(1) Ta zakon se uporablja za delovna razmerja med delodajalci, ki imajo sedež ali prebivališče v Republiki Sloveniji, in pri njih zaposlenimi delavci.

(2) Ta zakon se uporablja tudi za delovna razmerja med tujimi delodajalci in delavci, sklenjena na podlagi pogodbe o zaposlitvi na območju Republike Slovenije.

(3) Za delavce, ki jih tuji delodajalec napoti na delo v Republiko Slovenijo na podlagi pogodbe o zaposlitvi po tujem pravu, se uporablja ta zakon v skladu z določbami, ki urejajo položaj delavcev, napotenih na delo v Republiko Slovenijo.

4. člen **(definicija delovnega razmerja)**

(1) 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.

(2) V delovnem razmerju je vsaka od pogodbenih strank dolžna izvrševati dogovorjene ter predpisane pravice in obveznosti.

5. člen **(opredelitev delavca in delodajalca)**

(1) Delavec ali delavka (v nadaljnjem besedilu: delavec) po tem zakonu je vsaka fizična oseba, ki je v delovnem razmerju na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi.

(2) Delodajalec ali delodajalka (v nadaljnjem besedilu: delodajalec) po tem zakonu je 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.

(3) Manjši delodajalec po tem zakonu je delodajalec, ki zaposluje deset ali manj delavcev.

6. člen **(prepoved diskriminacije in povračilnih ukrepov)**

(1) Delodajalec mora iskalcu ali iskalki zaposlitve (v nadaljnjem besedilu: kandidatu) pri zaposlovanju

ali delavcu v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi zagotavljati enako obravnavo ne glede na narodnost, raso ali etnično poreklo, nacionalno in socialno poreklo, spol, barvo kože, zdravstveno stanje, invalidnost, vero ali prepričanje, starost, spolno usmerjenost, družinsko stanje, članstvo v sindikatu, premoženjsko stanje ali drugo osebno okoliščino v skladu s tem zakonom, predpisi o uresničevanju načela enakega obravnavanja in predpisi o enakih možnostih žensk in moških.

(2) Enako obravnavo glede na osebne okoliščine iz prejšnjega odstavka mora delodajalec zagotavljati kandidatu oziroma delavcu zlasti pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnostih z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

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

(4) Manj ugodno obravnavanje delavcev, ki je povezano z nosečnostjo ali starševskim dopustom, se šteje za diskriminacijo.

(5) Različno obravnavanje, temelječe na kateri od osebnih okoliščin iz prvega odstavka tega člena, ne pomeni diskriminacije, če zaradi narave dela oziroma okoliščin, v katerih se delo opravlja, določena osebna okoliščina predstavlja bistven in odločilen pogoj za delo in je takšna zahteva sorazmerna ter upravičena z zakonitim ciljem.

(6) Če kandidat oziroma delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je bila kršena prepoved diskriminacije, mora delodajalec dokazati, da v obravnavanem primeru ni kršil načela enakega obravnavanja oziroma prepovedi diskriminacije.

(7) Diskriminirane osebe in osebe, ki pomagajo žrtvi diskriminacije, ne smejo biti izpostavljene neugodnim posledicam zaradi ukrepanja, ki ima za cilj uveljavitev prepovedi diskriminacije.

7. člen

(prepoved spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu)

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

(2) Spolno in drugo nadlegovanje iz prejšnjega odstavka se šteje za diskriminacijo po določbah tega zakona.

(3) Odklonitev ravnanj iz prvega odstavka tega člena s strani prizadetega kandidata oziroma delavca

ne sme biti razlog za diskriminacijo pri zaposlovanju in delu.

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

(5) Delavec, ki je žrtev trpinčenja, ne sme biti izpostavljen neugodnim posledicam zaradi ukrepanja, ki ima za cilj uveljavitev prepovedi trpinčenja na delovnem mestu.

8. člen

(odškodninska odgovornost delodajalca in denarno povračilo)

V primeru kršitve prepovedi diskriminacije ali trpinčenja na delovnem mestu je delodajalec kandidatu oziroma delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava. Kot nepremoženjska škoda, ki je nastala kandidatu ali delavcu, se šteje tudi sam poseg v osebnostno pravico kandidata ali delavca, zaradi neenake obravnave delavca oziroma diskriminatornega ravnanja delodajalca oziroma zaradi nezagotavljanja varstva pred spolnim ali drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu v skladu s 47. členom tega zakona, ki ga je utrpel kandidat ali delavec. Denarno povračilo mora biti učinkovito in sorazmerno s škodo, ki jo je utrpel kandidat oziroma delavec.

9. člen

(omejitev avtonomije pogodbenih strank)

(1) Pri sklepanju in prenehanju pogodbe o zaposlitvi in v času trajanja delovnega razmerja sta delodajalec in delavec dolžna upoštevati določbe tega in drugih zakonov, ratificiranih in objavljenih mednarodnih pogodb, drugih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca.

(2) S pogodbo o zaposlitvi oziroma s kolektivno pogodbo se lahko določijo pravice, ki so za delavca ugodnejše, kot jih določa ta zakon.

(3) Ne glede na določbo prejšnjega odstavka se lahko v primerih iz 33., 54., 55., 120., 144. in 158. člena tega zakona s kolektivno pogodbo določi tudi drugače.

10. člen

(splošni akt delodajalca)

(1) Predloge splošnih aktov delodajalca, s katerimi delodajalec določa organizacijo dela ali določa obveznosti, ki jih morajo delavci poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti, mora delodajalec pred sprejemom posredovati v mnenje sindikatom pri delodajalcu. Sindikat mora podati mnenje v roku osmih dni.

(2) Če je sindikat posredoval mnenje v roku iz prejšnjega odstavka, ga mora delodajalec pred sprejemom splošnih aktov obravnavati in se do njega opredeliti.

(3) Če pri posameznem delodajalcu ni organiziranega sindikata, se s splošnim aktom delodajalca lahko določijo pravice, ki se v skladu s tem zakonom lahko urejajo v kolektivnih pogodbah, če so za delavca ugodnejše, kot jih določa zakon oziroma kolektivna pogodba, ki zavezuje delodajalca.

(4) Predlog splošnega akta iz prejšnjega odstavka mora delodajalec pred sprejemom posredovati v mnenje svetu delavcev oziroma delavskemu zaupniku. Svet delavcev oziroma delavski zaupnik mora podati mnenje v roku osmih dni, delodajalec pa mora pred sprejemom splošnega akta posredovano mnenje obravnavati in se do njega opredeliti.

(5) Če pri posameznem delodajalcu ni organiziranega sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika, mora o vsebini predloga splošnega akta iz tretjega odstavka delodajalec pred sprejemom akta neposredno obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način (pisno, z uporabo informacijske tehnologije ali na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca).

(6) Delodajalec mora omogočiti delavcem, da se seznani z vsemi veljavnimi splošnimi akti iz prvega in tretjega odstavka tega člena. V ta namen morajo biti splošni akti delodajalca vedno na razpolago na dostopnem mestu, na katerem se lahko delavci brez nadzora seznani z njihovo vsebino.

(7) Za sindikat pri delodajalcu v postopkih po tem zakonu se šteje reprezentativni sindikat, ki imenuje ali izvoli sindikalnega zaupnika po 206. členu tega zakona.

II. POGODBA O ZAPOSLOTVI

1. SPLOŠNO

11. člen (pogodba o zaposlitvi)

(1) S pogodbo o zaposlitvi se sklene delovno razmerje.

(2) Pravice in obveznosti na podlagi opravljanja dela v delovnem razmerju in vključitev v socialno zavarovanje na podlagi delovnega razmerja, se začnejo uresničevati z dnem nastopa dela, dogovorjenim v pogodbi o zaposlitvi. Delodajalec je dolžan delavca prijaviti v obvezno pokojninsko, invalidsko, zdravstveno in zavarovanje za primer brezposelnosti v skladu s posebnimi predpisi in mu izročiti fotokopijo prijave v osmih dneh od nastopa dela.

(3) Če datum nastopa dela ni določen, se kot datum nastopa dela šteje datum sklenitve pogodbe o zaposlitvi.

(4) Pravice in obveznosti na podlagi opravljanja dela v delovnem razmerju in vključitev v socialno zavarovanje na podlagi delovnega razmerja se začnejo uresničevati z datumom nastopa dela tudi v primeru, če delavec tega dne iz opravičenih razlogov ne začne delati.

(5) Opravičeni razlogi po tem zakonu, zaradi katerih delavec ne začne delati, so primeri, ko je delavec opravičeno odsoten z dela po zakonu ali kolektivni pogodbi, lahko pa jih s pogodbo o zaposlitvi določi tudi stranki sami.

12. člen (pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas)

(1) Pogodba o zaposlitvi se sklepa za nedoločen čas, če s tem zakonom ni drugače določeno.

(2) Če s pogodbo o zaposlitvi čas trajanja ni pisno določen oziroma če pogodba o zaposlitvi za določen čas ni sklenjena v pisni obliki ob nastopu dela, se domneva, da je pogodba o zaposlitvi sklenjena za nedoločen čas.

13. člen **(uporaba splošnih pravil civilnega prava)**

(1) Glede sklepanja, veljavnosti, prenehanja in drugih vprašanj pogodbe o zaposlitvi se smiselno uporabljajo splošna pravila civilnega prava, če ni s tem ali z drugim zakonom drugače določeno.

(2) Če obstajajo elementi delovnega razmerja v skladu s 4., v povezavi z 22. oziroma 54. členom tega zakona, se delo ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava, razen v primerih, ki jih določa zakon.

14. člen **(ničnost in izpodbojnost pogodbe o zaposlitvi)**

Pri določanju posledic ničnosti in izpodbojnosti pogodbe o zaposlitvi se smiselno uporabljajo splošna pravila civilnega prava, če ta zakon ne določa drugače.

15. člen **(uveljavljanje ničnosti pogodbe o zaposlitvi)**

(1) Na ničnost pogodbe o zaposlitvi pazi sodišče po uradni dolžnosti, nanjo pa se lahko sklicuje vsaka zainteresirana oseba.

(2) Ničnost pogodbe o zaposlitvi se uveljavlja pred pristojnim delovnim sodiščem.

(3) Pravica do uveljavljanja ničnosti pogodbe o zaposlitvi ne preneha.

16. člen **(uveljavljanje izpodbojnosti pogodbe o zaposlitvi)**

(1) Izpodbojnost pogodbe o zaposlitvi se uveljavlja pred pristojnim delovnim sodiščem.

(2) Pravica zahtevati razveljavitev izpodbojne pogodbe preneha po preteku 30 dni od dneva, ko je upravičenec zvedel za razlog izpodbojnosti oziroma od prenehanja sile.

(3) Pravica iz prejšnjega odstavka preneha v vsakem primeru po preteku enega leta od dneva, ko je bila pogodba sklenjena.

2. OBLIKA POGODBE

17. člen **(pisnost pogodbe o zaposlitvi)**

(1) Pogodba o zaposlitvi se sklene v pisni obliki.

(2) Delodajalec mora delavcu izročiti pisen predlog pogodbe o zaposlitvi praviloma tri dni pred predvideno sklenitvijo, pisno pogodbo o zaposlitvi pa ob njeni sklenitvi.

(3) Če delavcu ni izročena pisna pogodba o zaposlitvi, lahko kadarkoli v času trajanja delovnega razmerja zahteva njeno izročitev od delodajalca in sodno varstvo.

(4) Če stranki nista sklenili pogodbe o zaposlitvi v pisni obliki ali če niso v pisni obliki izražene vse sestavine pogodbe o zaposlitvi iz prvega odstavka 31. člena tega zakona, to ne vpliva na obstoj in veljavnost pogodbe o zaposlitvi.

18. člen **(domneva obstoja delovnega razmerja)**

V primeru spora o obstoju delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem se domneva, da delovno razmerje obstaja, če obstajajo elementi delovnega razmerja.

3. STRANKE POGODBE

19. člen **(splošno)**

Stranki pogodbe o zaposlitvi sta delodajalec in delavec.

20. člen **(delodajalec – pravna oseba)**

(1) Če je delodajalec pravna oseba, lokalna skupnost, podružnica tuje družbe ali druge organizacije, nastopa v imenu delodajalca njegov zastopnik, določen z zakonom ali aktom o ustanovitvi, ali od njega pisno pooblaščen oseba.

(2) Če je delodajalec državni organ, nastopa v imenu delodajalca njegov predstojnik oziroma od njega pisno pooblaščen oseba, če z zakonom ni drugače določeno.

(3) Kadar se sklepa pogodba o zaposlitvi s poslovodno osebo, nastopa v imenu delodajalca organ, ki je po zakonu oziroma aktih družbe (akt o ustanovitvi, družbena pogodba, statut) pristojen za zastopanje delodajalca proti poslovnim osebam, če le-tega ni, pa lastnik.

(4) Kadar se sklepa pogodba o zaposlitvi s poslovodno osebo v času ustanavljanja delodajalca, nastopa v imenu delodajalca ustanovitelj.

21. člen **(sposobnost za sklenitev pogodbe o zaposlitvi)**

(1) Pogodbo o zaposlitvi smejo skleniti osebe, ki so dopolnile starost 15 let.

(2) Pogodba o zaposlitvi z osebo, ki še ni dopolnila 15 let starosti, je nična.

22. člen
(pogoji za sklenitev pogodbe o zaposlitvi)

(1) Delavec, ki sklene pogodbo o zaposlitvi, mora izpolnjevati predpisane, s kolektivno pogodbo ali splošnim aktom delodajalca določene oziroma s strani delodajalca zahtevane in v skladu s prvim odstavkom 25. člena tega zakona objavljene pogoje za opravljanje dela (v nadaljnjem besedilu: pogoje za opravljanje dela).

(2) Delodajalec je dolžan s splošnim aktom določiti pogoje za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu oziroma za vrsto dela. Ta obveznost ne velja za manjše delodajalce.

(3) Če nobeden od prijavljenih kandidatov ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela, lahko delodajalec z enim od prijavljenih kandidatov, ki izpolnjuje z zakonom ali izvršilnim predpisom določene pogoje, sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas do enega leta, če je taka zaposlitev potrebna zaradi nemotenega opravljanja dela.

23. člen
(tuji državljani)

(1) Tujec ali tujka (v nadaljnjem besedilu: tujec) ali oseba brez državljanstva lahko sklene pogodbo o zaposlitvi, če izpolnjuje pogoje, določene s tem zakonom, in pogoje, določene s posebnim zakonom, ki ureja zaposlovanje tujcev.

(2) Pogodba o zaposlitvi, sklenjena v nasprotju s prejšnjim odstavkom, je nična.

4. POGODBENA SVOBODA

24. člen
(splošno)

Delodajalec ima ob upoštevanju zakonskih prepovedi pravico do proste odločitve, s katerim kandidatom, ki izpolnjuje pogoje za opravljanje dela, bo sklenil pogodbo o zaposlitvi.

5. PRAVICE IN OBVEZNOSTI STRANK PRI SKLEPANJU POGODB O ZAPOSLOTVI

25. člen
(objava prostega delovnega mesta oziroma vrste dela)

(1) Delodajalec, ki zaposluje nove delavce, mora prosto delovno mesto oziroma vrsto dela (v nadaljnjem besedilu: delo) javno objaviti. Objava prostega dela mora vsebovati pogoje za opravljanje dela in rok za prijavo, ki ne sme biti krajši od treh dni.

(2) Za javno objavo po prejšnjem odstavku se šteje tudi objava, ki jo izvede zavod za zaposlovanje.

(3) Če delodajalec objavi prosto delo tudi v sredstvih javnega obveščanja, na spletnih straneh ali v javno dostopnih poslovnih prostorih delodajalca, začne rok za prijavo teči naslednji dan po zadnji objavi.

(4) Delodajalec, ki ima zaposlene delavce za določen čas, s krajšim delovnim časom oziroma pri katerem opravljajo delo delavci, zaposleni pri delodajalcu, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku in zaposluje za nedoločen čas oziroma s polnim delovnim časom, mora o prostih delih oziroma o javni objavi prostih del pravočasno obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način.

26. člen

(izjeme od obveznosti objave)

(1) Izjemoma se lahko pogodba o zaposlitvi sklene brez javne objave, če gre za:

- sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem zaradi spremenjenih okoliščin,
- obveznosti delodajalca iz naslova štipendiranja,
- zaposlitev invalida po zakonu, ki ureja zaposlovanje invalidov,
- zaposlitev za določen čas, ki po svoji naravi traja največ tri mesece v koledarskem letu ali zaposlitev za določen čas za nadomeščanje začasno odsotnega delavca,
- zaposlitev za nedoločen čas osebe, ki je pri delodajalcu opravljala pripravništvo, oziroma ki je bila pri delodajalcu zaposlena za določen čas, razen v primeru zaposlitve za določen čas iz tretjega odstavka 22. člena tega zakona in v primeru zaposlitve za določen čas za nadomeščanje začasno odsotnega delavca,
- zaposlitev zaradi dela v prilagoditvenem obdobju na podlagi dokončne odločbe in potrdila pristojnega organa, izdane v postopku priznavanja kvalifikacij po posebnem zakonu,
- zaposlitev s polnim delovnim časom osebe, ki je bila pri delodajalcu zaposlena s krajšim delovnim časom,
- zaposlitev družbenikov v pravni osebi,
- zaposlitev družinskih članov delodajalca, ki je fizična oseba,
- 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,
- poslovodne osebe, prokuriste, vodilne delavce v primeru iz prvega odstavka 74. člena,
- druge primere, določene z zakonom.

(2) Za družinske člane po tem členu se štejejo:

- zakonec oziroma oseba, ki je zadnji dve leti pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi živela z delodajalcem v življenjski skupnosti, ki je po predpisih o zakonski zvezi in družinskih razmerjih v pravnih posledicah izenačena z zakonsko zvezo, oziroma partner v registrirani istospolni skupnosti,
- otroci, posvojenci in otroci od zakonca ali zunajzakonskega partnerja,
- starši – oče, mati, zakonec ali zunajzakonski partner starša, posvojitelj ter
- bratje in sestre.

27. člen

(enaka obravnava glede na spol)

(1) Delodajalec ne sme prostega dela objaviti samo za moške ali samo za ženske, razen če določen spol predstavlja bistven in odločilen pogoj za delo in je taka zahteva sorazmerna ter upravičena z zakonitim ciljem.

(2) Objava prostega dela tudi ne sme nakazovati, da daje delodajalec pri zaposlitvi prednost določenemu spolu, razen v primerih iz prejšnjega odstavka.

28. člen

(pravice in obveznosti delodajalca)

(1) Delodajalec sme od kandidata zahtevati le predložitev dokazil o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela.

(2) Delodajalec pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi ne sme od kandidata zahtevati podatkov o družinskem oziroma zakonskem stanu, podatkov o nosečnosti, o načrtovanju družine oziroma drugih podatkov, če niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem.

(3) Delodajalec ne sme pogojevati sklenitve pogodbe o zaposlitvi s pridobitvijo podatkov iz prejšnjega odstavka ali z dodatnimi pogoji v zvezi s prepovedjo nosečnosti ali odlogom materinstva ali z vnaprejšnjim podpisom odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca.

(4) Pri zaposlovanju lahko delodajalec preizkusi znanja oziroma sposobnosti kandidatov za opravljanje dela, za katero se sklepa pogodba o zaposlitvi.

(5) Zaradi ugotovitve kandidatove zdravstvene zmožnosti za opravljanje dela delodajalec na svoje stroške napoti kandidata na predhodni zdravstveni pregled v skladu s predpisi o varnosti in zdravju pri delu.

(6) Preizkus znanja oziroma sposobnosti kandidata ali ugotovitev zdravstvene zmožnosti kandidata se ne sme nanašati na okoliščine, ki niso v neposredni zvezi z delom, za katerega se sklepa pogodba o zaposlitvi.

(7) Delodajalec mora pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi za nedoločen ali za določen čas seznanimi kandidata z delom, pogoji dela ter pravicami in obveznostmi delavca in delodajalca, ki so povezane z opravljanjem dela, za katero se sklepa pogodba o zaposlitvi.

29. člen

(pravice in obveznosti kandidata)

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

(2) Kandidat ni dolžan odgovarjati na vprašanja, ki niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem.

30. člen

(pravice neizbranega kandidata)

(1) Delodajalec mora v osmih dneh po zaključenem postopku izbire pisno obvestiti neizbranega kandidata o tem, da ni bil izbran.

(2) Obvestilo o neizbiri lahko delodajalec pošlje po elektronski poti na elektronski naslov kandidata, o katerem je kandidat seznanil delodajalca za namen obveščanja o neizbiri po prejšnjem odstavku.

(3) Delodajalec je dolžan neizbranemu kandidatu na njegovo zahtevo vrniti vse dokumente, ki mu jih je predložil kot dokaz za izpolnjevanje zahtevanih pogojev za opravljanje dela.

6. VSEBINA POGODBE

31. člen

(sestavine pogodbe o zaposlitvi)

(1) Pogodba o zaposlitvi mora vsebovati:

- podatke o pogodbenih strankah z navedbo njunega prebivališča oziroma sedeža,
- datum nastopa dela,
- naziv delovnega mesta oziroma vrsto dela, s kratkim opisom dela, ki ga mora opravljati po pogodbi o zaposlitvi in za katero se zahtevajo enaka raven in smer izobrazbe in drugi pogoji za opravljanje dela v skladu z 22. členom tega zakona,
- kraj opravljanja dela; če ni navedenega točnega kraja, velja, da delavec opravlja delo na sedežu delodajalca,
- čas, za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi, in razlog za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas ter določilo o načinu izrabe letnega dopusta, če je sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas,
- določilo ali gre za pogodbo o zaposlitvi s polnim ali krajšim delovnim časom,
- določilo o dnevnem ali tedenskem delovnem času in razporeditvi delovnega časa,
- določilo o znesku osnovne plače delavca v valuti, veljavni v Republiki Sloveniji, ki mu pripada za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi ter o morebitnih drugih plačilih,
- določilo o drugih sestavinah plače delavca, o plačilnem obdobju, plačilnem dnevu in o načinu izplačevanja plače,
- določilo o letnem dopustu oziroma načinu določanja letnega dopusta,
- dolžino odpovednih rokov,
- navedbo kolektivnih pogodb, ki zavezujejo delodajalca oziroma splošnih aktov delodajalca, ki določajo pogoje dela delavca, in
- druge pravice in obveznosti v primerih, določenih s tem zakonom.

(2) V pogodbi o zaposlitvi se glede vprašanj, navedenih v sedmi, deveti, deseti in enajsti alineji prejšnjega odstavka, stranki lahko sklicujeta na veljavne zakone, kolektivne pogodbe oziroma splošne akte delodajalca.

32. člen

(neveljavna določila pogodbe o zaposlitvi)

Če je določilo v pogodbi o zaposlitvi v nasprotju s splošnimi določbami o minimalnih pravicah in obveznostih pogodbenih strank, določenimi z zakonom, kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom delodajalca, se uporabljajo določbe zakona, kolektivnih pogodb oziroma splošnih aktov delodajalca, s katerimi je delno določena vsebina pogodbe o zaposlitvi, kot sestavni del te pogodbe.

7. OBVEZNOSTI POGODBENIH STRANK

1. Obveznosti delavca

a) Opravljanje dela

33. člen (splošno)

(1) Delavec mora vestno opravljati delo na delovnem mestu oziroma v okviru vrste dela, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, v času in na kraju, ki sta določena za izvajanje dela, upošteva organizacijo dela in poslovanja pri delodajalcu.

(2) V primerih, določenih z zakonom ali kolektivno pogodbo, mora delavec opravljati tudi drugo delo.

(3) V kolikor z zakonom ali kolektivno pogodbo ni določeno drugače, mora delavec začasno opravljati drugo ustrezno delo v primerih začasno povečanega obsega dela na drugem delovnem mestu oziroma vrsti dela pri delodajalcu, začasno zmanjšanega obsega dela na delovnem mestu oziroma v okviru vrste dela, ki ga opravlja, in nadomeščanja začasno odsotnega delavca, vendar največ tri mesece v koledarskem letu. Ustrezno delo je delo, za katerega delavec izpolnjuje pogoje in 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 ure vožnje v obe strani z javnim prevoznim sredstvom ali z organiziranim prevozom delodajalca od kraja bivanja delavca.

(4) Delavec, ki začasno opravlja drugo ustrezno delo v skladu s prejšnjim odstavkom, ima pravico do plače, kot da bi opravljal svoje delo, če jo to zanj ugodnejše.

34. člen (upoštevanje delodajalčevih navodil)

(1) Delavec mora upoštevati zahteve in navodilo delodajalca v zvezi z izpolnjevanjem pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja.

(2) Delavec lahko odkloni opravljanje dela po navodilu ali na zahtevo delodajalca, če bi to pomenilo protipravno ravnanje ali opustitev.

35. člen (spoštovanje predpisov o varnosti in zdravju pri delu)

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.

b) Obveznost obveščanja

36. člen (obveznost obveščanja)

(1) Delavec mora obveščati delodajalca o bistvenih okoliščinah, ki vplivajo oziroma bi lahko vplivale

na izpolnjevanje njegovih pogodbenih obveznosti in o vseh spremembah podatkov, ki vplivajo na izpolnjevanje pravic iz delovnega razmerja.

(2) Delavec mora obveščati delodajalca o vsaki grozeči nevarnosti za življenje ali zdravje ali za nastanek materialne škode, ki jo zazna pri delu.

c) Prepoved škodljivega ravnanja

37. člen (prepoved škodljivega ravnanja)

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.

č) Obveznost varovanja poslovne skrivnosti

38. člen (varovanje poslovne skrivnosti)

(1) Delavec ne sme izkoriščati za svojo osebno uporabo ali izdati tretjemu delodajalčevih poslovnih skrivnosti, ki jih kot take določi delodajalec, in ki so bile delavcu zaupane ali s katerimi je bil seznanjen na drug način.

(2) Za poslovno skrivnost se štejejo tudi podatki, za katere je očitno, da bi nastala občutna škoda, če bi zanje zvedela nepooblaščen oseba. Delavec je odgovoren za kršitev, če je vedel ali bi moral vedeti za tak značaj podatkov.

d) Prepoved konkurence

39. člen (konkurenčna prepoved – zakonska prepoved konkurenčne dejavnosti)

(1) Med trajanjem delovnega razmerja delavec ne sme brez pisnega soglasja delodajalca za svoj ali tuj račun opravljati del ali sklepati poslov, ki sodijo v dejavnost, ki jo dejansko opravlja delodajalec in pomenijo ali bi lahko pomenili za delodajalca konkurenco.

(2) Delodajalec lahko zahteva povrnitev škode, nastale z delavčevim ravnanjem, v roku treh mesecev od dneva, ko je zvedel za opravljanje dela ali sklenitev posla, oziroma v roku treh let od dokončanja dela ali sklenitve posla.

40. člen (konkurenčna klavzula – pogodbeno prepoved konkurenčne dejavnosti)

(1) Če delavec pri svojem delu ali v zvezi z delom pridobiva tehnična, proizvodna ali poslovna znanja in poslovne zveze, lahko delavec in delodajalec v pogodbi o zaposlitvi dogovorita prepoved opravljanja konkurenčne dejavnosti po prenehanju delovnega razmerja (v nadaljnjem besedilu: konkurenčna klavzula).

(2) Konkurenčna klavzula se lahko dogovori najdlje za obdobje dveh let po prenehanju pogodbe o zaposlitvi in le za primere prenehanja pogodbe o zaposlitvi s sporazumom med strankama, zaradi redne odpovedi s strani delavca, redne odpovedi delavcu iz krivdnega razloga ali izredne odpovedi delavcu s strani delodajalca, razen v primeru izredne odpovedi iz pete alineje prvega odstavka 111. člena tega zakona.

(3) Konkurenčna klavzula se lahko pod pogoji iz prvega odstavka tega člena, pisno dogovori tudi v pogodbi o zaposlitvi za določen čas za primer prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, kadar se pogodba o zaposlitvi za določen čas sklepa z vodilnim delavcem.

(4) Konkurenčna klavzula mora biti določena z razumnimi časovnimi omejitvami prepovedi konkuriranja in ne sme izključiti možnosti primerne zaposlitve delavca.

(5) Če konkurenčna klavzula ni izražena v pisni obliki, se šteje, da ni dogovorjena.

41. člen

(nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule)

(1) Če spoštovanje konkurenčne klavzule po drugem odstavku prejšnjega člena onemogoča pridobitev zaslužka, primerljivega delavčevi prejšnji plači, mu mora delodajalec za ves čas spoštovanja prepovedi mesečno izplačevati denarno nadomestilo

(2) Denarno nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule se mora določiti s pogodbo o zaposlitvi in znaša mesečno najmanj tretjino povprečne mesečne plače delavca v zadnjih treh mesecih pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi.

(3) Če se denarno nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule ne določi s pogodbo o zaposlitvi, konkurenčna klavzula ne velja.

42. člen

(prenehanje konkurenčne klavzule)

(1) Delodajalec in delavec se lahko sporazumno dogovorita o prenehanju veljavnosti konkurenčne klavzule.

(2) Če delavec odpove pogodbo o zaposlitvi, ker je delodajalec huje kršil določila pogodbe o zaposlitvi, konkurenčna klavzula preneha veljati, če delavec v roku enega meseca od dneva prenehanja pogodbe o zaposlitvi prejšnjemu delodajalcu pisno izjavi, da ni vezan s konkurenčno klavzulo.

2. Obveznosti delodajalca

a) Obveznost zagotavljanja dela

43. člen

(zagotavljanje dela)

(1) Delodajalec mora delavcu zagotavljati delo, za katerega sta se stranki dogovorili v pogodbi o zaposlitvi.

(2) Če ni drugače dogovorjeno, mora delodajalec delavcu zagotoviti vsa potrebna sredstva in delovni material, da lahko nemoteno izpolnjuje svoje obveznosti, in mu omogočiti prost dostop do poslovnih prostorov.

b) Obveznost plačila

44. člen (obveznost plačila)

Delodajalec mora delavcu zagotoviti ustrezno plačilo za opravljanje dela v skladu z določbami 126. do 130., 133. do 135. in 137. člena tega zakona.

c) Obveznost zagotavljanja varnih delovnih razmer

45. člen (varne delovne razmere)

(1) Delodajalec mora zagotavljati pogoje za varnost in zdravje delavcev v skladu s posebnimi predpisi o varnosti in zdravju pri delu.

(2) Delodajalec mora strokovnega delavca oziroma strokovno službo, ki opravlja strokovne naloge na področju varnosti in zdravja pri delu, obvestiti o zaposlitvi delavcev za določen čas oziroma začetku opravljanja začasnega dela delavcev, zaposlenih pri delodajalcu, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku.

d) Obveznost varovanja delavčeve osebnosti

46. člen (splošno)

Delodajalec mora varovati in spoštovati delavčevo osebnost ter upoštevati in ščititi delavčevo zasebnost.

47. člen (varovanje dostojanstva delavca pri delu)

(1) Delodajalec je dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev. V ta namen mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu.

(2) O sprejetih ukrepih iz prejšnjega odstavka mora delodajalec pisno obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način (npr. na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca ali z uporabo informacijske tehnologije).

(3) Če delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je delodajalec ravnal v nasprotju s prvim odstavkom tega člena, je dokazno breme na strani delodajalca.

48. člen
(varstvo delavčevih osebnih podatkov)

- (1) Osebni podatki delavcev se lahko zbirajo, obdelujejo, uporabljajo in posredujejo tretjim osebam samo, če je to določeno s tem ali drugim zakonom ali če je to potrebno zaradi uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja ali v zvezi z delovnim razmerjem.
- (2) Osebnostne podatke delavcev lahko zbira, obdeluje, uporablja in posreduje tretjim osebam samo delodajalec ali delavec, ki ga delodajalec za to posebej pooblasti.
- (3) Osebni podatki delavcev, za zbiranje katerih ne obstoji več zakonska podlaga, se morajo takoj zbrisati in prenehati uporabljati.
- (4) Določbe prejšnjih odstavkov se uporabljajo tudi za osebne podatke kandidatov.

8. SPREMEMBA ALI SKLENITEV NOVE POGODBE O ZAPOSLOTVI ZARADI SPREMENJENIH OKOLIŠČIN

49. člen
(splošno)

- (1) Spremembo pogodbe o zaposlitvi ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi lahko predlaga katerakoli stranka.
- (2) Če se spremenijo pogoji iz tretje, četrte, pete ali šeste alineje prvega odstavka 31. člena ter v primerih iz 92. člena tega zakona, se sklene nova pogodba o zaposlitvi, razen v primerih, ko gre za spremembo, ki so posledica uveljavitve pravice do dela s krajšim delovnim časom v skladu s predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali predpisi o starševskem varstvu.
- (3) Pogodba se spremeni oziroma nova pogodba velja, če na to pristane tudi nasprotna stranka.
- (4) V primeru, če se sklene pogodba o zaposlitvi za določen čas v primerih iz prve, druge, tretje, pete, šeste, osme, enajste, dvanajste in trinajste alineje prvega odstavka 54. člena tega zakona z delavcem, ki je že zaposlen pri delodajalcu za nedoločen čas, v času opravljanja dela po pogodbi o zaposlitvi za določen čas mirujejo pravice, obveznosti in odgovornosti iz pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas.

50. člen
(sprememba pogodbe v primerih odpovedi s strani delodajalca)

Če delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi iz razlogov iz prve, druge in četrte alineje prvega odstavka 90. člena tega zakona in istočasno ponudi novo pogodbo o zaposlitvi za nadaljevanje dela delavca pod spremenjenimi pogoji ali na drugem delu, se nova pogodba o zaposlitvi sklene v skladu z določbami 92. člena tega zakona.

51. člen
(vpliv spremenjenega zakona, kolektivne pogodbe ali splošnega akta na spremembo pogodbe o zaposlitvi)

Ne glede na spremembo zakona, kolektivne pogodbe ali splošnega akta delodajalca, delavec ohrani vse tiste pravice, ki so ugodnejše določene v pogodbi o zaposlitvi.

52. člen

(oblika spremembe pogodbe)

Določba 17. člena tega zakona se uporablja tudi v primeru spremembe pogodbe o zaposlitvi ali sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi.

9. SUSPENZ POGODBE

53. člen

(suspenz pogodbe o zaposlitvi)

(1) V primerih, ko delavec zaradi prestajanja zaporne kazni, izrečenega vzgojnega, varnostnega, varstvenega ukrepa ali sankcije za prekršek, zaradi katerih ne more opravljati dela šest 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, kolektivna pogodba ali pogodba o zaposlitvi, začasno preneha opravljati delo, pogodba o zaposlitvi ne preneha veljati in je delodajalec ne sme odpovedati, razen če so podani razlogi za izredno odpoved ali če je uveden postopek za prenehanje delodajalca (suspenz pogodbe o zaposlitvi).

(2) Med suspenzom pogodbe o zaposlitvi mirujejo pogodbene in druge pravice ter obveznosti iz delovnega razmerja, ki so neposredno vezane na opravljanje dela.

(3) Delavec se ima pravico in dolžnost vrniti na delo najkasneje v roku petih dni po prenehanju razlogov za suspenz pogodbe. S tem dnem preneha suspenz pogodbe. Če se delavec v predpisanem roku neupravičeno ne vrne na delo in mu je izrečena izredna odpoved v skladu s peto alineo prvega odstavka 111. člena tega zakona, traja suspenz pogodbe do začetka učinkovanja izredne odpovedi.

10. POSEBNOSTI POGODB O ZAPOSLOITVI

1. Pogodba o zaposlitvi za določen čas

54. člen

(pogodba o zaposlitvi za določen čas)

Pogodba o zaposlitvi se lahko izjemoma sklene za določen čas, če gre za:

- izvrševanje dela, ki po svoji naravi traja določen čas,
- nadomeščanje začasnega odsotnega delavca,
- začasno povečan obseg dela,
- zaposlitev tujca ali osebe brez državljanstva, ki ima delovno dovoljenje za določen čas, razen v primeru osebnega delovnega dovoljenja,

- poslovodno osebo ali prokurista,
- vodilnega delavca iz 74. člena tega zakona,
- opravljanje sezonskega dela,
- delavca, ki sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas zaradi priprave na delo, usposabljanja ali izpopolnjevanja za delo, oziroma izobraževanja,
- zaposlitev za določen čas zaradi dela v prilagoditvenem obdobju na podlagi dokončne odločbe in potrdila pristojnega organa, izdane v postopku priznavanja kvalifikacij po posebnem zakonu,
- opravljanje javnih del oziroma vključitev v ukrepe aktivne politike zaposlovanja v skladu z zakonom,
- pripravo oziroma izvedbo dela, ki je projektno organizirano,
- delo, potrebno v času uvajanja novih programov, nove tehnologije ter drugih tehničnih in tehnoloških izboljšav delovnega procesa ali zaradi usposabljanja delavcev,
- voljene in imenovane funkcionarje oziroma druge delavce, ki so vezani na mandat organa ali funkcionarja v lokalnih skupnostih, političnih strankah, sindikatih, zbornicah, društvih in njihovih zvezah,
- druge primere, ki jih določa zakon oziroma kolektivna pogodba na ravni dejavnosti.

55. člen

(omejitev sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas)

- (1) Pogodbo o zaposlitvi se sklene za omejen čas, ki je potreben, da se delo v primerih, navedenih v prejšnjem členu, opravi.
- (2) Omejitev števila zaposlitev za določen čas pri delodajalcu se določi s kolektivno pogodbo. V kolikor s kolektivno pogodbo ni določeno drugače, število zaposlitev za določen čas ne sme presegati 15 odstotkov števila zaposlenih za nedoločen čas pri delodajalcu.
- (3) V kolikor s kolektivno pogodbo ni določeno drugače, sta lahko pri manjšem delodajalcu za določen čas zaposlena dva delavca. V omejitev zaposlitev za določen čas se ne štejejo delavci, zaposleni za določen čas v skladu z drugo alinejo prejšnjega člena.
- (4) Delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas za isto delo, katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši kot dve leti, razen v primerih, ki jih določa zakon, ter v primerih iz druge, četrte, pete, šeste in trinajste alineje prejšnjega člena.
- (5) Ne glede na omejitev iz prejšnjega odstavka, se lahko v primeru iz enajste alineje prejšnjega člena pogodba o zaposlitvi za določen čas sklene za obdobje, daljše od dveh let, če projekt traja več kot dve leti in če se pogodba o zaposlitvi sklene za ves čas trajanja projekta. S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se določi, kaj se šteje za projektno delo.
- (6) V omejitev opravljanja dela za določen čas v skladu z drugim, tretjim, četrtim in petim odstavkom tega člena pri delodajalcu uporabniku, se upošteva tudi opravljanje dela delavca, zaposlenega pri delodajalcu, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku.
- (7) Trimesečna ali krajša prekinitve ne pomeni prekinitve zaporednega sklepanja pogodb o zaposlitvi iz četrtega odstavka tega člena.

56. člen

(posledice nezakonito sklenjene pogodbe o zaposlitvi za določen čas)

Če je pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena v nasprotju z zakonom ali kolektivno pogodbo

ali če ostane delavec na delu tudi po poteku časa, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, se šteje, da je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas.

57. člen

(obveznosti pogodbenih strank)

V času trajanja delovnega razmerja za določen čas imata pogodbeni stranki enake pravice in obveznosti kot v delovnem razmerju za nedoločen čas, če s tem zakonom ni določeno drugače.

58. člen

(preračun delovnega časa)

(1) Delavcu, ki po pogodbi o zaposlitvi za določen čas opravlja delo v neenakomerni razporeditvi delovnega časa brez presledka najmanj tri 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.

(2) Po prejšnjem odstavku izračunani delovni dnevi se štejejo v delavčevo delovno dobo, tako kot če bi jih prebil na delu. Pri tem skupna delovna doba v koledarskem letu ne sme presegati 12 mesecev.

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

59. člen

(splošno)

(1) Delodajalec, ki lahko v skladu s predpisi o urejanju trga dela opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu delodajalcu (v nadaljnjem besedilu: delodajalec za zagotavljanje dela), sklene s temi delavci pogodbo o zaposlitvi.

(2) Delodajalec za zagotavljanje dela iz prejšnjega odstavka ne sme napotiti delavcev na delo k delodajalcu (v nadaljnjem besedilu: uporabnik) in uporabnik ne sme uporabljati dela napotenih delavcev:

- v primerih, ko bi šlo za nadomeščanje pri uporabniku zaposlenih delavcev, ki stavejo,
- v primerih, ko je uporabnik v predhodnem obdobju 12 mesecev odpovedal pogodbe o zaposlitvi večjemu številu pri njem zaposlenih delavcev,
- v primerih, 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, ter
- v drugih primerih, ki se lahko določijo s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti, če zagotavljajo večje varstvo delavcev ali jih narekujejo zahteve varnosti in zdravja delavcev.

(3) Uporabnik mora pred sklenitvijo dogovora iz 62. člena tega zakona delodajalca seznanimi z obstojem okoliščin iz prve in druge alineje prejšnjega odstavka.

60. člen

(zaposlitev za nedoločen ali določen čas)

- (1) Pogodba o zaposlitvi po prejšnjem členu se sklene za nedoločen čas.
- (2) Pogodba o zaposlitvi se lahko sklene za določen čas, če so pri uporabniku podani pogoji iz 54. člena tega zakona in ob upoštevanju časovnih omejitev iz četrtega in petega odstavka 55. člena tega zakona.
- (3) Predčasno prenehanje potrebe po delu delavca pri uporabniku v posameznem primeru ne sme biti razlog za prenehanje pogodbe o zaposlitvi. Če je bila pogodba o zaposlitvi v skladu s prejšnjim odstavkom, je delodajalec za zagotavljanje dela dolžan delavcu do izteka pogodbe plačevati nadomestilo plače v skladu z določbami 137. člena tega zakona.
- (4) Omejitve iz drugega in tretjega odstavka 55. člena tega zakona ne velja za delodajalca za zagotavljanje dela.

61. člen

(posebnosti pogodbe o zaposlitvi)

- (1) V pogodbi o zaposlitvi se delavec in delodajalec za zagotavljanje dela dogovorita, da bo delavec opravljal delo pri drugih uporabnikih, na kraju in v času, ki je določen z napotitvijo delavca na delo k uporabniku.
- (2) 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, upoštevaje kolektivne pogodbe in splošne akte, ki zavezujejo posameznega uporabnika.
- (3) 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 70% minimalne plače.

62. člen

(dogovor med uporabnikom in delodajalcem, napotitev delavca)

- (1) Uporabnik mora pred začetkom dela delavca obvestiti delodajalca za zagotavljanje dela o vseh pogojih za opravljanje dela, ki jih mora izpolnjevati delavec, in mu predložiti oceno tveganja za nastanek poškodb in zdravstvenih okvar.
- (2) Delodajalec za zagotavljanje dela in uporabnik pred začetkom dela delavca pri uporabniku skleneta pisni dogovor, v katerem podrobneje določita medsebojne pravice in obveznosti ter pravice in obveznosti delavca in uporabnika.
- (3) Delodajalec za zagotavljanje dela je dolžan delavcu zagotavljati izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje v skladu s 171. členom tega zakona. Delodajalec za zagotavljanje dela in uporabnik se v dogovoru iz prejšnjega odstavka dogovorita tudi o izobraževanju, izpopolnjevanju in usposabljanju delavca v času napotitve pri uporabniku.
- (4) V skladu z dogovorom med delodajalcem za zagotavljanje dela in uporabnikom mora biti delavec z napotitvijo na delo k uporabniku pisno obveščen o pogojih dela pri uporabniku in o pravicah ter

obveznostih pri uporabniku. Pisno obvestilo se lahko pošlje tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec za zagotavljanje dela.

63. člen
(pravice, obveznosti in odgovornosti uporabnika in delavca)

- (1) Delavec mora opravljati delo po navodilih uporabnika.
- (2) Uporabnik in delavec morata v času opravljanja dela delavca pri uporabniku glede pravic in obveznosti upoštevati določbe tega zakona, kolektivnih pogodb, ki zavezujejo uporabnika, oziroma splošnih aktov uporabnika.
- (3) Pravice iz prejšnjega odstavka vključujejo tudi pravico do uporabe ugodnosti, ki jih uporabnik zagotavlja svojim delavcem v zvezi z zaposlitvijo.
- (4) Če uporabnik krši obveznosti po drugem odstavku tega člena, ima delavec pravico odkloniti opravljanje dela.
- (5) Če delavec krši obveznosti po prvem odstavku tega člena, so te kršitve možen razlog za ugotavljanje disciplinske odgovornosti oziroma za odpoved pogodbe o zaposlitvi pri delodajalcu za zagotavljanje dela.
- (6) Letni dopust izrablja delavec v dogovoru z delodajalcem za zagotavljanje dela in uporabnikom.

3. Pogodba o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del

64. člen
(opravljanje javnih del)

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

4. Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom

65. člen
(krajši delovni čas)

- (1) Pogodba o zaposlitvi se lahko sklene tudi za delovni čas, krajši od polnega delovnega časa.
- (2) Za krajši delovni čas se šteje čas, ki je krajši od polnega delovnega časa, ki velja pri delodajalcu.
- (3) Delavec, ki je sklenil pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas, ima pogodbene in druge pravice in 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.

(4) Delavec ima pravico do letnega dopusta v minimalnem trajanju v skladu s 159. členom tega zakona, pravico do regresa za letni dopust pa sorazmerno delovnemu času, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, v skladu s petim odstavkom 131. člena tega zakona.

(5) Delavec ima pravico do sodelovanja pri upravljanju v skladu s posebnim zakonom.

(6) Če v pogodbi o zaposlitvi ni drugače dogovorjeno, delodajalec delavcu, ki dela krajši delovni čas, ne sme naložiti dela preko dogovorjenega delovnega časa, razen v primerih iz 145. člena tega zakona.

66. člen

(sklenitev pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas z več delodajalci)

(1) Delavec lahko sklene pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas z več delodajalci in tako doseže poln delovni čas, določen z zakonom.

(2) Delavec se mora sporazumeti z delodajalci o delovnem času, o načinu izrabe letnega dopusta in o drugih odsotnostih z dela.

(3) 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.

(4) Obveznosti delodajalca in delavca iz drugega odstavka tega člena so sestavina pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom.

67. člen

(krajši delovni čas v posebnih primerih)

(1) 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.

(2) Delavec iz prejšnjega odstavka, 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 s tem zakonom ni drugače določeno.

5. Pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu

68. člen

(splošno)

(1) 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.

(2) Za delo na domu se šteje tudi delo na daljavo, ki ga delavec opravlja z uporabo informacijske tehnologije.

(3) S pogodbo o zaposlitvi se delodajalec in delavec lahko dogovorita, da bo delavec na domu opravljal delo, ki sodi v dejavnost delodajalca ali ki je potrebno za opravljanje dejavnosti delodajalca za celotno trajanje ali le del delovnega časa delavca.

(4) Delodajalec je dolžan o nameravanem organiziranju dela na domu, pred začetkom dela delavca, obvestiti inšpekcijo za delo.

69. člen **(pravice, obveznosti in pogoji)**

(1) 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.

(2) Pravice, obveznosti in pogoji, ki so odvisni od narave dela na domu, se uredijo med delodajalcem in delavcem s pogodbo o zaposlitvi.

70. člen **(obveznosti delodajalca)**

(1) Delavec ima pravico do nadomestila za uporabo svojih sredstev pri delu na domu. Višino nadomestila določita delavec in delodajalec s pogodbo o zaposlitvi.

(2) Delodajalec je dolžan zagotavljati varne pogoje dela na domu.

71. člen **(prepoved dela na domu)**

Inšpektor za delo ali inšpektorica za delo (v nadaljevanju: inšpektor za delo) delodajalcu prepove organiziranje ali opravljanje dela na domu, če je delo na domu škodljivo oziroma če obstaja nevarnost, da postane škodljivo za delavce, ki delajo na domu, ali za življenjsko in delovno okolje, kjer se delo opravlja, ter v primerih, ko gre za dela, ki se v skladu s 72. členom tega zakona ne smejo opravljati kot delo na domu.

72. člen **(dela, ki se ne morejo opravljati na domu)**

Zakon ali drug predpis lahko določi dela, ki se ne smejo opravljati kot delo na domu.

6. Pogodba o zaposlitvi s poslovodnimi osebami ali prokuristi in z vodilnimi delavci

73. člen **(pogodba o zaposlitvi s poslovodno osebo ali prokuristom)**

Če poslovodna oseba ali prokurist sklepa pogodbo o zaposlitvi, lahko v pogodbi o zaposlitvi stranki ne glede na drugi odstavek 9. člena tega zakona drugače uredita pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja v zvezi s:

- pogoji in omejitvami delovnega razmerja za določen čas,
- delovnim časom,
- zagotavljanjem odmorov in počitkov,
- plačilom za delo,
- disciplinsko odgovornostjo,
- prenehanjem pogodbe o zaposlitvi.

74. člen **(vodilni delavci)**

(1) 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 ali aktom o ustanovitvi.

(2) 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.

(3) Vodilnemu delavcu, ki ima za opravljanje vodilnega dela sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi brez njegove volje ali krivde zaradi predčasne razrešitve ali ker po poteku mandata ni ponovno imenovan, pripadajo pravice, ki delavcem pripadajo na podlagi določb tega zakona, ki veljajo za odpoved iz poslovnega razloga.

11. SPREMEMBA DELODAJALCA

75. člen **(sprememba delodajalca)**

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

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

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

(4) Delodajalec prenosnik je skupaj z delodajalcem prevzemnikom solidarno odgovoren za terjatve

delavcev, nastale do datuma prenosa in za terjatve, nastale zaradi odpovedi po prejšnjem odstavku.

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

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

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

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

76. člen

(obveščanje in posvetovanje s sindikati)

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

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

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

(3) Če ni sindikata pri delodajalcu, morajo biti delavci, ki jih prenos zadeva, neposredno obveščeni v roku in o okoliščinah prenosa, v skladu s prvim odstavkom tega člena. Delavce se pisno obvesti na pri delodajalcu običajen način (npr. na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca ali z uporabo informacijske tehnologije).

12. PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI

77. člen

(načini prenehanja)

Pogodba o zaposlitvi preneha veljati:

- s potekom časa, za katerega je bila sklenjena,

- s smrtjo delavca ali delodajalca – fizične osebe,
- s sporazumom,
- z redno ali izredno odpovedjo,
- s sodbo sodišča,
- po samem zakonu, v primerih, ki jih določa ta zakon,
- v drugih primerih, ki jih določa zakon.

78. člen **(vrnitev dokumentov in izdaja potrdila)**

(1) Ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi, je delodajalec na zahtevo delavca dolžan vrniti delavcu vse njegove dokumente ter mu izdati tudi potrdilo o vrsti dela, ki ga je opravljal.

(2) Delodajalec ne sme v potrdilu navesti ničesar, kar bi delavcu otežilo sklepanje nove pogodbe o zaposlitvi.

1. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas

79. člen **(splošno)**

(1) Pogodba o zaposlitvi, sklenjena za določen čas, preneha veljati brez odpovednega roka s potekom časa, za katerega je bila sklenjena, oziroma ko je dogovorjeno delo opravljeno ali s prenehanjem razloga, zaradi katerega je bila sklenjena.

(2) Pogodba o zaposlitvi, sklenjena za določen čas, lahko preneha, če se pred potekom časa po prejšnjem odstavku o tem sporazumeta pogodbeni stranki ali če nastopijo drugi razlogi za prenehanje pogodbe o zaposlitvi v skladu z določbami tega zakona.

2. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi zaradi smrti delavca oziroma delodajalca – fizične osebe

80. člen **(splošno)**

(1) Pogodba o zaposlitvi preneha veljati s smrtjo delavca.

(2) Pogodba o zaposlitvi preneha veljati s smrtjo delodajalca – fizične osebe, razen v primeru, če z zapustnikovo dejavnostjo nepretrgoma nadaljuje njegov naslednik.

3. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi s sporazumom

81. člen **(splošno)**

(1) Pogodba o zaposlitvi preneha veljati s pisnim sporazumom med strankama.

(2) Sporazum, ki ni sklenjen v pisni obliki, je neveljaven.

(3) Ob prenehanju delovnega razmerja mora delodajalec delavca pisno obvestiti o pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti. Opustitev tega obvestila nima vpliva na samo veljavnost sporazuma.

4. Odpoved pogodbe o zaposlitvi

A) Splošno

82. člen

(splošno)

(1) Pogodbeni stranki lahko odpovesta pogodbo o zaposlitvi z odpovednim rokom – redna odpoved.

(2) V primerih, določenih v zakonu, lahko pogodbeni stranki odpovesta pogodbo o zaposlitvi brez odpovednega roka – izredna odpoved.

(3) Vsaka stranka lahko odpove pogodbo o zaposlitvi le v celoti.

83. člen

(dopustnost odpovedi)

(1) Delavec lahko redno odpove pogodbo o zaposlitvi brez obrazložitve.

(2) Delodajalec lahko redno odpove pogodbo o zaposlitvi, če obstaja utemeljen razlog za redno odpoved, razen v času poskusnega dela.

(3) Delavec in delodajalec lahko izredno odpovesta pogodbo o zaposlitvi v primerih oziroma iz razlogov, določenih z zakonom.

(4) Redna ali izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razlogov iz 6. člena tega zakona je neveljavna.

(5) Redna ali izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delavca, podana zaradi grožnje ali prevare s strani delodajalca ali v zmoti delavca, je neveljavna.

84. člen

(dokazno breme)

(1) Če redno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delodajalec, je dokazno breme na njegovi strani.

(2) V primeru izredne odpovedi je dokazno breme na strani stranke, ki izredno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi.

85. člen

(obveznosti delodajalca pred odpovedjo)

(1) Pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga mora delodajalec najkasneje v 60 dneh od ugotovitve kršitve in najkasneje v šestih mesecih od nastanka kršitve pisno opozoriti delavca na izpolnjevanje obveznosti in možnost odpovedi, če bo delavec ponovno kršil pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja v enem letu od prejema pisnega opozorila, razen če ni s kolektivno pogodbo dejavnosti drugače določeno, vendar ne dalj kot v dveh letih. Pisno opozorilo se lahko pošlje tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.

(2) Pred redno odpovedjo iz razloga nesposobnosti ali krivdnega razloga in pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi mora delodajalec delavca pisno seznanimi z očitanimi kršitvami oziroma z očitanim razlogom nesposobnosti in mu omogočiti zagovor v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni, razen če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči. Pisna seznaniitev se lahko opravi tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.

86. člen

(vloga sindikata in sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika)

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

(2) Sindikat oziroma svet delavcev ali delavski zaupnik iz prejšnjega odstavka lahko poda svoje mnenje v roku šestih dni. Če svojega mnenja v navedenem roku ne poda, se šteje, da odpovedi ne nasprotuje.

(3) Sindikat oziroma svet delavcev ali delavski zaupnik iz prvega odstavka tega člena lahko poda negativno mnenje, če meni, da za odpoved ni utemeljenih razlogov ali da postopek ni bil izveden skladno s tem zakonom. Svoje mnenje mora pisno obrazložiti.

87. člen

(zadržanje učinkovanja odpovedi)

(1) Če sindikat oziroma svet delavcev ali delavski zaupnik iz prejšnjega člena poda negativno mnenje v zvezi z redno odpovedjo iz razloga nesposobnosti ali iz krivdnega razloga ali z izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi in delavec pri delodajalcu zahteva zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi, prenehanje pogodbe o zaposlitvi ne učinkuje do poteka roka za arbitražno oziroma sodno varstvo.

(2) Če se delavec in delodajalec sporazumeta o reševanju spora pred arbitražo, se zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi podaljša do izvršljive arbitražne odločitve.

(3) Če delavec v sodnem postopku uveljavlja nezakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi v primerih iz prvega odstavka tega člena in najkasneje ob vložitvi tožbe predlaga sodišču izdajo začasne odredbe, se zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi podaljša do odločitve sodišča o predlogu za izdajo začasne odredbe.

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

88. člen **(oblika in vsebina odpovedi)**

(1) Redna in izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi morata biti izraženi v pisni obliki.

(2) Delodajalec mora v odpovedi pogodbe o zaposlitvi pisno obrazložiti dejanski razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi.

(3) Ob odpovedi mora delodajalec delavca pisno obvestiti o pravnem varstvu in o pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti. Napačno obvestilo oziroma opustitev obvestila ne vpliva na zakonitost odpovedi.

89. člen **(vročitev odpovedi)**

(1) Redna ali izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi mora biti vročena pogodbeni stranki, ki se ji odpoveduje pogodbo o zaposlitvi.

(2) Redno ali izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi mora delodajalec delavcu vročiti osebno praviloma v prostorih delodajalca oziroma na naslov, določen v pogodbi o zaposlitvi, razen če je delavec naknadno pisno sporočil drug naslov.

(3) Redno ali izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi vroča delodajalec delavcu po pravilih pravnega postopka, razen če delavec nima stalnega ali začasnega prebivališča v Republiki Sloveniji. V tem primeru se odpoved pogodbe o zaposlitvi objavi na oglasnem mestu na sedežu delodajalca. Po preteku osmih dni se šteje vročitev za opravljeno.

(4) Redno ali izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi vroča delavec delodajalcu po pravilih pravnega postopka.

B) Redna odpoved

a) Odpovedni razlogi

90. člen **(razlogi za redno odpoved)**

(1) Razlogi za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcu s strani delodajalca so:

- prenehanje potreb po opravljanju določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi, zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca (v nadaljnjem besedilu: poslovni razlog), ali
- nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov, ker delavec dela ne opravlja pravočasno, strokovno in kvalitetno, neizpolnjevanje pogojev za opravljanje dela, določenih z zakoni in drugimi predpisi,

izdanimi na podlagi zakona, zaradi česar delavec ne izpolnjuje oziroma ne more izpolnjevati pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja (v nadaljnjem besedilu: razlog nesposobnosti),

– kršenje pogodbene obveznosti ali druge obveznosti iz delovnega razmerja (v nadaljnjem besedilu: krivdni razlog),

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

(2) Delodajalec lahko delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi le, če obstaja utemeljen razlog iz prejšnjega odstavka, ki onemogoča nadaljevanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem.

(3) V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti mora delodajalec podati odpoved najkasneje v šestih mesecih od nastanka utemeljenega razloga. V primeru krivdnega razloga mora delodajalec podati odpoved najkasneje v 60 dneh od ugotovitve utemeljenega razloga in najkasneje v šestih mesecih od nastanka utemeljenega razloga. Če ima krivdni razlog na strani delavca vse znake kaznivega dejanja, delodajalec lahko poda odpoved pogodbe o zaposlitvi v 60 dneh od takrat, ko je delodajalec ugotovil utemeljen krivdni razlog za redno odpoved, in za storilca ves čas, ko je mogoč kazenski pregon.

(4) 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 mesecih pred uvedbo postopka odpovedi.

91. člen

(neutemeljeni odpovedni razlogi)

Kot neutemeljeni razlogi za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi se štejejo:

- začasna odsotnost z dela zaradi nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe ali nege družinskih članov po predpisih o zdravstvenem zavarovanju ali odsotnost z dela zaradi izrabe starševskega dopusta po predpisih o starševstvu;
- vložitev tožbe ali udeležba v postopku zoper delodajalca zaradi zatrevanja kršitev pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja pred arbitražnimi, sodnimi ali upravnimi organi;
- članstvo v sindikatu;
- udeležba v sindikalnih dejavnostih izven delovnega časa;
- udeležba v sindikalnih dejavnostih med delovnim časom v dogovoru z delodajalcem;
- udeležba delavca v stavki, organizirani v skladu z zakonom,
- kandidatura za funkcijo delavskega predstavnika in sedanje ali preteklo opravljanje te funkcije;
- sprememba delodajalca po prvem odstavku 75. člena tega zakona;
- rasa, narodnost ali etnično poreklo, barva kože, spol, starost, invalidnost, zakonski stan, družinske obveznosti, nosečnost, versko in politično prepričanje, nacionalno ali socialno poreklo,
- sklenitev pogodbe o prostovoljnem služenju vojaškega roka, pogodbe o opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi Slovenske vojske, pogodbe o službi v Civilni zaščiti ter prostovoljno sodelovanje državljanov pri zaščiti in reševanju v skladu z zakonom.

92. člen

(odpoved s ponudbo nove pogodbe)

(1) Če delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti in delavcu istočasno ponudi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi, se uporabljajo določbe tega zakona, ki se nanašajo na redno odpoved pogodbe o zaposlitvi.

(2) Če delavec sprejme ponudbo delodajalca po prejšnjem odstavku, mora skleniti novo pogodbo o zaposlitvi v roku 15 dni od prejema pisne ponudbe.

(3) Če delavec v primerih iz prejšnjega odstavka 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. V primeru ugotovitve nezakovitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi se šteje, da je bila nova pogodba sklenjena pod razveznim pogojem.

(4) 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 po 109. členu tega zakona.

(5) 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 ure vožnje v obe smeri z javnim prevoznim sredstvom ali z organiziranim prevozom delodajalca od kraja bivanja delavca.

(6) V primeru, ko delavec sprejme neustrezno novo zaposlitev, ima pravico do sorazmernega dela odpravnine v višini, ki jo dogovori z delodajalcem.

(7) Če delodajalec delavcu ne ponudi sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi, mora ob začetku teka odpovednega roka obvestiti zavod za zaposlovanje o odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu.

93. člen

(odpoved s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi pri drugem delodajalcu)

Kadar delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi in je delavcu že v času odpovednega roka s strani delodajalca oziroma zavoda za zaposlovanje ponujena nova ustrezna zaposlitev za nedoločen čas v skladu s tretjim odstavkom prejšnjega člena pri drugem delodajalcu in delavec sklene pogodbo o zaposlitvi, mu delodajalec ni dolžan izplačati odpravnine po 109. členu tega zakona, 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.

b) Odpovedni roki

94. člen

(odpovedni roki)

Delavec in delodajalec lahko odpovesta pogodbo o zaposlitvi v zakonsko ali pogodbeno določenem odpovednem roku, pri določitvi katerega morata pogodbeni stranki upoštevati minimalni čas trajanja odpovednega roka, določenega s tem zakonom.

95. člen
(minimalni odpovedni roki)

(1) V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi v času poskusnega dela s strani delavca ali delodajalca je odpovedni rok sedem dni.

(2) V primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti ali redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca, je odpovedni rok:

- do enega leta zaposlitve pri delodajalcu – 15 dni,
- od enega do pet let zaposlitve pri delodajalcu – 30 dni.

Nad pet let zaposlitve pri delodajalcu odpovedni rok v trajanju 30 dni narašča za vsako izpolnjeno leto zaposlitve pri delodajalcu za dva dni, največ pa do 60 dni.

(3) V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca iz krivdnega razloga je odpovedni rok do enega leta zaposlitve pri delodajalcu 15 dni, od enega leta zaposlitve dalje pa 30 dni.

(4) Za dobo zaposlitve pri delodajalcu se šteje tudi doba zaposlitve pri njegovih pravnih prednikih.

96. člen
(tek odpovednega roka)

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.

97. člen
(denarno povračilo namesto odpovednega roka)

(1) Delavec in delodajalec se lahko dogovorita o ustreznem denarnem povračilu namesto dela ali celotnega odpovednega roka.

(2) Dogovor iz prejšnjega odstavka mora biti v pisni obliki.

98. člen
(pravice in obveznosti strank v času odpovednega roka)

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

(2) Ne glede na prejšnji odstavek mora delodajalec v primeru odpovedi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti, ki delavcu ne ponudi sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi v skladu s prvim odstavkom 92. člena tega zakona in o odpovedi pogodbe obvesti zavod za zaposlovanje, omogočiti delavcu odsotnost z dela najmanj en dan na teden za vključevanje v ukrepe na področju trga dela v skladu s predpisi o urejanju trga dela.

(3) Delodajalec je dolžan izplačati nadomestilo plače za čas odsotnosti z dela v skladu s prejšnjim odstavkom v višini 70 % osnove iz sedmega odstavka 137. člena.

c) Odpoved večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov

99. člen (večje število delavcev)

Delodajalec, ki ugotovi, da bo zaradi poslovnih razlogov postalo nepotrebno delo v obdobju 30 dni:

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

je dolžan izdelati program razreševanja presežnih delavcev.

100. člen (obveznost obveščanja in posvetovanja s sindikatom)

(1) 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 čimprej obvestiti sindikate pri delodajalcu.

(2) Delodajalec se predhodno, z namenom, da doseže sporazum, posvetuje s sindikati, določenimi v prejšnjem odstavku, o predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev, pri pripravi programa razreševanja presežnih delavcev pa o možnih načinih za preprečitev in omejitev števila odpovedi ter o možnih ukrepih za preprečitev in omilitev škodljivih posledic.

(3) Kopijo pisnega obvestila iz prvega odstavka tega člena mora delodajalec poslati zavodu za zaposlovanje.

101. člen (obveznost obveščanja zavoda za zaposlovanje)

(1) O postopku ugotavljanja prenehanja potreb po delu večjega števila delavcev, o opravljenem posvetovanju po prejšnjem členu, o razlogih za prenehanje potreb po delu delavcev, številu in kategorijah vseh zaposlenih delavcev, o predvidenih kategorijah presežnih delavcev ter o predvidenem roku, v katerem bo prenehala potreba po delu, mora delodajalec pisno obvestiti zavod za zaposlovanje.

(2) Kopijo pisnega obvestila iz prejšnjega odstavka mora delodajalec poslati sindikatom iz prvega odstavka prejšnjega člena.

(3) Delodajalec lahko odpove pogodbe o zaposlitvi presežnim delavcem, upošteva sprejeti program razreševanja presežnih delavcev, vendar ne pred potekom 30-dnevnega roka od izpolnitve obveznosti iz prvega odstavka tega člena.

102. člen

(program razreševanja presežnih delavcev)

(1) Program razreševanja presežnih delavcev mora vsebovati:

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

(2) Program razreševanja presežnih delavcev mora biti finančno ovrednoten.

103. člen

(kriteriji za določitev presežnih delavcev)

(1) Delodajalec oblikuje predlog kriterijev za določitev presežnih delavcev. V posvetovanju s sindikatom lahko delodajalec namesto lastnih kriterijev upošteva kriterije iz kolektivne pogodbe, ki zavezuje delodajalca.

(2) Pri določanju kriterijev za določitev presežnih delavcev se upoštevajo zlasti naslednji kriteriji:

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

(3) Pri določitvi delavcev, katerih delo postane nepotrebno, imajo ob enakih kriterijih prednost pri ohranitvi zaposlitve tisti delavci s slabšim socialnim položajem.

(4) Začasna odsotnost delavca z dela zaradi bolezni ali poškodbe, nege družinskega člana ali težje prizadetega invalida, starševskega dopusta ter nosečnost, ne sme biti kriterij za določanje presežnih delavcev.

104. člen

(sodelovanje in vloga zavoda za zaposlovanje)

(1) Delodajalec je dolžan obravnavati in upoštevati morebitne predloge zavoda za zaposlovanje o možnih ukrepih za preprečitev ali kar največjo omejitev prenehanja delovnega razmerja delavcev in ukrepih za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja.

(2) Na zahtevo zavoda za zaposlovanje delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavcem pred potekom 60-dnevnega roka od izpolnitve obveznosti iz prvega odstavka 100. člena tega zakona.

d) Odpoved pogodbe o zaposlitvi v postopkih zaradi insolventnosti, postopkih prisilnega prenehanja in v drugih primerih prenehanja delodajalca

105. člen
(stečaj, prisilna likvidacija)

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

(2) Upravitelj mora pred odpovedjo pogodb o zaposlitvi večjemu številu delavcev izpolniti obveznosti iz prvega in tretjega odstavka 100. člena tega zakona in se s sindikati, določenimi v prvem odstavku 100. člena tega zakona, posvetovati o možnih načinih za preprečitev in omejitev števila odpovedi in o možnih ukrepih za preprečitev in omilitev škodljivih posledic.

(3) V primeru odpovedi pogodb o zaposlitvi večjemu številu delavcev mora delodajalec izpolniti tudi obveznosti glede obveščanja zavoda za zaposlovanje iz prvega in drugega odstavka 101. člena tega zakona.

106. člen
(prisilna poravnava)

(1) V primeru potrjene prisilne poravnave lahko delodajalec s 30-dnevnim odpovednim 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.

(2) Delodajalec mora pred odpovedjo pogodb o zaposlitvi večjemu številu delavcev izpolniti vse obveznosti iz poglavja o odpovedi večjemu številu delavcev iz poslovnega razloga.

107. člen
(pravica do odpravnine)

Delavci, ki jim je odpovedana pogodba o zaposlitvi v stečajnem postopku, postopku prisilne likvidacije ali v primeru potrjene prisilne poravnave, imajo pravico do odpravnine po 109. členu tega zakona.

108. člen
(drugi primeri prenehanja delodajalca)

(1) V drugih primerih prenehanja delodajalca lahko delodajalec v skladu z določbami tega zakona o odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov redno odpove pogodbe o zaposlitvi zaposlenim delavcem s 30-dnevnim odpovednim rokom.

(2) Delavci, ki jim je odpovedana pogodba o zaposlitvi po prejšnjem odstavku, imajo pravico do odpravnine po 109. členu tega zakona.

(3) Delodajalec lahko sam ali skupaj z drugimi delodajalci oblikuje sklad, iz katerega se poplačajo

terjatve iz 109. člena tega zakona.

e) Odpravnina

109. člen (odpravnina)

(1) 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 mesecih pred odpovedjo.

(2) Delavcu pripada odpravnina v višini:

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

(3) Za delo pri delodajalcu se šteje tudi delo pri njegovih pravnih prednikih.

(4) Višina odpravnine ne sme presegati 10-kratnika osnove iz prvega odstavka tega člena, če v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti ni določeno drugače.

(5) V postopku prisilne poravnave se delavec in delodajalec lahko pisno sporazumeta o načinu, obliki ali zmanjšanju višine odpravnine po prvem odstavku tega člena, če bi bil zaradi izplačila odpravnine ogrožen obstoj večjega števila delovnih mest pri delodajalcu.

(6) Če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določeno drugače, mora delodajalec izplačati delavcu odpravnino ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi.

C) Izredna odpoved

110. člen (splošno)

(1) Delavec ali delodajalec lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, če obstajajo razlogi, določeni s tem zakonom 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.

(2) Izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi mora pogodbeni stranka podati najkasneje v 30 dneh od ugotovitve razloga za izredno odpoved in najkasneje v šestih 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 30 dneh od ugotovitve razloga za izredno odpoved in storilca ves čas, ko je možen kazenski pregon.

a) Izredna odpoved delodajalca

111. člen (razlogi na strani delavca)

(1) Delodajalec lahko delavcu izredno odpove pogodbo o zaposlitvi:

- če delavec krši pogodbeno ali drugo obveznost iz delovnega razmerja in ima kršitev vse znake kaznivega dejanja,
- če delavec naklepoma ali iz hude malomarnosti huje krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja,
- če delavec najmanj pet dni zaporedoma ne pride na delo, o razlogih za svojo odsotnost pa ne obvesti delodajalca, čeprav bi to moral in mogel storiti,
- če je delavcu po pravnomočni odločbi prepovedano opravljati določena dela v delovnem razmerju ali če mu je izrečen vzgojni, varnostni ali varstveni ukrep oziroma sankcija za prekršek, zaradi katerega ne more opravljati dela dalj kot šest mesecev, ali če mora biti zaradi prestajanja zaporne kazni več kot šest mesecev odsoten z dela,
- v primeru iz sedmega odstavka 75. člena tega zakona,
- če se delavec v roku petih delovnih dni po prenehanju razlogov za suspenz pogodbe o zaposlitvi neopravičeno ne vrne na delo,
- če delavec v času odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe ne spoštuje navodil pristojnega zdravnika oziroma pristojne zdravniške komisije ali če v tem času opravlja pridobitno delo ali brez odobritve pristojnega zdravnika oziroma pristojne zdravniške komisije odpotuje iz kraja svojega bivanja.

(2) V primeru iz tretje alineje prejšnjega odstavka, delavcu preneha pogodba o zaposlitvi s prvim dnevom neupravičene odsotnosti z dela, če se ne vrne na delo do vročitve izredne odpovedi.

(3) V primeru iz prve, druge in četrte alineje prvega odstavka tega člena lahko delodajalec ob uvedbi postopka izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu prepove opravljati delo za čas trajanja postopka. V času prepovedi opravljanja dela ima delavec pravico do nadomestila plače v višini polovice njegove povprečne plače v zadnjih treh mesecih pred uvedbo postopka odpovedi.

b) Izredna odpoved delavca

112. člen (razlogi na strani delodajalca)

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

- mu delodajalec več kot dva meseca ni zagotavljal dela in mu tudi ni izplačal zakonsko določenega nadomestila plače,

- mu ni bilo omogočeno opravljanje dela zaradi odločbe pristojne inšpekcije o prepovedi opravljanja delovnega procesa ali prepovedi uporabe sredstev za delo dalj kot 30 dni in mu delodajalec ni plačal zakonsko določenega nadomestila plače,

- mu delodajalec vsaj dva meseca ni izplačeval plače oziroma mu je izplačeval bistveno zmanjšano plačo,

- mu delodajalec dvakrat zaporedoma ali v obdobju šestih mesecev ni izplačal plače ob zakonsko oziroma pogodbeno dogovorjenem roku,

- delodajalec zanj tri mesece zaporedoma ni plačal prispevkov za socialno varnost,

- 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,
– mu delodajalec ni zagotavljal enake obravnave v skladu s 6. členom tega zakona,
– delodajalec ni zagotovil varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu v skladu s 47. členom tega zakona.

(2) Delavec je v primeru odpovedi zaradi ravnanj iz prejšnjega odstavka 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.

(3) 30 - dnevni rok iz drugega odstavka 110. člena tega zakona začne teči, ko poteče osemndnevni rok iz prvega odstavka tega člena in delodajalec ne izpolni svoje obveznosti iz delovnega razmerja oziroma ne odpravi kršitve.

D) Posebno pravno varstvo pred odpovedjo

113. člen (predstavniki delavcev)

(1) Delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi:

– članu sveta delavcev, delavskemu zaupniku, članu nadzornega sveta, ki predstavlja delavce, predstavniku delavcev v svetu zavoda ter
– imenovanemu ali voljenemu sindikalnemu zaupniku,
brez soglasja organa, katerega član je, ali sindikata, če ravna v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi, razen če v primeru poslovnega razloga odkloni ponujeno ustrezno zaposlitev ali če gre za odpoved v postopku prenehanja delodajalca.

(2) Varstvo pred odpovedjo za osebe iz prejšnjega odstavka traja ves čas opravljanja njihove funkcije in še eno leto po njenem prenehanju.

114. člen (delavci pred upokojitvijo)

(1) Delodajalec ne sme delavcu, ki mu do izpolnitve pogojev za starostno upokožitev manjka do pet let starosti in do pet let pokojninske dobe, brez njegovega pisnega soglasja odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, dokler delavec ne izpolni pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine.

(2) Varstvo po prejšnjem odstavku ne velja:

– če je delavcu zagotovljena pravica do denarnega nadomestila iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti do izpolnitve pogojev za starostno pokojnino,
– če je delavcu ponujena nova ustrezna zaposlitev pri delodajalcu v skladu s prvim odstavkom 92. člena ali v skladu s 93. členom tega zakona,
– v primeru uvedbe postopka prenehanja delodajalca.

115. člen (starši)

(1) Delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavki v času nosečnosti ter delavki, ki doji otroka do enega leta starosti, in staršem, v času, ko izrabljajo starševski dopust v strnjem nizu v

obliki polne odsotnosti z dela in še en mesec po izrabi tega dopusta.

(2) V času iz prejšnjega odstavka tega člena delodajalec ne sme opraviti nobenega ravnanja, ki je sicer potrebno za odpoved pogodbe o zaposlitvi oziroma za zaposlitev novega delavca.

(3) Delavcem v času iz prvega odstavka tega člena ne more prenehati delovno razmerje zaradi odpovedi delodajalca.

(4) Če delodajalec ob izreku odpovedi oziroma v času odpovednega roka ne ve za nosečnost delavke, velja posebno pravno varstvo pred odpovedjo, če delavka takoj oziroma v primeru ovir, ki niso nastale po njeni krivdi, takoj po prenehanju teh, vendar ne po izteku odpovednega roka, obvesti delodajalca o svoji nosečnosti, kar dokazuje s predložitvijo zdravniškega potrdila.

(5) Ne glede na določbe prvega in tretjega odstavka tega člena 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.

116. člen **(invalidi in odsotni z dela zaradi bolezni)**

(1) Delodajalec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi invalidu zaradi nezmožnosti za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti in v primeru poslovnega razloga v primerih in pod pogoji, določenimi s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje, oziroma s predpisi, ki urejajo zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov.

(2) V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi invalidu po prejšnjem odstavku se glede pravic delavcev, ki niso drugače urejene s posebnimi predpisi, uporabljajo določbe tega zakona, ki veljajo za odpoved iz poslovnega razloga.

(3) Delavcu, ki mu je odpovedana pogodba o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti in je ob poteku odpovednega roka odsoten z dela zaradi začasne nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe, preneha delovno razmerje z dnem, ko se delavec vrne na delo oziroma bi se moral vrniti na delo, najkasneje pa s potekom šestih mesecev po izteku odpovednega roka.

(4) Varstvo po prejšnjih treh odstavkih ne velja v primerih uvedbe postopka za prenehanje delodajalca.

117. člen **(večkratno pravno varstvo pred odpovedjo)**

Če je posameznemu delavcu zaradi njegovega statusa zagotovljeno večkratno varstvo pred odpovedjo, velja močnejše pravno varstvo.

5. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi na podlagi sodbe sodišča

118. člen **(prenehanje pogodbe o zaposlitvi na podlagi sodbe sodišča)**

(1) Če sodišče ugotovi, da je prenehanje pogodbe o zaposlitvi nezakonito, vendar glede na vse okoliščine in interes obeh pogodbenih strank nadaljevanje delovnega razmerja ne bi bilo več mogoče, lahko na predlog delavca ali delodajalca ugotovi trajanje delovnega razmerja, vendar najdalj do odločitve sodišča prve stopnje, prizna delavcu delovno dobo in druge pravice iz delovnega razmerja ter delavcu prizna ustrezno denarno povračilo v višini največ 18 mesečnih plač delavca, izplačanih v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi.

(2) Višino denarnega povračila sodišče določi glede na trajanje delavčeve zaposlitve, možnosti delavca za novo zaposlitev in okoliščine, ki so privedle do nezakonnosti prenehanja pogodbe o zaposlitvi, ter upošteva pravice, ki jih je delavec uveljavil za čas do prenehanja delovnega razmerja.

(3) Delavec ali delodajalec lahko predlog iz prvega odstavka tega člena uveljavljata do zaključka glavne obravnave pred sodiščem prve stopnje.

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

6. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi po samem zakonu

119. člen

(prenehanje pogodbe o zaposlitvi zaradi ugotovljene invalidnosti in prenehanja veljavnosti delovnega dovoljenja)

(1) Pogodba o zaposlitvi preneha veljati po samem zakonu, ko je delavcu vročena odločba o ugotovljeni invalidnosti I. kategorije postala pravnomočna.

(2) Pogodba o zaposlitvi, ki jo sklene tujec ali oseba brez državljanstva, preneha veljati po samem zakonu z dnem prenehanja veljavnosti delovnega dovoljenja.

III. PRAVICE, OBVEZNOSTI IN ODGOVORNOSTI IZ DELOVNEGA RAZMERJA

1. OPRAVLJANJE PRIPRAVNIŠTVA

120. člen

(splošno)

Z zakonom ali kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko določi, da sklene pogodbo o zaposlitvi kot pripravnik, kdor prvič začne opravljati delo, ustrezno vrsti in ravni svoje strokovne izobrazbe, ter z namenom, da se usposobi za samostojno opravljanje dela v delovnem razmerju.

121. člen

(trajanje pripravništva)

(1) Pripravništvo lahko traja največ eno leto, če zakon ne določa drugače.

(2) Pripravništvo se lahko sorazmerno podaljša, če pripravnik dela s krajšim delovnim časom od

polnega, vendar največ za šest mesecev.

(3) Trajanje pripravništva se podaljša za čas opravičene odsotnosti z dela, ki traja dlje kot 20 delovnih dni, razen za čas letnega dopusta.

(4) Trajanje pripravništva se lahko na predlog mentorja skrajša, vendar le do polovice prvotno določenega trajanja.

122. člen **(izvajanje pripravništva)**

(1) V času trajanja pripravništva mora delodajalec pripravniku po programu zagotavljati usposabljanje za samostojno opravljanje dela.

(2) Z zakonom, drugim predpisom ali kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se določi trajanje in potek pripravništva ter program, mentorstvo in način spremljanja in ocenjevanja pripravništva.

(3) Ob koncu pripravništva mora pripravnik opraviti izpit, ki je sestavni in zaključni del pripravništva in se opravlja pred iztekom pripravniške dobe.

123. člen **(omejitev odpovedi pripravniku s strani delodajalca)**

V času trajanja pripravništva delodajalec pripravniku ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi, razen če so podani razlogi za izredno odpoved ali v primeru uvedbe postopka za prenehanje delodajalca ali prisilne poravnave.

124. člen **(volontersko pripravništvo)**

(1) Če se pripravništvo v skladu s posebnim zakonom lahko opravlja, ne da bi delavec in delodajalec sklenila pogodbo o zaposlitvi – volontersko pripravništvo, se za pripravnika uporabljajo določbe tega zakona o trajanju in izvajanju pripravništva, omejenosti delovnega časa, odmorih in počitkih, odškodninski odgovornosti ter zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu v skladu s posebnim zakonom.

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

2. POSKUSNO DELO

125. člen **(poskusno delo)**

(1) V pogodbi o zaposlitvi se delavec in delodajalec lahko dogovorita o poskusnem delu.

(2) Poskusno delo traja največ šest mesecev. Poskusno delo se lahko podaljša v primeru začasne odsotnosti z dela.

(3) V času trajanja poskusnega dela lahko delavec redno odpove pogodbo o zaposlitvi s sedemdnevним odpovednim rokom.

(4) Če delodajalec v času trajanja ali ob poteku poskusnega dela ugotovi, da delavec poskusnega dela ni uspešno opravil, lahko delavcu redno odpove pogodbo o zaposlitvi s sedemdnevним odpovednim rokom.

(5) Delavec in delodajalec se lahko dogovorita o ustreznem denarnem povračilu namesto dela ali celotnega odpovednega roka v skladu s 97. členom tega zakona.

(6) V času trajanja poskusnega dela lahko delodajalec delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi tudi, če so podani razlogi za izredno odpoved ali zaradi postopka za prenehanje delodajalca ali prisilne poravnave.

3. PLAČILO ZA DELO

126. člen (vrsta plačil)

(1) Plačilo za delo po pogodbi o zaposlitvi je sestavljeno iz plače, ki mora biti vedno v denarni obliki, in morebitnih drugih vrst plačil, če je tako določeno s kolektivno pogodbo. Pri plači mora delodajalec upoštevati minimum, določen z zakonom oziroma kolektivno pogodbo, ki neposredno zavezuje delodajalca.

(2) Plača je sestavljena iz osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost in dodatkov. Sestavni del plače je tudi plačilo za poslovno uspešnost, če je le-to dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi.

(3) Za čas odmora med dnevnim delom prejme delavec plačilo, kot če bi delal.

127. člen (osnovna plača, delovna uspešnost, dodatki)

(1) Osnovna plača se določi upoštevaje zahtevnost dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.

(2) Delovna uspešnost delavca se določi upoštevaje gospodarnost, kvaliteto in obseg opravljanja dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.

(3) Dodatki se določijo za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, in sicer za nočno delo, nadurno delo, delo v nedeljo, delo na praznike in dela proste dneve po zakonu. Dodatki za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu, ki niso vsebovani v zahtevnosti dela, se lahko določijo s kolektivno pogodbo.

(4) Višina dodatkov iz prejšnjega odstavka se lahko v kolektivni pogodbi določi v nominalnem znesku ali v odstotku od osnovne plače za polni delovni čas oziroma ustrezne urne postavke.

128. člen

(višina dodatkov)

(1) Če s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti ni določeno drugače, delavcu pripadajo dodatki za delo v posebnih pogojih dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa:

- za nočno delo najmanj v višini 30 %,
- za nadurno delo najmanj v višini 30 %,
- za delo v nedeljo najmanj v višini 50 %,
- za delo na praznike in dela proste dneve po zakonu najmanj v višini 50 % osnovne plače za polni delovni čas oziroma urne postavke njegove osnovne plače.

(2) Dodatek za delo v nedeljo in dodatek za delo na dela proste dneve po zakonu se med seboj izključujeta.

(3) Dodatki se obračunavajo le za čas, ko je delavec delal v pogojih, zaradi katerih mu dodatek pripada.

129. člen (dodatek za delovno dobo)

(1) Delavcu pripada dodatek za delovno dobo.

(2) Višina dodatka za delovno dobo se določi v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti.

130. člen (povračila stroškov v zvezi z delom)

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

(2) Če višina povračila stroškov iz prejšnjega odstavka ni določena s kolektivno pogodbo s splošno veljavnostjo, se določi z izvršilnim predpisom.

(3) Delodajalec je dolžan delavcu povrniti stroške v zvezi z delom mesečno v skladu s 134. členom tega zakona.

131. člen (regres)

(1) Delodajalec je dolžan delavcu, ki ima pravico do letnega dopusta, izplačati regres za letni dopust najmanj v višini minimalne plače.

(2) Regres se mora delavcu izplačati najkasneje do 1. julija tekočega koledarskega leta.

(3) S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko v primeru nelikvidnosti delodajalca določi kasnejši rok izplačila regresa, vendar najkasneje do 1. novembra tekočega koledarskega leta.

(4) V primeru, da ima delavec pravico do izrabe le sorazmernega dela letnega dopusta, ima pravico le do sorazmernega dela regresa.

(5) V primeru, da ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, ima pravico do regresa sorazmerno delovnemu času, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, razen v primerih, ko delavec dela krajši delovni čas v skladu s 67. členom tega zakona.

132. člen **(odpravnina ob upokojitvi)**

(1) Če se delavec, ki je bil pri delodajalcu zaposlen najmanj deset let, upokoji, mu je delodajalec ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi dolžan izplačati odpravnino v višini dveh povprečnih mesečnih plač v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece oziroma v višini dveh povprečnih mesečnih plač delavca za pretekle tri mesece, če je to za delavca ugodneje. Delodajalec lahko izplača odpravnino v breme posebnega zavarovanja.

(2) Če se delavec po upokojitvi ponovno zaposli, ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi nima pravice do odpravnine po prejšnjem odstavku.

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

(4) Delodajalec je dolžan delavcu, ki dela krajši delovni čas in je bil pri delodajalcu zaposlen najmanj deset let, v primeru upokojitve izplačati odpravnino sorazmerno delovnemu času, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi, razen v primerih, ko delavec dela krajši delovni čas v skladu s 67. členom tega zakona.

(5) Delavec ni upravičen do odpravnine po prvem odstavku tega člena, če ima pravico do odpravnine po 109. členu tega zakona in če je delodajalec zanj financiral dokup pokojninske dobe. Delavec je upravičen do izplačila razlike, če je znesek odpravnine po 109. členu tega zakona oziroma znesek za dokup pokojninske dobe nižji od zneska odpravnine po prvem odstavku tega člena.

133. člen **(enako plačilo žensk in moških)**

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

(2) Določila pogodbe o zaposlitvi, kolektivne pogodbe oziroma splošnega akta delodajalca, ki so v nasprotju s prejšnjim odstavkom, so neveljavna.

134. člen **(plačilni dan)**

(1) Plača se plačuje za plačilna obdobja, ki ne smejo biti daljša od enega meseca.

(2) Plača se izplača najkasneje 18 dni po preteku plačilnega obdobja.

(3) Če je plačilni dan dela prosti dan, se plača izplača najkasneje prvi naslednji delovni dan.

(4) Delodajalec je dolžan predhodno pisno obvestiti delavce o plačilnem dnevu in vsakokratni spremembi plačilnega dne na pri delodajalcu običajen način (npr. na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca ali z uporabo informacijske tehnologije).

(5) Morebitna plačila v naravi se zagotavljajo na v pogodbi o zaposlitvi dogovorjen način, glede na vrsto dela in obstoječe običaje.

135. člen **(kraj in način izplačila plače)**

(1) Plača, povračila stroškov v zvezi z delom in drugi prejemki delavca se izplačujejo preko bančnega računa delavca, razen če se stranki ne dogovorita drugače. Plača mora biti delavcu na razpolago na določen plačilni dan.

(2) Delodajalec je dolžan delavcu do konca plačilnega dne izdati pisni obračun, iz katerega so razvidni podatki o plači, nadomestilu plače, povračila stroškov v zvezi z delom in drugi prejemki, do katerih je delavec upravičen na podlagi zakona, kolektivne pogodbe, splošnega akta delodajalca ali pogodbe o zaposlitvi, obračun in plačilo davkov in prispevkov ter plačilni dan. Iz pisnega obračuna morajo biti razvidni tudi podatki o delavcu in delodajalcu.

(3) Pisni obračun iz prejšnjega odstavka je verodostojna listina, na podlagi katere lahko delavec predlaga sodno izvršbo.

(4) Delodajalec je dolžan najkasneje do 31. januarja novega koledarskega leta delavcu izdati pisni obračun plač in nadomestil plač za preteklo koledarsko leto, iz katerega sta razvidna tudi obračun in plačilo davkov in prispevkov.

(5) Stroški v zvezi z izplačevanjem plače bremenijo delodajalca.

136. člen **(zadrževanje in pobot izplačila plače)**

(1) Delodajalec lahko zadrži izplačevanje plače delavcu samo v zakonsko določenih primerih. Vsa določila pogodbe o zaposlitvi, ki določajo druge načine zadrževanja izplačila, so neveljavna.

(2) Delodajalec ne sme svoje terjatve do delavca brez njegovega pisnega soglasja pobotati s svojo obveznostjo plačila.

(3) Delavec ne more dati soglasja iz prejšnjega odstavka pred nastankom delodajalčeve terjatve.

137. člen **(nadomestilo plače)**

(1) Delavec ima pravico do nadomestila plače za čas odsotnosti, v primerih in v trajanju, določenem z zakonom, ter v primerih odsotnosti z dela, ko ne dela iz razlogov na strani delodajalca.

(2) 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.

(3) Delodajalec izplačuje nadomestilo plače iz lastnih sredstev v primerih nezmožnosti delavca za

delo zaradi njegove bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, in sicer do 30 delovnih dni za posamezno odsotnost z dela, vendar največ za 120 delovnih dni v koledarskem letu. V primerih nezmožnosti za delo delavca zaradi poklicne bolezni ali poškodbe pri delu, izplačuje delodajalec nadomestilo plače delavcu iz lastnih sredstev do 30 delovnih dni za vsako posamezno odsotnost z dela. V času daljše odsotnosti z dela izplača delodajalec nadomestilo plače v breme zdravstvenega zavarovanja.

(4) Če gre za dve ali več zaporednih odsotnosti z dela zaradi iste bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, do 30 delovnih dni, pa traja v posameznem primeru prekinitev med eno in drugo odsotnostjo manj kot deset delovnih dni, izplača delodajalec za čas nadaljnje odsotnosti od prekinitve dalje, nadomestilo plače v breme zdravstvenega zavarovanja.

(5) Delodajalec izplača v breme drugega zavezanca nadomestilo plače tudi v drugih primerih, če je tako določeno z zakonom ali drugim predpisom.

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

(7) Če s tem ali drugim zakonom oziroma na njegovi podlagi izdanim predpisom ni določeno drugače, delavcu pripada nadomestilo plače v višini njegove povprečne mesečne plače za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela v zadnjih treh mesecih pred začetkom odsotnosti. Če delavec v obdobju zaposlitve v zadnjih treh mesecih ni delal in je za ves čas prejemal nadomestilo plače, je osnova za nadomestilo enaka osnovi za nadomestilo plače v zadnjih treh mesecih pred začetkom odsotnosti. Če delavec v celotnem obdobju zadnjih treh mesecev ni prejel niti ene mesečne plače, mu pripada nadomestilo plače v višini osnovne plače, določene v pogodbi o zaposlitvi. Višina nadomestila plače ne sme presegati višine plače, ki bi jo delavec prejel, če bi delal.

(8) V primeru odsotnosti z dela delavca zaradi bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, znaša višina nadomestila plače delavcu, ki bremeni delodajalca, 80% plače delavca v preteklem mesecu za polni delovni čas.

(9) 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.

138. člen

(začasna nezmožnost zagotavljanja dela iz poslovnega razloga)

Če delodajalec delavcu začasno, vendar najdalj za šest mesecev, ne more zagotavljati dela iz poslovnega razloga, ima delavec pravico do nadomestila plače v višini 70 odstotkov osnove iz sedmega odstavka 137. člena.

139. člen

(nastanitev med delovnim razmerjem)

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.

140. člen

(udeležba pri dobičku)

Delavec je lahko udeležen pri dobičku v skladu z zakonom.

141. člen (plačilo pripravnika in delavca na usposabljanju)

(1) Pripravnik oziroma delavec, ki se usposablja oziroma uvaja v delo, ima pravico do osnovne plače najmanj v višini 70 odstotkov osnovne plače, ki bi jo prejel kot delavec na delovnem mestu oziroma pri vrsti dela, za katero se usposablja.

(2) Plača pripravnika oziroma delavca, ki se usposablja oziroma uvaja v delo, ne sme biti nižja od minimalne plače, določene z zakonom.

4. DELOVNI ČAS

142. člen (definicija delovnega časa)

(1) Delovni čas je efektivni delovni čas in čas odmora po 154. členu tega zakona ter čas upravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom.

(2) Efektivni delovni čas je vsak čas, v katerem delavec dela, kar pomeni, da je na razpolago delodajalcu in izpolnjuje svoje delovne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi.

(3) Efektivni delovni čas je osnova za izračun produktivnosti dela.

143. člen (polni delovni čas)

(1) Polni delovni čas ne sme biti daljši od 40 ur na teden.

(2) Z zakonom oziroma s kolektivno pogodbo se lahko določi kot polni delovni čas delovni čas, ki je krajši od 40 ur na teden, vendar ne manj kot 36 ur na teden.

(3) Z zakonom ali drugim predpisom v skladu z zakonom ali s kolektivno pogodbo se lahko določi za delovna mesta, pri katerih obstajajo večje nevarnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare, polni delovni čas, ki traja manj kot 36 ur na teden.

(4) Če polni delovni čas ni določen z zakonom ali kolektivno pogodbo, se šteje kot polni delovni čas delovni čas 40 ur na teden.

144. člen (nadurno delo)

(1) Delavec je dolžan na zahtevo delodajalca opravljati delo preko polnega delovnega časa –

nadurno delo:

- v primerih izjemoma povečanega obsega dela,
- če je potrebno nadaljevanje delovnega ali proizvodnega procesa, da bi se preprečila materialna škoda ali nevarnost za življenje in zdravje ljudi,
- če je nujno, da se odvrne okvara na delovnih sredstvih, ki bi povzročila prekinitev dela,
- če je potrebno, da se zagotovi varnost ljudi in premoženja ter varnost prometa
- in v drugih izjemnih, nujnih in nepredvidenih primerih, določenih z zakonom ali kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti.

(2) Delodajalec mora delavcu nadurno delo po prejšnjem odstavku odrediti v pisni obliki praviloma pred začetkom dela. Če zaradi narave dela ali nujnosti opravljanja nadurnega dela ni možno odrediti nadurnega dela delavcu pisno pred začetkom dela, se lahko nadurno delo odredi tudi ustno. V tem primeru se pisno odreditev vroči delavcu naknadno, vendar najkasneje do konca delovnega tedna po opravljenem nadurnem delu.

(3) Nadurno delo lahko traja največ osem ur na teden, največ 20 ur na mesec in največ 170 ur na leto. Delovni dan lahko traja največ deset ur. Dnevna, tedenska in mesečna časovna omejitev se lahko upošteva kot povprečna omejitev v obdobju, določenem z zakonom ali kolektivno pogodbo, in ne sme biti daljše od šestih mesecev.

(4) Nadurno delo lahko s soglasjem delavca traja tudi preko letne časovne omejitve iz prejšnjega odstavka, vendar skupaj največ 230 ur na leto. V primeru vsakokratne odreditve nadurnega dela, ki presega 170 ur na leto, mora delodajalec pridobiti pisno soglasje delavca.

(5) V primeru odklonitve pisnega soglasja iz prejšnjega odstavka, delavec ne sme biti izpostavljen neugodnim posledicam v delovnem razmerju.

145. člen

(dodatno delo v primerih naravne ali druge nesreče)

Delavec je dolžan opravljati delo preko polnega ali dogovorjenega krajšega delovnega časa v skladu s pogodbo o zaposlitvi ali druga dela v zvezi z odpravljanjem ali preprečevanjem posledic, v primerih naravne ali druge nesreče ali ko se ta nesreča neposredno pričakuje. Tako delo lahko traja, dokler je nujno, da se rešijo človeška življenja, obvaruje zdravje ljudi ali prepreči materialna škoda.

146. člen

(prepoved opravljanja dela preko polnega delovnega časa)

(1) Nadurno delo po 144. členu tega zakona se ne sme uvesti, če je delo možno opraviti v polnem delovnem času z ustrezno organizacijo in delitvijo dela, razporeditvijo delovnega časa z uvajanjem novih izmen ali z zaposlitvijo novih delavcev.

(2) Delodajalec ne sme naložiti dela preko polnega delovnega časa po 144. in 145. členu tega zakona:

- delavki ali delavcu v skladu z določbami tega zakona zaradi varstva nosečnosti in starševstva (186. člen),
- starejšemu delavcu (200. člen),
- delavcu, ki še ni dopolnil 18 let starosti,
- delavcu, kateremu bi se po pisnem mnenju izvajalca medicine dela, oblikovanem ob upoštevanju mnenja osebnega zdravnika, zaradi takega dela lahko poslabšalo zdravstveno stanje,
- delavcu, ki ima polni delovni čas krajši od 36 ur na teden zaradi dela na delovnem mestu, kjer

obstajajo večje nevarnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare v skladu s 143. členom tega zakona, – delavcu, ki dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali drugimi predpisi.

147. člen **(dopolnilno delo)**

(1) Delavec, ki dela polni delovni čas, sme izjemoma skleniti pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom z drugim delodajalcem, vendar največ za osem ur na teden, po poprejšnjem soglasju delodajalcev, pri katerih je zaposlen s polnim delovnim časom, če gre za opravljanje deficitarnih poklicev po podatkih zavoda za zaposlovanje ali za opravljanje vzgojno-izobraževalnih, kulturno umetniških in raziskovalnih del.

(2) Določitev načina uresničevanja pravic in obveznosti iz tega delovnega razmerja glede na pravice in obveznosti delavca pri delodajalcih, pri katerih je zaposlen s polnim delovnim časom, je obvezna sestavina pogodbe o zaposlitvi po prejšnjem odstavku.

(3) Delavcu, ki sklene pogodbo o zaposlitvi po prvem odstavku tega člena, ta pogodba preneha veljati v skladu s tem zakonom, po poteku dogovorjenega časa, ali če so umaknjena soglasja delodajalcev, kjer je delavec v delovnem razmerju s polnim delovnim časom.

148. člen **(razporejanje delovnega časa)**

(1) Razporeditev in pogoji za začasno prerazporeditev delovnega časa se določijo s pogodbo o zaposlitvi v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo.

(2) Pred začetkom koledarskega oziroma poslovnega leta delodajalec določi letni razpored delovnega časa in o tem obvesti delavce na pri delodajalcu običajen način (pisno, z uporabo informacijske tehnologije ali na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca) in sindikate pri delodajalcu.

(3) Če delavec v času trajanja delovnega razmerja zaradi potreb usklajevanja družinskega in poklicnega življenja predlaga drugačno razporeditev delovnega časa, mu mora delodajalec, upoštevaje potrebe delovnega procesa, pisno utemeljiti svojo odločitev. Kot pisna utemeljitev se šteje tudi utemeljitev delodajalca, posredovana po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.

(4) Delodajalec mora v pisni obliki obvestiti delavce o začasni prerazporeditvi delovnega časa najmanj en dan pred razporeditvijo delovnega časa na pri delodajalcu običajen način (pisno, z uporabo informacijske tehnologije ali na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca).

(5) Pri enakomerni razporeditvi polni delovni čas ne sme biti razporejen na manj kot štiri dni v tednu.

(6) Zaradi narave ali organizacije dela ali potreb uporabnikov je delovni čas lahko neenakomerno razporejen. Pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi polnega delovnega časa, delovni čas ne sme trajati več kot 56 ur na teden.

(7) Pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi delovnega časa se upošteva polni

delovni čas kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od šest mesecev.

(8) Določba 146. člena tega zakona o prepovedi dela preko polnega delovnega časa velja tudi v primeru neenakomerne razporeditve ali prerazporeditve delovnega časa.

149. člen (preračun delovnega časa)

(1) Delavcu, ki opravlja delo v neenakomerni razporeditvi delovnega časa ali začasni prerazporeditvi delovnega časa in ki v času pred prenehanjem delovnega razmerja med koledarskim letom opravi več ur dela, kot je določeno za delo s polnim delovnim časom, se na njegovo zahtevo več opravljene ure preračunajo v delovne dni s polnim delovnim časom.

(2) Po prejšnjem odstavku izračunani delovni dnevi se štejejo v delavčevo delovno dobo, kot če bi jih prebil na delu. Skupna delovna doba v koledarskem letu ne sme presegati 12 mesecev.

5. NOČNO DELO

150. člen (nočno delo)

(1) Kot nočno delo se šteje delo v času med 23. in šesto uro naslednjega dne. Če je z razporeditvijo delovnega časa določena nočna delovna izmena, se šteje za nočno delo osem nepretrganih ur v času med 22. in sedmo uro naslednjega dne.

(2) Delodajalec mora na zahtevo inšpekcije za delo posredovati podatke o nočnem delu delavcev, zlasti o številu delavcev, ki delajo ponoči več kot tretjino delovnega časa, o številu delavcev, ki delajo ponoči na delovnem mestu, na katerem iz ocene tveganja izhaja večja nevarnost za poškodbe ali zdravstvene okvare, o številu delavcev, ki delajo ponoči ločeno po spolu, ter o časovni opredelitvi nočne izmene.

151. člen (pravice delavcev, ki delajo ponoči)

(1) Delavec, ki dela ponoči vsaj tri ure svojega dnevnega delovnega časa oziroma delavec, ki dela ponoči vsaj tretjino polnega letnega delovnega časa, ima pravico do posebnega varstva (v nadaljnjem besedilu: nočni delavec).

(2) Če bi se nočnemu delavcu po mnenju izvajalca medicine dela, oblikovanem ob upoštevanju mnenja osebnega zdravnika, zaradi takega dela lahko poslabšalo zdravstveno stanje, ga mora delodajalec zaposliti na ustrezno delo podnevi.

(3) Delodajalec mora nočnim delavcem zagotoviti:

- daljši dopust,
- ustrezno prehrano med delom,
- strokovno vodstvo delovnega oziroma proizvodnega procesa.

(4) Če delo, organizirano v izmenah, vključuje tudi nočno izmeno, mora delodajalec zagotoviti njihovo

periodično izmenjavo. Pri tem sme delavec ene izmene delati ponoči najdlje en teden. V okviru tako organiziranega dela sme delavec delati ponoči daljše časovno obdobje le, če s takim delom izrecno pisno soglaša.

(5) Delodajalec ne sme razporediti na nočno delo delavca, ki nima urejenega prevoza na delo in z dela.

152. člen **(omejitve dela ponoči)**

(1) Delovni čas nočnega delavca ne sme v obdobju štirih mesecev trajati povprečno več kot osem ur na dan.

(2) Delovni čas nočnega delavca, ki dela na delovnem mestu, na katerem iz ocene tveganja izhaja večja nevarnost za poškodbe ali zdravstvene okvare, ne sme trajati več kot osem ur na dan.

153. člen **(posvetovanje s sindikatom)**

Delodajalec se mora pred uvedbo nočnega dela, če se nočno delo redno opravlja z nočnimi delavci pa najmanj enkrat letno, posvetovati s sindikati pri delodajalcu o določitvi časa, ki se šteje kot čas nočnega dela, o oblikah organiziranosti nočnega dela, o ukrepih varnosti in zdravja pri delu ter socialnih ukrepih.

6. ODMORI IN POČITKI

154. člen **(odmor med delovnim časom)**

(1) Med dnevnim delom ima delavec, ki dela polni delovni čas, pravico do odmora, ki traja 30 minut.

(2) Delavec, ki dela krajši delovni čas v skladu s 65. ali 67. členom tega zakona, vendar najmanj štiri ure na dan, ima pravico do odmora med dnevnim delovnim časom v sorazmerju s časom, prebitim na delu.

(3) Dolžina odmora se v primeru neenakomerne razporeditve ali začasne prerazporeditve delovnega časa določi sorazmerno dolžini dnevnega delovnega časa.

(4) Odmor se lahko določi šele po eni uri dela in najkasneje eno uro pred koncem delovnega časa.

(5) Čas odmora med dnevnim delom se všteva v delovni čas.

155. člen **(počitek med zaporednima delovnima dnevnoma)**

(1) Delavec ima v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 12 ur.

(2) Delavec, ki mu je delovni čas neenakomerno razporejen ali začasno prerazporejen, ima v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 11 ur.

156. člen **(tedenski počitek)**

(1) Delavec ima v obdobju sedmih zaporednih dni, poleg pravice do dnevnega počitka iz prejšnjega člena, pravico do počitka v trajanju najmanj 24 neprekinjenih ur.

(2) Če mora delavec zaradi objektivnih, tehničnih in organizacijskih razlogov delati na dan tedenskega počitka, se mu zagotovi tedenski počitek na kakšen drug dan v tednu.

(3) Minimalno trajanje tedenskega počitka, določeno v prvem odstavku tega člena, se upošteva kot povprečje v obdobju 14 zaporednih dni.

7. POSEBNOSTI UREJANJA DELOVNEGA ČASA, NOČNEGA DELA, ODMOROV IN POČITKOV

157. člen **(posebnosti za nekatere kategorije delavcev)**

Delavec in delodajalec lahko v pogodbi o zaposlitvi drugače, ne glede na določbe tega zakona, uredita delovni čas, nočno delo, odmor, dnevni in tedenski počitek, če gre za pogodbo o zaposlitvi:

- s poslovodno osebo ali prokuristom,
- z vodilnim delavcem iz prvega odstavka 74. člena tega zakona,
- z delavcem, ki opravlja delo na domu,

če delovnega časa ni mogoče vnaprej razporediti oziroma če si delavec lahko razporeja delovni čas samostojno in če sta mu zagotovljena varnost in zdravje pri delu.

158. člen **(možnosti drugečnega urejanja v zakonu ali v kolektivnih pogodbah)**

(1) Z zakonom ali s kolektivnimi pogodbami na ravni dejavnosti se lahko določi, da se časovna omejitev dnevne delovne obveznosti nočnega delavca, določena s 152. členom tega zakona, upošteva kot povprečna omejitev v obdobju, daljšem kot štiri mesece, vendar ne daljšem kot šest mesecev.

(2) Z zakonom ali s kolektivnimi pogodbami na ravni dejavnosti se lahko določi, da se dnevni in tedenski počitek v povprečnem minimalnem trajanju, kot ga določa zakon, v primerih izmenskega dela zagotavlja v določenem daljšem časovnem obdobju, vendar ne daljšem kot šest mesecev.

(3) V dejavnostih oziroma za delovna mesta, vrsto dela ali poklice v primerih iz četrtega odstavka tega člena se lahko z zakonom ali s kolektivnimi pogodbami na ravni dejavnosti določi, da se dnevni ali tedenski počitek v povprečnem minimalnem trajanju, kot je določen z zakonom, zagotavlja v določenem daljšem časovnem obdobju, ki ne sme biti daljše od šest mesecev.

(4) Po prejšnjem odstavku se lahko zagotovi pravica do dnevnega ali tedenskega počitka v dejavnostih oziroma za delovna mesta, vrsto dela ali poklice v primerih:

- kjer narava dela zahteva stalno prisotnost ali
- kjer narava dejavnosti zahteva kontinuirano zagotavljanje dela ali storitev ali
- v primerih predvidenega neenakomernega ali povečanega obsega dela.

(5) S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko določi, da se v primerih, ko to narekujejo objektivni ali tehnični razlogi ali razlogi organizacije dela, upošteva polni delovni čas po šestem odstavku 148. člena kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od 12 mesecev.

8. LETNI DOPUST

159. člen (trajanje letnega dopusta)

- (1) Delavec pridobi pravico do letnega dopusta s sklenitvijo delovnega razmerja.
- (2) Pravico do celotnega letnega dopusta ima delavec, če je v celotnem koledarskem letu zaposlen pri enem ali več delodajalcih. Letni dopust v posameznem koledarskem letu ne sme biti krajši kot štiri 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.
- (3) Starejši delavec, invalid, delavec z najmanj 60% telesno okvaro in delavec, ki neguje in varuje otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo v skladu s predpisi, ki urejajo družinske prejemke, ima pravico do najmanj treh dodatnih dni letnega dopusta.
- (4) Delavec ima pravico do enega dodatnega dneva letnega dopusta za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti.

160. člen (določanje trajanja letnega dopusta)

- (1) Daljše trajanje letnega dopusta, kot je določeno v prejšnjem členu, se lahko določi s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi, vendar ne daljše od 35 dni.
- (2) Delodajalec je dolžan delavce najkasneje do 31. marca pisno obvestiti o odmeri letnega dopusta za tekoče koledarsko leto. Kot pisno obvestilo delavcu se šteje tudi obvestilo delodajalca, posredovano po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.
- (3) Prazniki in dela prosti dnevi, odsotnost zaradi bolezni ali poškodbe ter drugi primeri opravičene odsotnosti z dela se ne vštevajo v dneve letnega dopusta.
- (4) Letni dopust se določa in izrablja v delovnih dnevih.
- (5) Kot dan letnega dopusta se šteje vsak delovni dan, ki je po razporeditvi delovnega časa pri delodajalcu za posameznega delavca določen kot delovni dan.

161. člen
(sorazmerni del letnega dopusta)

- (1) Delavec, ki sklene delovno razmerje ali mu preneha delovno razmerje tekom koledarskega leta in ima v posameznem koledarskem letu krajše obdobje zaposlitve, ima pravico do izrabe $1/12$ letnega dopusta za vsak mesec zaposlitve pri posameznem delodajalcu.
- (2) Če delavec med koledarskim letom sklene pogodbo o zaposlitvi z drugim delodajalcem, mu je vsak delodajalec dolžan zagotoviti izrabo sorazmernega dela dopusta glede na trajanje zaposlitve delavca pri posameznem delodajalcu v tekočem koledarskem letu, razen če se delavec in delodajalec dogovorita drugače.
- (3) Pri izračunavanju sorazmernega dela letnega dopusta se najmanj polovica dneva zaokroži na cel dan letnega dopusta.

162. člen
(izraba letnega dopusta)

- (1) Letni dopust je mogoče izrabiti v več delih s tem, da mora en del trajati najmanj dva tedna.
- (2) Delodajalec lahko zahteva od delavca, da planira izrabo najmanj dveh tednov letnega dopusta za tekoče koledarsko leto.
- (3) Delodajalec je dolžan delavcu zagotoviti izrabo letnega dopusta v tekočem koledarskem letu, delavec pa je dolžan do konca tekočega koledarskega leta izrabiti najmanj dva tedna, preostanek letnega dopusta pa v dogovoru z delodajalcem do 30. junija naslednjega leta.
- (4) Delavec, ki do 30. junija naslednjega koledarskega leta ni mogel izrabiti letnega dopusta zaradi odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka, ima pravico do izrabe letnega dopusta do 31. decembra naslednjega koledarskega leta.
- (5) Delavec, ki dela v tujini, lahko v celoti izrabi letni dopust do konca naslednjega koledarskega leta, če je tako določeno s kolektivno pogodbo delodajalca.

163. člen
(potrdilo o izrabi letnega dopusta)

Ob prenehanju delovnega razmerja je delodajalec dolžan dati delavcu potrdilo o izrabi letnega dopusta.

164. člen
(način izrabe letnega dopusta)

- (1) Letni dopust se izrablja upoštevaje potrebe delovnega procesa ter možnosti za počitek in rekreacijo delavca ter upoštevaje njegove družinske obveznosti.
- (2) Starši šoloobveznih otrok imajo pravico izrabiti najmanj teden dni letnega dopusta v času šolskih počitnic.

(3) Delavec ima pravico izrabiti en dan letnega dopusta na tisti dan, ki ga sam določi, o čemer mora obvestiti delodajalca najkasneje tri dni pred izrabo.

(4) Delodajalec lahko delavcu odreče izrabo letnega dopusta po drugem in tretjem odstavku tega člena, če bi odsotnost delavca resneje ogrozila delovni proces.

165. člen **(neveljavnost odpovedi pravici do letnega dopusta)**

Izjava, s katero bi se delavec odpovedal pravici do letnega dopusta, je neveljavna. Neveljaven je tudi sporazum, s katerim bi se delavec in delodajalec dogovorila o denarnem nadomestilu za neizrabljeni letni dopust, razen ob prenehanju delovnega razmerja.

9. DRUGE ODSOTNOSTI Z DELA

166. člen **(plačana odsotnost zaradi osebnih okoliščin)**

Delavec ima pravico do plačane odsotnosti z dela do skupaj največ sedem delovnih dni v posameznem koledarskem letu zaradi osebnih okoliščin. Za vsak posamezni primer:

- lastne poroke,
 - smrti zakonca oziroma osebe, ki je zadnji dve leti živela z delavcem v življenjski skupnosti, ki je po predpisih o zakonski zvezi in družinskih razmerjih v pravnih posledicah izenačena z zakonsko zvezo ali smrti otroka, posvojenca ali otroka od zakonca ali zunajzakonskega partnerja,
 - smrti staršev – oče, mati, zakonec ali zunajzakonski partner starša, posvojitelj,
 - hujše nesreče, ki zadane delavca,
- ima delavec pravico do plačane odsotnosti z dela najmanj en delovni dan.

167. člen **(odsotnost z dela zaradi praznovanja)**

(1) 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.

(2) Pravica iz prejšnjega odstavka se delavcu lahko omeji, če delovni oziroma proizvodni proces poteka nepretrgano ali narava dela zahteva opravljanje dela tudi na praznični dan.

168. člen **(odsotnost z dela zaradi zdravstvenih razlogov)**

(1) Delavec je upravičen do odsotnosti z dela v primerih začasne nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe in v drugih primerih v skladu s predpisi o zdravstvenem zavarovanju.

(2) Delavec ima pravico do odsotnosti z dela zaradi darovanja krvi na dan, ko prostovoljno daruje kri. V tem primeru izplača delodajalec nadomestilo plače delavcu v breme zdravstvenega zavarovanja.

169. člen

(odsotnost z dela zaradi opravljanja funkcije ali obveznosti po posebnih zakonih)

Pravico do odsotnosti z dela ima delavec zaradi opravljanja neprofesionalne funkcije, v katero je izvoljen na neposrednih državnih ali lokalnih volitvah, volitvah v Državni svet Republike Slovenije, funkcije oziroma dolžnosti, v katero je imenovan s strani sodišča, delavec, ki sodeluje v Ekonomsko socialnem svetu ali v organih, ki so na podlagi zakona sestavljeni iz predstavnikov socialnih partnerjev, ter delavec, ki je pozvan k opravljanju obrambnih dolžnosti, vojaške dolžnosti, vključno z usposabljanjem v pogodbeni rezervi Slovenske vojske, ter dolžnosti zaščite reševanja in pomoči v skladu z zakonom, razen v primeru vpoklica na obvezno ali prostovoljno služenje 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, ali mu je odrejeno ali predlagano, da naj sodeluje ali nudi pomoč upravnemu ali sodnemu organu ali je iz drugih razlogov brez krivde poklican k sodelovanju z upravnim ali sodnim organom.

10. OBVEZNOST OPRAVLJANJA DRUGEGA DELA ZARADI IZJEMNIH OKOLIŠČIN

170. člen

(sprememba dela zaradi naravnih ali drugih nesreč)

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, se lahko vrsta ali kraj opravljanja dela, določenega s pogodbo o zaposlitvi, začasno spremenita tudi brez soglasja delavca, vendar le, dokler trajajo take okoliščine.

11. IZOBRAŽEVANJE

171. člen

(izobraževanje delavcev)

(1) Delavec ima pravico in dolžnost do stalnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja v skladu s potrebami delovnega procesa, z namenom ohranitve oziroma širitve sposobnosti za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi, ohranitve zaposlitve ter povečanja zaposljivosti.

(2) Delodajalec je dolžan zagotoviti izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje delavcev, če tako zahtevajo potrebe delovnega procesa ali če se je z izobraževanjem, izpopolnjevanjem ali usposabljanjem možno izogniti odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga. V skladu s potrebami izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja delavcev ima delodajalec pravico delavca napotiti na izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje, delavec pa ima pravico, da sam kandidira.

(3) Trajanje in potek izobraževanja ter pravice pogodbenih strank med izobraževanjem in po njem se določijo s pogodbo o izobraževanju oziroma s kolektivno pogodbo.

(4) Delavec je po končanem izobraževanju dolžan ostati v delovnem razmerju pri delodajalcu še toliko časa, kot je trajalo izobraževanje, če ni s pogodbo o izobraževanju ali kolektivno pogodbo

določeno drugače.

172. člen
(pravica do odsotnosti z dela zaradi izobraževanja)

(1) Delavec, ki se izobražuje, izpopolnjuje ali usposablja v skladu s prejšnjim členom, kot tudi delavec, ki se izobražuje, izpopolnjuje ali usposablja v lastnem interesu, ima pravico do odsotnosti z dela zaradi priprave oziroma opravljanja izpitov.

(2) Če s kolektivno pogodbo, pogodbo o zaposlitvi ali posebno pogodbo o izobraževanju pravica iz prejšnjega odstavka ni podrobneje določena, ima delavec pravico do odsotnosti z dela ob dnevih, ko prvič opravlja izpite.

(3) Če se delavec izobražuje, izpopolnjuje ali usposablja v skladu s prejšnjim členom, ima pravico do plačane odsotnosti z dela po prejšnjem odstavku.

12. DISCIPLINSKA ODGOVORNOST

173. člen
(disciplinska odgovornost, sankcije)

(1) Delavcu, ki krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja lahko delodajalec v primeru ugotovljene disciplinske odgovornosti izreče opomin ali druge disciplinske sankcije, kot so npr. denarna kazen ali odvzem bonitet, če so določene v kolektivni pogodbi.

(2) Disciplinska sankcija ne sme trajno spremeniti delovno pravnega položaja delavca.

(3) Sklep delodajalca o izrečenih denarni kazni, zoper katerega delavec ni zahteval arbitražnega ali sodnega varstva, je izvršilni naslov, ki se izvrši po pravilih, ki veljajo za sodno izvršbo.

174. člen
(izjava o očitanih kršitvah)

Pred izrekom disciplinske sankcije mora delodajalec delavca pisno seznanimi z očitanimi kršitvami in mu omogočiti, da se o njih izjavi (v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni), razen če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči.

175. člen
(vloga sindikata, sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika)

V disciplinskem postopku lahko po pooblastilu delavca sodeluje sindikat, če delavec ni član sindikata pa svet delavcev oziroma delavski zaupnik.

176. člen
(odločitev o disciplinski odgovornosti)

(1) Odločitev o disciplinski odgovornosti mora biti izražena v pisni obliki in vročena osebi, na katero se nanaša.

(2) Delodajalec mora odločitev o disciplinski odgovornosti obrazložiti.

177. člen (zastaranje)

(1) Delodajalec mora odločiti o disciplinski odgovornosti delavca najkasneje v enem mesecu od dneva, ko je izvedel za kršitev oziroma najkasneje v treh mesecih od dneva, ko je bila kršitev storjena.

(2) Izvršitev disciplinske sankcije zastara v 30 dneh po vročitvi odločitve o disciplinski odgovornosti.

13. ODŠKODNINSKA ODGOVORNOST

178. člen (odškodninska odgovornost delavcev)

(1) Delavec, ki na delu ali v zvezi z delom namenoma ali iz hude malomarnosti povzroči škodo delodajalcu, jo je dolžan povrniti.

(2) Če povzroči škodo več delavcev, je vsak izmed njih odgovoren za tisti del škode, ki ga je povzročil.

(3) Če za vsakega delavca ni mogoče ugotoviti, kolikšen del škode je povzročil, so vsi delavci enako odgovorni in povrnejo škodo v enakih delih.

(4) Če je več delavcev povzročilo škodo z naklepnim kaznivim dejanjem, so za škodo solidarno odgovorni.

179. člen (zmanjšanje odškodnine ali oprostitev plačila odškodnine)

Odškodnina se lahko zmanjša ali se delavca lahko oprosti njenega plačila, če je zmanjšanje ali oprostitev plačila primerna glede na njegovo prizadevanje za odpravo škode, odnos do dela ali njegovo gmotno stanje.

180. člen (odškodninska odgovornost delodajalca)

(1) Če je delavcu povzročena škoda pri delu ali v zvezi z delom, mu jo mora povrniti delodajalec po splošnih pravilih civilnega prava.

(2) Odškodninska odgovornost delodajalca se nanaša tudi na škodo, ki jo je delodajalec povzročil

delavcu s kršenjem pravic iz delovnega razmerja.

181. člen
(pavšalna odškodnina)

Če bi ugotavljanje višine dejanske škode povzročilo nesorazmerne stroške, se odškodnina lahko odmeri v pavšalnem znesku, določenem s kolektivno pogodbo, razen v primerih iz 8. člena tega zakona.

IV. VARSTVO NEKATERIH KATEGORIJ DELAVCEV
1. VARSTVO ŽENSK

182. člen
(prepoved opravljanja podzemnih del)

(1) Delavke ne smejo opravljati podzemnih del v rudnikih.

(2) Prepoved iz prejšnjega odstavka ne velja za delavke:

- ki so vodilne osebe oziroma vodijo delovne enote in imajo pooblastila za samostojne odločitve,
- ki morajo zaradi strokovnega izobraževanja opraviti določen čas prakse na podzemnih delih v rudnikih,
- 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.

2. VARSTVO DELAVCEV ZARADI NOSEČNOSTI IN STARŠEVSTVA

183. člen
(splošno)

(1) Delavci imajo zaradi nosečnosti in starševstva pravico do posebnega varstva v delovnem razmerju.

(2) V primeru spora v zvezi z uveljavljanjem posebnega varstva zaradi nosečnosti in starševstva po tem zakonu, je dokazno breme na strani delodajalca.

(3) Delodajalec mora delavcem omogočiti lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti.

184. člen
(varstvo podatkov v zvezi z nosečnostjo)

V času trajanja delovnega razmerja delodajalec ne sme zahtevati ali iskati kakršnihkoli podatkov o nosečnosti delavke, razen če to sama dovoli zaradi uveljavljanja pravic v času nosečnosti.

185. člen
(prepoved opravljanja del v času nosečnosti in v času dojenja)

(1) V času nosečnosti in ves čas, ko doji otroka, delavka ne sme opravljati del, ki bi lahko ogrozila njeno zdravje ali zdravje otroka zaradi izpostavljenosti dejavnikom tveganja ali delovnim pogojem, ki se določijo z izvršilnim predpisom.

(2) Če delavka v času nosečnosti in ves čas, ko doji otroka, opravlja delo, pri katerem je izpostavljena dejavnikom tveganja, postopkom in delovnim pogojem, ki se podrobneje določijo z izvršilnim predpisom, mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe z začasno prilagoditvijo pogojev dela ali prilagoditvijo delovnega časa, če iz ocene tveganja izhaja nevarnost za njeno zdravje in zdravje otroka.

(3) Če delavka opravlja delo po prvem odstavku tega člena, ali delo po prejšnjem odstavku, pa se z začasno prilagoditvijo pogojev dela ali prilagoditvijo delovnega časa ni možno izogniti nevarnosti za zdravje delavke ali zdravje otroka, mora delodajalec zagotoviti delavki opravljanje drugega ustreznega dela in plačo, kot da bi opravljala svoje delo, če je to zanjo ugodnejše.

(4) Če delodajalec delavki ne zagotovi drugega ustreznega dela po prejšnjem odstavku, ji mora v času, ko je delavka iz tega razloga odsotna z dela, zagotoviti nadomestilo plače v skladu s prvim, drugim, sedmim in devetim odstavkom 137. člena tega zakona.

(5) Izvršilni predpis, v katerem se podrobneje določijo dejavniki tveganja in delovni pogoji iz prvega odstavka tega člena, ter dejavniki tveganja, postopki in delovni pogoji iz drugega odstavka tega člena, izda minister, pristojen za delo, v soglasju z ministrom, pristojnim za zdravje.

186. člen

(varstvo v času nosečnosti in starševstva v zvezi z nočnim in nadurnim delom)

(1) Delavcu, ki neguje otroka, starega do treh let, se lahko naloži opravljanje nadurnega dela ali dela ponoči samo po njegovem predhodnem pisnem soglasju.

(2) Delavka v času nosečnosti in še eno leto po porodu oziroma ves čas, ko doji otroka, ne sme opravljati nadurnega dela ali dela ponoči, če iz ocene tveganja zaradi takega dela izhaja nevarnost za njeno zdravje ali zdravje otroka.

(3) Enemu od delavcev-staršev, ki neguje in varuje otroka, mlajšega od sedem let ali hudo bolnega otroka ali otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo v skladu s predpisi, ki urejajo družinske prejemke in ki živi sam z otrokom, se sme naložiti, da opravlja nadurno delo ali delo ponoči, samo po njegovem predhodnem pisnem soglasju.

187. člen

(starševski dopust)

(1) Delodajalec je dolžan zagotavljati pravico do odsotnosti z dela ali krajšega delovnega časa delavcu zaradi izrabe starševskega dopusta, določenega z zakonom.

(2) Delavec je dolžan delodajalca obvestiti o začetku in načinu izrabe pravic iz prejšnjega odstavka v roku 30 dni pred začetkom izrabe pravic, razen če zakon, ki ureja starševski dopust, ne določa drugače.

(3) Po prenehanju starševskega dopusta mora delodajalec delavcu omogočiti, da začne opravljati delo pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi.

(4) Pravice, ki jih je delavec pridobil ali so se izboljšale med odsotnostjo z dela zaradi starševskega dopusta, delavec lahko uveljavi takoj, ko začne opravljati delo, če jih ni mogel uveljaviti med odsotnostjo, kar mu mora delodajalec omogočiti.

188. člen **(nadomestilo plače)**

Delavec, ki izrablja starševski dopust, ima pravico do nadomestila plače v skladu s predpisi, ki urejajo starševski dopust.

189. člen **(pravica doječe matere)**

(1) Delavka, ki doji otroka, ki še ni izpolnil enega leta starosti in dela s polnim delovnim časom, ima pravico do odmora za dojenje med delovnim časom, ki traja najmanj eno uro dnevno.

(2) Pravica do nadomestila plače za čas odmora po prejšnjem odstavku se uresničuje v skladu s predpisi, ki urejajo starševski dopust.

190. člen **(drugi upravičenci)**

Pravice iz četrtega odstavka 159. in iz prvega in tretjega odstavka 186. člena tega zakona ima tudi delavec, ki neguje in varuje otroka na podlagi veljavnega izvršilnega naslova v skladu s predpisi, ki urejajo družinska razmerja in delavec-skrbnik za svojega varovanca, ki ga dejansko neguje in varuje.

3. VARSTVO DELAVCEV, KI ŠE NISO DOPOLNILI 18 LET STAROSTI

191. člen **(splošno)**

Delavci, ki še niso dopolnili 18 let starosti, uživajo v delovnem razmerju posebno varstvo.

192. člen **(prepoved opravljanja del)**

(1) Delavcu, ki še ni dopolnil 18 let starosti, se ne sme naložiti:

- dela, ki se opravlja pod zemljo ali pod vodo,
- dela, ki objektivno presega njegove telesne in psihološke sposobnosti,
- dela, ki vključuje škodljivo izpostavljanje dejavnikom, ki so strupeni, karcinogeni, ki povzročajo dedne genske poškodbe ali škodujejo nerojenemu otroku ali kako drugače kronično vplivajo na človekovo zdravje,
- dela, ki vključuje škodljivo izpostavljanje sevanju,
- dela, ki vključuje tveganje glede nesreč, ki ga mlada oseba ne more prepoznati ali se mu izogniti zaradi svoje nezadostne pozornosti do varnosti ali pa zaradi pomanjkanja izkušenj ali usposobljenosti,

– dela, ki vključuje tveganje za zdravje zaradi izjemnega mraza, vročine, hrupa ali vibracij, in ki se podrobneje določijo z izvršilnim predpisom.

(2) Delavcu, ki še ni dopolnil 18 let starosti, se tudi ne sme naložiti dela, pri katerem je izpostavljen dejavnikom tveganja in postopkom ter del, ki se podrobneje določijo z izvršilnim predpisom, če iz ocene tveganja izhaja nevarnost za varnost, zdravje in razvoj delavca.

(3) V izvršilnem predpisu se določijo tudi pogoji, pod katerimi lahko delavec, ki še ni dopolnil 18 let, izjemoma opravlja dela, ki so po prejšnjih dveh odstavkih prepovedana in sicer v primerih izvajanja praktičnega izobraževanja v okviru izobraževalnih programov, če se delo opravlja pod nadzorom pristojnega delavca.

(4) Izvršilni predpis iz prejšnjih odstavkov izda minister, pristojen za delo, v soglasju z ministrom, pristojnim za zdravje.

193. člen **(delovni čas, odmor, počitek)**

(1) Delovni čas delavca, ki še ni dopolnil 18 let starosti, ne sme biti daljši od osem ur na dan in 40 ur na teden.

(2) Delavec, ki še ni dopolnil 18 let starosti in dela najmanj štiri ure in pol na dan, ima pravico do odmora med delovnim časom v trajanju najmanj 30 minut.

(3) Delavec, ki še ni dopolnil 18 let starosti, ima pravico do počitka med dvema dnevoma v trajanju najmanj 12 zaporednih ur.

(4) Delavec, ki še ni dopolnil 18 let starosti, ima pravico do tedenskega počitka v trajanju 48 neprekinjenih ur.

194. člen **(prepoved opravljanja nočnega dela)**

(1) Delavec, ki še ni dopolnil 18 let starosti, ne sme delati ponoči med 22. uro in šesto uro naslednjega dne, v primerih opravljanja dela s področja kulturne, umetniške, športne in oglaševalne dejavnosti pa med 24. in četrto uro naslednjega dne.

(2) Izjemoma se lahko odredi, da delavec, ki še ni dopolnil 18 let starosti, dela ponoči v primeru višje sile, ko tako delo traja določen čas in mora biti izvršeno takoj, polnoletni delavci pa niso na razpolago v ustreznem številu.

(3) V primeru opravljanja nočnega dela delavca, ki še ni dopolnil 18 let starosti, mora delodajalec zagotoviti nadzor s strani polnoletnega delavca.

(4) V primeru opravljanja nočnega dela delavca, ki še ni dopolnil 18 let starosti, mora delodajalec delavcu zagotoviti ustrezen počitek v naslednjih treh tednih.

195. člen **(povečan letni dopust)**

Delavec, ki še ni dopolnil 18 let starosti, ima pravico do letnega dopusta, povečanega za sedem delovnih dni.

4. VARSTVO INVALIDOV

196. člen

(zaposlovanje, usposabljanje ali preusposabljanje invalidov)

Delodajalec zagotavlja varstvo delovnih invalidov in invalidov, ki nimajo statusa delovnega invalida, pri zaposlovanju, usposabljanju ali preusposabljanju v skladu s predpisi o usposabljanju in zaposlovanju invalidov in predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.

197. člen

(pravice delovnih invalidov)

Delavcu, pri katerem je ugotovljena preostala delovna zmožnost, mora delodajalec zagotoviti:

- opravljanje drugega dela, ustreznega njegovi preostali delovni zmožnosti,
- opravljanje dela s krajšim delovnim časom glede na preostalo delovno zmožnost,
- poklicno rehabilitacijo,
- nadomestilo plače

v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.

5. VARSTVO STAREJŠIH DELAVCEV

198. člen

(opredelitev)

Delavci, starejši od 55 let, uživajo posebno varstvo (v nadaljnjem besedilu: starejši delavec).

199. člen

(krajši delovni čas)

Starejši delavec lahko sklene pogodbo o zaposlitvi oziroma ima pravico, da začne delati s krajšim delovnim časom od polnega na istem ali drugem ustreznem delovnem mestu, če se delno upokoji.

200. člen

(omejitev nadurnega in nočnega dela)

Starejšemu delavcu delodajalec brez delavčevega pisnega soglasja ne sme odrediti nadurnega ali nočnega dela.

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

RAZMERJA

201. člen

(uveljavljanje pravic pri delodajalcu in sodno varstvo)

(1) Če delavec meni, da delodajalec ne izpolnjuje obveznosti iz delovnega razmerja ali krši katero od njegovih pravic iz delovnega razmerja, ima pravico pisno zahtevati, da delodajalec kršitev odpravi oziroma da svoje obveznosti izpolni.

(2) Če delodajalec v roku osmih delovnih dni po vročeni pisni zahtevi delavca ne izpolni svoje obveznosti iz delovnega razmerja oziroma ne odpravi kršitve, lahko delavec v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitev s strani delodajalca, zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem.

(3) Ugotovitev nezakovitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi, drugih načinov prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi ali odločitev o disciplinski odgovornosti delavca lahko delavec zahteva v roku 30 dni od dneva vročitve oziroma od dneva, ko je zvedel za kršitev pravice, pred pristojnim delovnim sodiščem.

(4) Ne glede na rok iz drugega odstavka tega člena, lahko delavec denarne terjatve iz delovnega razmerja uveljavlja neposredno pred pristojnim delovnim sodiščem.

(5) Neizbrani kandidat, ki meni, da je bila pri izbiri kršena zakonska prepoved diskriminacije, lahko v roku 30 dni po prejemu obvestila delodajalca zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem.

202. člen

(arbitraža)

(1) S kolektivno pogodbo se lahko določi arbitražo za reševanje individualnih delovnih sporov. V tem primeru mora kolektivna pogodba določati sestavo, postopek in druga vprašanja, pomembna za delo arbitraže.

(2) Če je s kolektivno pogodbo, ki zavezuje delodajalca in delavca, predvidena arbitraža za reševanje individualnih delovnih sporov, se lahko delavec in delodajalec najkasneje v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitev s strani delodajalca sporazumeta o reševanju spora pred arbitražo.

(3) Če arbitraža ne odloči v roku, določenem s kolektivno pogodbo, najkasneje pa v roku 90 dni, lahko delavec v nadaljnjem roku 30 dni zahteva sodno varstvo pred delovnim sodiščem.

203. člen

(zastaranje terjatev)

Terjatve iz delovnega razmerja zastarajo v roku petih let.

VI. DELOVANJE IN VARSTVO SINDIKALNIH ZAUPNIKOV

204. člen
(obveznosti delodajalca do sindikata)

Delodajalec mora sindikatu zagotoviti pogoje za hitro in učinkovito opravljanje sindikalnih dejavnosti v skladu s predpisi, s katerimi se varujejo pravice in interesi delavcev. Delodajalec je dolžan sindikatu omogočiti dostop do podatkov, ki so potrebni pri opravljanju sindikalne dejavnosti.

205. člen
(pisno obveščanje sindikata)

Kot pisno obveščanje sindikata v primerih, ki jih določa ta zakon (76., 86., 100., 101., 148. in 175. člen), se šteje tudi obveščanje sindikata po elektronski poti – z uporabo informacijske tehnologije v skladu z ureditvijo v kolektivni pogodbi ali dogovorom med delodajalcem in sindikatom.

206. člen
(sindikalni zaupnik)

(1) Sindikat, ki ima člane zaposlene pri določenem delodajalcu, lahko imenuje ali izvoli sindikalnega zaupnika, ki ga bo zastopal pri delodajalcu. Če zaupnik ni določen, zastopa sindikat njegov predsednik.

(2) Sindikat mora obvestiti delodajalca o imenovanju oziroma izvolitvi sindikalnega zaupnika.

(3) Sindikalni zaupnik ima pravico zagotavljati in varovati pravice in interese članov sindikata pri delodajalcu.

(4) Sindikalni zaupnik mora izvajati sindikalno dejavnost v času in na način, ki ne zmanjšuje učinkovitosti poslovanja delodajalca.

207. člen
(varstvo sindikalnih zaupnikov v primeru prenosa)

(1) V primeru spremembe delodajalca, sindikalni zaupnik ohrani svoj status, če pri delodajalcu prevzemniku obstajajo pogoji za njegovo imenovanje v skladu s kolektivno pogodbo.

(2) Prejšnji odstavek se ne uporablja, če so izpolnjeni pogoji za ponovno imenovanje sindikalnega zaupnika.

(3) Sindikalni zaupnik, ki mu preneha mandat zaradi prenosa, uživa varstvo v skladu z 208. členom tega zakona še eno leto po prenehanju funkcije.

208. člen
(varstvo sindikalnega zaupnika in sindikalna članarina)

(1) Število sindikalnih zaupnikov, ki uživajo varstvo skladno s 113. členom tega zakona, se lahko določi v skladu s kriteriji, dogovorjenimi v kolektivni pogodbi oziroma dogovorjenimi med delodajalcem in sindikatom.

(2) Sindikalnemu zaupniku iz prejšnjega odstavka zaradi sindikalne dejavnosti tudi ni mogoče znižati plače ali proti njemu začeti disciplinskega ali odškodninskega postopka ali ga kako drugače postavljati v manj ugoden ali podrejen položaj.

(3) Na zahtevo sindikata zagotavlja delodajalec v skladu z aktom sindikata, katerega član je delavec, tehnično izvedbo obračuna in plačevanja sindikalne članarine za delavca.

VII. POSEBNE DOLOČBE

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

209. člen (splošno)

(1) V skladu s pogodbo o zaposlitvi lahko delodajalec začasno napoti delavca na delo v tujino.

(2) Delavec lahko odkloni napotitev v tujino, če obstajajo opravičeni razlogi, kot so:

- nosečnost,
- varstvo otroka, ki še ni dopolnil sedem let starosti,
- vzgoja in varstvo otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti, če delavec živi sam z otrokom in skrbi za njegovo vzgojo in varstvo,
- invalidnost,
- zdravstveni razlogi,
- drugi razlogi, določeni s pogodbo o zaposlitvi oziroma s kolektivno pogodbo, ki neposredno zavezuje delodajalca.

(3) Če pogodba o zaposlitvi ne predvideva možnosti dela v tujini, morata delodajalec in delavec skleniti novo pogodbo o zaposlitvi. Pogodba se lahko sklene za čas dokončanja projekta oziroma za čas dokončanja dela, ki ga napoteni delavec opravlja v tujini.

210. člen (pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela v tujini)

(1) Če je delavec začasno napoten na delo v tujino, mora pogodba o zaposlitvi poleg obveznih sestavin po tem zakonu vsebovati še določbe 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 in pogojih vrnitve v domovino.

(2) Namesto določil iz četrte, pete in šeste alineje prejšnjega odstavka, se lahko pogodba o zaposlitvi sklicuje na drug zakon, drug predpis ali na kolektivno pogodbo, ki ureja to vprašanje.

211. člen (položaj napotениh delavcev)

(1) Delavec, ki ga tuji delodajalec napoti na začasno delo v Republiko Slovenijo na podlagi pogodbe

o zaposlitvi po tujem pravu, opravlja začasno delo v Republiki Sloveniji pod pogoji, določenimi s predpisi, ki urejajo delo in zaposlovanje tujih državljanov.

(2) Delavcu iz prejšnjega odstavka mora delodajalec zagotoviti pravice po predpisih Republike Slovenije in po določbah kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti, ki urejajo delovni čas, odmore in počitke, nočno delo, minimalni letni dopust, plačo, varnost in zdravje pri delu, posebno varstvo delavcev in zagotavljanje enakopravnosti, če je to za delavca ugodneje.

(3) V primeru začasnih začetnih del, ki so sestavni del pogodbe o dobavi blaga, ki ne trajajo več kot osem delovnih dni in jih opravljajo strokovni delavci dobavitelja, se ne uporablja določba prejšnjega odstavka v delu, ki se nanaša na minimalni letni dopust in plačo.

(4) Določba drugega odstavka tega člena se ne uporablja v delu, ki se nanaša na plačo, če opravljanje začasnega dela napotenih delavcev ni daljše od enega meseca v posameznem koledarskem letu.

(5) Določbe tretjega in četrtega odstavka tega člena se ne uporabljajo za dejavnosti, ki so registrirane v okviru gradbeništva.

(6) Zavod za zaposlovanje spremlja in obvešča o pogojih zaposlovanja in dela delavcev, ki opravljajo delo v Republiki Sloveniji po prvem odstavku tega člena.

2. DELO OTROK, MLAJŠIH OD 15 LET, DIJAKOV IN ŠTUDENTOV

212. člen

(delo otrok, mlajših od 15 let, dijakov in študentov)

(1) Prepovedano je delo otrok, mlajših od 15 let.

(2) Otrok, ki je mlajši od 15 let, lahko izjemoma, proti plačilu sodeluje pri snemanju filmov, pripravi in izvajanju umetnostnih, scenskih in drugih del s področja kulturne, umetniške, športne in oglaševalne aktivnosti.

(3) Otrok, ki je dopolnil starost 13 let, lahko opravlja lažje delo najdalj 30 dni v posameznem koledarskem letu v času šolskih počitnic tudi v drugih dejavnostih, na način, v obsegu in pod pogojem, da dela, ki jih bo opravljal, ne ogrožajo njegovo varnost, zdravje, moralo, izobraževanje in razvoj. Vrste lažjih del se določijo z izvršilnim predpisom.

(4) Otrok lahko opravlja delo po drugem in tretjem odstavku tega člena po predhodnem dovoljenju inšpektorja za delo, ki ga le-ta izda na podlagi zahtevka zakonitega zastopnika. Postopek in pogoji za izdajo dovoljenja inšpektorja za delo se podrobneje določijo z izvršilnim predpisom.

(5) Izvršilni predpis iz prejšnjih dveh odstavkov izda minister, pristojen za delo, v soglasju z ministrom, pristojnim za zdravje.

(6) Pri delodajalcu lahko dijaki in študenti, ki so dopolnili starost 14 let, opravljajo praktično izobraževanje v okviru izobraževalnih programov.

(7) V primerih iz drugega, tretjega in šestega odstavka tega člena, v primerih občasnega ali začasnega opravljanja dela dijakov in študentov ter volonterskega opravljanja pripravništva, se

uporabljajo določbe tega zakona o prepovedi diskriminacije, enaki obravnavi glede na spol, delovnem času, odmorih in počitkih, o posebnem varstvu delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti, ter o odškodninski odgovornosti.

213. člen **(posebne varstvene določbe)**

(1) Ne glede na določbo sedmega odstavka 212. člena tega zakona, delovni čas otrok, mlajših od 15 let, ki opravljajo lažje delo v času šolskih počitnic, ne sme trajati več kot sedem ur na dan in 35 ur na teden. Delo otroka, ki ga opravlja v šolskem letu izven časa, določenega za pouk, ne sme trajati več kot dve uri na dan in ne več kot 12 ur na teden.

(2) Otrokom je v vsakem primeru prepovedano opravljati nočno delo med osmo uro zvečer in šesto uro zjutraj.

(3) Otrokom je potrebno zagotoviti v vsakem 24-urnem obdobju dnevni počitek najmanj 14 zaporednih ur.

VIII. INŠPEKCIJSKO NADZORSTVO

214. člen **(splošno)**

(1) Inšpekcijski nadzor nad izvajanjem določb tega zakona, izvršilnih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca, ki urejajo delovna razmerja, opravlja inšpektorat za delo v skladu s predpisi, ki urejajo inšpekcijsko nadzorstvo.

(2) Ne glede na prejšnji odstavek, ima inšpektor za delo po opravljenem inšpekcijskem nadzorstvu pravico in dolžnost z odločbo delodajalcu odrediti, da zagotovi izvajanje zakona v primerih, ko delavcu ne izroči fotokopije prijave v zavarovanje (drugi odstavek 11. člena tega zakona), pri plači ne upošteva minimuma, določenega z zakonom oziroma kolektivno pogodbo, ki neposredno zavezuje delodajalca (prvi odstavek 126. člena tega zakona) in v primerih kršitev določb drugega odstavka 22., tretjega odstavka 30., 31., drugega odstavka 47., prvega odstavka 78., četrtega odstavka 134., drugega in četrtega odstavka 135., prvega odstavka 142., tretjega odstavka 144., 146., 148., 151., 152., 154., 155., 156., 159., drugega odstavka 160., 185., 186., prvega odstavka 189., 192., 193., 194., 195., 200., 212. in 213. člena tega zakona.

(3) Ne glede na prvi odstavek tega člena, lahko inšpektor za delo, da se prepreči samovoljno ravnanje in odvrne nenadomestljiva škoda, zadrži učinkovanje prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi do poteka roka za arbitražo oziroma sodno varstvo oziroma do izvršljive arbitražne odločitve, oziroma če delavec v sodnem postopku najkasneje ob vložitvi tožbe zahteva izdajo začasne odredbe, do odločitve sodišča o predlogu za izdajo začasne odredbe.

215. člen **(posredovanje v sporu med delavcem in delodajalcem)**

(1) Če delodajalec v roku osmih delovnih dni po vročeni pisni zahtevi delavca ne izpolni svoje obveznosti iz delovnega razmerja oziroma ne odpravi kršitve, lahko delavec oziroma delodajalec

predlaga posredovanje inšpektorja za delo v sporu.

(2) Če je posredovanje predlagal le delavec ali le delodajalec, inšpektor za delo najprej pridobi soglasje druge stranke za reševanje spora s posredovanjem.

(3) Inšpektor za delo lahko posreduje v sporu med delavcem in delodajalcem z namenom, da delavec in delodajalec sporazumno rešita spor.

(4) Inšpektor za delo lahko posreduje v sporu med delavcem in delodajalcem vse do izvršljive arbitražne odločitve o spornem vprašanju oziroma do odločitve sodišča prve stopnje o spornem vprašanju.

(5) Sporazum o razrešitvi spornega vprašanja med delavcem in delodajalcem ne sme nasprotovati morali ali prisilnim predpisom.

(6) Sporazum o razrešitvi spora med delavcem in delodajalcem, sklenjen v skladu z zakonom, je izvršilni naslov, ki se izvrši po pravilih, ki veljajo za sodno izvršbo.

IX. KAZENSKÉ DOLOČBE

216. člen

(1) Z globo od 3000 do 20.000 eurov se kaznuje delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če:

1. iskalca zaposlitve ali delavca postavlja v neenakopraven položaj (6. člen);
2. krši prepoved spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu (7. člen);
3. pri njem opravlja delavec delo na podlagi pogodbe civilnega prava v nasprotju z drugim odstavkom 13. člena tega zakona;
4. sklene pogodbo o zaposlitvi z osebo, ki še ni dopolnila 15. leta starosti (21. člen);
5. sklene pogodbo o zaposlitvi z osebo, ki ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela (22. člen), razen če sklene pogodbo o zaposlitvi v skladu s tretjim odstavkom 22. člena tega zakona;
6. objavi prosto delo v nasprotju s 27. členom tega zakona;
7. pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi ravna v nasprotju s 28. členom tega zakona;
8. ni zagotovil varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem v skladu s prvim odstavkom 47. člena tega zakona;
9. sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas zunaj primerov iz 54. člena tega zakona;
10. sklene eno ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas v nasprotju s 55. členom tega zakona;
11. pri nezakonito sklenjeni pogodbi za določen čas ne upošteva posledice iz 56. člena tega zakona;
12. napoti delavce na delo k drugemu uporabniku v nasprotju z drugim odstavkom 59. člena tega zakona;
13. zagotavlja delo delavca uporabniku v nasprotju z 60. členom tega zakona;
14. delavcem ne zagotavlja pravic v skladu z drugim odstavkom 75. člena tega zakona;
15. pisno ne obvesti sindikata in sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika o nameravani redni ali izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu (prvi odstavek 86. člena);
16. ne izrazi v pisni obliki redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi (88. člen) ali delavcu ne vroči redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi v skladu s 89. členom tega zakona;
17. v nasprotju z določbo 85. člena in tretjega odstavka 90. člena odpove pogodbo o zaposlitvi;
18. izvede postopek odpovedi večjega števila delavcev iz poslovnih razlogov v nasprotju z

- določbami 99., 100., 101., 102., 103. in 104. člena tega zakona;
19. v nasprotju z drugim odstavkom 110. člena izredno odpove pogodbo o zaposlitvi;
 20. delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi v nasprotju s 113., 114., 115. in 116. členom tega zakona;
 21. pri določitvi plače delavca ne upošteva minimuma, določenega s posebnim zakonom oziroma kolektivno pogodbo, ki neposredno zavezuje delodajalca (prvi odstavek 126. člena);
 22. napotenim delavcem, ki začasno opravljajo delo v Republiki Sloveniji, ne zagotovi pravic iz drugega odstavka 211. člena tega zakona;
 23. omogoči delo otrok pod 15. letom starosti, dijakov in študentov v nasprotju z 212. in 213. členom tega zakona.

(2) Z globo od 1500 do 8000 evrov se kaznuje manjši delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če stori prekršek iz prejšnjega odstavka.

(3) Z globo od 450 do 1200 evrov se kaznuje delodajalec posameznik, če stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.

(4) Z globo od 450 do 2000 evrov se kaznuje tudi odgovorna oseba delodajalca pravne osebe ter odgovorna oseba v državnem organu ali v samoupravni lokalni skupnosti, če stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.

217. člen

(1) Z globo od 1500 do 4000 evrov se kaznuje delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če:

1. ne obvesti strokovnega delavca oziroma strokovne službe o zaposlenih za določen čas in o začasnih delavcih v skladu z drugim odstavkom 45. člena tega zakona;
2. naloži delavcu, ki dela krajši delovni čas, delo preko dogovorjenega delovnega časa v nasprotju s šestim odstavkom 65. člena tega zakona;
3. ne zagotavlja varnih delovnih pogojev pri delu na domu (drugi odstavek 70. člena);
4. pred prenosom ne obvesti sindikatov oziroma se ne posvetuje s sindikati v skladu s 76. členom tega zakona;
5. določi polni delovni čas v nasprotju s prvim odstavkom 143. člena tega zakona;
6. uvede oziroma odredi delo preko polnega delovnega časa v nasprotju s 144. členom tega zakona;
7. odredi delo preko polnega delovnega časa v nasprotju s 146. členom tega zakona;
8. razporedi delovni čas v nasprotju s 148. členom tega zakona;
9. ne posreduje podatkov o nočnem delu delavcev v skladu z drugim odstavkom 150. člena tega zakona;
10. ne zagotavlja posebnega varstva delavcev pri delu ponoči ali ne upošteva časovnih omejitev dela ponoči (151. in 152. člen);
11. se pred uvedbo nočnega dela ne posvetuje s sindikatom v skladu s 153. členom tega zakona;
12. delavcu ne zagotovi odmora med delovnim časom, počitka med zaporednima delovnima dnevoma in tedenskega počitka (154., 155. in 156. člen);
13. delavcu ne zagotovi pravice do letnega dopusta v skladu s tem zakonom (tretji odstavek 66. člena, 159. člen, tretji, četrti in peti odstavek 160. člena, 161., 162. in 164. člen);
14. izreče disciplinsko sankcijo v nasprotju s 173. členom tega zakona;
15. v disciplinskem postopku ne ravna v skladu s 177. členom tega zakona;

16. delavcu ne vroči odločitve o disciplinski odgovornosti v skladu s 176. členom tega zakona;
17. ne zagotovi delavki, ki doji otroka, ki še ni izpolnil enega leta starosti, odmora med delovnim časom v skladu s prvim odstavkom 189. člena tega zakona;
18. ne zagotovi pravic do posebnega varstva delavcev, ki še niso dopolnili 18. leta starosti (193., 194. in 195. člen);
19. ne izvršuje obveznosti do sindikata glede zagotavljanja pogojev za dejavnost in omogočanja dostopa do podatkov v skladu z 204. členom tega zakona.

(2) Z globo od 300 do 2000 eurov se kaznuje manjši delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če stori prekršek iz prejšnjega odstavka.

(3) Z globo od 150 do 1000 eurov se kaznuje delodajalec posameznik, če stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.

(4) Z globo od 150 do 1000 eurov se kaznuje tudi odgovorna oseba delodajalca pravne osebe ter odgovorna oseba v državnem organu ali samoupravni lokalni skupnosti, če stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.

218. člen

(1) Z globo od 750 do 2000 eurov se kaznuje delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če:

1. pri sprejemanju splošnih aktov ne izpolni obveznosti iz 10. člena tega zakona ali sprejme splošni akt v nasprotju s tretjim odstavkom 10. člena ali ne omogoči delavcem, da se seznaniijo z vsemi veljavnimi splošnimi akti v skladu z 10. členom tega zakona;
2. delavcu ne izroči fotokopije prijave v zavarovanje v 15 dneh od nastopa dela (drugi odstavek 11. člena);
3. delavcu ne izroči pisnega predloga pogodbe in pogodbe o zaposlitvi v skladu z drugim odstavkom 17. člena tega zakona;
4. ne določi pogojev za opravljanje del delavca na podlagi pogodbe o zaposlitvi za posamezno delovno mesto ali za vrsto dela v skladu z drugim odstavkom 22. člena tega zakona;
5. ne objavi prostega dela v skladu s prvim in četrtem odstavkom 25. člena tega zakona;
6. neizbranega kandidata ne obvesti v osmih dneh po zaključenem postopku izbire o tem, da ni bil izbran (prvi odstavek 30. člena);
7. delavcu ne zagotavlja vseh potrebnih sredstev in delovnega materiala ter mu ne omogoči prostega dostopa do poslovnih prostorov v skladu z drugim odstavkom 43. člena tega zakona;
8. ne obvesti delavcev o sprejetih ukrepih za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu v skladu z drugim odstavkom 47. člena tega zakona;
9. delavca z napotitvijo na delo k uporabniku pisno ne obvesti o pogojih dela pri uporabniku in o pravicah ter obveznostih pri uporabniku v skladu s četrtem odstavkom 62. člena tega zakona;
10. o nameravanem organiziranju dela na domu ne obvesti inšpekcije za delo pred začetkom dela delavca (četrty odstavek 68. člena);
11. delavca ne obvesti o pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti v primeru sporazumne odpovedi pogodbe o zaposlitvi v skladu z drugim odstavkom 81. člena;
12. delavca ne obvesti o pravnem varstvu ali pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi v skladu s tretjim odstavkom 88. člena;
13. delavcu, ki mu odpove pogodbo o zaposlitvi, ne izplača odpravnine v skladu s 109. členom tega zakona;

14. delavcu ne zagotavlja dodatkov v skladu s 128. členom tega zakona;
15. delavcu ne izplača regresa v skladu s 131. členom tega zakona;
16. delavcu ne izplača plače v skladu s 134. in 135. členom tega zakona;
17. pobota svojo terjatev do delavca s svojo obveznostjo plačila brez delavčevega pisnega soglasja (drugi odstavek 136. člena);
18. delavcu ne izplača nadomestila plače v skladu s 137. in 138. členom tega zakona;
19. pripravniku oziroma delavcu na usposabljanju ne izplača plače v skladu s 141. členom tega zakona;
20. delavca ne obvesti o odmeri letnega dopusta v skladu z drugim odstavkom 160. člena tega zakona;
21. delavki naloži opravljanje dela v nasprotju z zakonom in posebnim predpisom, izdanim na podlagi zakona (185. in 186. člen);
22. delavcu, ki še ni dopolnil 18. leta starosti, naloži opravljanje dela v nasprotju z zakonom in posebnim predpisom, izdanim na podlagi zakona (192. člen);
23. starejšemu delavcu brez njegovega soglasja odredi nadurno ali nočno delo (200. člen);

(2) Z globo od 200 do 1000 eurov se kaznuje manjši delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če stori prekršek iz prejšnjega odstavka.

(3) Z globo od 100 do 800 eurov se kaznuje delodajalec posameznik, če stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.

(4) Z globo od 100 do 800 eurov se kaznuje tudi odgovorna oseba delodajalca pravne osebe ter odgovorna oseba v državnem organu ali samoupravni lokalni skupnosti, če stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.

219. člen

Z globo od 1500 do 4000 eurov se kaznuje uporabnik, če:

1. uporablja delo delavcev, ki jih je k njemu napotil delodajalec v nasprotju določili 59. člena tega zakona;
2. v času opravljanja dela agencijskega delavca glede pravic in obveznosti ne upošteva določb tega zakona, kolektivnih pogodb, ki zavezujejo uporabnika oziroma splošnih aktov uporabnika (drugi odstavek 62. člena).

220. člen

(pristojnost za izrekanje globe v okviru razpona)

Prekrškovni organ lahko v postopku o prekršku izreče globo v znesku, ki je višji od najnižje predpisane globe, vendar znotraj predpisanega razpona.

X. PREHODNE IN KONČNA DOLOČBA

221. člen

(dodatek za delovno dobo)

Delavci, ki imajo ob uveljavitvi tega zakona dodatek za delovno dobo najmanj v višini 0,5% od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe, ohranijo tak dodatek, razen če je s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določeno drugače.

222. člen **(prenehanje veljavnosti podzakonskih aktov)**

Z dnem uveljavitve tega zakona prenehajo veljati Pravilnik o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile, ter doječih delavk (Uradni list RS, št. 82/03), Pravilnik o varovanju zdravja otrok, mladostnikov in mladih oseb (Uradni list RS, št. 83/08), Pravilnik o izdaji dovoljenj za delo otrok, mlajših od 15 let (Uradni list RS, št. 60/04) ter Uredba o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih v organih državne uprave (Uradni list RS, št. 32/09), uporabljajo pa se do izdaje izvršilnih predpisov na podlagi tega zakona.

223. člen **(upoštevanje omejitve števila zaposlitev za določen čas)**

Delodajalec, ki ob uveljavitvi tega zakona s številom delavcev s pogodbami o zaposlitvi za določen čas, sklenjenimi pred uveljavitvijo tega zakona, presega omejitev iz drugega in tretjega odstavka 55. člena tega zakona, ne sme skleniti novih pogodb o zaposlitvi za določen čas, dokler število zaposlenih za določen čas ni nižje od določenih omejitev v skladu s tem zakonom.

224. člen **(delovne knjižice)**

(1) Delovne knjižice, ki so bile izdane do 1. januarja 2009, ohranijo naravo javne listine z vpisi, ki so bili izvedeni v skladu z do tedaj veljavnim zakonom in izvršilnim predpisom.

(2) Delodajalec obdrži v hrmbi delovne knjižice, ki so na datum iz prvega odstavka tega člena pri njem v hrmbi, na izrecno zahtevo delavca pa mu jo mora proti podpisu o prejemu izročiti.

(3) Delodajalec mora takoj ob prenehanju veljavnosti pogodbe o zaposlitvi delavcu proti potrdilu o prejemu vrniti delovno knjižico.

(4) Če delodajalec po prenehanju veljavnosti pogodbe o zaposlitvi v 30 dneh delavcu ne more vročiti delovne knjižice, to pošlje pristojni upravni enoti po stalnem prebivališču delavca, če pa je stalno prebivališče neznano, jo pošlje upravni enoti, ki je izdala delovno knjižico.

(5) Za kršitve določb drugega in tretjega odstavka tega člena se kaznuje delodajalec z globo, določeno z določbo 218. člena zakona.

(6) Inšpektor za delo ima v skladu z 214. členom zakona po opravljenem inšpekcijskem nadzorstvu pravico in dolžnost z odločbo delodajalcu odrediti, da zagotovi izvajanje zakona v primeru kršitve določb drugega in tretjega odstavka tega člena.

225. člen **(postopki, začeti pred uveljavitvijo tega zakona)**

Disciplinski in odškodninski postopki ter odpovedi pogodbe o zaposlitvi, začeti pred uveljavitvijo tega zakona, se dokončajo po predpisih, ki so veljali in se uporabljali do uveljavitve tega zakona.

226. člen
(prenehanje veljavnosti zakona)

(1) Z dnem uveljavitve tega zakona preneha veljati Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02 in 103/07).

(2) Ne glede na določbo prvega odstavka tega člena se določbe 153. člena in 12. točka prvega odstavka 230. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02 in 103/07) uporabljajo do naslednjega dne po datumu objave obvestila v Uradnem listu Republike Slovenije o odpovedi Konvencije o nočnem delu žensk zaposlenih v industriji (spremenjena 1948) (Konvencija MOD št. 89).

(3) Ne glede na določbo prvega odstavka tega člena se določbe 218., 219., 220., 221., 222. in 223. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02 in 103/07) uporabljajo do dneva uveljavitve posebnega zakona, ki bo uredil delovna razmerja za pomorščake.

227. člen

Ta zakon začne veljati petnajsti dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

III. OBRAZLOŽITEV

K 1. členu

Predlog zakona v prvem členu določa, kaj je predmet zakonske ureditve, navedeni pa so tudi najpomembnejši cilji zakona.

Določeno je, da so predmet zakonske ureditve individualna delovna razmerja. To so tista pravna razmerja, ki se sklepajo s pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem. Definicijo delovnega razmerja vsebuje 4. člen zakona.

Zaradi dolžnosti držav članic, da se v sprejetih predpisih, potrebnih za usklajitev z direktivami, sklicujejo na direktive, so v prvem odstavku navedene direktive, ki so bile v slovenski pravni red prenesene že s prej veljavnim zakonom, dopolnitve člena pa vsebujejo nekatere dodatne rešitve, ki so bile potrebne zaradi sprejetih novih predpisov EU. Zaradi jasnosti in preglednosti se pri navajanju predpisov upoštevajo tudi nova nomotehnična pravila.

K 2. členu

Člen se nanaša na veljavnost zakona. Določa, za katere delavce se uporablja podrejeno, torej le pod pogojem, da poseben zakon njihovih delovnih razmerij ne ureja drugače. Omenjeni sta dve skupini delavcev – delavci, zaposleni v državnih organih, lokalnih skupnostih, zavodih in v organizacijah ter pri zasebnikih, ki opravljajo javno službo, ter mobilni delavci. Na novo se izrecno predvideva tudi možnost, da se vse posebnosti v zvezi z delom pomorščakov, sistemsko celovito določijo s posebnim predpisom. V Sloveniji namreč poteka postopek za ratifikacijo Konvencije o delovnih standardih v pomorstvu, v katerem se obravnava tudi vprašanje načina prenosa obveznosti v slovenski pravni red, saj je vsebina zelo specifična in se nanaša na različna področja iz pristojnosti Ministrstva za infrastrukturo in prostor (MZIP) in Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve (MDDSZ). Strokovno stališče je, da naj se tudi pravice iz delovnega razmerja za pomorščake uredijo v posebnem predpisu, ki naj bi celovito urejal to področje.

K 3. členu

V določbi tretjega člena se ureja teritorialna veljavnost tega zakona glede na vključitev domačih ali tudi tujih elementov.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 4. členu

Zakon v tem členu opredeljuje delovno razmerje. Delovno razmerje je dvostransko razmerje, razmerje med delavcem in delodajalcem, katerega pravna podlaga je pogodba o zaposlitvi. Iz definicije delovnega razmerja lahko povzamemo naslednje bistvene elemente delovnega razmerja:

- prostovoljno vključitev delavca v organizirani delovni proces delodajalca,
- delo za plačilo,
- osebno delo,
- nepretrgano opravljanje dela in
- delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca.

Značilnosti pogodbe o zaposlitvi, ki hkrati kažejo na specifičnosti delovnega razmerja v primerjavi z razmerji na podlagi pogodb Obligacijskega zakonika, utemeljujejo »smiselno subsidiarno uporabo splošnih pravil civilnega prava« glede sklepanja, veljavnosti, prenehanja in drugih vprašanj pogodbe o zaposlitvi, ki jo ob upoštevanju 1. člena Obligacijskega zakonika predvideva 13. člen.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 5. členu

Obravnavani člen, navezujoč na definicijo delovnega razmerja in na pogodbo o zaposlitvi kot podlago za nastanek delovnega razmerja, formalno opredeljuje delavca in delodajalca, dodana pa je tudi

definicija manjšega delodajalca zaradi določenega drugačnega obravnavanja manjših delodajalcev. Nomotehnično se sledi uporabi moškega in ženskega spola pri vseh temeljnih subjektih (v konkretnem primeru delavec, delodajalec), ko se prvič pojavijo v prvih členih oziroma posameznih poglavjih predloga zakona, ki določajo temeljne subjekte zakona, z navedbo, da se v nadaljnjem besedilu uporabi »naslavljanje« v moškem spolu. To je redakcijsko poenostavljena rešitev, ki pa formalno zagotavlja enakopravno rabo oznake teh subjektov po spolu oziroma ne glede na spol v zakonskem besedilu.

K 6. členu

V posameznih državah v skladu s številnimi mednarodnimi pravnimi instrumenti in v njih oblikovanih konceptih diskriminacije sprejemajo različne pravne in druge ukrepe, s katerimi želijo zagotoviti vsem, ne glede na njihove osebne okoliščine, enakost možnosti in obravnavanja na različnih področjih njihovega življenja. Med take pravne ukrepe se uvršča tudi določba obravnavanega člena, ki zavezuje delodajalca, da zagotavlja iskalcu zaposlitve pri zaposlovanju in delavcu v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi enako obravnavo ne glede na primeroma našteje osebne okoliščine. Izrecno sta prepovedani tako neposredna kot posredna diskriminacija kot tudi navodila za diskriminiranje oseb na podlagi katere koli osebne okoliščine. Izrecno je določeno, da se manj ugodno obravnavanje delavcev, ki je povezano z nosečnostjo ali starševskim dopustom, šteje za diskriminacijo, določeni pa so tudi pogoji, pod katerimi različno obravnavanje, ki temelji na kateri od osebnih okoliščin, ne pomeni diskriminacije.

Posledica kršitve prepovedi diskriminacije je odškodninska odgovornost delodajalca po splošnih pravilih civilnega prava. Evropska zakonodaja in sodna praksa zahtevata, da morajo biti sankcije zaradi kršitev prepovedi diskriminacije in drugih kršitev osebnostnih pravic delavcev učinkovite, sorazmerne in odvračilne. To pomeni, da je tudi denarni odškodnini za nepremoženjsko škodo primerno in potrebno priznati preventivno in kaznovalno funkcijo, kar pomeni odstop od pravil splošnega civilnega prava. Predlog zakona določa odstop od splošne civilne ureditve odškodnin za nepremoženjsko škodo v smislu, da ni treba, da kršitev/poseg v pravico povzroči duševne bolečine (zadostuje poseg/kršitev osebnostne pravice, človekove pravice, ni pa treba izkazovati duševnih bolečin kot posledice te kršitve – odstop od subjektivne koncepcije nepremoženjske škode).

Predlog zakona v novem 8. členu (odškodninska odgovornost delodajalca in denarno povračilo) na enem mestu ureja odškodninske odgovornosti delodajalca v primerih kršitev prepovedi diskriminacije, tako kršitev enake obravnave, kot tudi kršitev nezagotavljanja ustreznega varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem, ki se šteje za diskriminacijo ter pred trpinčenjem na delovnem mestu.

Nomotehnično se sledi uporabi moškega in ženskega spola pri vseh temeljnih subjektih (v konkretnem primeru iskalec zaposlitve), ko se prvič pojavijo v prvih členih oziroma posameznih poglavjih predloga zakona, ki določajo temeljne subjekte zakona, z navedbo, da se v nadaljnjem besedilu uporabi »naslavljanje« v moškem spolu. To je redakcijsko poenostavljena rešitev, ki pa formalno zagotavlja enakopravno rabo oznake teh subjektov po spolu oziroma ne glede na spol v zakonskem besedilu.

K 7. členu

Poleg spolnega nadlegovanja na delovnem mestu zakon prepoveduje tudi druge oblike nadlegovanja na delovnem mestu in trpinčenje na delovnem mestu. Prepoved takega ravnanja je določena že v splošnih določbah zakona, ponovljena pa še v 47. členu (varovanje dostojanstva delavca pri delu), v katerem so obravnavane obveznosti delodajalca. Izrecno je poudarjeno, da se spolno in drugo nadlegovanje šteje za diskriminacijo.

Z dopolnitvijo (nov peti odstavek) se trpinčenim osebam enako kot diskriminiranim osebam zagotavlja ukrepe za varstvo delavcev pred odpuščanjem ali drugim delodajalčevim negativnim obravnavanjem zaradi ukrepanja znotraj podjetja ali v drugem pravnem postopku, ki ima cilj uveljavitev prepovedi trpinčenja. Diskriminiranim osebam je takšno varstvo zagotovljeno v 6. členu.

K 8. členu

Glej obrazložitev k 6. členu.

K 9. členu

Člen ureja vprašanje omejene pogodbene svobode strank pogodbe o zaposlitvi. Zaradi nekaterih posebnih značilnosti pogodbe o zaposlitvi in na njej temelječem delovnem razmerju, velja v delovnem pravu, da je pogodbeni svoboda strank pogodbe o zaposlitvi omejena, in sicer tako v zvezi s sklenitvijo in prenehanjem pogodbe, kot tudi v zvezi z določitvijo pravic in obveznosti s pogodbo o zaposlitvi. Delavec in delodajalec kot pogodbeni stranki delovnega razmerja morata spoštovati prisilne zakonske določbe in določbe avtonomnih pravnih virov, ki se nanašajo praviloma na minimalne pravice delavcev. Omejujejo ju tudi ratificirane in objavljene mednarodne pogodbe. Zakon dopušča, da se lahko s pogodbo o zaposlitvi oziroma s kolektivno pogodbo pravice določi za delavce ugodnejše od zakona (upoštevanje pravnega standarda »v korist delavca«). V tretjem odstavku so povzete tiste zakonske določbe, na podlagi katerih lahko socialni partnerji posamezne pravice in obveznosti s kolektivnimi pogodbami uredijo drugače, kot to določa zakon. »Drugačna ureditev« lahko pomeni za delavce manj ugodno ureditev oziroma »vsebinsko« drugačno ureditev. Drugačna ureditev v kolektivnih pogodbah naj bi bila dopuščena le izjemoma, zato zakon v tretjem odstavku taksativno našteva primere dopuščene drugačne ureditve.

K 10. členu

Zakon v okviru tega člena ureja dve vrsti splošnih aktov delodajalca. Prvi odstavek se nanaša na splošne akte »organizacijske narave«. To so splošni akti, s katerimi delodajalec določa organizacijo dela ali obveznosti, ki jih morajo delavci poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti (npr. akt o sistemizaciji delovnih mest). Delodajalec s temi akti ne sme enostransko določiti novih obveznosti delavcev, lahko pa uredi način izpolnjevanja obveznosti, ki so določene v zakonu ali kolektivni pogodbi. Pred sprejemom organizacijskega akta mora delodajalec predlog akta posredovati v mnenje sindikatom. Rok, v katerem mora sindikat posredovati mnenje, je osem dni, delodajalec pa mora pred sprejemom akta mnenje obravnavati in se do njega opredeliti.

Tretji odstavek ureja druge vrste splošnih aktov delodajalca, in sicer splošne akte, s katerimi lahko delodajalec določi pravice, ki se v skladu z zakonom lahko urejajo v kolektivnih pogodbah.

Delodajalec lahko sprejme takšen akt le, če pri delodajalcu ni organiziranega sindikata in če uredi pravice za delavce ugodnejše, kot so določene z zakonom oziroma kolektivno pogodbo. V tem primeru veljavna ureditev določa, da je delodajalec pred sprejemom akta dolžan o vsebini predloga splošnega akta delavce neposredno obvestiti. Neposredno pomeni, da jih ne obvešča prek njihovih predstavnikov, temveč neposredno vse pri njem zaposlene delavce. Ustavno sodišče RS je odločilo, da je tretji odstavek veljavnega 8. člena Zakona o delovnih razmerjih v neskladju z načelom enakosti iz drugega odstavka 14. člena Ustave, ker brez razumnega razloga postavlja delavce pri delodajalcih, kjer ni organiziranega sindikata, v primerjavi z delavci pri delodajalcih, kjer je ta organiziran, v neenakopraven (slabši) položaj (Odločba Ustavnega sodišča RS št. U-I-284/06-26 z dne 1.10.2009). Zato se zaradi načela enakosti pred zakonom s spremenjenim četrtem odstavkom zagotavlja možnost delavcev, da prek sodelovanja drugih predstavnikov delavcev, ki so izbrani po posebnem, zakonsko določenem postopku, sodelujejo v postopku sprejemanja splošnega akta delodajalca, s katerim se določajo pravice, ki so sicer predmet urejanja kolektivnih pogodb.

Na novo se v šestem odstavku konkretizira obveznost delodajalca, da delavce seznani z vsemi veljavnimi splošnimi akti.

V okviru kazenskih določb se na novo sankcionira sprejetje splošnega akta v nasprotju s tretjim odstavkom 10. člena, ki določa, kdaj se lahko s splošnim aktom urejajo pravice, ki so materija kolektivnih pogodb.

K 11. členu

Pogodba o zaposlitvi je osnova za sklenitev delovnega razmerja, s čimer je uresničeno načelo, da se delovna razmerja urejajo po pogodbenem načelu. Z dnem podpisa pogodbe, če ni v pogodbi določen

drugačen datum, se začnejo uresničevati pravice in obveznosti iz delovnega razmerja, vključno s pravicami iz socialnega zavarovanja.

K 12. členu

Člen poudarja pravilo sklepanja pogodb o zaposlitvi za nedoločen čas. Sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas je le izjema, zaradi česar je posebej izpostavljen tudi pomen obličnosti – v pisni obliki izraženega namena pogodbenih strank, da sklepata pogodbo o zaposlitvi za časovno omejeno obdobje. Kot posledico neobstoja pisne pogodbe o zaposlitvi za določen čas že ob nastopu dela ali opustitve določitve trajanja zaposlitve v pogodbi o zaposlitvi zakon določa domnevo, da sta pogodbeni stranki sklenili pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 13. členu

Člen ureja razmerje med civilnim in delovnim pravom in poudarja načelno prepoved opravljanja dela na podlagi pogodb civilnega prava, če obstajajo elementi delovnega razmerja. Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 14. členu

Ničnost in izpodbojnost pogodbe o zaposlitvi sta dve obliki neveljavnosti pogodb. Pri določanju posledic ničnosti in izpodbojnosti pogodbe o zaposlitvi se smiselno uporabljajo splošna pravila civilnega prava, če ni s tem zakonom drugače določano. Ničnost oziroma razveljavitev učinkujeta od njune ugotovitve naprej, pod pogojem, da sta obe stranki dotlej dejansko izvrševali pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja. Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 15. členu

Zakon pri urejanju ničnosti pogodbe o zaposlitvi posebej ureja sodno varstvo šibkejše stranke, to je delavca. Določeno je, da na morebitno ničnost pogodbe o zaposlitvi pazi sodišče po uradni dolžnosti, nanjo pa se lahko sklicuje vsaka zainteresirana stranka. Pravica pogodbene stranke do uveljavitve ničnosti pogodbe o zaposlitvi ne preneha. Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 16. členu

Člen določa uveljavljanje izpodbojnosti pogodbe o zaposlitvi, tako glede pristojnosti sodišča (delovno sodišče), kakor glede rokov za uveljavljanje izpodbojnosti (subjektivni rok – 30 dni, objektivni rok – eno leto od sklenitve pogodbe). Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 17. členu

Člen določa splošna pravila glede obličnosti pogodbe o zaposlitvi, ki jih je treba uporabiti, če za določen primer s posebnimi pravili ni določeno drugače. Zakon določa, da mora biti pogodba o zaposlitvi sklenjena v pisni obliki. Pisnost pogodbe o zaposlitvi je določena v interesu delavca. Vendar pisna pogodba ni določena kot pogoj za veljavnost pogodbe o zaposlitvi, tako da je pogodba o zaposlitvi veljavno sklenjena, čeprav pogodbeni stranki nista podpisali tudi pisne pogodbe. Za nastanek in obstoj pogodbe o zaposlitvi je pomembno, da je med strankama prišlo do soglasja o bistvenih elementih pogodbe o zaposlitvi, ni pa pomembno, kako je to soglasje izraženo – pisno, ustno ali s konkludentnimi dejanji. Zakon kot sankcijo za primer, če pogodba o zaposlitvi ni sklenjena v pisni obliki, določa, da lahko delavec kadarkoli v času trajanja delovnega razmerja od delodajalca zahteva izročitev pisne pogodbe o zaposlitvi in sodno varstvo. Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 18. členu

Člen določa domnevo obstoja delovnega razmerja in sicer je določeno, da se v primeru spora o obstoju delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem domneva, da delovno razmerje obstaja, če obstajajo elementi delovnega razmerja. Uporabljati ga je treba zlasti skupaj z določbo 4. člena zakona, ki vsebuje definicijo delovnega razmerja in drugega odstavka 13. člena, ki prepoveduje pogodbe civilnega prava, če obstajajo elementi delovnega razmerja, razen v primerih, ki jih določa zakon.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 19. in 20. členu

V zvezi s strankami pogodbe o zaposlitvi zakon opredeljuje, kdo v imenu strank sklepa pogodbo o zaposlitvi.

V smislu jasnejše določbe se na predlog stroke jasno opredeljuje, kdo v primeru delodajalca sklepa pogodbo o zaposlitvi v primeru delovnega razmerja s poslovodno osebo, in sicer je to organ, ki je po zakonu oziroma aktih družbe (akt o ustanovitvi, družbena pogodba, statut) pristojen za zastopanje delodajalca proti poslovnim osebam, če le-tega ni, pa lastnik.

K 21. členu

Splošni pogoj, ki ga sklenitev pogodbe o zaposlitvi določa zakon, je dopolnjena starost 15 let. Pogoj tako določene specialne poslovne sposobnosti za sklenitev pogodbe je absoluten, kar pomeni, da pogodbe o zaposlitvi z mlajšo osebo ni mogoče skleniti na zakonit način oziroma da bi bila vsaka tako sklenjena pogodba o zaposlitvi nična. Določitev spodnje meje starosti kot sposobnosti za sklenitev pogodbe o zaposlitvi je v skladu s Konvencijo MOD št. 138 o minimalni starosti za sklenitev delovnega razmerja in Direktivo sveta 94/33/ES o varstvu mladih ljudi pri delu.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 22. členu

Zakon opredeljuje pogodbeno svobodo, kar pomeni, da ima delodajalec pravico do proste odločitve, s katerim kandidatom bo sklenil pogodbo o zaposlitvi. Vendar pa za pogodbo delovnega prava veljajo, kljub načelni pogodbeni svobodi, določene zakonske prepovedi (otroci, mladina, varstvo materinstva) in obveznost upoštevanja zahtevanih pogojev. Zahtevani pogoji za opravljanje dela so lahko predpisani z zakonom ali z izvršilnim predpisi, dogovorjeni s kolektivno pogodbo, splošnim aktom, lahko pa tudi zahtevani neposredno s strani delodajalca. To pomeni, da zakon zavezuje tako delavca, da izpolnjuje pogoje za zaposlitev, kot tudi delodajalca, da sklene pogodbo o zaposlitvi samo z delavcem, ki te pogoje izpolnjuje. Poleg tega morajo delodajalci, ki zaposlujejo več kot 10 delavcev, pogoje objaviti. Pogoji morajo torej biti določeni vnaprej in jih mora delodajalec upoštevati pri objavi. S tem je omogočena dostopnost delovnega mesta pod enakimi pogoji vsem potencialnim kandidatom. Z vidika večje prožnosti pri zaposlovanju zakon dopušča, da delodajalec ob določenih pogojih zaradi potreb delovnega procesa izbere tudi kandidata, ki ne izpolnjuje pogojev objave.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 23. členu

Člen določa pogoje za sklenitev pogodbe o zaposlitvi s tujci in z osebami brez državljanstva. Poleg pogojev, ki jih določa ZDR, mora tuji državljan ali oseba brez državljanstva izpolnjevati tudi pogoje, ki jih določa Zakon o zaposlovanju in delu tujcev.

Nomotehnično se sledi uporabi moškega in ženskega spola pri vseh temeljnih subjektih (v konkretnem primeru tujec), ko se prvič pojavijo v prvih členih oziroma posameznih poglavjih predloga zakona, ki določajo temeljne subjekte zakona, z navedbo, da se v nadaljnjem besedilu uporabi »naslavljanje« v moškem spolu. To je redakcijsko poenostavljena rešitev, ki pa formalno zagotavlja enakopravno rabo oznake teh subjektov po spolu oziroma ne glede na spol v zakonskem besedilu.

K 24. členu

Pogodbena svoboda je eno temeljnih načel civilnega prava in obsega prosto odločitev subjektov, ali

bodo vstopali v pogodbeni razmerja in s kom bodo sklepali pogodbeni razmerja, ter kakšna bo vsebina pogodbenega razmerja, pri čemer pa ne smejo ravnati v nasprotju z ustavo, prisilnimi predpisi in moralnimi načeli. Na področju delovnega prava pogodbeno svobodo specialno urejata 24. člen ZDR (prosta izbira in sklepanje pogodbe o zaposlitvi) in 9. člen ZDR (omejitev avtonomije pogodbenih strank). Pogodbeni svoboda v smislu tega člena se nanaša tako na delodajalčevo odločitev, s katerim od prijavljenih kandidatov bo sklenil pogodbo o zaposlitvi, kot tudi, ali bo sploh sklenil pogodbo o zaposlitvi.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 25. členu

Upošteva določbo 49. člena Ustave RS, v kateri je zapisana ena od človekovih pravic oziroma temeljnih svoboščin (pravica do enake dostopnosti do vsakega delovnega mesta pod enakimi pogoji), opustitev te obveznosti v zakonu ni možna. V smislu poenostavitve postopkov pri sklepanju pogodb o zaposlitvi oziroma novem zaposlovanju pa velja poudariti, da je javna objava prostega dela možna na Zavodu RS za zaposlovanje in/ali v sredstvih javnega obveščanja, na spletnih straneh ali v javno dostopnih poslovnih prostorih delodajalca.

V smislu poenostavitve sklepanja pogodbe o zaposlitvi se skrajšuje rok za prijavo delavca na prosto delo in sicer iz petih na tri dni.

K 26. členu

Člen določa primere, ko je izjemoma mogoče skleniti pogodbo o zaposlitvi brez javne objave.

Predlog zakona na novo določa možnost zaposlitve brez objave za vodilnega delavca. Opredelitev vodilnega delavca je vsebovana v 74. členu zakona.

Sprememba dikcije v drugi in tretji alineji drugega odstavka (otroci od zakonca ali zunajzakonskega partnerja, zakonec ali zunajzakonski partner starša) je posledica uskladitve z Zakonom o starševskem varstvu in družinskih prejemkih.

K 27. členu

Zakon v okviru določil o objavi posebej izpostavlja obveznost enakega obravnavanja glede na spol. Iz objave prostega delovnega mesta tudi ne sme izhajati, da delodajalec daje prednost določenemu spolu. Le v primeru, da je različna obravnava spolov nujno pogojena glede na dejanske zahteve delovnega mesta, je lahko upravičena. Tako izjemo dovoljuje tudi določba drugega odstavka 1. člena Konvencije MOD št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih. V vsakem primeru pa je dokazno breme, da obstajajo opravičljivi razlogi za razlikovanje, na delodajalcu.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 28. členu

Ta člen določa, kaj je delodajalcu dopuščeno pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi in kaj mu je prepovedano. V postopku izbire zakon opredeljuje delodajalčevo možnost, da zahteva kandidatova dokazila o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela, pri čemer je določena prepoved delodajalcu, da postavlja dodatne pogoje oziroma vprašanja pri zaposlovanju kandidatov predvsem v smislu varstva starševstva. Delodajalec ne sme postavljati kandidatu vprašanj, ki niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem. Poleg varovanja pravic do zasebnosti zakon v istem členu določa še dve posebni prepovedi delodajalcu v zvezi s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi. Delodajalec ne sme pogojevati sklenitve pogodbe o zaposlitvi s tem, da bi delavki prepovedal nosečnost ali da bi se z njo dogovarjal o odlogu materinstva. Prav tako sklenitve pogodbe o zaposlitvi ne sme vezati na predhodni podpis odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca. Delodajalec ima pravico, da pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi preizkusi znanje oziroma sposobnosti kandidata za opravljanje dela, za katerega naj bi se sklepala pogodba o zaposlitvi. Ta preizkus znanja oziroma sposobnosti mora biti pripravljen tako, da je omejen na dokazovanje sposobnosti oziroma izpolnjevanje pogojev za opravljanje dela na delovnem mestu, za katerega se sklepa pogodba o zaposlitvi.

ZDR izrecno sicer ne predpisuje več splošne zdravstvene sposobnosti kot pogoja za sklenitev

delovnega razmerja, kljub temu pa je s predpisi (Zakon o varnosti in zdravju pri delu) določeno, da mora delavec opraviti predhodni zdravniški pregled. Zato ZDR v tem členu določa, da delodajalec zaradi ugotovitve kandidatove zdravstvene zmožnosti za opravljanje dela na svoje stroške napoti kandidata na predhodni zdravstveni pregled v skladu s predpisi o varnosti in zdravju pri delu. Ena najpomembnejših obveznosti delodajalca pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi je, da kandidata seznani s samim delom, pogoji dela ter pravicami in obveznostmi delavca in delodajalca, ki so povezane z opravljanjem dela, za katero se sklepa pogodba o zaposlitvi. Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 29. členu

Pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi ima pomembno obveznost tudi kandidat za zaposlitev. Delodajalcu mora predložiti dokaze, da izpolnjuje pogoje za opravljanje dela, delodajalca pa mora obvestiti tudi o vseh dejstvih in okoliščinah, ki bi lahko bili pomembni pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi. Ta dejstva oziroma te okoliščine naj bi bili tisti, ki bi kakorkoli kazali na to, da bi lahko bil onemogočen ali bistveno omejen pri opravljanju dela na delovnem mestu, za katerega se sklepa pogodba o zaposlitvi. Obvestiti ga mora tudi o vseh dejstvih oziroma okoliščinah, ki bi lahko ogrožale življenje in zdravje ljudi, s katerimi bi pri opravljanju svojega dela prihajal v stik. Izrecno se poudarja, da ni kandidatova dolžnost odgovarjati na postavljena vprašanja v zvezi z dejstvi in okoliščinami, če niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem. Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 30. členu

Predlog zakona razrešuje vprašanje, ki se je pojavljalo v praksi glede začetka teka osem dnevnega roka za pisno obvestilo o neizbiri kandidatu v primeru, če se je postopek izbire zaključil brez sklenitve pogodbe o zaposlitvi. Sedaj je jasno določeno, da je merodajen zaključek postopka izbire in ne sama sklenitev pogodbe o zaposlitvi, izrecno pa je določena tudi možnost uporabe informacijske tehnologije. Kandidatu je delodajalec na njegovo zahtevo dolžan vrniti vsa dokazila, ki jih je ta predložil kot dokaz za izpolnjevanje zahtevanih pogojev za opravljanje dela.

K 31. členu

Zakon v tem členu določa obvezne sestavine pogodbe o zaposlitvi ter dodatne sestavine, ki morajo biti prav tako opredeljene v pogodbi o zaposlitvi, v kolikor so posebne pravice in obveznosti med strankama pogodbe o zaposlitvi tudi dogovorjene (npr. konkurenčna klavzula). Predlog zakona besedi »stopnja izobrazbe« redakcijsko nadomešča z besedama »raven izobrazbe.« V cilju zmanjševanja segmentacije na trgu dela, preprečevanja nezakonitega zaposlovanja za določen čas brez utemeljenega razloga in zaradi jasnejših možnosti izvajanja inšpekcijskega nadzora pri zaposlovanju za določen čas, predlog zakona na novo določa zakonsko obveznost, ki je že bila uveljavljena tudi v sodni praksi, in sicer, da je v pogodbi o zaposlitvi, ki je sklenjena za določen čas, potrebno navesti tudi razlog za zaposlitev za določen čas. Ker določba določa obvezne sestavine pogodbe o zaposlitvi, naj bi bila dana tudi možnost za ureditveno odločbo inšpektorja za delo po 214 členu.

Ker se marsikatero vprašanje, ki se ureja v pogodbi o zaposlitvi, pogosteje spreminja, ali ga je pogosteje treba prilagajati oziroma ga je težko podrobneje urediti v sami pogodbi, je določeno, da se v pogodbi o zaposlitvi glede posameznih določenih vprašanj stranki lahko sklicujeta na veljavne zakone, kolektivne pogodbe oziroma splošne akte delodajalca, ki urejajo ta vprašanja (npr. letni dopust, odpovedni roki).

K 32. členu

Določba ureja vprašanje pravnih posledic neveljavnosti posameznih pogodbenih določil. Določeno je, da se v primeru, če je določilo pogodbe o zaposlitvi v nasprotju s splošnimi določbami o minimalnih pravicah, tako določilo ne uporablja. Neposredno se uporabljajo določbe zakona, kolektivnih pogodb

oziroma splošnih aktov delodajalca, kot da bi bile sestavni del pogodbe o zaposlitvi. Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 33. členu

Temeljna obveznost delavca iz delovnega razmerja je opravljanje dela na delovnem mestu oziroma v okviru vrste dela, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi. Dela je delavec dolžan opravljati v času in na kraju, kot se je dogovoril z delodajalcem v pogodbi o zaposlitvi, glede na vrsto (posebnosti) pogodbe o zaposlitvi, delodajalec pa ne more enostransko spreminjati vrste dela, ki ga opravlja delavec po pogodbi.

Glede na dejanske potrebe, ki se pojavljajo v praksi, graditev fleksibilnosti pri izvajanju delovnih in poslovnih procesov po eni strani in tudi v cilju preseganja zlorab, ki se pojavljajo v praksi, predlog zakona ohranja ureditev, da se možnosti začasnega opravljanja drugega dela uredijo ali s posebnim zakonom ali s kolektivnimi pogodbami, v kolikor pa v le teh ni določeno drugače, velja zakonska ureditev te možnosti s pogojem ustreznosti drugega dela, navajanjem primerov, časovno omejitvijo in zagotavljanjem ugodnejše plače.

K 34. členu

Člen določa obveznost delavca, da upošteva delodajalčeve zahteve in navodila (načelo podrejenosti). Glede na strokovne predloge predlog zakona dopolnjuje zakonsko rešitev z omejitvijo obveznosti delavca, da upošteva delodajalčeve zahteve in navodila v zvezi z izpolnjevanjem delovnih obveznosti v primerih, če bi to pomenilo protipravno ravnanje ali opustitev.

K 35. členu

Člen med pomembnimi obveznostmi delavca določa, da mora spoštovati in izvajati predpise in ukrepe o varnosti in zdravju pri delu in opravljati delo tako, da ne ogroža svojega življenja in zdravja ter življenja in zdravja drugih oseb.

K 36. členu

Obveznost delavca, da obvešča delodajalca, zajema:

- obveščanje o bistvenih okoliščinah, ki vplivajo ali bi lahko vplivale na izpolnjevanje njegovih pogodbenih obveznosti, in
 - obveščanje o vsaki grozeči nevarnosti za življenje in zdravje ali nastanek materialne škode.
- Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 37. členu

Ena od obveznosti delavcev je tudi prepoved škodljivega ravnanja. Delavec se mora vzdržati vsakega ravnanja, ki bi kakorkoli prizadelo ugled in interese delodajalca, pa naj gre za premoženjsko ali nepremoženjsko škodo. Ni nujno, da škoda dejansko nastane, zadostuje verjetnost, da bi škodljivo ravnanje delavca lahko škodovalo poslovnim interesom delodajalca. Če delavec stori škodljivo ravnanje, lahko odgovarja disciplinsko in odškodninsko, delodajalec mu lahko redno odpove pogodbo o zaposlitvi iz krivdnega razloga ali izredno odpove pogodbo o zaposlitvi. Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 38. členu

Člen določa, da je delavec dolžan varovati delodajalčeve poslovne skrivnosti. S sklenitvijo delovnega razmerja je med delavcem in delodajalcem vzpostavljen odnos zaupnosti. Podatkov, ki so poslovna skrivnost, delavec ne sme nepooblaščno posredovati tretji osebi ali jih sam uporabiti. Delavec je tako dolžan varovati podatke:

- za katere tako določi delodajalec,
- ki so mu bili zaupani,
- s katerimi je bil seznanjen na drug način,
- za katere je očitno, da bi nastala občutna škoda, če bi zanje zvedela nepooblaščen oseba.

Delavec je odgovoren za kršitev, če je vedel ali bi moral vedeti za tak značaj podatkov. Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 39. členu

V zvezi s prepovedjo konkurence zakon loči konkurenco me delovnim razmerjem (39. člen) in po njem (40. člen). Zakonska prepoved konkurenčne dejavnosti – konkurenčna prepoved pomeni, da med trajanjem delovnega razmerja delavec ne sme brez soglasja delodajalca za svoj ali tuj račun opravljati del ali sklepati poslov, ki sodijo v delovno področje ali dejavnost delodajalca in ki pomenijo ali bi lahko pomenile za delodajalca konkurenco. Zakon opredeljuje tudi možnost delodajalčevega ukrepanja, t.j. povrnitev škode v določenem roku.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 40., 41. in 42. členu

Drugi primer prepovedi konkurence je pogodbeni prepoved konkurenčne dejavnosti – konkurenčna klavzula, s katero se delavec in delodajalec dogovorita za prepoved konkuriranja po prenehanju delovnega razmerja. Seveda morajo biti tu razumne omejitve prepovedi konkuriranja, ki ne bi škodile možnosti primerne zaposlitve delavca. Zakon tako pogodbeno prepoved konkurence omejuje na dve leti, poleg tega pa je konkurenčna klavzula možna le v primeru, če preneha pogodba o zaposlitvi po volji delavca.

Z namenom izenačevanja pogojev zaposlitve za določen oziroma za nedoločen čas, predlog zakona na novo določa možnost dogovarjanja o konkurenčni klavzuli tudi v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas z vodilnim delavcem.

Konkurenčna klavzula mora biti v pisni obliki – pisnost je konstitutivni element - sicer se šteje, da ni dogovorjena. Tudi denarno nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule mora biti določeno v pogodbi o zaposlitvi, s tem da zakon določa minimum. Možno pa je tudi predčasno prenehanje konkurenčne klavzule, vendar le v kolikor se obe stranki tako sporazumeta.

K 43. členu

Kakšno oziroma katero delo bo delavec opravljal, se morata stranki dogovoriti s pogodbo o zaposlitvi. Zato je eden bistvenih elementov pogodbe o zaposlitvi naziv delovnega mesta oziroma podatki o vrsti dela, za katerega delavec sklepa pogodbo, s kratkim opisom dela, ki ga mora opravljati po pogodbi o zaposlitvi. Za delavca to pomeni, da mora dogovorjeno delo vestno opravljati, za delodajalca pa, da mora delavcu zagotavljati delo, za katerega sta se z delavcem dogovorila v pogodbi o zaposlitvi. Izjeme so možne samo v zakonsko določenih primerih oziroma v primerih, določenih s kolektivno pogodbo (145. člen-dodatno delo v primerih naravne ali druge nesreče, 170. člen – sprememba dela zaradi naravnih ali drugih nesreč, 33. člen - v primerih začasnega povečanega obsega dela na drugem delovnem mestu oziroma vrsti dela pri delodajalcu, začasno zmanjšanega obsega delana delovnem mestu oziroma v okviru vrste dela, ki ga opravlja in v primeru nadomeščanja začasnega odsotnega delavca).

V skladu z drugim odstavkom tega člena mora delodajalec delavcu omogočiti dostop do delovnih prostorov in mu zagotoviti vsa potrebna sredstva in delovni material.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 44. členu

Obveznost plačila delodajalca v zameno za osebno opravljanje dela je temeljna pogodbeni obveznost delodajalca.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 45. členu

V krog obveznosti, ki jih zakon nalaga delodajalcu, sodi tudi zagotavljanje varnih delovnih razmer.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 46. členu

Zakon kot poseben institut v naši delovnopravni ureditvi določa varovanje delavčeve osebnosti in zaščito delavčeve zasebnosti.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 47. členu

Z določbami tega člena je delodajalcu naloženo, da delavcem zagotovi tako delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu ali drugemu nadlegovanju ali trpinčenju.

Predlog zakona v drugem odstavku na novo izpostavlja jasno podlago, ki zagotavlja, da so delavci o ukrepih, ki za zaščito pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu, ki jih mora sprejeti delodajalec, tudi obveščeni in predstavlja možnost za ukrepanje inšpektorja za delo z ureditveno odločbo po 214. členu tega zakona. Obveščanje delavcev je možno tudi z uporabo informacijske tehnologije.

Odškodninska odgovornost delodajalca je urejena v rešitvi 8. člena - glej obrazložitev k 6. členu.

K 48. členu

Člen določa obveznosti delodajalca v zvezi z varstvom delavčevih osebnih podatkov.

Predlog zakona v prvem in drugem odstavku besedo »dostavljajo« redakcijsko nadomešča z besedo »posredujejo«.

K 49. členu

V tem členu so določena splošna načela, ki veljajo pri spremembi pogodbe o zaposlitvi. Ker je pogodba o zaposlitvi pogodba delovnega prava s trajnim in sukcesivnim izvrševanjem pravic in obveznosti, se mora nujno prilagajati, saj lahko obstaja le tako, da se prilagodi novim pogojem, ki jih niti delodajalec niti delavec ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi nista predvidevala. Pogodba o zaposlitvi se lahko spremeni, če se bistveno spremenijo okoliščine, ki so obstajale ob podpisu pogodbe.

V skladu z navedenim členom lahko predlaga spremembo ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi katera koli stranka. Če se spremenijo taksativno naštetе bistvene sestavine pogodbe o zaposlitvi, morata stranki skleniti novo pogodbo o zaposlitvi, razen v primerih, ko gre za spremembe, ki so posledica uveljavitve pravice do dela s krajšim delovnim časom v skladu s predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali predpisi o starševskem varstvu. Vendar pa se pogodba lahko spremeni oziroma nova pogodba velja, če v to privoli tudi nasprotna stranka. To pomeni, da enostransko, neodvisno od volje druge stranke, ni mogoče doseči spremembe pogodbe o zaposlitvi.

Predlog zakona v novem četrtem odstavku ureja hkratno veljavo dveh pogodb o zaposlitvi pri istem delodajalcu. Gre za primere začasne spremembe (sklenitev pogodbe za določen čas v skladu z določenimi alinejami iz prvega odstavka 54. člena) v času trajanja zaposlitve za nedoločen čas. Predlagana rešitev, ki določa mirovanje pravic, obveznosti in odgovornosti delavca iz pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas v času opravljanja drugega dela po pogodbi za določen čas v določenih primerih iz 54. člena, sledi že uveljavljenim rešitvam v praksi (primer vodilnih delavcev).

K 50. členu

Določba ureja spremembo pogodbe o zaposlitvi v primerih odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca. Gre za primere redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ko delodajalec delavcu istočasno ponudi novo pogodbo o zaposlitvi pod spremenjenimi pogoji ali na drugem delu. Določeno je, da se v teh primerih nova pogodba o zaposlitvi sklone v skladu z določbami 92. člena.

K 51. členu

Ta določba ureja pravilo o vplivu spremenjenih zakonov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov na pogodbo o zaposlitvi. Uzakonjeno je načelo, da ne glede na spremembo zakona, kolektivne pogodbe ali splošnega akta, delavec ohrani vse tiste pravice, ki so ugodnejše določene v pogodbi o zaposlitvi.

Do spremembe pogodbe o zaposlitvi lahko pride praviloma le po volji strank.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 52. členu

Pri spremembi pogodbe je treba upoštevati tudi 17. člen ZDR, ki določa, da se pogodba o zaposlitvi sklone v pisni obliki. To pomeni, da se mora tudi sprememba pogodbe o zaposlitvi skleniti v pisni obliki.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 53. členu

Kot začasno zadržanje pravnih učinkov pogodbe o zaposlitvi, zakon v okviru poglavja o pogodbi o zaposlitvi predvideva tudi suspenz pogodbe, ki se vzpostavi zaradi začasnega prenehanja opravljanja dela iz različnih razlogov, ki jih zakon določa. V tem primeru pogodba o zaposlitvi ne preneha veljati, čeprav delavec začasno preneha opravljati delo. Delodajalec v tem času ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi, razen, če so podani razlogi za izredno odpoved ali če je uveden postopek za prenehanje delodajalca. Delavcu v tem obdobju mirujejo pravice in obveznosti, ki so neposredno odvisne od opravljanja dela. Delavec se ima v določenem kratkem roku (pet dni) po prenehanju razlogov za suspenz pravico in dolžnost vrniti na delo. Takrat preneha suspenz – v nasprotnem primeru pa je možna izredna odpoved.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 54. členu

Sklepanje pogodb za nedoločen čas je vzpostavljeno kot pravilo zaposlovanja v delovnem razmerju. Rešitve v predlogu zakona ohranjajo navajanje primerov zaposlovanja za določen čas le v izjemnih primerih, z možnostjo širitve primerov v kolektivnih pogodbah na ravni dejavnosti. Predlog zakona na novo določa možnost zaposlovanja za določen čas v primeru prokurista, medtem ko v primeru vodilnega delavca to možnost omejuje na tistega vodilnega delavca, ki je že zaposlen pri delodajalcu na drugih delih za nedoločen čas oziroma je na vodilno delo imenovan v skladu z zakonom ali aktom o ustanovitvi (javni sektor). Črtana je izrecna navedba, da se s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti lahko določi, da manjši delodajalec lahko sklepa pogodbe o zaposlitvi za določen čas ne glede na zakonsko določene primere, saj je ta možnost dana že z zadnjo alinejo – možnost širitve primerov s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti.

K 55. členu

V cilju zmanjševanja segmentacije na trgi dela, se število zaposlitev za določen čas s predlogom zakona omejuje z določitvijo kvote zaposlenih za določen čas pri posameznem delodajalcu, vključno z možnostjo določanja kvote v kolektivnih pogodbah. Posebna ureditev velja za manjšega delodajalca, ki ima lahko zaposlena dva delavca za določen čas, v kolikor ni s kolektivno pogodbo določeno drugače. V omejitve števila zaposlitev za določen čas pri manjšem delodajalcu pa se ne štejejo delavci, zaposleni za določen čas zaradi nadomeščanja začasnega odsotnega delavca. Na novo je določena tudi sankcija za primer prekoračitve kvote.

Glede na omejitve možnosti sklepanja pogodb za določen čas samo v izjemnih primerih, se kot ukrep za preprečevanje zlorab verižnega sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas določa prepoved sklenitve ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas za isto delo, katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši kot dve leti, razen v zakonsko določenih primerih. V zvezi s tem je določeno, da trimesečna ali krajša prekinitev ne pomeni prekinitve zaporednega sklepanja pogodb.

Posebna ureditev velja za pogodbe za določen čas, če gre za pripravo oziroma izvedbo dela, ki je projektno organizirano, saj zanje ne velja splošna dveletna časovna omejitev v kolikor projekt traja več kot dve leti in se pogodba o zaposlitvi sklone za ves čas trajanja projekta. S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti pa se določi, kaj se šteje za projektno delo.

Zaradi preprečevanja zlorab v praksi, predlog zakona izrecno določa, da se pri številu zaposlitev za določen čas pri kvotni omejitvi iz drugega in tretjega odstavka tega člena upoštevajo tudi delavci, ki opravljajo začasno delo preko agencije za zagotavljanje dela. Prav tako delo teh delavcev omejuje

splošna dveletna časovna omejitev, v primeru projektnega dela pa za agencijskega delavca veljajo omejitve iz petega odstavka.

Zaradi uvajanja kvotne omejitve števila zaposlitev za določen čas je potrebno zagotoviti tudi prehodni režim glede na zatečeno stanje v času uveljavitve zakona. Določeno je, da v primeru, ko delodajalec, ki ob uveljavitvi zakona s številom delavcev s pogodbami o zaposlitvi za določen čas, sklenjenimi pred uveljavitvijo tega zakona, presega kvotne omejitve, ne sme skleniti novih pogodb o zaposlitvi za določen čas, dokler število zaposlenih za določen čas ni nižje od določenih omejitev (glej prehodno določbo – 221. člen).

K 56. členu

Zakon v tem členu določa sankcijo transformacije, po kateri se v določenih primerih pogodba o zaposlitvi, sklenjena za določen čas, šteje za pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. Namen določbe je preprečiti zlorabe pri sklepanju pogodb o zaposlitvi za določen čas.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 57. členu

Načelo enakega obravnavanja zahteva, da se delavcem, ki so zaposleni za določen čas, zagotavljajo enake pravice kot drugim delavcem, ki so zaposleni za nedoločen čas (razen v okviru dopustnih izjem).

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 58. členu

Člen ureja preračun delovnega časa v delovne dni s polnim delovnim časom za delavca, ki dela po pogodbi o zaposlitvi za določen čas v okviru neenakomerne razporeditve delovnega časa.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 59. in 60. členu

Zagotavljanje dela delavcev drugemu delodajalcu (uporabniku) je mogoče le na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki lahko opravlja to dejavnost v skladu s predpisi o urejanju trga dela. V skrajšani obliki se tak delodajalec imenuje delodajalec za zagotavljanje dela. Od tipične pogodbe o zaposlitvi se pogodba napotenega delavca razlikuje po tem, da predmet pogodbe o zaposlitvi ni opravljanje dela za delodajalca, kar je sicer eden od elementov delovnega razmerja, temveč opravljanje dela, na podlagi delodajalčeve napotitve, za druge uporabnike, ki jim delodajalec po dogovoru z njimi začasno zagotavlja svoje delavce. Člen določa primere, v katerih napotitev določenega delavca k drugemu uporabniku po zakonu ni dovoljena, predlog zakona pa na novo v teh primerih tudi uporabniku prepoveduje uporabo dela napotenih delavcev. Na ta način je določena tudi možnost sankcioniranja uporabnika.

V okviru strokovne obravnave zakonskih rešitev so bili izpostavljeni predlogi, da je potrebno bolj jasno in nedvoumno določiti, kdaj delodajalec za zagotavljanje dela z delavcem sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas in kdaj je treba skleniti pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas.

Predlog zakona vzpostavlja jasnejšo ureditev, da je pogodba o zaposlitvi za določen čas izjema, vezana na primere, ki jih določa 54. člen ZDR in ki morajo biti podani pri uporabniku ob upoštevanju časovne omejitve iz četrtega in petega odstavka 55. člena.

V primeru predčasnega prenehanja potreb po delu, je delodajalec za zagotavljanje dela dolžan delavcu do izteka pogodbe za določen čas izplačevati nadomestilo plače v višini 70 % osnove.

Upošteva posebnosti dejavnosti, ki jo opravlja delodajalec za zagotavljanje dela, je izrecno določeno, da kvotna omejitev iz drugega in tretjega odstavka 55. člena ne velja za delodajalca za zagotavljanje dela.

K 61., 62. in 63. členu

Ker Direktiva 2008/104/ES Evropskega Parlamenta in Sveta o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela zahteva, da so osnovni delovni pogoji in pogoji zaposlitve delavcev, zaposlenih pri

agencijah za zagotavljanje začasnega dela, v času njihove napotitve v podjetju uporabniku vsaj takšni, kot bi bili pogoji, ki bi se uporabili, če bi jih zadevno podjetje zaposlilo neposredno na isto delovno mesto ter, da je potrebno napotenim delavcem omogočiti dostop do bonitet in drugih službenih ugodnosti ter usposabljanja pri delodajalcu uporabniku pod enakimi pogoji, kot jih imajo delavci, ki so zaposleni pri uporabniku, razen če je razlika v obravnavanju upravičena zaradi objektivnih razlogov, predlog zakona določa naslednje zakonske spremembe in dograditve:

- ožji pojem »plača« v zakonski določbi se nadomesti s »plačilom za delo«
- opredelitev obveznosti delodajalca za zagotavljanje dela in uporabnika v zvezi z izobraževanjem in usposabljanjem začasnega delavca
- jasnejša opredelitev obveznosti uporabnika do napotenega delavca, ki je tudi sankcionirana z opredelitvijo kršitev uporabnika.

Z izrecno navedbo zaposlitve za nedoločen čas v tretjem odstavku 61. člena se sledi zahtevam direktive, po kateri je delodajalcu za zagotavljanje dela dovoljeno izplačevanje nižjega plačila v času, ko delavec ne dela samo v primeru, ko je med delavcem in delodajalcem za zagotavljanje dela sklenjena pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas, ne pa tudi v primeru sklenjene pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Glede obveščanja delavcev glede pogojev dela in o pravicah in obveznostih pri uporabniku se določa rešitev, ki omogoča izvedbo tega obveščanja tudi z uporabo informacijske tehnologije.

K 64. členu

Med primere, ki narekujejo posebno urejanje pogodbe o zaposlitvi, sodi tudi pogodba o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del. Predlog zakona v drugem odstavku redakcijsko spreminja besedilo zaradi uskladitve z zakonodajo, ki ureja trg dela.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 65. členu

Člen ureja zaposlitev s krajšim delovnim časom kot izraz pogodbene volje delavca in delodajalca. Za krajši delovni čas se šteje čas, ki je krajši od polnega delovnega časa, ki velja pri delodajalcu.

Upoštevano je pravilo enakopravnega delovnopravnega statusa zaposlenega s krajšim delovnim časom ter pravilo sorazmernosti pri uveljavljanju deljivih pravic in obveznosti iz delovnega razmerja, ki jih ima zaposleni s krajšim delovnim časom glede na primerljivega delavca, ki dela polni delovni čas.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 66. členu

Da se omogoči delavcu polno zaposlitev, zakon določa možnost sklenitve več pogodb z več delodajalci istočasno. Ker nekatere pravice, predvsem pravice do odsotnosti z dela, lahko dosežejo svoj namen le, če jih delavec lahko uresničuje istočasno v dveh ali več delovnih razmerjih, zakon podrobneje določa obveznosti pogodbenih strank ob nastanku takih razmerij in v času trajanja delovnih razmerij pri več delodajalcih. Te obveznosti se nanašajo na razporeditev delovnega časa, na izrabo letnega dopusta in druge odsotnosti z dela.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 67. členu

Člen ureja najpogostejše primere zaposlitev s krajšim delovnim časom, ki temeljijo na upravičenjih, ki jih dajejo delavcem predpisi s področja socialnih zavarovanj. Pravna podlaga za pravico delavca, da dela s krajšim delovnim časom, je določena v predpisih, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zdravstveno zavarovanje ali starševsko varstvo, delavec pa ima pravice iz socialnega zavarovanja kot da bi delal polni delovni čas. Tudi glede pravic iz delovnopravnega statusa so bližje zaposlitvi s polnim delovnim časom. Delavec ima pravico do plačila po dejanski delovni obveznosti ter druge pravice in obveznosti iz delovnega razmerja kot delavec, zaposlen s polnim delovnim časom, razen če ZDR določa drugače.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 68. členu

Delo na domu kot obliko rednega delovnega razmerja veljavna zakonodaja pozna že dalj časa, vendar v praksi v večjem obsegu ni zaživel. Zaradi naglih razvojnih sprememb, predvsem pri uvajanju novih tehnologij in telekomunikacijskih povezav, pa dobiva ta oblika dela vse večji pomen. Zato predlog zakona v smislu jasnejše ureditve in zaradi motiviranja širših možnosti uporabe kombinacij dela na domu z uporabo informacijske tehnologije, izrecno določa možnost, da se s pogodbo o zaposlitvi delodajalec in delavec lahko dogovorita, da bo delavec opravljal delo na domu le del delovnega časa (posamezen dan v tednu ali le nekaj ur).

K 69., 70., 71. in 72. členu

Bistveno je, da se pri ureditvi medsebojnih razmerij med delodajalcem in delavcem, ki delo opravlja na svojem domu, izhaja iz predpostavke, da ima takšen delavec načeloma enake pravice, obveznosti in odgovornosti kot delavec, ki opravlja delo v prostorih delodajalca. Posebnosti takšnega dela se torej nanašajo le na delovno mesto delavca, ki dela na domu. Lokacija dela vpliva na določene pravice in odgovornosti delavca, ne vpliva pa na razmerja, ki izhajajo iz naslova socialne varnosti in naslova zaposlovanja. Z zakonom je določena tudi pravica delavca do nadomestila za uporabo lastnih sredstev, ki jih uporablja pri delu na domu in poudarjena dolžnost, da je delodajalec tisti, ki je dolžan zagotavljati varne pogoje dela na domu. Določena je pravica inšpektorja za delo, da v primeru, da delo na domu ni organizirano v skladu z varnostnimi predpisi in standardi, prepove organiziranje ali opravljanje dela na domu. Prav tako lahko zakon ali drug predpis določi dela, ki se ne smejo opravljati v obliki dela na domu.

Nomotehnično se sledi uporabi moškega in ženskega spola pri vseh temeljnih subjektih (v konkretnem primeru inšpektor za delo), ko se prvič pojavijo v prvih členih oziroma posameznih poglavjih predloga zakona, ki določajo temeljne subjekte zakona, z navedbo, da se v nadaljnjem besedilu uporabi »naslavljanje« v moškem spolu. To je redakcijsko poenostavljena rešitev, ki pa formalno zagotavlja enakopravno rabo oznake teh subjektov po spolu oziroma ne glede na spol v zakonskem besedilu.

K 73. členu

Zakon dopušča možnost, da se ZDR uporablja tudi za delovna razmerja poslovodnih oseb oziroma prokuristov, če le-ti sklenejo pogodbo o zaposlitvi, s tem, da lahko stranki v pogodbi o zaposlitvi drugače uredita določene pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja (pogoji in omejitve delovnega razmerja za določen čas, delovni čas, zagotavljanje odmorov in počitkov, plačilo za delo, disciplinska odgovornost, prenehanje pogodbe o zaposlitvi). Na ta način je dana pogodbenim strankam možnost, da delovnopravni položaj poslovodnih oseb in prokuristov uredijo ustrezneje njihovemu statusnemu položaju.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 74. členu

Glede na to, da dopustitev sklepanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas za vodilne delavce povzroča probleme v praksi (časovna omejitev, vezanost na mandat poslovodstva, predčasna razrešitev s funkcije poslovodstva ipd.), predlog zakona na predlog stroke dopušča sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas za vodilne delavce le v primerih, kadar se pogodba o zaposlitvi za vodilno delovno mesto sklene z nekom, ki je bil že doslej zaposlen pri tem delodajalcu na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas ali v primeru, če je na vodilno mesto imenovan v skladu z zakonom ali aktom o ustanovitvi (javni sektor). V času opravljanja vodilnega dela po pogodbi o zaposlitvi za določen čas delavcu mirujejo pravice, obveznosti in odgovornosti iz pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas.

Predlog zakona tudi sledi predlogom iz strokovnih obravnav, da je potrebno potrebo po zaupanju med

poslovodnimi osebami in vodilnimi delavci na ključnih delovnih mestih upoštevati na tak način, da se določi posebno možnost odpovedi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas vodilnemu delavcu (bodisi ob nastopu mandata novega poslovodstva oziroma v primeru porušenega zaupanja med poslovodstvom in vodilnim delavcem), ob hkratni zagotovitvi pravic kot grede delavcem, ki jim je odpovedana pogodba o zaposlitvi iz poslovnega razloga.

K 75. členu

S predlaganim členom se zasleduje cilj, da se v čim večji možni meri omeji v praksi razširjen pojav zlorab oziroma izigravanja instituta spremembe delodajalca (osnovni problem zlorab je prenos dejavnosti in zaposlenih iz matičnih družb v t.i. slamnate družbe brez premoženja, ki grede nato v stečaj, delavci pa ostanejo brez plač in odpravnine, ker podjetje ob prenehanju nima dovolj sredstev za poplačilo terjatev iz delovnih razmerij). Namen sprememb in dopolnitev, ki so vključene v tretji, peti in novi šesti odstavek, je v zagotovitvi širšega in učinkovitejšega varstva pravic delavcev, ki so prešli na delo k prevzemniku.

V zvezi z opozorilom na problem v praksi, ko zaradi prenosa sicer ne pride do sprememb pravic v smislu poslabšanja pravic, temveč se bistveno poslabšajo pogoji dela (npr. razdalja od bivališča delavca do kraja opravljanja dela se bistveno podaljša), je predlagana možnost, da lahko delavec tudi v primeru, ko se v roku dveh let zaradi prenosa bistveno poslabšajo pogoji dela delavca pri prevzemniku, odpove pogodbo o zaposlitvi. Ker pa razlog poslabšanja pogojev dela izhaja iz sfere delodajalca, saj je do poslabšanja prišlo zaradi prenosa podjetja, pripadajo delavcu, ki na tej podlagi odpove pogodbo o zaposlitvi, enake pravice, kot če pogodbo o zaposlitvi odpove delodajalec iz poslovnih razlogov (odpovedni rok oziroma denarno povračilo namesto odpovednega roka in odpravnina). Do poslabšanja pogojev običajno pride s samim prenosom podjetja, zato bo delavec pogodbo o zaposlitvi odpovedal takoj oziroma v kratkem času po prenosu, predlagana rešitev pa to možnost časovno omejuje na obdobje dveh let od prenosa. Ali je v konkretnem primeru prišlo do bistvenega poslabšanja pogojev dela zaradi spremembe delodajalca, pa je seveda mogoče ugotoviti šele na podlagi upoštevanja vseh okoliščin konkretnega primera.

Kontinuiteta delovnopravnega položaja prevzetih delavcev, kot da ni prišlo do spremembe delodajalca v zvezi s pravicami, ki se uveljavljajo na podlagi delovne dobe, se po veljavni zakonski ureditvi izrecno priznava le v primeru, ko pogodbo o zaposlitvi odpove delavec zaradi poslabšanja pravic, in sicer je v veljavni ureditvi izpostavljena le pravica do odpravnine in odpovednega roka. Ob taki ureditvi se postavlja vprašanje, kako se pri teh delavcih upošteva delovna doba pri izračunu vseh drugih pravic, ki so prav tako odvisne od delovne dobe. S predlagano rešitvijo v tretjem odstavku pa se kontinuiteta pravnega položaja prevzetih delavcev izrecno določa glede upoštevanja delovne dobe kot podlage za uveljavljanje pravic iz delovnega razmerja, in sicer tako, kot da delavec ni spremenil zaposlitve, saj se upošteva delovna doba pri obeh delodajalcih.

Z dnem prenosa podjetja, je delodajalec prenosnik načeloma prost vseh obveznosti v zvezi z delovnimi razmerji delavcev, zaposlenih v podjetju ali delu podjetja, ki je bil predmet prenosa. Direktiva 2001/23/ES v tej zvezi določa možnost, da države članice za čas po prenosu določijo solidarno odgovornost delodajalca prenosnika in delodajalca prevzemnika za obveznosti, ki so nastale pred dnevom prenosa podjetja. Veljavni četrti odstavek 73. člena določa solidarno odgovornost delodajalca prenosnika, ki pa se ne nanaša le na terjatve, ki so nastale pred datumom prenosa podjetja in so zapadle po njem, ampak tudi na terjatve delavca v zvezi s pravicami, ki mu pripadajo, ker je zaradi poslabšanja pravic oziroma pogojev dela odpovedal pogodbo o zaposlitvi. Navedena ureditev solidarne odgovornosti delodajalca prenosnika v delu, kjer se ta nanaša na terjatve delavcev, nastale zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi poslabšanja pravic oziroma delovnih pogojev torej presega možnosti, ki jih ponuja direktiva. Vendar pa se glede na nekatere aktualne primere v praksi v zvezi z zlorabo instituta spremembe delodajalca ocenjuje, da je primerno ohraniti solidarno odgovornost delodajalca prenosnika za navedene terjatve.

V smislu preprečevanja zlorab v praksi glede ustanavljanja »slamnatih podjetij«, ko družba ustanovi družbo-hčerko z minimalnim osnovnim kapitalom, nanjo prenese dejavnost in delavce, nato pa gre delodajalec prevzemnik v stečaj oziroma drug način prisilnega prenehanja, delavci pa ostanejo brez vseh pravic, saj osnovni kapital ne zadošča za poplačilo terjatev, je določena solidarna odgovornost delodajalca prenosnika, in sicer v primerih, ko prenosnik v zadostni meri lahko vpliva oziroma bi lahko vplival na poslovne odločitve prevzemnika. S tem se ustanavlja jamčevanje prenosnika v skladu z odgovornostjo, ki temelji na predpostavki možnosti vplivanja na poslovne odločitve prevzemnika. Odgovornost za terjatve je omejena na terjatve delavcev, nastale zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi stečaja oziroma prisilnega prenehanja prevzemnika, če je stečaj oziroma postopek prisilnega prenehanja začel v roku dveh let od datuma prenosa. Na ta način se poudarja tudi odgovornost delodajalca za izbiro pogodbenega partnerja, odgovornost pa je primerno omejena, saj se nanaša le na znesek, ki bi ga delodajalec prenosnik moral izplačati prevzetim delavcem, če bi jim na dan prenosa prenehalo delovno razmerje iz poslovnega razloga.

V primeru, ko delodajalec prenosnik ni pretežni lastnik prevzemnika, ko torej ne more vplivati na poslovne odločitve prevzemnika, pa se uveljavlja subsidiarna odgovornost prenosnika (novi šesti odstavek).

Glede vprašanja dopustnosti zavrnitve prehoda velja poudariti, da je temeljno načelo, ki izhaja iz Direktive, načelo avtomatičnega prenosa pravic in obveznosti, ki izhajajo iz na dan prenosa obstoječe pogodbe o zaposlitvi, od delodajalca prenosnika na delodajalca prevzemnika. Pravilo, da pride do prenosa brez soglasja strank, je obvezno. Vendar pa varstvo v smislu avtomatičnega prenosa pogodbe o zaposlitvi na prevzemnika ne pomeni, da Direktiva delavce obvezuje, da bi nadaljeval delo s prevzemnikom. Delavci se torej ne morejo odreči pravicam iz pogodbe o zaposlitvi, ki so jih imeli pri prenosniku, lahko pa se svobodno odločijo, ali bodo delali za prevzemnika ali ne. Direktiva ne nalaga državam članicam, da v takem primeru zagotavljajo nadaljnjo veljavnost pogodbe o zaposlitvi s prenosnikom, tega pa tudi ne prepoveduje. Od zakonodaje posamezne države članice je odvisno, kakšna bo v takem primeru usoda pogodbe o zaposlitvi. Veljavna ureditev v petem odstavku 73. člena omogoča delavcu, da odkloni prehod in dejansko opravljanje dela pri delodajalcu prevzemniku, delodajalec pa ima možnost, da delavcu v tem primeru izredno odpove pogodbo o zaposlitvi. V predlogu 75. člena (sedmi odstavek) se ohranja možnost izredne odpovedi s strani delodajalca. Ni bilo mogoče slediti predlogom, ki so kot ustrežnejšo v primeru delavčeve odklonitve prehoda predlagali možnost redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, saj bi ureditev postopka redne odpovedi znatno vplivala na učinkovitost izvedbe in trajanje postopka spremembe delodajalca, zato tak predlog ni sprejemljiv. Ne smemo namreč pozabiti na dejstvo, da je institut spremembe delodajalca zelo uporaben in bi ga bilo tudi v novi ureditvi smiselno ohraniti brez kakšnih bistvenih posegov v sistemsko ureditev, saj ta institut delavcem zagotavlja relativno visoko stopnjo socialne varnosti ob hkratnem omogočanju večje mobilnosti delavcev na trgu dela.

K 76. členu

Člen določa obveznost delodajalca prenosnika in delodajalca prevzemnika, da obvestita sindikate pri delodajalcu, če teh ni pa neposredno prizadete delavce, o določenih vprašanjih, povezanih s prenosom podjetja, in da se s sindikati posvetujeta o pravnih, ekonomskih in socialnih posledicah prenosa ter si prizadevata, da s sindikatom dosežeta sporazum.

Z vidika presoje informacijskih obveznosti delodajalca predlog zakona v zvezi z obveščanjem delavcev glede prenosa poenostavlja in širi možnosti obveščanja delavcev in sindikatov.

K 77. členu

Člen določa načine prenehanja pogodbe o zaposlitvi. Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 78. členu

Določena je dolžnost delodajalca, da na zahtevo delavca vrne delavcu vse njegove dokumente ter mu izdati potrdilo o vrsti dela, ki ga je opravljal. Ker mora delodajalec tudi po prenehanju delovnega razmerja varovati in spoštovati delavčevo osebnost in njegovo zasebnost, ne sme v potrdilu navesti ničesar, kar bi otežilo sklepanje nove pogodbe o zaposlitvi.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 79. členu

Člen ureja prenehanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas ob njenem izteku in predčasno prenehanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Ker je pri sklenitvi pogodbe o zaposlitvi za določen čas že ob sklenitvi vnaprej opredeljen čas njenega trajanja, je dopustno predčasno prenehanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas zgolj izjemoma.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 80. členu

Člen ureja vprašanje, kakšne pravne posledice ima smrt ene od pogodbenih strank. Smrt delavca povzroči prenehanje pogodbe o zaposlitvi v vsakem primeru, saj se delavec s pogodbo o zaposlitvi zaveže osebno opravljati delo za delodajalca, zato prenos te obveznosti na njegove pravne naslednike ni mogoč. S smrtjo delodajalca-fizične osebe praviloma pogodba o zaposlitvi preneha, ob tem pa je določena tudi izjema. Pogodba se ohrani, če z zapustnikovo dejavnostjo nepretrgano nadaljuje njegov naslednik.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 81. členu

V tem členu je urejeno prenehanje pogodbe o zaposlitvi s sporazumom, ki mora biti pisen, drugače je neveljaven.

V izogib nejasnostim v praksi glede sankcije v primeru, če sporazum o prenehanju delovnega razmerja ne vsebuje pisnega obvestila o posledicah za delavca glede pravic za brezposelnost, predlog zakona s spremembo člena in dopolnitvijo kazenskih določb jasno določa, da določilo o posledicah, ki nastanejo delavcu zaradi prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi pri uveljavljanju pravic iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti ni več obvezna vsebina tega sporazuma in zato velja pisni sporazum o prenehanju pogodbe o zaposlitvi tudi v primeru, če delodajalec delavca ob prenehanju delovnega razmerja ne obvesti o pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti. Še vedno pa obstaja dolžnost delodajalca, da ob prenehanju delovnega razmerja delavca pisno obvesti o pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti. Nespoštovanje te obveznosti pomeni prekršek, ki se kaznuje z globo.

K 82. členu

Člen na splošno opredeljuje pojem odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Odpoved pogodbe o zaposlitvi je pravni institut, s katerim lahko ena pogodbenih strank neodvisno od volje druge stranke doseže prenehanje pogodbe o zaposlitvi in s tem tudi prenehanje delovnega razmerja. V tem členu sta določeni dve temeljni vrsti odpovedi, in sicer v prvem odstavku redna, v drugem pa izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi, obenem pa je določeno načelo, da je mogoče odpovedati pogodbo o zaposlitvi le v celoti.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 83. členu

Člen obravnava dopustnost odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Posebej določa, kdaj in kako lahko poda odpoved pogodbe o zaposlitvi delavec, kdaj pa delodajalec. Izrecno tudi določa, da je redna odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca dopustna le, če za to obstaja utemeljen razlog, izredna pa le v primerih, ki jih določa zakon.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 84. členu

V tem členu je vsebovano načelo obrnjenega dokaznega bremena zaradi varstva delavca kot šibkejše stranke v razmerju. Če redno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delodajalec, je dokazno breme na njegovi strani, v primeru izredne odpovedi pa je dokazno breme na strani tiste stranke, ki izredno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 85. členu

Predlog zakona zadržuje pisnost opozarjanja in seznanjanja delavcev z očitanimi kršitvami v postopkih odpovedi iz krivdnih razlogov, s tem da poenostavlja postopek v tej smeri, da določa, da se kot pisno opozorilo delodajalca oziroma kot pisna seznanitev šteje tudi opozorilo oziroma seznanitev, posredovana po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.

V okviru postopka pred odpovedjo s strani delodajalca se poenostavlja tudi izvedba zagovora. Veljavne rešitve v zvezi z načinom izvedbe zagovora in vsebino vabila na zagovor so se (tudi preko sodne prakse) oblikovale v pretirano zahtevne ovire pri odpuščanju, zato predlog zakona prinaša določene poenostavitve. S poenostavitvijo postopka in možnostjo uporabe informacijske tehnologije v postopkih pisnega obveščanja delavcev bodo odpadle najpogostejše težave delodajalcev, ki jih imajo pri odpovedih.

Opušča se določba, ki je primeroma naštevata okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neutemeljeno pričakovati, da delavcu omogoči zagovor, saj se je izkazalo, da takšna določba oži prostor praksi, kakor tudi presojo sodnikov.

Pri poslovnem razlogu se opušča obveznost predhodnega obveščanja delavcev o nameravani odpovedi (sodna praksa zavzela stališče, da vnaprejšnje obvestilo o nameravani odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ne more biti bistveni pogoj za samo zakonsko odpoved).

K 86. in 87. členu

Namen navedenih določb je varovanje pravic delavcev v postopku odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Ker pa te določbe po veljavnem zakonu veljajo samo za delavce, ki so člani sindikata, se s spremembami želi zagotoviti varstvo pravic vseh delavcev v postopku odpovedi pogodbe o zaposlitvi ne glede na njihovo članstvo v sindikatu. Ustavno sodišče RS je namreč ugotovilo, da tako oblikovane določbe predstavljajo tiste delavce, ki niso člani sindikata, v neenakopraven (slabši) položaj. Zato predlog zakona prinaša dopolnitev, da v kolikor delavec ni član sindikata, mora delodajalec na zahtevo delavca o nameravani redni ali izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi obvestiti svet delavcev oziroma delavskega zaupnika (86. člen) oziroma da lahko da negativno mnenje tudi svet delavcev oziroma delavski zaupnik in se na ta način ob zahtevi delavca zadrži učinkovanje odpovedi pogodbe o zaposlitvi (87. člen).

Zaradi nejasne interpretacije besed »nasprotuje« predlog zakona jasneje določa, da sindikat oziroma svet delavcev ali delavski zaupnik lahko poda pozitivno ali negativno mnenje.

V cilju skrajševanja postopka odpovedi se rok za podajo mnenja skrajšuje iz osmih na šest dni.

K 88. členu

Člen varuje delavca kot šibkejšo stranko v delovnem razmerju zaradi česar uveljavlja načelo pisnosti pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Predlog zakona jasneje določa, da je treba v odpovedi navesti dejanske razloge za odpoved in ne pravno kvalifikacijo.

V izogib nejasnostim v praksi glede sankcije v primeru, če odpoved pogodbe o zaposlitvi ne vsebuje obvestila o pravnem varstvu in o pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti, predlog zakona s spremembo člena in dopolnitvijo kazenskih določb jasno določa, da obvestilo o pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti in obvestilo o pravnem varstvu nista več obvezna vsebina odpovedi, zato napačno obvestilo oziroma opustitev obvestila ne vpliva na zakonitost odpovedi. Še vedno pa obstaja dolžnost delodajalca, da ob odpovedi delavca pisno obvesti o

pravnem varstvu in pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti. Nespoštovanje te obveznosti pomeni prekršek, ki se kaznuje z globo.

K 89. členu

Člen določa pravila, ki veljajo za vročitev odpovedi. ZDR glede vročanja pogodbe o zaposlitvi odkazuje na uporabo določb Zakona o pravnem postopku (ZPP). Novela ZPP je v precejšnji meri poenostavila pravila vročanja, zlasti v primerih, ko gre za osebno vročanje vlog. Po spremenjeni določbi 141. člena ZPP je pri osebnih vročitvah treba opraviti največ dva poskusa vročitve in s tem je vročitev opravljena. Če prvega obvestila (o tem, kdaj bo vročevalec ponovno poskušal opraviti vročitev) ni mogoče pustiti pri v določilu omenjenih osebah (odrasli član gospodinjstva, s privolitvijo hišnik, sosed, delavec na istem delovnem mestu), vročevalec to obvestilo pusti v hišnem oziroma izpostavljenem predalčniku ali na vratih stanovanja, kar zadostuje za fikcijo vročitve. Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 90. členu

Določba v skladu s Konvencijo MOD št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca določa razloge za redno odpoved s strani delodajalca. Po 4. členu konvencije delavcu delovno razmerje ne preneha, če za to ni resnega razloga (valid reason) v zvezi s sposobnostjo ali obnašanjem delavca ali v zvezi z operativnimi potrebami podjetja. ZDR v tem členu določa temeljne razloge za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi, in sicer poslovni razlog, razlog nesposobnosti, krivdni razlog in nezmožnost za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti.

V cilju poenostavitve postopkov odpovedi pogodbe o zaposlitvi predlog zakona ne določa več šest-mesečnega roka za podajo redne odpovedi iz poslovnega razloga. Pri poslovnem razlogu gre namreč za razlog na strani delodajalca in spodbujanje delodajalca k čim hitrejši odpovedi v teh primerih ni v interesu delavca, v praksi pa je pogosto povzročal probleme.

V smislu poenostavitve postopkov odpovedi pogodb o zaposlitvi se opušča zakonska obveznost delodajalca, da ponuja drugo ustrezno zaposlitev delavcu v postopku odpovedi iz razloga nesposobnosti in poslovnega razloga, motivira pa se delodajalce, da tako ravnajo z določanjem posledic za delavce, če ponudbe ne sprejmejo (92. člen).

K 91. členu

Člen opredeljuje okoliščine, vezane na delavca, ki ne morejo predstavljati utemeljenega odpovednega razloga.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 92. členu

Predlog zakona jasneje opredeljuje obseg sodnega varstva v primeru odpovedi s ponudbo nove pogodbe, če delavec ponudbo sprejme. Predlaga se, da bi imel delavec možnost enakega sodnega varstva kot pripada delavcem v primeru, če uveljavljajo nezakonitost odpovedi. Razlike so možne glede pravic, ki v tem primeru pripadajo delavcu (odpravnina), ne pa tudi glede pogojev za veljavnost, zakonitost odpovedi prvotne pogodbe ter posledično tudi ne glede obsega presoje, ali je odpoved prvotne pogodbe v skladu z zakonom (ali obstaja utemeljen razlog, ali so spoštovane procesne in formalne zahteve, ali je upoštevano posebno varstvo določenih kategorij delavcev). V primeru ugotovitve nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi se šteje, da je bila nova pogodba sklenjena pod razveznim pogojem.

V primeru, ko delodajalec v postopku odpovedi delavcu ne ponudi sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi, se delodajalcu nalaga dolžnost, da že ob začetku teka odpovednega roka obvesti zavod za zaposlovanje o odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Ta sprememba bo skupaj z dolžnostjo prijave delavca v evidenco drugih iskalcev zaposlitve in z omogočanjem daljše odsotnosti delavca v času odpovednega roka omogočila takojšnje vključevanje delavcev v aktivnosti, ki jim lahko omogočijo zaposlitev.

K 93. členu

V primeru odpovedi s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi pri drugem delodajalcu, ko delavec sklene pogodbo o zaposlitvi, delodajalec ni dolžan izplačati odpravnine, če se drugi delodajalec v pogodbi o zaposlitvi zaveže, da bo glede minimalnega roka in pravice do odpravnine upošteval delovno dobo delavca pri obeh delodajalcih.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 94. členu

Pri urejanju odpovednih rokov predlog zakona upošteva zahtevo iz zavezujočih mednarodnih dokumentov, da ima delavec pravico do razumnega odpovednega roka, razen izjemoma, v primeru hudih kršitev. Veljavna zakonodaja je glede dolžine odpovednih rokov dopuščala izjemo za manjše delodajalce, ki so lahko s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določili krajše odpovedne roke od zakonsko določenih minimalnih odpovednih rokov. S črtanjem te izjeme se zagotavlja enak položaj delavcev ne glede na velikost delodajalca, obenem pa velja opozoriti, da so se odpovedni roki s predlogom zakona skrajšali glede na veljavno ureditev, kar pomeni, da bi se z omogočanjem krajših odpovednih rokov za zaposlene pri manjših delodajalcih že lahko postavilo vprašanje glede zagotavljanja razumnih odpovednih rokov v skladu z mednarodnimi zahtevami.

K 95. členu

Glede na to, da iz primerjalnih rešitev praviloma izhajajo diferencirani odpovedni roki glede na predhodno trajanje zaposlitve pri delodajalcu, je ta pristop ohranjen tudi pri predlagani ureditvi minimalnih zakonsko določenih odpovednih rokov. Ob upoštevanju ocene mednarodnih institucij (OECD), da je v slovenskem prostoru treba preseči segmentacijo na trgu dela in ob upoštevanju primerjalnih prikazov ureditve dolžine odpovednih rokov in višine odpravin v drugih primerljivih evropskih državah kot tudi ustrezne spremembe glede nadomestila za primer brezposelnosti ter vloge zavoda za zaposlovanje v postopkih pred samo izgubo zaposlitve v okviru novega zakona o urejanju trga dela, se predlagajo naslednje spremembe glede dolžine odpovednih rokov.

V primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti ali redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca, je odpovedni rok;

-do enega leta zaposlitve pri delodajalcu 15 dni,

-od enega do pet let zaposlitve pri delodajalcu 30 dni.

Nad pet let zaposlitve pri delodajalcu odpovedni rok v trajanju 30 dni narašča za vsako izpolnjeno leto zaposlitve pri delodajalcu za dva dni, največ pa do 60 dni.

Izrecno je določeno, da se za dobo zaposlitve pri delodajalcu šteje tudi doba zaposlitve pri njegovih pravnih prednikih.

V primeru odpovedi s strani delodajalca iz krivdnega razloga je odpovedni rok do enega leta zaposlitve pri delodajalcu 15 dni, od enega leta zaposlitve dalje pa 30 dni.

Posebej je določen tudi sedemdnevni odpovedni rok v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi v času poskusnega dela.

K 96. členu

Člen določa, da začne odpovedni rok 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. Takšna rešitev pri kolektivnih odpustih naj bi odpravila zmedo, ki je nastajala pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev v praksi, ko je zaradi različnih odpovednih rokov glede na dan vročitve odpovedi prihajalo do različnih datumov prenehanja pogodbe o zaposlitvi.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 97. členu

Ta člen delavcu in delodajalcu omogoča, da se dogovorita o ustreznem denarnem povračilu namesto

odpovednega roka. V takem primeru prenehanje pogodbe o zaposlitvi nastopi takoj. Dogovor o denarnem povračilu mora biti sklenjen v pisni obliki, sicer nima pravnega učinka. Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 98. členu

Predlog zakona na novo določa odsotnost z dela v trajanju najmanj en dan na teden v času odpovednega roka v primeru odpovedi iz poslovnega razloga in razloga nesposobnosti, ko delodajalec delavcu ne ponudi sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi. O odpovedi je že ob začetku teka odpovednega roka obveščen zavod za zaposlovanje. Na ta način se delavcu omogoči, da se že ob začetku teka odpovednega roka odziva na pozive zavoda za zaposlovanje glede informiranja in usposabljanja, ter da se udeležuje morebitnih zaposlitvenih razgovorov. Nadomestilo plače v višini 70 % osnove iz 137. člena v tem času bremeni delodajalca, ki mu ga v skladu s predpisi o urejanju trga dela povrne Zavod RS za zaposlovanje. Ta rešitev bo omogočila takojšnje vključevanje delavcev v odpovednem roku v aktivnosti, ki jim lahko omogočajo zaposlitev, pridobivanje novih znanj in kompetenc, ki so za delodajalce bolj zanimive in vplivata na boljšo motivacijo delavcev za razreševanje lastne problematike brezposelnosti.

K 99. členu

Direktiva 98/59/ES o kolektivnih odpustih daje državam članicam glede opredelitve večjega števila delavcev eno (določeno število odpuščenih delavcev v obdobju 30 dni, upošteva se število delavcev, zaposlenih pri delodajalcu) ali drugo možnost (v obdobju 90 dni najmanj 20 delavcev, ne glede na število delavcev, zaposlenih pri delodajalcu), medtem ko sta v veljavnem ZDR-ju zapisani obe možnosti, ki se med seboj (delno) pokrivata ali izključujeta. Taka ureditev v praksi povzroča nejasnosti in zmedo, zato se predlaga le ena od možnih definicij. Izpostavljena je rešitev, da prvi odstavek do sedaj veljavnega 96. člena ostane (upošteva se obdobje 30 dni), drugi pa se črta.

K 100., 101. in 102. členu

Specifična ureditev kolektivnih odpustov izhaja iz zahtev, ki jih v zvezi s tem urejajo mednarodni dokumenti (Konvencija MOD št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca in istoimensko Priporočilo MOD št. 166, MESL, Direktiva 98/59/EC o približevanju zakonodaje držav članic s področja kolektivnih odpustov). V navedeni direktivi so predvideni določeni elementi, o katerih mora delodajalec informirati delavska predstavništva in se o njih posvetovati. Ti elementi so v naši zakonodaji vsebina »programa razreševanja presežnih delavcev«, ki pomeni le obliko prenosa zaveze direktive v nacionalno zakonodajo. Upošteva se navedene dokumente je tako delodajalec v primeru kolektivnih odpustov dolžan izdelati program razreševanja presežnih delavcev. Dolžan je obvestiti predstavnike delavcev in z njimi sodelovati pri pripravi programa razreševanja presežnih delavcev in se posvetovati o možnih načinih za preprečitev in omejitve odpovedi in o možnih ukrepih za preprečitev in omilitve škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja ter zagotoviti sodelovanje zavoda za zaposlovanje. Glede možnega načina obveščanja sindikatov glej obrazložitev k 205. členu (možnost obveščanja po elektronski poti). Delodajalec lahko odpusti delavce šele po preteku 30-dnevnega roka od obvestila zavoda, zavod pa lahko zahteva, da se rok za izdajo odpovedi podaljša na 60 dni.

Obravnavani členi se s predlogom zakona ne spreminjajo.

K 103. členu

Opozorjeno je bilo, da po stališču sodne prakse kriteriji za izbiro presežnih delavcev iz kolektivne pogodbe izključujejo uporabo kriterijev, sprejetih pri delodajalcu. Glede na to, da se postavlja vprašanje skladnosti take rešitve z direktivo o kolektivnih odpustih, ki gradi na kriterijih, sprejetih na nivoju delodajalca, je predlagana dopolnitev z določbo, v skladu s katero ima delodajalec prioritarno možnost predlagati lastne kriterije, o katerih se posvetuje s sindikati. V primeru, če ne predlaga svojih kriterijev, pa se v posvetu s sindikati lahko delodajalec odloči tudi za uporabo kriterijev iz kolektivne pogodbe ki ga zavezuje. Obenem se črta institut prednostne pravice do zaposlitve (do sedaj veljavni

102. člen), saj je zagotavljanje te pravice le v primeru kolektivnih odpustov sporno z vidika enake obravnave delavcev, poleg tega je v praksi težko izvedljiva, niti ni sankcionirana.

K 104. členu

Glej obrazložitev k 100., 101. in 102. členu.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 105. členu

Sprememba podnaslova je posledica uskladitve z ZFPPIPP.

ZFPPIPP govori o prisilni likvidaciji, namesto »stečajnega in likvidacijskega upravitelja« pa uporablja enoten izraz »upravitelj«.

Če gre v primeru stečaja ali prisilne likvidacije za odpoved večjemu številu delavcev glede na 99. člen ZDR, mora delodajalec oz. upravitelj upoštevati tudi nekatere obveznosti iz poglavja o odpovedi večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov. Te obveznosti določata prvi in tretji odstavek 100. člena. Ob upoštevanju zahtev, ki izhajajo iz Direktive 98/59/ES o kolektivnih odpustih, morajo biti pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev, katerih delo je postalo nepotrebno zaradi začetka stečajnega postopka oz. prisilne likvidacije, izpolnjene določene obveznosti v zvezi obveščanjem in posvetovanjem s sindikatom v skladu s 100. členom ZDR ter obveznost obveščanja zavoda za zaposlovanje v skladu s prvim in drugim odstavkom 101. člena ZDR.

Določba veljavnega 104. člena ZDR se črta, ker ni več uporabna, glede na to, da ZFPPIPP ne ureja (več) instituta prodaje dolžnika v stečaju. Prav tako se črta veljavni 105. člen ZDR, saj ob upoštevanju določbe 140. člena ZFPPIPP, ki določa, da po začetku stečajnega postopka ni več dovoljeno predlagati postopka prisilne poravnave, ni več potreben.

K 106. členu

Sprememba oz. dopolnitev prvega odstavka se navezuje na (v primerjavi z ZPPSL) spremenjeno ureditev v ZFPPIPP, ki ne predvideva več programa prenehanja delovnih razmerij zaradi finančne reorganizacije, v okviru določb o prisilni poravnavi pa ureja načrt finančnega prestrukturiranja.

V skladu s 141. členom ZFPPIPP je treba predlogu za začetek postopka prisilne poravnave predložiti tudi načrt finančnega prestrukturiranja, ki mora med drugim vsebovati opis ukrepov finančnega prestrukturiranja, ki jih bo dolžnik izvedel, in za vsakega od teh ukrepov navesti tudi časovni načrt izvedbe, oceno stroškov izvedbe in oceno učinkov izvedbe ukrepa na odpravo vzrokov insolventnosti ter kratkoročno in dolgoročno plačilno sposobnost dolžnika. Med temi ukrepi je lahko navedeno tudi odpuščanje delavcev oz. odpovedi pogodb o zaposlitvi pri insolventnem dolžniku zaposlenih delavcev. V kolikor bo torej delodajalec v načrtu finančnega prestrukturiranja kot enega od posebnih ukrepov finančnega prestrukturiranja predvidel odpovedi pogodb o zaposlitvi delavcev, bo lahko pri odpovedih uporabil enotni 30-dnevni odpovedni rok.

Veljavna rešitev drugega odstavka 106. člena dopušča razlago, da drugih obveznosti (razen tistih iz 97. člena ZDR) iz poglavja o kolektivnih odpustih ni treba izpolniti. Ker se v praksi izpostavlja vprašanje, kakšen pomen ima izrecna navedba obveznosti le iz 97. člena ZDR, se predlaga določba, da mora delodajalec izpolniti vse obveznosti iz poglavja o odpovedi večjemu številu delavcev iz poslovnega razloga.

K 107. členu

Člen jasno določa, da imajo delavci, ki jim je odpovedana pogodba o zaposlitvi v stečajnem postopku, postopku prisilne likvidacije, ali v primeru potrjene prisilne poravnave, pravico do odpravnine.

K 108. členu

S predlogom zakona se črta besede »uvedbe postopkov za« v prvem odstavku. Namen tega črtanja je v preprečevanju zlorab oz. izigravanja instituta prostovoljne likvidacije, pomeni pa, da je odpoved pogodbe o zaposlitvi zakonita samo, če je dejansko prišlo do prenehanja delodajalca.

K 109. členu

Predlog zakona glede višine odpravnine ne odstopa bistveno od veljavne rešitve (1/5 osnove-zaposlen več kot eno leto do 10 let zaposlitve, 1/4 osnove - zaposlen več kot 10 do 20 let zaposlitve in 1/3 osnove nad 20 let zaposlitve pri delodajalcu.)

Nov šesti odstavek sledi predlogu sodne veje oblasti, da bi bilo smotno in smiselno urediti področje zapadlosti terjatev iz delovnega razmerja, med katere spada tudi odpravnina.

K 110. členu

Člen ureja institut izredne odpovedi. Zakon v taksativno določenih primerih določa, da lahko izredno odpovesta pogodbo o zaposlitvi obe pogodbeni stranki, in sicer brez odpovednega roka, 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. Določa se tudi rok za podajo izredne odpovedi.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 111. členu

Izredna odpoved zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela se »nadomešča« z možnostjo redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi z razlogom neuspešno opravljenega poskusnega dela in sedem dnevnim odpovednim rokom.

K 112. členu

S predlagano novo alinejo prvega odstavka se vzpostavlja pravna podlaga za odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delavca tudi v primerih, ko delodajalec tri mesece zapored za delavca ni plačal prispevkov za socialno varnost.

Ocenjeno je bilo, da je glede na težo kršitve potrebno neizplačilo plače časovno vsaj izenačiti z rešitvijo v tretji alineji (bistveno zmanjšano plačo), zato se v četrti alineji beseda »trikrat« nadomešča z besedo »dvakrat«. Tretja alineja pa se tudi dopolni s primerom, ko delodajalec delavcu vsaj dva meseca ni izplačeval plače.

K 113. členu

V tem členu je v skladu z mednarodnimi zahtevami urejeno posebno varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi za voljene in sindikalne delavske predstavnike

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 114. členu

Predlog zakona zvišuje starost delavcev, ki jim je zagotovljeno posebno varstvo pred odpovedjo in sicer se sledi dvigu starosti, ki jo za upokožitev predvideva pokojninska zakonodaja.

Druga alineja drugega odstavka je dopolnjena v smislu upoštevanja predloga, da bi delodajalec starejšim delavcem – delavcem pred upokožitvijo, lahko ponujal ustrezno zaposlitev oz. zagotavljal delo pri drugem delodajalcu (izenačitev starejših delavcev z ostalimi).

K 115. členu

Sprememba prvega odstavka je povezana s spremembo 189. člena, ki omejuje pravico do odmora za dojenje, in sicer se ta pravica po predlogu zagotavlja delavkam, ki dojijo otroka, ki še ni izpolnil enega leta starosti. V izogib zlorabam v praksi (predvsem primeri izrabe očetovskega dopusta po dnevih), se varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi veže na izrabo starševskega dopusta v obliki polne odsotnosti z dela v strnjem nizu.

Nov 2. odstavek se predlaga zaradi uskladitve s Predlogom Direktive o spremembi Direktive Sveta 92/85/EGS z dne 19. oktobra 1992 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo.

Ta v predlogu novega 10. člena zahteva, da države članice sprejmejo potrebne ukrepe za prepoved odpusta in vseh priprav na odpust delavk iz člena 2 v obdobju od začetka nosečnosti do konca

porodniškega dopusta iz člena 8(1), razen v izjemnih primerih, ki niso povezani z njihovim stanjem in so dovoljeni po nacionalni zakonodaji in/ali praksi, pod pogojem, da je svoje soglasje dal pristojni organ, kjer je to primerno. S predlaganim dodatnim drugim odstavkom se dosega namen varstva, ki ga predlog navedene direktive zasleduje.

K 116. členu

Posebno varstvo pred delodajalčevo odpovedjo pogodbe o zaposlitvi invalidom je dodatna oblika varstva, ki ga uživajo invalidi po tem zakonu, Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju in Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 117. členu

Člen določa pravilo močnejšega pravnega varstva v primeru, ko pri posameznem delavcu sočasno nastopi več različnih dejstev, ki zagotavljajo pravno varstvo pred odpovedjo.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 118. členu

Prenehanje pogodbe o zaposlitvi na podlagi sodbe sodišča predstavlja posebno obliko prenehanja pogodbe o zaposlitvi.

Predlog zakona predvideva možnost, da poleg delavca tudi delodajalec lahko predlaga, da se delavcu namesto reintegracije ugotovi trajanje delovnega razmerja, prizna delavcu delovno dobo in druge pravice iz delavnega razmerja ter ustrezno denarno povračilo. Predlog zakona izraz »odškodnina« nadomešča z izrazom »denarno povračilo« in določa zgornjo mejo tega povračila.

Okoliščine, ki jih upošteva sodišče pri določanju višine denarnega povračila, so podrobneje opredeljene v spremenjenem drugem odstavku.

K 119. členu

Predlog zakona v tem členu določa, kdaj lahko delavcu preneha pogodba o zaposlitvi ne glede na pogodbeno voljo strank – po samem zakonu. Tako prenehanje je s predlogom zakona možno v dveh primerih – če je pri delavcu ugotovljena izgubljena delovna zmožnost (invalidnost I. kategorije) in če mu je kot tujcu ali osebi brez državljanstva prenehal veljavnost delovnega dovoljenja.

Pravni položaj, kot ga predvideva določba tretjega odstavka veljavnega 119. člena, je bil mogoč samo do 1. oktobra 2008, dokler so se v stečajnih zadevah še uporabljale določbe 99. člena ZPPSL. Po začetku uporabe določb ZFPPIPP pa niti končanje stečajnega postopka niti izbris stečajnega dolžnika iz registra brez stečajnega upravitelja ni več predviden.

K 120. členu

V tem členu zakon določa, da se pripravništvo lahko določi le s področnim zakonom ali s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti. Pogodbo o zaposlitvi kot pripravnik lahko sklene kdor prvič začne opravljati delo, ustrezno vrsti in stopnji svoje strokovne izobrazbe, ter z namenom, da se usposobi za samostojno opravljanje dela v delovnem razmerju.

K 121. členu

Člen ureja trajanje pripravništva.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 122 členu

Člen obravnava vprašanja, ki se nanašajo na potek pripravništva, program in izpit.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 123. členu

Člen določa omejeno varstvo pripravnika pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi v času pripravniške

dobe z namenom, da se zavarujejo pravice pripravnikov oziroma da se jim omogoči nemoteno trajanje pripravništva.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 124. členu

Volontersko pripravništvo se lahko opravlja samo takrat, ko je predvideno s posebnim zakonom. To pomeni, da mora zakon vnaprej določiti, da se je na nekem področju oziroma v neki dejavnosti za samostojno opravljanje dela treba usposobiti s pripravništvom, in hkrati s tem omogočiti, da se lahko pripravništvo opravlja tudi volontersko. Čeprav volonter ni v delovnem razmerju, zanj kljub temu veljajo nekatere v tem členu navedene varstvene določbe.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 125. členu

Predlog zakona delodajalcu daje možnost, da že v času trajanja poskusnega dela redno odpove pogodbo o zaposlitvi zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela s sedemdnevним odpovednim rokom. V novem petem odstavku je izrecno določena možnost, da se delavec in delodajalec lahko dogovorita o ustreznem denarnem povračilu namesto dela ali celotnega odpovednega roka.

K 126. členu

S tem členom so urejena temeljna vprašanja, povezana s plačilom za delo in sicer kaj je plačilo za delo, plača, pravica do minimalne plače, sestavine plače in pravica do plačanega odmora.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 127. členu

Člen natančneje opredeljuje posamezne sestavine plače s tem, da določa, kako, na katerih osnovah se določajo osnovna plača, delovna uspešnost delavca in dodatki. Določanje višine dodatkov zakon dopušča urejanju v kolektivni pogodbi in sicer v minimalnem znesku ali v odstotku od osnovne plače za polni delovni čas oziroma ustrezne urne postavke. Minimalna višina dodatkov za delo v posebnih pogojih dela je v minimalnih zneskih na novo določena v 128. členu.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 128. členu

V predlogu zakona se poleg same pravice do dodatkov za delo v posebnih pogojih dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, (na predlog stroke) določa tudi njihova minimalna višina. Razlog za tako rešitev je predvsem v tem, da v praksi nekaterih delodajalcev ne zavezuje nobena kolektivna pogodba dejavnosti. Minimalna višina dodatkov je povzeta po Kolektivni pogodbi o izredni uskladitvi za leto 2007 in načinu usklajevanja plač, povračilu stroškov v zvezi z delom in drugih osebnih prejemkih za leti 2008 in 2009, Ur. l. RS, št. 62/2008 - KPPI. Za nočno in nadurno delo je določen 30 % dodatek tudi v Kolektivni pogodbi za javni sektor, Ur. l. RS, št. 57/2008 - KPJS, medtem ko sta v KPJS (v primerjavi s KPPI) dodatek za delo v nedeljo in na dan, ki je z zakonom določen kot prost dan, določena v višjem odstotku.

K 129. členu

S tem členom se kot obvezna sestavina plače določa dodatek za delovno dobo. Zakon določa pravico, medtem ko so pogoji za pridobitev te pravice in sama višina določeni v kolektivnih pogodbah na ravni dejavnosti.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 130. členu

Zakon v tem členu določa pravico do povračila stroškov prehrane med delom, prevoza na delo in z dela ter stroškov, ki jih ima pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju, medtem ko se določitev višine stroškov prepušča ureditvi v kolektivni pogodbi oziroma izvršilnim predpisom.

Nov tretji odstavek sledi predlogu sodne veje oblasti (VDSS), da je smotno in smiselno ob prenovi ZDR urediti področje zapadlosti terjatev iz delovnega razmerja, med katere spada tudi povračilo stroškov v zvezi z delom.

K 131. členu

Člen zavezuje delodajalca k izplačilu regresa najmanj v višini minimalne plače in v določenih rokih. Pravica do celotnega regresa je vezana na pravico do dopusta, pravica do sorazmernega regresa pa na pravico do izrabe sorazmernega dela letnega dopusta. Enako velja za pogodbo, sklenjeno za določen čas. Delavec ima v tem primeru pravico do regresa sorazmerno delovnemu času, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, razen v primerih, ko delavec dela krajši delovni čas na podlagi posebnih predpisov.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 132. členu

Odpravnina ob upokojitvi je prejemek delavca, do katerega je upravičen, ko se v celoti ali delno upokoji. Pogoj za pridobitev odpravnine je prenehanje pogodbe o zaposlitvi in pridobitev statusa upokojenca, ne glede na to, na kakšni podlagi se delavec upokoji. Oba pogoja, upokojitev in prenehanje pogodbe o zaposlitvi, morata biti izpolnjena kumulativno.

V smislu razbremenitve delodajalcev in večje motiviranosti za zaposlovanje starejših delavcev se po vzoru avstrijske ureditve odpravnine ob upokojitvi pred uvedbo odpravninskih skladov v Avstriji predlaga omejitev upravičenosti do odpravnine ob upokojitvi na tiste delavce, ki so pri delodajalcu zaposleni najmanj 10 let. Na ta način odpravnina ob upokojitvi ne bo več bremenila zadnjega delodajalca v primerih zaposlitev, krajših od 10 let.

V kolikor se delavec po upokojitvi ponovno zaposli, nima pravice do ponovne odpravnine ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi. Določa se pravica do odpravnine delavca, ki se delno upokoji (tretji odstavek) in upravičenost do sorazmerne odpravnine ob upokojitvi v primeru, ko delavec dela le krajši delovni čas od polnega (četrti odstavek). Izjema velja v primeru dela s krajšim delovnim časom po posebnih predpisih. V vseh primerih je delodajalec dolžan delavcu izplačati odpravnino ob upokojitvi, če je bil delavec pri njem zaposlen najmanj 10 let.

S ciljem zagotovitve večje mobilnosti starejših in razbremenitve delodajalcev pa se določa možnost poplačila odpravnine preko posebnih skladov.

K 133. členu

Člen poudarja načelo enakega plačila ne glede na spol za enako delo in za delo enake vrednosti.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 134. členu

Člen ureja vprašanja v zvezi z izplačilom plače, in sicer plačilno obdobje in plačilni dan.

Z vidika presoje informacijskih obveznosti delodajalcev, administrativnih bremen za delodajalce in možnost uporabe informacijske tehnologije, se v zvezi obveščanjem delavcev o plačilnem dnevu in vsakokratni spremembi plačilnega dne s predlogom zakona določajo rešitve, ki omogočajo izvedbo tega obveščanja tudi z uporabo informacijske tehnologije oziroma na dogovorjenem informacijskem mestu pri delodajalcu.

K 135. členu

Prvi odstavek nalaga delodajalcu obveznost, da na dogovorjeni oziroma določeni plačilni dan delavcu zagotovi izplačilo plače, povračilo stroškov v zvezi z delom in drugih prejemkov preko bančnega računa delavca.

Drugi odstavek določa, da mora delodajalec delavcu izdati pisni obračun plače do konca plačilnega dne in predpisuje, kateri podatki morajo biti iz njega razvidni.

Novi tretji odstavek določa, da je pisni obračun verodostojna listina. Takšna ureditev se predlaga zaradi primerov v praksi, ko delodajalci ne izpolnijo zakonske obveznosti zagotovitve plačila za delo.

Na podlagi predlagane ureditve bo lahko delavec v primeru neizplačila plače ali drugih prejemkov vložil predlog za izvršbo in zahteval izvršbo pri pristojnem sodišču.

Obveznost izdaje pisnega obračuna plače in nadomestila plače po četrtem odstavku, se vsebinsko ne spreminja.

Peti odstavek, ki določa, da mora stroške izplačila nositi delodajalec, se vsebinsko ne spreminja.

K 136. členu

Člen določa kdaj in pod kakšnimi pogoji lahko delodajalec zadrži izplačilo plače delavcu in pri tem izključuje urejanje teh vprašanj s pogodbo o zaposlitvi.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 137. členu

Člen ureja pravico delavca do nadomestila plače za čas odsotnosti v primerih in v trajanju, ko delavec ne dela iz razlogov na strani delodajalca, in v primerih, ki so določeni z zakonom. Določeni so primeri, ko je delavec upravičen do nadomestila plače v breme delodajalca ali drugega zavezanca, če je tako določeno z zakonom, način določanja višine osnove za obračun nadomestila plače ter višina nadomestila plače v posameznih primerih, ko delavec ne dela. Osnovno načelo je, da višina nadomestila plače ne sme presegati višine plače, ki bi jo delavec prejel, če bi delal.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 138. členu

Institut začasnega prenehanja potreb po delu delavca zaradi nujnih operativnih razlogov z nadomestilom osebnega dohodka za čas čakanja na delo (v višini določeni s kolektivno pogodbo oz. splošnim aktom, vendar najmanj v višini zajamčenega nadomestila osebnega dohodka) je bil urejen že v ZDR/91, ki je veljal do uveljavitve ZDR/02.

Institut »začasnega čakanja na delo« je kot začasno rešitev predvidel tudi leta 2009 sprejeti Zakon o delnem povračilu nadomestila plače (Ur. l. RS, št. 42/09, ZDPNP), ki ni posegel v sistemsko ureditev v veljavnem ZDR, temveč jo je dopolnil z novim začasnim institutom čakanja na delo, povezanim z intervencijo države in s tem vzpostavil istočasnost dveh sistemov v primerih ne-zagotavljanja dela delavcem s strani delodajalca. V skladu z ZDPNP ima delavec v času začasnega čakanja na delo pravico do nadomestila plače v višini 85 % osnove za nadomestilo, ki je določena z ZDR za primer ne-zagotavljanja dela s strani delodajalca.

Predlog zakona sedaj ponovno uvaja institut »začasnega čakanja na delo« v sistemsko ureditev v ZDR, pri čemer se za razliko od veljavne systemske ureditve, po kateri je delavec, ki mu delodajalec ne more zagotavljati dela, upravičen do 100 % nadomestila plače, nadomestilo plače znižuje na 70 % osnove.

K 139. členu

Člen ureja pravico do nastanitve med delovnim razmerjem, če je ta dogovorjena s pogodbo o zaposlitvi.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 140. členu

Člen odkazuje na pravno ureditev upravičenosti, pogojev in davčnih stimulacij udeležbe delavcev pri dobičku v posebnem zakonu.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 141. členu

V tem členu je urejena plača pripravnikov in delavcev na usposabljanju, in sicer ima delavec v obeh primerih pravico do osnovne plače najmanj v višini 70 % osnovne plače, ki bi jo prejel kot delavec na delovnem mestu oziroma pri vrsti dela, za katero se usposablja, vendar pa plača ne sme biti nižja od minimalne plače.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 142. členu

Določba vsebuje definicijo delovnega časa.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 143. členu

Člen ureja polni delovni čas. Polni delovni čas je merilo za določitev pravic in obveznosti delavcev. Določen je maksimalni polni delovni čas v trajanju 40 ur na teden, prav tako pa je določen minimalni polni delovni čas v trajanju 36 ur na teden. Za primer, da noben zakon ali kolektivna pogodba ne določita polnega delovnega časa, že sam zakon določa, da je polni delovni čas 40 ur. Izjema od postavljenega minimuma je predvidena le v primeru delovnih mest, pri katerih obstajajo večje nevarnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare, saj se lahko za takšna delovna mesta z zakonom, drugim predpisom na podlagi zakona ali s kolektivno pogodbo določi polni delovni čas, krajši od 36 ur na teden.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 144. členu

V zvezi z ureditvijo nadurnega dela predlog zakona ne prinaša sprememb.

K 145. členu

Člen ureja dodatno delo v primerih naravne ali druge nesreče kot eno od oblik dela preko polnega delovnega časa. Gre za delo preko polnega ali dogovorjenega krajšega delovnega časa, ki ga delavec opravlja v skladu s pogodbo o zaposlitvi ali kot kakšno drugo delo v zvezi z odpravljanjem ali preprečevanjem posledic nesreče, uvede pa se lahko samo v primerih naravne ali druge nesreče ali pričakovane nesreče in traja le, dokler je nujno, da se rešijo človeška življenja, obvaruje zdravje ali prepreči materialna škoda.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 146. členu

Člen določa, da nadurnega dela ni dopustno uvesti, če bi bilo mogoče delo, potrebno zaradi določenih okoliščin, opraviti v polnem delovnem času z določenimi organizacijskimi ukrepi, obenem pa so opredeljene kategorije delavcev, ki ne smejo delati preko polnega delovnega časa, saj bi jim to glede na njihove specifične lastnosti lahko škodovalo. Zaradi uskladitve z Zakonom o varnosti in zdravju pri delu se spreminja četrta alineja, v skladu s katero delodajalec ne sme naložiti dela preko polnega delovnega časa delavcu, kateremu bi se po pisnem mnenju izvajalca medicine dela, oblikovanem ob upoštevanju mnenja osebnega zdravnika zaradi takega dela lahko poslabšalo zdravstveno stanje.

K 147. členu

Urejena je možnost, da delavec, ki dela že polni delovni čas, izjemoma, pod določenimi pogoji in za opravljanje določenih del sklene pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom v trajanju največ osem ur tedensko z drugim delodajalcem.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 148. členu

Člen določa obveznost ureditve razporeditve delovnega časa in pogojev za njegovo začasno

prerazporeditev v pogodbi o zaposlitvi. Pogodbeni stranki sta pri tem dolžni upoštevati določena pravila in omejitve. Dopustna je enakomerna in neenakomerna razporeditev delovnega časa, med letom pa lahko pride do začasne prerazporeditve delovnega časa. Določena je obveznost delodajalca, da o letnem razporedu delovnega časa, ki ga sprejme pred začetkom leta, obvesti delavce in sindikat, prav tako pa mora delavce predhodno pisno obvestiti o morebitni začasni prerazporeditvi delovnega časa. Obveščanje je možno v pisni obliki, z uporabo informacijske tehnologije ali na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca. Drugačno razporeditev delovnega časa lahko zaradi potreb usklajevanj družinskega in poklicnega življenja predlaga tudi delavec. Delodajalec mora svojo odločitev v zvezi s tem pisno utemeljiti. Kot pisna utemeljitev se šteje tudi utemeljitev delodajalca posredovana po elektronski poti.

K 149. členu

Urejena je pravica delavca, ki delo opravlja v neenakomerni razporeditvi ali začasni prerazporeditvi delovnega časa, da se mu ure dela, ki presegajo polni delovni čas, v primeru prenehanja delovnega razmerja preračunajo v delovne dneve s polnim delovnim časom.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 150. členu

Člen opredeljuje čas, ki se šteje za nočno delo ter določa obveznost delodajalca, da na zahtevo inšpekcije le-tej posreduje podatke o obsegu nočnega dela.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 151. členu

V tem členu je opredeljen pojem nočnega delavca, določeno je posebno varstvo oziroma pravice, ki pripadajo samo nočnim delavcem (razporeditev na ustrezno delo podnevi iz zdravstvenih razlogov, daljši dopust, prehrana in strokovno vodstvo) ter pravice, ki se nanašajo na vse delavce, ki delajo ponoči (periodična izmenjava delovnih izmen in razporeditev na nočno delo le ob urejenem prevozu na delo iz z dela).

Predlog zakona odpravlja neskladje med veljavnim drugim odstavkom 150. člena ZDR, ki v zvezi s presojo vpliva nočnega dela na zdravstveno stanje nočnega delavca pooblašča zdravniško komisijo in Zakonom o varnosti in zdravju pri delu, ki določa naloge izvajalca medicine dela.

K 152. členu

Poleg splošne omejitve dnevnega delovnega časa, določene v tretjem odstavku 139. člena, je v tem členu določena dnevna omejitev delovnega časa nočnega delavca in dnevna omejitev delovnega časa nočnega delavca, ki dela na delovnem mestu s povečano nevarnostjo.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 153. členu

Določena je obveznost delodajalca, da se pred uvedbo nočnega dela, v primeru, da se nočno delo redno opravlja z nočnimi delavci pa najmanj enkrat letno, posvetuje s sindikati pri delodajalcih o vprašanjih, ki so s tem povezana.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 154. členu

Člen določa pravico delavca, ki dela polni delovni čas, do 30 minutnega odmora med dnevnim delom. Delavec, ki dela krajši delovni čas, vendar najmanj štiri ure na dan, pa ima pravico do odmora v

sorazmerju s časom, prebitim na delu. Določa se tudi način zagotavljanja odmora ter izrecno določa, da odmor med dnevnim delom všteva v delovni čas.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 155. členu

Člen zagotavlja delavcem pravico do dnevnega počitka in določa njegovo minimalno trajanje.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 156. členu

Člen določa pravico delavcev do tedenskega počitka, minimalno trajanje tega počitka in način zagotavljanja tega počitka.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 157. členu

Člen ureja izjemo od obvezne veljavnosti določb zakona, ki urejajo delovni čas, nočno delo, odmor, dnevni in tedenski počitek, saj določa, da jih v primeru pogodbe o zaposlitvi z nekaterimi kategorijami delavcev (poslovodna oseba ali prokurist, vodilni delavec, delavec, ki opravlja delo na domu) in pod določenimi pogoji ni treba upoštevati.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 158. členu

Člen določa možna odstopanja od zakonske ureditve omejitev dnevne delovne obveznosti nočnega delavca, od predpisanega zagotavljanja dnevnega in tedenskega počitka ter od pravila upoštevanja polnega delovnega časa kot povprečne delovne obveznosti v časovnem obdobju šest mesecev.

Odstopanja se lahko določijo z zakoni ali kolektivnimi pogodbami, sklenjenimi na ravni dejavnosti.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 159. členu

Pravica do plačanega letnega dopusta je ena temeljnih pravic iz delovnega razmerja. S spremembo prvega odstavka se želi jasno poudariti, da delavec s tem, ko sklene delovno razmerje, pridobi tudi pravico do letnega dopusta. Pogoj za pridobitev celotnega letnega dopusta zakon določa v drugem odstavku tega člena, pravico do sorazmernega dela letnega dopusta pa v prvem odstavku 161. člena. V spremenjeni drugi odstavki se vključuje pravilo oziroma pogoj za pridobitev pravice do celotnega letnega dopusta. Določa se, da ima delavec v posameznem koledarskem letu pravico do celotnega letnega dopusta le v primeru, da je v tem celotnem koledarskem letu zaposlen. Pri tem ni pomembno, ali je zaposlen pri enem delodajalcu ali je brez prekinitve zaposlen pri več delodajalcih. V kolikor delavec v celotnem koledarskem letu ni v delovnem razmerju, pridobi pravico do letnega dopusta v skladu s spremenjenim določilom 161. člena.

Pravica do minimalnega letnega dopusta v trajanju najmanj štirih tednov se ne spreminja.

Sprememba dikcije v tretjem odstavku (otrok, ki potrebuje posebno nego in varstvo) je potrebna zaradi uskladitve s predpisi, ki urejajo družinske prejemke. Sicer se določili drugega in tretjega odstavka, v katerem so določene okoliščine, na podlagi katerih delavcu pripadajo dodatni dnevi letnega dopusta, vsebinsko ne spreminjata.

Pri pravici do dodatnih dni dopusta za otroka do 15 let starosti je treba upoštevati tudi določbo 190. člena.

K 160. členu

V prvem odstavku je določeno, da se s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi lahko določi daljši letni dopust, kot gre delavcu na podlagi 159. člena. Na novo pa se določa zgornja meja trajanja letnega dopusta (največ 35 dni).

V zvezi z obveščanjem glede odmere letnega dopusta se predlaga rešitev, ki bo omogočila izvedbo tega obveščanja tudi z uporabo informacijske tehnologije, če uporabo informacijske tehnologije delavcu zagotavlja in nalaga delodajalec.

K 161. členu

Delavec, ki ni zaposlen v celotnem koledarskem letu in zato ne izpolni pogoja za pridobitev pravice do celotnega letnega dopusta po drugem odstavku 159. člena, pridobi pravico do sorazmernega dela letnega dopusta. Sorazmerni del letnega dopusta se mu odmeri glede na trajanje zaposlitve v posameznem koledarskem letu, in sicer na način, da pridobi pri posameznem delodajalcu 1/12 letnega dopusta za vsak mesec trajanja delovnega razmerja.

K 162. členu

Predlagana rešitev v drugem odstavku, ki daje delodajalcu možnost, da zahteva od delavca, da planira dva tedna letnega dopusta za tekoče koledarsko leto, naj bi prispevala k vsaj delni razrešitvi problemov, ki se v zvezi z izrabo letnega dopusta pojavljajo v praksi.

S spremenjenim tretjim odstavkom se želi poudariti, da je letni dopust primarno namenjen izrabi v koledarskem letu, v katerem je odmerjen.

V četrtem odstavku je določeno daljše časovno obdobje, v katerem lahko delavec letni dopust izrabi, ker ga zaradi določenih primerov odsotnosti z dela ni mogel izrabiti v obdobju, ki je določeno v tretjem odstavku tega člena. Obdobje izrabe letnega dopusta se podaljšuje upoštevaje novejšo sodno prakso Sodišča ES.

K 163. členu

Zakon v tem členu določa obveznost delodajalca, da ob prenehanju delovnega razmerja delavcu izroči potrdilo o izrabi letnega dopusta.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 164. členu

Zakon v tem členu ureja določanje izrabe letnega dopusta in v kakšnem obsegu lahko o tem odloča tudi delavec.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 165. členu

Ker plačilo denarnega zneska v zameno za neizrabljeno pravico predstavlja po svoji naravi nadomestilo in ne odškodnino v civilnopravnem smislu, se s predlogom zakona dikcija »odškodnina« za neizrabljeni letni dopust ustrezno nadomesti z »denarnim nadomestilom« za neizrabljeni letni dopust.

K 166. členu

Zakon v tem členu določa primere, ko je delavec upravičen do plačane odsotnosti z dela zaradi osebnih okoliščin.

Sprememba dikcije v drugi in tretji alineji (otroci od zakonca ali zunajzakonskega partnerja, zakonec ali zunajzakonski partner starša) je posledica uskladitve z Zakonom o starševskem varstvu in družinskih prejemkih.

K 167. členu

Obravnavani člen ohranja pravico do odsotnosti z dela ob državnih praznikih, ki so določeni kot dela prosti dnevi, in ob drugih z zakonom določenih dela prostih dnevih. Ta pravica pa ni absolutna, saj se lahko zaradi narave oziroma potrebe po nepretrganem izvajanju delovnega procesa omeji.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 168. členu

V tem členu je določena pravica delavca do odsotnosti z dela iz zdravstvenih razlogov in zaradi krvodajalstva.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 169. členu

Zakon v tem členu določa podlago za odsotnost z dela v primerih, ko delavec opravlja določene funkcije po posebnih zakonih.

Predlog zakona jasneje opredeljuje pravico do odsotnosti delavca v primeru, ko mu je odrejeno ali predlagano, da naj sodeluje ali nudi pomoč upravnemu ali sodnemu organu ali je iz drugih razlogov brez krivde poklican k sodelovanju z upravnim ali sodnim organom. Na ta način se jasneje določi, da gre lahko za pričanje, sodelovanje pri hišni preiskavi, nujne materialne obveznosti za državni organ ali podobno, in je na ustrezen način zmanjšan poudarek o ne-krivdi delavca, vendar še vedno smiselno določen v določbi.

K 170. členu

S tem členom se predvideva obveznost opravljanja drugega dela zaradi izjemnih okoliščin. Delavec je dolžan v določenih primerih opravljati tudi drugo delo oziroma delo, ki ni bilo dogovorjeno s pogodbo o zaposlitvi.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 171. členu

Delavec ima pravico in dolžnost do stalnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja.

Glede na to, da pogodbe o izobraževanju v sedANJI praksi pogosto pretirano omejujejo delavce in zmanjšujejo njihovo mobilnost, se z novim četrtim odstavkom vključuje osnovno pravilo, da je delavec po končanem izobraževanju dolžan ostati v delovnem razmerju pri delodajalcu še toliko časa, kot je trajalo izobraževanje, če ni s pogodbo o izobraževanju ali kolektivno pogodbo drugače določeno.

K 172. členu

V tem členu so določeni minimalni standardi glede trajanja opravičene odsotnosti z dela zaradi izobraževanja, izpopolnjevanja ter nadomestila plače po napotilu delodajalca ali v lastnem interesu.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 173. členu

V členu so navedene disciplinske sankcije, ki jih sme delodajalec izreči, če so določene v kolektivni pogodbi. Obravnavani člen širi možnost določanja disciplinskih sankcij na vse ravni kolektivnega dogovarjanja. V izogib nejasnostim predlog zakona v tretjem odstavku določa, da je sklep delodajalca o izrečen denarni kazni, zoper katerega delavec ni zahteval arbitražnega ali sodnega varstva, izvršilni naslov, ki se izvrši po pravilih, ki veljajo za sodno izvršbo. S tem se reši vprašanje, kdo je pristojen za izvršbo sklepa kot izvršilnega naslova, ali je to sodišče, ali upravni organ (CURS).

K 174. členu

S tem členom se poenostavlja disciplinski postopek zagovora. Člen določa obveznost delodajalca, da pred izrekom disciplinske sankcije delavca seznani z očitanimi kršitvami in mu omogoči, da se o njih izjavi. Delodajalec pa ni dolžan omogočiti zagovora, če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo neupravičeno pričakovati, da delavcu zagovor omogoči.

K 175. členu

Enako kot pri postopku odpovedi pogodbe o zaposlitvi se zagotavlja varstvo pravic delavcev v disciplinskem postopku prek sodelovanja sindikata ali sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika po pooblastilu delavca.

K 176. členu

Obravnavani člen poenostavlja formalne zahteve v zvezi z odločitvijo o disciplinski odgovornosti.

K 177. členu

V prvem odstavku obravnavanega člena je določen rok, v katerem mora delodajalec odločiti o disciplinski odgovornosti delavca, v drugem odstavku pa je določen rok za izvršitev disciplinske sankcije.

K 178. členu

V tem členu je urejena odškodninska odgovornost delavca ali več delavcev za škodo, ki so jo na delu ali v zvezi z njim povzročili delodajalcu.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 179. členu

S tem členom se dopušča možnost zmanjšanja odškodnine oziroma oprostitve plačila odškodnine.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 180. členu

S tem členom je urejena odškodninska odgovornost delodajalca delavcu.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 181. členu

V primerih oziroma pod pogoji, ki so določeni v tem členu se lahko določi odškodnina v pavšalnem znesku. Pavšalna odškodnina je denarna odmena v pavšalnem znesku za povzročeno škodo v primerih, ko bi ugotavljanje višine škode povzročilo nesorazmerne stroške.

Sprememba (vezava na novi 8. člen) je posledica uskladitve z novim 8. členom, s katerim se skupno ureja odškodninska odgovornost v primerih kršitev prepovedi diskriminacije ter v primerih trpinčenja na delovnem mestu.

K 182. členu

Člen ureja prepoved opravljanja podzemnih del za ženske, obenem pa določa tudi nekatere izjeme.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 183. členu

V tem členu so določena splošna pravila varstva nosečnosti ter starševstva.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 184. členu

Člen ureja varstvo osebnih podatkov v zvezi z nosečnostjo.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 185. členu

Člen določa absolutno in relativno prepoved opravljanja zdravju škodljivih del v času nosečnosti in v času, ko delavka doji otroka, ter pravice, povezane z navedenim varstvom.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 186. členu

S tem členom se zagotavlja varstvo v zvezi z nočnim in nadurnim delom, in sicer delavcu, ki neguje otroka do treh let starosti, delavki v času nosečnosti in še eno leto po porodu oziroma v času dojenja ter enemu od staršev, ki ima otroka, mlajšega od sedem let, ali hudo bolnega otroka ali otroka s telesno ali duševno prizadetostjo.

Sprememba diktice v tretjem odstavku (otrok, ki potrebuje posebno nego in varstvo) je potrebna zaradi uskladitve s predpisi, ki urejajo družinske prejemke.

V zvezi z varstvom glede nočnega in nadurnega dela v primerih iz prvega in tretjega odstavka je potrebno upoštevati tudi določbo novega 190. člena.

K 187. členu

Člen določa dolžnost delodajalca, da zagotavlja delavcu pravico do odsotnosti z dela ali do dela s krajšim delovnim časom zaradi izrabe starševskega dopusta.

Nova 3. in 4. odstavek se predlagata zaradi uskladitve z naslednjima direktivama in predlogom direktive: Direktivo 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (preoblikovano), Direktivo Sveta 2010/18/EU z dne 8. marca 2010 o izvajanju revidiranega okvirnega sporazuma o starševskem dopustu, sklenjenega med BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP in ETUC, ter o razveljavitvi Direktive 96/34/ES, in Predlogom Direktive o spremembi Direktive Sveta 92/85/EGS z dne 19. oktobra 1992 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo.

15. člen Direktive 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (preoblikovano) določa, da je ženska na porodniškem dopustu upravičena, da se po koncu porodniškega dopusta vrne na svoje delovno mesto ali na enakovredno mesto pod pogoji, ki zanjo niso manj ugodni, in do vseh izboljšav delovnih pogojev, do katerih bi bila upravičena med svojo odsotnostjo. Prvi in drugi odstavek Klavzule 5 sporazuma Direktive Sveta 2010/18/EU z dne 8. marca 2010 o izvajanju revidiranega okvirnega sporazuma o starševskem dopustu, sklenjenega med BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP in ETUC, ter o razveljavitvi Direktive 96/34/ES, nadalje določata, da imajo delavci po koncu starševskega dopusta pravico, da se vrnejo na isto delovno mesto ali, če to ni mogoče, na enakovredno ali podobno delovno mesto, ki je v skladu s pogodbo o zaposlitvi ali delovnim razmerjem, ter da se pravice delavca, ki so pridobljene ali so v postopku pridobitve na dan, ko se starševski dopust začne, take, kot so, ohranijo do konca starševskega dopusta. Te pravice se uporabijo po koncu starševskega dopusta, vključno z vsemi spremembami, ki izhajajo iz nacionalne zakonodaje, kolektivnih pogodb in/ali prakse. V skladu s predlogom nove točke c) 11. člena v Predlogu Direktive o spremembi Direktive Sveta 92/85/EGS z dne 19. oktobra 1992 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo, je treba, da bi delavkam iz člena 2 zagotovili uresničevanje njihovih pravic glede varnosti in zdravja pri delu, kot so priznane v tem členu, zagotoviti pravico, da se delavke iz člena 2 vrnejo na svoja delovna mesta ali enakovredna delovna mesta, kjer pogoji niso slabši, in pravica do izboljšanj delovnih pogojev, do katerih bi bile upravičene med svojo odsotnostjo (delavke iz člena 2: noseča delavka, delavka, ki je pred kratkim rodila in delavka, ki doji).

K 188. členu

Člen določa pravico delavca, ki izrablja starševski dopust, do nadomestila plače, glede samega nadomestila pa napotuje na predpis, ki ureja starševski dopust.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 189. členu

S tem členom se delavki, ki doji otroka in dela s polnim delovnim časom, zagotavlja pravica do odmora za dojenje med delovnim časom, ki traja najmanj eno uro dnevno. V veljavnem zakonu je pravica zagotovljena brez časovne omejitve, predlog zakona pa to pravico časovno omejuje na način, da se pravica do odmora za dojenje med delovnim časom zagotavlja delavki, ki doji otroka, ki še ni izpolnil enega leta starosti.

V skladu z 10. členom Konvencije o spremembi (spremenjene) konvencije o varstvu materinstva iz leta 1952 (v nadaljevanju: konvencija MOD št. 183) ima ženska pravico do enega ali več dnevni

odmorov ali krajšega dnevnega delovnega časa zaradi dojenja otroka, pri čemer se ti odmori in krajši dnevni delovni čas všttevajo v delovni čas in se temu ustrezno plačajo. K zagotovitvi plačila za čas, ko delavka med delovnim časom doji otroka v skladu z zakonskimi določbami, nas torej zavezujejo mednarodni dokumenti, zato bo tudi drugi odstavek 193. člena ZDR v zakonodaji, ki ureja starševsko varstvo potrebno operacionalizirati.

Finančne posledice, ki bodo temu sledile, pa narekujejo, da se pravica zagotavlja tistemu krogu naslovnih, pri katerih obstaja neizbežna potreba po dojitvi otroka med delovnim časom.

Ker odmor za dojenje ni časovno omejen, ga je bilo primerno in potrebno ustrezno omejiti, kar utemeljuje tudi primerjalna ureditev te pravice v drugih državah članah EU, kjer je ta pravica časovno omejena. Ker odmor za dojenje v veljavni ureditvi ni časovno omejen, ga je primerno in potrebno ustrezno omejiti, kar utemeljuje tudi primerjalna ureditev te pravice v drugih državah članah EU, kjer je ta pravica časovno omejena. Predlog zakona omejitev varstva in zagotavljanja odmora za dojenje veže na eno leto otrokove starosti, kar je primerljivo z ureditvami v drugih državah in ustreza strokovnim spoznanjem in priporočilom v zvezi z dojenjem.

K 190. člen

Pravica do dodatnih dni dopusta za vsakega otroka do 15 leta starosti (četrti odstavek 159. člena) in varstvo delavcev v zvezi z nočnim in nadurnim delom (prvi in tretji odstavek 186. člena) se z novim 190. členom razširja na vse tiste delavce, ki negujejo in varujejo otroka na podlagi veljavnega izvršilnega naslova v skladu z Zakonom o družinskih razmerjih in na delavca-skrbnika, ki dejansko neguje in varuje svojega varovanca. Gre za naslednje kategorije delavcev:

- delavce, ki so rejniki in imajo nameščenega otroka,
- delavce, ki jim je otrok (ki ni njihov biološki otrok) zaupan v vzgojo in varstvo z odločbo sodišča,
- delavce, ki jim je nameščen otrok z namenom posvojitve,
- delavce, ki so skrbniki in imajo otroka tudi dejansko pri sebi v vzgoji in varstvu.

Na ta način se zagotavlja enako obravnavanje skrbi za vse otroke.

K členom 191 do 195 (varstvo delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti)

S temi členi zakon določa omejitve o prepovedi opravljanja določenih težkih in zdravju škodljivih del, pravila o prepovedi nočnega dela, pravila o odmoru med delom, dnevnem in tedenskem počitku, omejitev trajanja dnevnega in tedenskega delovnega časa in pravico do povečanega letnega dopusta delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti.

Obravnavani členi se s predlogom zakona ne spreminjajo.

K členom 196 do 200 (varstvo invalidov in starejših delavcev)

S temi členi zakon opredeljuje pravice oziroma posebno varstvo invalidov in starejših delavcev.

Obravnavani členi se s predlogom zakona ne spreminjajo.

K 201. členu

S tem členom se določa postopek uveljavljanja pravic pri delodajalcu ter možnost uveljavljanja sodnega varstva pred delovnim sodiščem.

Sprememba drugega odstavka tega člena je redakcijske narave, črta se beseda »v nadaljnjem«.

K 202. členu

Zakon v tem členu ureja možnost arbitražnega reševanja delovnih sporov iz individualnih delovnih razmerij.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 203. členu

Člen ureja zastaranje terjatev, ki izvirajo iz delovnega razmerja.

V predlogu zakona se črta tretji odstavek, ki določa, da se razveljavitev arbitražne odločitve lahko zahteva le v primerih, ki jih določa zakon o delovnih in socialnih sodiščih. Zakon o delovnih in socialnih sodiščih namreč ne vsebuje več določb o arbitraži, ker je pristojnost v zvezi z arbitražo prenehala veljati zaradi Zakona o arbitraži (Uradni list RS, št. 45/08), ki je začel veljati 9.8.2008.

K 204. členu

Ta člen na splošno določa obveznost delodajalca do sindikata pri delodajalcu. Delodajalec mora v skladu s tem členom sindikatu:

- zagotoviti pogoje za hitro in učinkovito opravljanje sindikalnih dejavnosti,
- omogočiti dostop do podatkov, ki so potrebni pri opravljanju sindikalne dejavnosti.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 205. členu

V zvezi z obveznostmi delodajalca do sindikatov oz. delavskih predstavništev, so bile izpostavljene predvsem zaznave o administrativnih bremenih delodajalca v postopku prenosa (76. člen), odpuščanja večjega števila delavcev (100. in 101. člen), v postopku odpovedi pogodbe o zaposlitvi (86. člen), v disciplinskih postopkih (175. člen), ter v zvezi s planiranjem delovnega časa – obveščenost o letnem razporedu delovnega časa (148. člen). Vsebinsko gre za obveznosti, ki izhajajo iz mednarodnih dokumentov ali pa so bile kot zakonska ureditev usklajene med socialnimi partnerji. S spremembami zakona se predlagajo rešitve, ki neposredno nakazujejo na možnost uporabe informacijske tehnologije v komuniciranju med delodajalcem in sindikati oziroma delavskimi predstavniki.

K 206. členu

Možnost imenovanja ali izvolitve sindikalnega zaupnika ter pravice oziroma obveznosti, ki se nanašajo na sindikalnega zaupnika, so urejene s tem členom.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 207. členu

V tem členu je urejeno vprašanje kontinuitete statusa sindikalnih zaupnikov in posebno varstvo v primeru prenehanja mandata zaradi spremembe delodajalca po 75. členu tega zakona.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K 208. členu

Ta člen ureja vprašanje določitve števila sindikalnih zaupnikov, ki uživajo posebno varstvo pred odpovedjo, obseg drugega delovnopravnega varstva teh zaupnikov in obveznosti delodajalca v zvezi s tehnično izvedbo obračuna sindikalne članarine.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja.

K členom 209 do 211 (opravljanje dela v tujini in položaj delavcev, napotenih na delo v Republiki Slovenijo)

S temi členi so določeni pogoji, pod katerimi lahko delodajalec delavca napoti na začasno delo v tujino, določena je vsebina pogodbe o zaposlitvi za opravljanje dela v tujini. Urejen je tudi položaj delavcev, ki jih v Republiki Slovenijo na začasno delo napoti tuj delodajalec na podlagi pogodbe o zaposlitvi, ki je bila sklenjena po tujem pravu.

Obravnavani členi se s predlogom zakona ne spreminjajo.

K 212. členu

Člen določa splošno prepoved dela otrok, mlajših od 15 let, obenem pa določa pogoje in primere, ko je delo otrok izjemoma dovoljeno.

K 213. členu

S tem členom so določene posebne varstvene določbe, ki se nanašajo na delovni čas otrok, mlajših od 15 let.

Obravnavani člen se s predlogom zakona ne spreminja, razen črtanja navezave na 215. člen veljavnega ZDR. Le-ta se črta glede na ureditev Zakona o poklicnem in strokovnem izobraževanju (Ur. l. RS, št. 79/2006 – ZSPI-1) v 90 in 93. členu, ki odpravlja vajeniško razmerje

K 214. členu

Inšpekcijski nadzor na področju individualnih delovnih razmerij opravlja inšpektorat za delo. Ta člen ureja položaj in splošne pristojnosti inšpektorata za delo.

Z namenom jasnejše opredelitve pristojnosti inšpektorjev za delo za opravljanje nadzora nad izvajanjem določb ZDR, se drugi odstavek 214. člena dopolni z navedbo dodatnih kršitev določb ZDR:

- izročitev fotokopije prijave v zavarovanje (drugi odstavek 11. člena),
- neizbranemu kandidatu na njegovo zahtevo vrniti vse dokumente, ki jih je predložil kot dokaz za izpolnjevanje pogojev za opravljanje dela (tretji odstavek 30. člena),
- navedba obveznih sestavin pogodbe o zaposlitvi (31. člen),
- obveščanje delavcev o sprejetih ukrepih iz drugega odstavka 47. člena,
- vrnitev dokumentov in izdaja potrdila o vrsti dela (prvi odstavek 78. člena),
- upoštevanje minimuma pri plači – določenega z zakonom oziroma kolektivno pogodbo, ki neposredno zavezuje delodajalca (prvi odstavek 126. člena),
- obveznost pisnega obveščanja delavca o plačilnem dnevu in spremembi plačilnega dne (četrti odstavek 134. člena),
- obveznost izdati delavcu pisni obračun do konca plačilnega dne ter pisni obračun plač in nadomestil plač za preteklo koledarsko leto do 31. januarja novega koledarskega leta (drugi in četrti odstavek 135. člena),
- obveščanje delavca o odmeri letnega dopusta (drugi odstavek 160. člena).

K 215. členu

Inšpektorju za delo je s tem členom dana možnost posredovanja v sporu med delodajalcem in delavcem.

V izogib nejasnostim predlog zakona v šestem odstavku določa, da je sporazum izvršilni naslov, ki se izvrši po pravilih, ki veljajo za sodno izvršbo. Zaradi nejasne zakonske določbe veljavnega zakona je namreč prihajalo do dvomov, kdo je pristojen za izvršbo sporazuma kot izvršilnega naslova, ali je to sodišče, ali upravni organ (CURS).

K členom 216, 217 in 218 (kazenske določbe)

Spremembe in dopolnitve v okviru poglavja o kazenskih sankcijah določajo sankcije za nekatere kršitve, kjer do sedaj niso bile predvidene, a so se kršitve pojavljale v praksi, hkrati pa prinašajo tudi nekatere nove skladno s predlogom prenove ZDR.

Upošteva spremembo v 86. členu, s katero se zagotavlja varstvo pravic vseh delavcev v postopku odpovedi pogodbe o zaposlitvi ne glede na njihovo članstvo v sindikatu, se temu ustrezno dopolni tudi kazenska določba v 216. členu. Sankcionirana je tudi kršitev prepovedi spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu (7. člen).

Glede na to, da se poenostavlja disciplinski postopek zagovora in razbremenjuje formalne zahteve po pisnosti v zvezi z zagovorom delavca in odločitvijo o disciplinski odgovornosti se temu ustrezno v 217. členu spreminja dikcija določb, ki se nanašajo na določbe o disciplinski odgovornosti. Glede na spremembo določbe v zvezi z zagotavljanjem odmora za dojenje med delovnim časom, se temu ustrezno spreminja dikcija kazenske določbe v 217. členu. Poleg tega je predvidena nova kršitev v zvezi obveznostjo delodajalca do sindikatov glede zagotavljanja pogojev za dejavnost in omogočanja dostopa do podatkov.

V 218. členu so predvidene nove kršitve:

- kršitev obveznosti delodajalca v zvezi s sprejemanjem splošnih aktov,

- kršitev obveznosti zagotavljanja sredstev, delovnega materiala in omogočanja prostega dostopa do poslovnih prostorov,
- kršitev obveznosti obveščanja delavcev o sprejetih ukrepih za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu,
- kršitev obveznosti obveščanja delavca o pogojih dela pri uporabniku in pravicah ter obveznostih pri uporabniku,
- kršitev obveznosti delodajalca, ko delavca ne obvesti o pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti v primeru sporazumne odpovedi pogodbe o zaposlitvi,
- kršitev obveznosti delodajalca, ko delavca ne obvesti o pravnem varstvu ali o pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi v skladu s tretjim odstavkom 88. člena

ter se določa sankcija v primeru neobveščanja neizbranega kandidata po zaključenem postopku izbire in sankcija nezagotavljanja nadomestila plače v primeru začasne nezmožnosti zagotavljanja dela iz poslovnega razloga.

K 219. členu

Prepoved napotitve delavca v posebej določenih primerih s strani delodajalca, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela drugemu uporabniku, se v predlogu razširja tudi na prepoved uporabe delavca s strani uporabnika, pri katerem agencijski delavec opravlja delo. Po novem je tako sankcioniran tudi uporabnik, poleg tega pa je predpisana sankcija za uporabnika tudi v primeru, če v času opravljanja dela agencijskega delavca glede pravic in obveznosti ne upošteva določb ZDR, kolektivnih pogodb, ki ga zavezujejo oziroma splošnih aktov.

K 220. členu

V okviru tega novega člena se prekrškovnemu organu določa pristojnost za izrekanje globe v razponu. Iz Zakona o prekrških namreč izhaja, da če je globa določena v razponu, lahko prekrškovni organi izrekaajo globo le v najnižji predpisani meri, razen če posamezen zakon, ki opredeljuje prekrške, ne določa drugače.

K 221. členu

Zakon v 129. členu določa pravico do dodatka za delovno dobo.

S prehodno določbo se delavcem, ki imajo ob uveljavitvi tega zakona dodatek za delovno dobo najmanj v višini 0,5 % od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe, ohranja tak dodatek, razen če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določeno drugače.

K 222. členu

Na podlagi veljavnega zakona so bili izdani Pravilnik o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile, ter doječih delavk (Uradni list RS, št. 82/2003), Pravilnik o varovanju zdravja otrok, mladostnikov in mladih oseb (Uradni list RS, št. 83/2008) in Pravilnik o izdaji dovoljenj za delo otrok, mlajših od 15 let (Uradni list RS, št. 60/2004) in Uredba o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih v organih državne uprave (Uradni list RS, št. 32/09). Navedeni predpisi in uredba se razveljavljajo, njihova uporaba pa se podaljšuje do sprejetja izvršilnih predpisov na podlagi tega zakona.

K 223. členu

Glej obrazložitev k 55. členu.

K 224. členu

Novela ZDR-A je določila, da se s 1.1.2009 opušča delovna knjižica kot obvezen dokument delavca in določila, da delovne knjižice z veljavnimi vpisi ohranijo dokazni pomen v postopkih uveljavljanja oziroma uresničevanja pravic, kjer so se uporabljale. Ker se delovna knjižica še vedno uporablja kot eno od dokazil o delavčevi delovni (zavarovalni in pokojninski dobi) dobi, kjer so vpisani podatki, ki so

pomembni za uresničevanje pravic iz delovnega razmerja in ker delodajalci še vedno hranijo delovne knjižice delavcev, se s to prehodno določbo določa obveznost nadaljnje hrambe delovnih knjižic vse do prenehanja delovnega razmerja delavca oziroma dokler delavec ne bo zahteval njeno izročitev. V primeru, da delavec ob prenehanju veljavnosti pogodbe o zaposlitvi delovne knjižice ne bo hotel prevzeti ali mu jo delodajalec ne bo mogel izročiti v 30 dneh, jo delodajalec pošlje pristojni upravni enoti.

K 225. členu

Zakon med prehodnimi določbami ureja tudi odškodninske in disciplinske postopke in odpovedi. Tako naj bi se začeli odškodninski in disciplinski postopki, ki do uveljavitve novega zakona še ne bodo končani, dokončali po sedaj veljavnih predpisih. Enako velja za odpoved pogodbe o zaposlitvi kot tudi pravice, ki delavcu pripadajo v zvezi z odpovedjo.

K 226. členu

Z dnem uveljavitve tega zakona preneha veljati veljavni Zakon o delovnih razmerjih, še nadalje pa se uporabljajo določbe 153. člena ter določbe 218., 219., 220., 221., 222. in 223 ter 12. točka prvega odstavka 230. člena ZDR.

Konvencijo o nočnem delu žensk, zaposlenih v industriji (spremenjena 1948) je Slovenija nasledila 29. 5. 1992. V slovenski pravni red je bila prenesena s 153. členom Zakona o delovnih razmerjih, ki prepoveduje nočno delo žensk v industriji in gradbeništvu z določenimi izjemami.

Evropski odbor za socialne pravice pri Svetu Evrope je na podlagi poročila Republike Slovenije o izvajanju Evropske socialne listine leta 2008 sprejel negativne zaključke glede situacije na tem področju. Odbor ugotavlja, da so pogoji preveč omejujoči in pomenijo diskriminacijo ter niso v skladu z 20. členom spremenjene Evropske socialne listine. Nadalje so tudi institucije EU (Evropska Komisija in Sodišče EU) spoznale ureditev, ki za nočno delo žensk v industriji in gradbeništvu predpisuje dodatne pogoje, kot diskriminatorno glede na spol. Iz tega razloga so vse države članice EU, ki so konvencijo ratificirale, že odpovedale (z izjemo Romunije). Načelo enake obravnave pa je zavarovano tudi v Konvenciji o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih, 1958 (Konvencija MOD št. 111) ter v Konvenciji o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk (Konvencija, ki jo je sprejela OZN dne 18. 12. 1979), ki zavezujejo Republiko Slovenijo.

Kljub odpovedi Konvencije MOD št. 89 delavke ne bodo ostale brez varstva. Obstoječa zakonodaja namreč v zvezi z nočnim delom zagotavlja posebno varstvo delavcev, ki opravljajo nočno delo, vendar ne glede na spol in ne glede na dejavnost, v kateri delajo. Posebno varstvo predstavljajo določene omejitve in prepovedi nočnega dela bolj ranljivih kategorij delavcev, dodatne pravice, vezane na status nočnega delavca, in posebno varstvo delavk v času nosečnosti in neposredno po porodu oziroma v času dojenja, spoštovanje določb, katerih predmet je posebno varstvo, pa nadzira inšpektor za delo.

Prenehanje uporabe sedanje ureditve prepovedi nočnega dela žensk v industriji in gradbeništvu, kot jo določa 153. člen, se veže na začetek učinkovanja odpovedi konvencije. Prav tako se na začetek učinkovanja odpovedi konvencije veže uporaba 12. točke prvega odstavka 230. člena. Tako določba 153. člena ZDR kot 12. točka prvega odstavka 230. člena se uporabljajo do naslednjega dne po datumu objave obvestila v Uradnem listu Republike Slovenije o odpovedi Konvencije Mednarodne organizacije za delo št. 89 o nočnem delu žena, zaposlenih v industriji.

V okviru Mednarodne organizacije dela, je bila 2006 sprejeta Konvencija o delovnih standardih v pomorstvu iz leta 2006, kot enoten, skladen instrument, ki zajema vse sodobne standarde obstoječih mednarodnih konvencij in priporočil o delovnih standardih v pomorstvu, kot tudi temeljna načela iz drugih mednarodnih konvencij o delovnih standardih. Združenje ladjarjev Evropske skupnosti (ECSA) in Evropska federacija delavcev v prometu (ETF) sta 2008 sklenili Sporazum o Konvenciji o standardih v pomorstvu iz leta 2006 (v nadaljevanju "Sporazum"). Sporazum se nanaša na pomorščake na ladjah, ki so registrirane v državi članici in/ali plujejo pod njeno zastavo. Sporazum je

bil sprejet v pravni red EU s sprejemom Direktive Sveta 2009/13/ES z dne 16. februarja 2009 o izvajanju Sporazuma, sklenjenega med Združenjem ladjarjev Evropske skupnosti (ECSA) in Evropsko federacijo delavcev v prometu (ETF) o Konvenciji o delovnih standardih v pomorstvu iz leta 2006, ter o spremembi Direktive 1999/63/ES. Direktiva začne veljati na dan začetka veljavnosti Konvencije o delovnih standardih v pomorstvu iz leta 2006.

V Sloveniji poteka postopek v zvezi z ratifikacijo Konvencije o delovnih standardih v pomorstvu, v katerem se obravnava tudi vprašanje načina prenosa obveznosti v slovenski pravni red, saj je vsebina zelo specifična in nanaša na različna področja iz pristojnosti MZP in MDDSZ. Strokovno stališče je, da naj se tudi pravice iz delovnega razmerja za pomorščake uredijo v posebnem predpisu, ki naj bi celovito urejal to področje. Poleg tega pa je ob upoštevanju 2. člena ZDR nesistemske v splošni delovni zakonodaji urejati posebnosti (le) za pomorščake, medtem, ko je za vse druge specifikke na področju prometa predvidena možnost specialne ureditve. S prehodno določbo pa se uporabnost 218., 219., 220., 221., 222. in 223. člena ZDR ohranja do dneva uveljavitve posebnega zakona, ki bo uredil delovna razmerja za pomorščake.

K 227. členu

Zakon začne veljati petnajsti dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

IV. BESEDILO ČLENOV, KI SE SPREMINJAJO

/

V. PREDLOG, DA SE PREDLOG ZAKONA OBRAVNAVA PO NUJNEM OZIROMA SKRAJŠANEM POSTOPKU

/

VI. PRILOGE

- Priloga 1
- Priloga 2

PRILOGA 1

- **Odpovedni roki in odpravnine v primeru individualnih odpustov glede na trajanje zaposlitve pri delodajalcu**

		ODPOVEDNI ROK glede na trajanje zaposlitve:			ODPRAVNINA glede na trajanje zaposlitve:		
		9 mesecev	4 leta	20 let	9 mesecev	4 leta	20 let
Avstrija	modri ovratniki	2 tedna	2 tedna	2 tedna	0	0	0
	beli ovratniki	6 tednov	2 meseca	4 mesece			
Belgija	modri ovratniki	35 dni	35 dni	112 dni	0	0	0
	beli ovratniki	3 mesece	3 mesece	15 mesecev			
Češka	vsi delavci	2 meseca	2 meseca	2 meseca	0	0	0
	poslovni razlog				3 mes.	3 mes.	3 mes.
Danska	modri ovratniki	3 tedne	8 tednov	10 tednov	0	0	0
	beli ovratniki	3 mesece	4 mesece	6 mes.	0	0	3 mes.
Estonija	likvidacija, stečaj	2 meseca	2 meseca	2 meseca	2 mes.	2 mes.	4 mes.
		2 meseca	2 meseca	4 mesece	2 mes.	2 mes.	4 mes.
	poslovni razlog	1 mesec	1 mesec	1 mesec	1 mes.	1 mes.	1 mes.
	razlog nesposobnosti						
Finska	vsi delavci	14 dni	1 mesec	6 mesecev	0	0	0
Francija	vsi delavci	1 mesec	2 meseca	2 meseca	0	0.8 mes.	6.7 mes.
Nemčija	osebni razlog	4 tedne	1 mesec	7 mesecev	0	0	0
	operativni razlog				0.4 mes.	2 mes.	10 mes.
Grčija	modri ovratniki	0	0	0	5 dni	15 dni	4 mes.
	beli ovratniki	30 dni	3 mesece	16 mesecev	15 dni	1.5 mes.	8 mes.
Madžarska	vsi delavci	30 dni	35 dni	90 dni	0	1 mesec	5 mes.
Irska	vsi delavci	1 teden	2 tedna	8 tednov	0	0	0
	poslovni razlog	2 tedna	2 tedna	8 tednov	0	3.6 ted.	16.4 ted.
Italija	modri ovratniki	6 dni	9 dni	12 dni	0	0	0
	beli ovratniki	15 dni	2 meseca	4 mesece			
Lux.	vsi delavci	2 meseca	2 meseca	6 mesecev	0	0	6 mes.
Nizozemska	prenehanje »via PES«	1 mesec	1 mesec	3 mesece	0	0	0
	prenehanje »via court«	0	0	0	0	6 mes.	18 mes.
Poljska	vsi delavci	1 mesec	3 mesece	3 mesece	0	0	0

Portugalska	vsi delavci	15 dni	30 dni	75 dni	3 mes.	4 mes.	20 mes.
Slovaška	vsi delavci	2 meseca	2 meseca	3 mesece	2 mes.	2 mes.	3 mes.
Spanija	vsi delavci	30 dni	30 dni	30 dni	0.5 mes.	2.7 mes.	12 mes.
Svedska	vsi delavci	1 mesec	3 mesece	6 mesecev	0	0	0
UK	vsi delavci	1 teden	4 tedne	12 tednov	0	0	0
	poslovni razlog				0	4 ted.	20 ted.

Vir:

– Gradivo OECD, marec 2009

- **Ureditev postopka pred odpovedjo v zvezi z obnašanjem delavca ali izpolnjevanjem njegovih delovnih obveznosti (odpoved iz disciplinskih razlogov, izredna odpoved)**

AVSTRIJA (ni ratificirala konvencije MOD št. 158)	Pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi mora delodajalec obvestiti svet delavcev (če obstaja v podjetju). Rok za odreagiranje sveta delavcev je pet dni. Nato lahko sledi odpoved, ki je običajno ustna.
NEMČIJA (ni ratificirala)	- V primeru odpovedi iz razloga nesposobnosti mora delodajalec delavca najprej opozoriti (ustno ali pisno). - Odpoved mora biti podana pisno, in sicer s 1. ali 15. dnem v mesecu. - O nameravani odpovedi mora delodajalec obvestiti tudi svet delavcev (če obstaja). Svetu delavcev morajo biti navedeni razlogi za odpoved. - Svet delavcev lahko nasprotuje odpovedi v roku sedmih dni. Če kljub nasprotovanju sveta delavcev, delodajalec delavca odpusti in se delavec posluži sodnega varstva, odpoved ne učinkuje do zaključka spora na delovnem sodišču.
ŠPANIJA (je ratificirala)	- Zahtevana je pisna odpoved, z navedbo razlogov za odpoved in obvestilo delavskemu predstavniku. - V primeru odpovedi zaradi disciplinskega razloga morajo biti navedeni razlogi, ki so podlaga za odpoved in navedba datuma, ko začne učinkovati odpoved. - Odpoved mora biti osebno vročena delavcu ali poslana po pošti.
FRANCIJA (je ratificirala)	OSEBNI RAZLOGI NA STRANI DELAVCA - Pismo; intervju; navedba razlogov delavcu; drugo pismo: odpoved s priporočeno pošto (registered letter with recorded delivery). - Intervju se opravi najprej v roku pet dni po tem, ko je bil delavec povabljen nanj. - Odpoved ne sme biti poslana prej kot dva delovna dneva po intervjuju. POSLOVNI RAZLOGI - Pismo; intervju; navedba razlogov delavcu; drugo pismo: odpoved s priporočeno pošto (registered letter with recorded delivery). - Odpoved poslana inšpektoratu za delo in običajno delavskim predstavnikom ali delavskemu svetu. - Odpoved ne sme biti poslana prej kot 15 dni po intervjuju.

POLJSKA (ni ratificirala)	- Delodajalec mora ugotoviti ali je delavec član sindikata. Delodajalec obvesti sindikat in mu da 5 dnevni rok, da se odzove. - Potek odpovedi je odvisen od dejstva ali je delavec član sindikata. - V kolikor je član sindikata, mora delodajalec obvestiti sindikat o nameravani odpovedi in o razlogih za odpoved. Sindikat ima 5 delovnih dni, da odreagira oziroma poda mnenje. V primeru, da se delavec posluži sodnega varstva na delovnem sodišču, bo sodišče lahko zahtevalo dokaz o predhodni proceduri glede opozorila pred podano odpovedjo. - V kolikor delavec ni član sindikata, pa delodajalec delavcu poda pisno odpoved delavcu osebno, brez obveščanja sindikata. V primeru, da se delavec posluži sodnega varstva na delovnem sodišču, bo sodišče lahko zahtevalo dokaz o predhodni proceduri glede opozorila pred podano odpovedjo.
MADŽARSKA (ni ratificirala)	- Pisna oblika odpovedi, z navedbo razlogov za odpoved. - Delavcu mora biti dana možnost, da se brani zoper navedene razloge za odpoved.
ŠVEDSKA (je ratificirala)	OSEBNI RAZLOGI - Pisna odpoved delavcu in sindikatu, po vsaj enem predhodnem opozorilu o nameravani odpovedi (kot dokazilo o dalj časa trajajočih problemih); potrebno navesti razloge, v kolikor delavec to zahteva. Predhodna seznanitev glede odpovedi mora biti dana delavcu najmanj 14 dni pred odpovedjo. V kolikor so zahtevana pogajanja, delodajalec ne more izvršiti odpovedi pred zaključkom pogajanj. Pogajanja lahko trajajo od nekaj dni do 6 mesecev. POSLOVNI RAZLOG - Obvestilo delavcu in sindikat ter obveznost pogajanj glede grozečih odpovedi, šele nato je odpoved lahko vročena. Sindikat ima pravico do pogajanj.
DANSKA (ni ratificirala)	- Ureditev loči med belimi ovratniki in modrimi ovratniki. - Beli ovratniki (white collar workers) – za njih je v zakonodaji določeno, da je potrebna pisna odpoved. Ko delavec prejme odpoved, lahko zahteva, da se vključi sindikat (pogajanja med delodajalcem in sindikatom). Odpoved mora biti podana pred prvim dnevom v mesecu. Odpovedni rok začne teče s prvim dnevom naslednjega meseca po prejemu odpovedi. - Modri ovratniki (blue collar workers) – njihov položaj je urejen s kolektivnimi pogodbami. Glavni sporazum med danskim združenjem sindikatov (Danish Confederation of Trade Union) in združenjem delodajalcev (Danish Employers' Confederation) vsebuje določbo glede pravice delavca do pisne informacije o razlogih za odpoved in določbe glede pogajanj med sindikatom in delavcem, v kolikor sindikat smatra odpoved kot neupravičeno.
NORVEŠKA (ni ratificirala)	- Pisna odpoved (z navedbo razlogov, če delavec tako zahteva). - Odpoved mora biti vročena osebno ali s priporočenim pismom (registered letter). - Odpovedni rok začne teče s prvim dnevom naslednjega meseca po dani odpovedi. - Preden delodajalec poda odpoved, mora z delavcem in delavskim predstavnikom opraviti razgovor, razen če delavec tega ne želi.

SLOVAŠKA (je ratificirala; dne 22.2.2010)	- Odpoved mora biti pisna in podana delavcu potem, ko je bil delavec v zadnjih 6 mesecih zaradi kršitev delovne discipline ali nezadovoljivih rezultatov dela že pisno opozorjen o možnosti odpovedi.
LUKSEMBURG (je ratificirala)	- Odpoved mora biti podana s priporočenim pismom (registered letter) - Odpovedni rok začne teče s prvim ali petnajstim dnevom naslednjega meseca po prejemu odpovedi, odvisno kateri dan pride prej. Inšpektorat za delo in delavsko predstavniško telo v podjetju (če obstaja) morata biti obveščena o odpovedi, ki preti.
FINSKA (je ratificirala)	OSEBNI RAZLOGI: - Odpoved je ustna ali pisna. Na zahtevo delavca je potrebna navedba razlogov in podati informacijo glede postopka pritožbe. Predhodni pogovor z delavcem in sindikatom, če delavec tako zahteva. POMANJKANJE DELA: - V podjetjih z 20 ali več zaposlenimi, je pred odpovedjo potrebno obvestiti zavod za zaposlovanje (employment office) in delavske predstavnike. Po petih dneh sledi posvetovanje, katero traja 14 dni glede razlogov in rešitev, kako se izogniti odpuščanju. Nato se lahko poda odpoved, ki je pisna ali ustna. V podjetjih z manj kot 20 zaposlenimi je potrebno zgolj obvestilo zavodu za zaposlovanje (employment office), nato sledi odpoved v pisni ali ustni obliki.
GRČIJA (ni ratificirala)	- Pisna odpoved in obvestilo lokalnemu zavodu za zaposlovanje (OAED local office). V primeru odpovedi iz razloga slabega opravljanja dela je priporočljivo predhodno opozorilo. Odpoved se pošlje po pošti ali vroči osebno delavcu.
PORTUGALSKA (je ratificirala)	ODPOVED IZ DISCIPLINSKEIH RAZLOGOV: - Pisno odpoved podati delavcu in delavskemu predstavniku, v kateri so utemeljeni razlogi za odpoved in pomanjkanje ustreznih alternativ. Delavec in njegovi predstavniki imajo 10 dni za odreagirane. Nato delodajalec sprejme odločitev (najkrajši rok je 5 dni, najdaljši 30 dni). Delodajalec mora zaposliti drugega delavca, da nadomesti odpuščenega. ODPOVED IZ RAZLOGA NEUSTREZNOSTI IN POSLOVNEGA RAZLOGA: - Pisno odpoved podati delavcu in delavskemu predstavniku, v kateri so utemeljeni razlogi za odpoved in pomanjkanje ustreznih alternativ. Delodajalec in njegovi predstavniki imajo na razpolago 10 dni, da predstavijo svoje stališče. Nato po petih dneh sledi končna odpoved, ki je običajno poslana po pošti ali vročena osebno delavcu. V primeru odpovedi iz ekonomskih razlogov imata delavec in njegovi predstavniki na voljo 3 delovne dni, da seznani Inšpektorat za delo, ki ima 7 dni časa za odreagirane in preverbo utemeljenosti odpovedi.
ITALIJA (ni ratificirala)	- Pisna odpoved. Delavec lahko zahteva navedbo razlogov in zahteva conciliacijo območne enote zavoda za zaposlovanje (provincial employment office) ali conciliacijo odborov vzpostavljenih na podlagi kolektivnih pogodb. Odpoved je poslana preko pošte ali vročena osebno delavcu.
ČEŠKA (ni ratificirala)	OSEBNI RAZLOGI: - Predhodno opozorilo, obvestilo sindikatu, nato odpoved poslana po pošti ali vročena osebno delavcu. Odpovedni rok začne teči s prvim dnevom naslednjega meseca od prejema odpovedi. POSLOVNI RAZLOG: - Predhodno posvetovanje s ponudbo druge zaposlitve ali

	prekvalifikacije, če izvedljivo; nato odpoved poslana po pošti ali osebno vročena delavcu. Odpovedni rok začne teči s prvim dnevom naslednjega meseca od prejema odpovedi.
NIZOZEMSKA (ni ratificirala)	ODPOVED PREKO PES: - V primeru, ko gre za privatni sektor ter delavec in delodajalec ne dosežeta soglasja glede odpovedi, delodajalec zaprosi pristojen državni organ - Centre for Work and Income (CWI) za predhodno soglasje k odpovedi. Procedura ima namen preveriti razumnost nameravane odpovedi. Postopek je cenejši od postopka preko sodišča, vendar časovno zamudnejši. CWI običajno odloči v 4-6 tednih. V primeru, da CWI odloči, da ni ustrezne podlage za odpoved, delodajalec pa kljub temu poda odpoved, ima delavec zakonsko podlago, da izpodbija veljavnost takšne odpovedi. ODPOVED PREKO SODIŠČA: - Namesto posredovanja CWI se lahko delavec oziroma delodajalec obrneta na sodišče z zahtevo, da razreši pogodbo o zaposlitvi 'iz pomembnih razlogov'. Ta možnost je dražja, vendar časovno krajša (od 1 – 30 dni) ter administrativno manj komplicirana.
VELIKA BRITANIJA (ni ratificirala)	INDIVIDUALNA ODPOVED: Zaposleni z enim letom nepretrgane delovne dobe imajo pravico, da od delodajalca zahtevajo pisno navedbo razlogov za odpoved. Delavci zaposleni tekom nosečnosti ali starševskega dopusta so upravičeni do pisne navedbe razlogov za odpoved ne glede na to, ali jo zahtevajo in ne glede na dolžino delovne dobe. POSLOVNI RAZLOG: Ko gre za odpoved nekaj delčavcem so priporočena posvetovanja s sindikatom, ni pa to zakonska zahteva.
BELGIJA (ni ratificirala)	MODRI OVRATNIKI: Odpoved s priporočenim pismom (registered letter). Ustna odpoved je možna, če delodajalec izbere odpravnino namesto odpovednega roka. V primeru pisne odpovedi začne odpoved učinkovati 3 delovne dni po odposlanem pismu, odpovedni rok pa teče s prvim ponedeljkom od prejema priporočenega pisma (registered letter). BELI OVRATNIKI: Odpoved s priporočenim pismom (registered letter). Ustna odpoved je možna, če delodajalec izbere odpravnino namesto odpovednega roka. V primeru pisne odpovedi začne odpoved učinkovati 3 delovne dni po odposlanem pismu, odpovedni rok pa teče s prvim dnevom meseca, ki sledi prejetju priporočenega pisma (registered letter).
IRSKA (ni ratificirala)	INDIVIDUALNA ODPOVED: Ni predpisanega postopka. Odpoved je lahko ustna ali pisna. V zakonodaji ni predpisanega postopka, vendar obstaja Code of Practice on Grievance and Disciplinary Procedure, ki vsebuje dobro prakso v zvezi s postopkom odpovedi, ki naj bi se ji sledilo. Priporočljivo je, da je odpoved pisna, potem ko je bil delavec opozorjen kakšno obnašanje ni sprejemljivo. POSLOVNI RAZLOG: Kopija mora biti poslana Department of Employment.
ESTONIJA	Odpoved mora biti pisna. Odpoved pogodbe o zaposlitvi z nosečo

(ni ratificirala)	delavko, osebo, ki vzgaja otroka do 3 let starosti, mladoletnim delavcem ali delavskim predstavnikom je možna le z dovoljenjem delovnega inšpektorata, kateri pa mora odločiti v roku enega tedna.
-------------------	--

Vir:

- Gradivo OECD, marec 2009

○ **Obseg sodnega varstva v primeru nezakonite odpovedi**

AVSTRIJA	Delavec ima pravico izbirati med ponovno zaposlitvijo na delovno mesto, s katerega je bil odpuščen (reinstatement) in med odškodnino. Delavci se redko odločijo za odškodnino. V primeru socialno neupravičene odpustitve (socially unjustified dismissal) je delavec upravičen do odškodnine enake vsem plačam v obdobju med odpovedjo in sodno odločitvijo. Zneski zasluženi v vmesnem obdobju se izravnavajo z odškodnino.
BELGIJA	Ni pravice do ponovne zaposlitve na delovno mesto, s katerega je bil delavec odpuščen. Odškodnina enaka najmanj dolžini odpovednega roka (v primeru, da ni bilo odpovednega roka). Beli ovratniki: dodatna odškodnina za škodo, ki jo določi sodišče. Modri ovratniki: dodatna odškodnina za škodo, ki ustreza 6 mesečnim plačam.
CESKA	Delavcu gre vedno lahko pravica do ponovne zaposlitve na delovno mesto, s katerega je bil odpuščen. Odpoved brez razloga (unfair dismissal) povzroči, da ima delavec pravico do zaposlitve na delovno mesto, s katerega je bil odpuščen. V kolikor se s ponovno zaposlitvijo ne strinjata obe stranki, gre delavcu odškodnina v višini odpravnine in izgubljenih plač v obdobju trajanja sodnega varstva (do 6 mesecev). Zneski zasluženi v vmesnem obdobju se izravnavajo z odškodnino. Maksimalna višina odškodnine ni določena.
DANSKA	Sodišča redko prisodijo, da mora delodajalec delavca ponovno zaposliti na delovno mesto, s katerega je bil odpuščen, čeprav ta možnost obstaja (zaposlitev delavca na delovno mesto, s katerega je bil odpuščen je uvedena z Main Agreement iz leta 1981 – modri ovratniki – kljub temu pa je sodišče le v nekaj primerih dosodilo to možnost, da se delavca zaposli nazaj – Section 61 Labour Code). Za modre ovratnike je odškodnina omejena na 52 tednov plače v primeru, da je delavec delal za podjetje veliko let (long service cases). Povprečje je 10,5 tednov glede na navajanja Danish Confederation of Trade Union. Za bele ovratnike je višina odškodnine odvisna od starosti in senioritete delavca v podjetju (maksimum je 6 mesecev za starejše od 30 let in z več kot 15 leti opravljanja službe).
ESTONIJA	V kolikor je odpoved razglašena kot nezakonita (unlawful dismissal), ima delavec pravico zahtevati, da se ga zaposli nazaj na delovno mesto, s katerega je bil odpuščen. V takem primeru labour dispute resolution body odloči ali gre delavcu ta pravica. Odškodnina v višini do 6 mesečnih plač. Višina je odvisna od okoliščin pogodbe o zaposlitvi in narave kršitve pri odpovedi pogodbe.
FINSKA	Ne obstaja možnost zaposlitve na delovno mesto, s katerega je bil delavec odpuščen.

	Odškodnina v višini od 3 do 24 mesecev. Ko se računa višina odškodnina, se morajo upoštevati naslednji faktorji: dolžina obdobja brez zaposlitve, izgubljene plače, trajanje delovnega razmerja, stopnja krivde na strani delodajalca. Najvišje odškodnine gredo v primerih hude krivice (gross injustice).
FRANCIJA	Ponovna zaposlitev na delovno mesto, s katerega je bil delavec odpuščen, gre le v primeru odpovedi iz diskriminatornih razlogov (discriminatory dismissal). Poleg redne odpravnine gre odškodnina v višini najmanj 6 mesečnih plač (običajno 12024 mesecev, lahko je več) za delavce z najmanj 2 leti delovne dobe in ko gre za podjetje, ki zaposluje več kot 11 delavcev. V primeru delavca z manj kot 2 leti delovne dobe in/ali ko gre za podjetje, ki zaposluje manj kot 11 delavcev, lahko sodnik določi odškodnino glede na izgubo, ki jo je delavec utrpel, pri čemer ni določenega minimuma.
NEMČIJA	Ponovna zaposlitev na delovno mesto, s katerega je bil delavec odpuščen je možna, vendar se delavci redko odločijo za to možnost. Odškodnina v višini do 12 mesecev in v odvisnosti od dolžine delovne dobe (15 mesecev v primeru starosti pod 50 let in več kot 15 let delovne dobe, 18 mesecev v primeru starosti nad 55 let in več kot 20 let delovne dobe). Odškodnino mora delavec ali delodajalec zahtevati tekom sodnega spora; nadaljevanje zaposlitve mora biti nerazumno za eno od strank. V določenih primerih je možna dodatna obveznost delodajalca glede povračila plač od odpovedi do zaključka obravnave na sodišču.
GRČIJA	Pogoste so odločitve sodišča, da se delavec ponovno zaposli na delovno mesto, s katerega je bil odpuščen, skupaj z odškodnino za čas med odpovedjo in sodno odločitvijo. Če je bila zahtevana odpravnina, ne gre pravica do ponovne zaposlitve na delovno mesto, s katerega je bil delavec odpuščen. Višina odškodnine je enaka odpravnini plus vsoti plač v obdobju med odpovedjo in sodno odločitvijo. Iz sodne prakse izhaja, da odpoved, ki ni upravičena z vidika delodajalčevega zakonitega poslovnega interesa (dismissal not justified by the employer's legitimate business interest) se šteje kot odpoved brez razloga (unfair dismissal) in je na sodišču razveljavljena – odpoved se šteje kot nična in neveljavna. Posledice ničnosti pa so, da se šteje, da je pogodba o zaposlitvi obstajala nepretrgoma (zato ni potrebno, da je v izreku sodbe navedeno, da ima delavec pravico do ponovne zaposlitve na istem delovnem mestu) in da mora delodajalec delavcu povrniti vse dolgovane plače od datuma nične odpovedi.
MADŽARSKA	Če sodišče odloči, da gre za nezakonito odpoved, ima delavec pravico da zahteva, da se ponovno zaposli na delovno mesto, s katerega je bil odpuščen. V delodajalec ne želi, da se delavec ponovno zaposli, lahko sodišče to upošteva, vendar mora v tem primeru delodajalec plačati odškodnino. Namesto ponovne zaposlitve lahko sodišče odloči (na podlagi tehtanja vseh okoliščin, predvsem posledic nezakonite odpovedi), da delodajalec delavcu plača najmanj 2 in največ 12 mesečnih povprečnih plač.
IRSKA	Sodišče ima možnost, da odloči, da se delavca ponovno zaposli na delovno mesto, s katerega je bil odpuščen in naloži delodajalcu povrniti dolgovane plače od dne odpovedi. Prav tako lahko sodišče odloči, da se delavca ponovno zaposli, vendar ne nujno na isto delovno mesto, iz katerega je bil odpuščen in da delodajalcu ni potrebno povrniti dolgovanih plač od dne odpovedi. Deciding body mora v primeru dodelitve odškodnine opredeliti zakaj ponovna zaposlitev na isto delovno mesto/na drugo delovno mesto ne pride v poštev. V letu 2007 je sodišče odredilo ponovno zaposlitev na isto delovno mesto v enem primeru, v štirih primerih pa je odredilo, da mora

	delodajalec ponovno zaposliti delavca, vendar ne nujno na isto delovno mesto. Najvišja odškodnina znaša 104 tedenske plače. Dodelitev odškodnine temelji na finančni izgubi. Kjer ni izgube, je najvišja možna odškodnina 4 tedenske plače. (Employment Appeals Tribunal je v letu 2007 povprečno prisodil 7280 EUR.)
ITALIJA	Možnost zaposlitve na delovno mesto, s katerega je bil delavec odpuščen je delavcu ponujena dokaj pogosto. Delavci zaposleni v podjetjih, ki zaposlujejo več kot 15 delavcev v organizaciji (establishment) ali v isti občini oziroma v podjetjih, ki zaposlujejo več kot 60 delavcev (četudi so porazdeljeni v proizvodnih enotah ali občinah z manj kot 15 zaposlenimi) lahko izbirajo med ponovno zaposlitvijo na delovno mesto, s katerega je bil delavec odpuščen in denarno odškodnino v višini 15 mesečnih plač (plus v obeh primerih še najmanj 5 mesečna odškodnina za čas med odpovedjo in sodno odločitvijo). Za organizacije, ki ne spadajo pod zgoraj naštetе primere, lahko delodajalec izbira med re-employment (le-ta se razlikuje od reinstatement v tem, da delavcu ne daje pravice do odškodnine za obdobje med odpovedjo in sodno odločitvijo) in odškodnino v višini 2,5 do 6 mesecev (odvisno od senioritete in velikosti podjetja). Odškodnina se lahko zviša do 10 mesecev > 10 let in 14 mesecev > 20 let senioritete.
LUKSEMBURG	V kolikor delodajalec ne želi upoštevati odločitve sodišča, ki delavcu omogoči, da se ga ponovno zaposli na delovno mesto, s katerega je bil odpuščen, lahko delodajalec plača dodatno odškodnino v višini 1 mesečne plače. V kolikor gre za odpoved brez razloga (unfair dismissal), bo delodajalec plačal delavcu odškodnino. Pri ugotavljanju višine odškodnine, bo sodišče upoštevalo dobo, ki naj bi bila potrebna, da delavec najde novo službo (običajno 4 – 6 mesecev). Odpuščen delavec mora prikazati, da je poskušal najti službo. Poleg tega sodišče upošteva različne faktorje, kot so senioriteta, starost in družinska situacija.
NIZOZEMSKA	Možnost ponovne zaposlitve na delovno mesto, s katerega je bil odpuščen, je delavcu redko ponujena. Prenehanje pogodbe preko PES: Delavec lahko na sodišče vloži tožbeni zahtevek – toži, da gre za odpoved brez razloga (unfair dismissal). Če sodišče ugotovi, da gre za unfair dismissal, običajno podeli finančno odškodnino v skladu z isto formulo kot velja za odpravnino minus plače, izplačane tekom postopka pred CWI in tekom odpovednega roka. Prenehanje pogodbe preko sodišča: V primeru, da sodišče meni, da gre za unfair dismissal ter označi pogodbo kot neizvedljivo, potem je korekcijski faktor več kot ena. Povprečna odškodnina za razveljavljeno pogodbo je enaka približno 7 mesečnemu plačilu.
POLJSKA	Ponovna zaposlitev delavca na delovno mesto, s katerega je bil odpuščen je možna, vendar je sodišča pogosto ne uporabijo. Odškodnina je enaka višini do 3 mesečnih plač in odvisna od vsote zasluženih plač v novi službi v obdobju do odločitve sodišča.
PORTUGALSKA	Irregular dismissal: Ne obstaja možnost ponovne zaposlitve delavca na delovno mesto, s katerega je bil odpuščen. Ni povračila dolgovanih plač od dne odpovedi. Gre samo pravica do odškodnine v višini 7,5 – 22,5 dni plačila za vsako leto delovne dobe (običajno do 15 dni za leto delovne dobe). Illegal dismissal: Obstaja možnost ponovne zaposlitve delavca na delovno mesto, s katerega je bil odpuščen, pri čemer pa lahko delodajalec temu ugovarja, ko gre za podjetje, ki ima do 9 zaposlenih oziroma v primeru, ko je odpuščeni delavec direktor ali managerski kader. Povračilo dolgovanih plač od dne odpovedi je omejeno na 1 leto (v primerih, ko pred sodiščem teče postopek dlje časa, nosi stroške država). Izbira med ponovno zaposlitvijo na isto

	delovno mesto in odškodnino – običajno je odškodnina v višini 1 mesečne plače za vsako leto delovne dobe – minimalna odškodnina je v višini 3 mesečnih plač).
SLOVAKA	V primeru, da delodajalec poda neveljavno odpoved in delavec obvesti delodajalca, da vztraja na nadaljevanju zaposlitve, se delovno razmerje ne konča, razen v primeru, ko sodišče odloči, da se od delodajalca ne more pričakovati, da bo še vnaprej zaposloval delavca. Višina obvezne odškodnine je enaka 12 mesečnim plačam. V primeru, da delodajalec delavcu ne pusti opravljati delo ali v primeru, da tožba v zvezi z odpovedjo brez razlogov (unfair dismissal) traja dlje kot 12 mesecev, sodišče določi dodatno odškodnino.
ŠPANIJA	V primeru odpovedi brez razloga (unfair dismissal) lahko delodajalec izbira med možnostjo ponovne zaposlitve delavca na delovno mesto, s katerega je bil odpuščen, s povračilom vseh dolgovanih plač za čas od odpovedi do končne odločitve sodišča in med možnostjo odškodnine (45 dni plače za vsako leto službe, maksimum je 42 mesečnih plač) s povračilom vseh dolgovanih plač od odpovedi. V kolikor je odpuščen delavec delavski predstavnik ali predstavnik sindikata, lahko delavec izbira med ponovno zaposlitvijo na delovno mesto, s katerega je bil odpuščen ali med odškodnino. V primeru odpovedi iz diskriminatornih razlogov (discriminatory dismissal) ima delavec vedno pravico do ponovne zaposlitve na delovno mesto, s katerega je bil odpuščen. Za pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas po letu 1997 (namenjene mladim, delavcem v depriviligiranem položaju: 16-28, preko 45, zaposleni za določen čas, dlje časa nezaposleni, ženske, kjer so zastopane v premajhnem številu) je odškodnina določena fiksno v višini 33 dni plače za leto delovne dobe; maksimum je odškodnina v višini 24 mesečnih plač).
ŠVEDSKA	Sodišče lahko prisodi, da se mora delavca ponovno zaposliti na delovno mesto, s katerega je bil odpuščen ali da se mu plača odškodnina, poleg tega je treba delavcu povrniti vse dolgovane plače od dne odpovedi do dne sodne odločitve. V praksi sodišča redko prisojajo, da se delavca ponovno zaposli na delovno mesto, s katerega je bil odpuščen. V kolikor delodajalec ne upošteva odločitve sodišča, da mora ponovno zaposliti delavca na delovno mesto, s katerega je bil odpuščen, plača odškodnino po naslednji lestvici: 16 mesecev < 5 let; 24 mesecev < 10 let; 32 mesecev > 10 let.
VELIKA BRITANIJA	V primeru, da sodišče prisodi, da mora delodajalec ponovno zaposliti delavca na delovno mesto, s katerega ga je odpustil ali na primerljivo delovno mesto in delodajalec tega noče storiti, lahko sodišče prizna delavcu dodatno odškodnino (additional award). Odškodnina je sestavljena iz različnih elementov: basic award (do 7 800 GBP); compensatory award (do 53500 GBP); additional award (do 13 520 GBP). Neomejena pa je v primeru odpovedi iz razlogov povezanih z zdravjem in varnostjo ali ko gre za odpustitev osebe, ki opozori na nepravilnosti/nezakonitosti, ki se dogajajo znotraj podjetja (whistle blowing). Prav tako je odškodnina neomejena v primeru odpovedi iz diskriminacijskih razlogov (discriminatory dismissal).

Vir:

– Gradivo OECD, marec 2009

PRILOGA 2

Primerjalno pravni pregled ureditve dodatka na delovno dobo

ITALIJA

V Italiji poznajo dodatek na delovno dobo, ki gre delavcu ali v obliki fiksne zneska (višina se lahko razlikuje glede na uvrstitev delovnega mesta) ali pa v obliki odstotka od osnovne plače. Gre za dodatek na delovno dobo pri istem delodajalcu, ki mu v privatnem sektorju pravijo avtomatski dodatek na senioriteto oziroma dodatek za lojalnost (automatic seniority increase/loyal service bonus), v javnem sektorju pa ga poimenujejo letni dodatek (annual increment). Že nekaj časa se kaže težnja zmanjševanja pomembnosti delovne dobe, in sicer gre za trend, ki je bolj očiten v privatnem kot v javnem sektorju.

DANSKA

Tako delovna zakonodaja, kot tudi kolektivne pogodbe za upravičenost do dodatka k plači zelo pogosto postavljajo pogoj delovne dobe ali delovnih izkušenj v poklicu. Ne obstaja pa splošno pravilo kaj se všteva v izračun delovne dobe.

FRANCIJA

Predvsem v kolektivnih pogodbah se najde povezovanje višje delovne dobe in višjega plačila. Kolektivne pogodbe zlasti zelo pogosto vsebujejo določbe glede dodatka za delovno dobo, kar pa je pod kritiko nekaterih delodajalcev, ki bi raje videli povezavo med plačilom in uspešnostjo podjetja.

FINSKA

V njihovi ureditvi poznajo pravilo senioritete (seniority rule), po katerem gre delavcem (zaposlenimi v privatnem sektorju, kot tudi javnim uslužbencem) z daljšo delovno dobo pri istem delodajalcu, več pravic oziroma ugodnejši položaj kot tistim s krajšo delovno dobo. Poleg mnogih drugih pravic, kot so na primer pravica do daljšega letnega dopusta in daljšega odpovednega roka, gre delavcem, ki imajo daljšo delovno dobo, tudi dodatek k plači.

GRČIJA

Delovna doba v okviru istega delodajalca ali istega poklica je pomemben faktor pri določanju plač, saj se v skladu z grškim pravom delavcem plačuje dodatek za delovno dobo kot odstotek od osnovne plače. Poleg tega je delovna doba pomemben dejavnik tudi pri številnih drugih pravicah, kot so na primer letni dopust, dolžina odpovednega roka, višina odpravnine in podobno.

AVSTRIJA

Upoštevanje senioritete v Avstriji predstavlja pomemben kriterij v zvezi z dodatkom za delovno dobo, in sicer tako v javnem, kot tudi v privatnem sektorju (v primeru belih ovratnikov v predelovalni industriji). V primeru kariernih javnih uslužbencev, je princip senioritete urejen s Career Public Servic Pay Act/Gehaltsgesetz. V privatnem sektorju je princip upoštevanja

senioritete vzpostavljen s kolektivno pogodbo za bele ovratnike v predelovalni industriji. Vsak plačni razred je razdeljen v več plačnih podrazredov, ki kaže na delovno dobo delavca pri konkretnem delodajalcu v enem izmed plačnih razredov. Daljša kot je delovna doba delavca pri istem delodajalcu, višje se povzpne znotraj plačnega razreda, namreč delavcu avtomatsko pripada dodatek vsaki dve leti. Opisani sistem določanja plač s kolektivno pogodbo je leta 1997 doživel temeljito prenovu z dvigom minimalne izhodiščne plače, ki je oslabila pomembnost principa senioritete in izravnala učinek delovne dobe na postopno povečevanje plače. Prednost te reforme je z vidika sindikatov v tem, da varuje položaj starejših delavcev, ki so zaradi dodatka na delovno dobo postajali postopno dražji za delodajalca in zato nezanimivi delodajalcem. Prednost za mlajše delavce pa sindikati vidijo v višji izhodiščni plači. Delodajalcem reforma ustreza zaradi bolj neposredne povezanosti plačne strukture z uspešnostjo delavca.

ŠPANIJA

V skladu s španskim pravom senioriteta, kot delovna doba v okviru istega podjetja, daje delavcu pravico do dodatka k plači (seniority supplement). Delovna doba je običajno upoštevana tudi v kolektivnih pogodbah, kot eden izmed dejavnikov, ki so upoštevni pri napredovanju delavca, saj kaže na izkušnje in predanost. Španski Workers' Statute je določil zgornjo višino dodatka na delovno dobo, z namenom, da se ohrani povezava med plačo in uspešnostjo pri delu.

VELIKA BRITANIJA

V Veliki Britaniji je upoštevanje načela senioritete in s tem upoštevanja delovnih izkušenj redko, v kolikor pa obstaja, je le-to ponavadi rezultat uspešnih pritiskov sindikata. Najbolj znano pravilo upoštevanja senioritete je načelo 'zadnji pride, prvi gre' (last in first out) v primeru odpuščanja.