

UNIVERZA V LJUBLJANI  
EKONOMSKA FAKULTETA

MAGISTRSKO DELO

**ANALIZA SLOVENSKEGA TRGA DELA IN PREDLOG NJEGOVE  
REFORME**

Ljubljana, junij 2016

ACO TRAMPUŽ

## IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisani Aco Trampuž, študent/-ka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtor predloženega dela z naslovom Analiza slovenskega trga dela in predlog njegove reforme, pripravljenega v sodelovanju s svetovalcem prof. dr. Janezom Malačičem in sosvetovalko prof. dr. Katarino Zajc.

IZJAVLJAM,

1. da sem predloženo delo pripravil samostojno;
2. da je tiskana oblika predloženega dela istovetna njegovi elektronski obliki;
3. da je besedilo predloženega dela jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, kar pomeni, da sem poskrbel, da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam oziroma navajam v besedilu, citirana oziroma povzeta v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani;
4. da se zavedam, da je plagiatstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku Republike Slovenije;
5. da se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega dela dokazano plagiatstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom;
6. da sem pridobil vsa potrebna dovoljenja za uporabo podatkov in avtorskih del v predloženem delu in jih v njem jasno označil;
7. da sem pri pripravi predloženega dela ravnal/-a v skladu z etičnimi načeli in, kjer je to potrebno, za raziskavo pridobil soglasje etične komisije;
8. da soglašam, da se elektronska oblika predloženega dela uporabi za preverjanje podobnosti vsebine z drugimi deli s programsko opremo za preverjanje podobnosti vsebine, ki je povezana s študijskim informacijskim sistemom članice;
9. da na Univerzo v Ljubljani neodplačno, neizključno, prostorsko in časovno neomejeno prenašam pravico shranitve predloženega dela v elektronski obliki, pravico reproduciranja ter pravico dajanja predloženega dela na voljo javnosti na svetovnem spletu preko Repozitorija Univerze v Ljubljani;
10. da hkrati z objavo predloženega dela dovoljujem objavo svojih osebnih podatkov, ki so navedeni v njem in v tej izjavi.

V Ljubljani, dne 17.6.2016

Podpis študenta: \_\_\_\_\_

# KAZALO

<b>UVOD .....</b>	<b>1</b>
<b>1 TRG DELA IN NJEGOV VPLIV NA EKONOMIJO.....</b>	<b>4</b>
1.1 Heckscher-Ohlin-Samuelsonov teorem o mednarodni menjavi z implikacijo na trg dela .....	5
1.2 Pregled raziskav o vplivu togosti/fleksibilnosti trga dela na posamezne ekonomske parametre .....	8
<b>2 TRG DELA V SLOVENIJI.....</b>	<b>17</b>
2.1 Trg dela v številkah .....	17
2.2 Pregled konkurenčnosti slovenskega trga dela.....	19
2.3 Reforma trga dela 2013 in njeni učinki .....	21
<b>3 ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH .....</b>	<b>23</b>
3.1 Uvodne določbe.....	24
3.2 Pogodba o zaposlitvi.....	28
3.3 Pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja .....	49
3.4 Varstvo nekaterih kategorij delavcev (181.–199. člen).....	58
3.5 Uveljavljanje in varstvo pravic, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja (200.–202. člen).....	60
3.6 Delovanje in varstvo sindikalnih zaupnikov (203.–207. člen) .....	60
3.7 Posebne določbe (208.–214. člen).....	61
3.8 Inšpekcijsko nadzorstvo (215.–216. člen) .....	62
3.9 Kazenske določbe (217.–221. člen).....	62
<b>4 OSTALA INSTITUCIONALNA UREDITEV TRGA DELA.....</b>	<b>65</b>
4.1 Druge oblike angažiranja delavcev pri delodajalcu.....	65
4.2 Davčna obravnava delovnega razmerja .....	74
4.2.1 Primerjava posameznih oblik zaposlovanja delavcev pri delodajalcu .....	77
4.2.3 Zapletenost davčnega sistema in transmisijski mehanizem .....	81
<b>SKLEP .....</b>	<b>82</b>
<b>LITERATURA IN VIRI .....</b>	<b>87</b>
<b>PRILOGE</b>	

## **KAZALO TABEL**

Tabela 1: Zaposlitveni status oseb v Republiki Sloveniji, marec 2016 .....	17
Tabela 2: Brezposelni po posameznih kategorijah v %, marec 2016.....	18
Tabela 3: Letne delovne ure po posameznih državah na letni bazi.....	53
Tabela 4: Stroški delodajalca, razdeljeni na tri vrste. ....	74
Tabela 5: Koliko dobi delavec na X dogovorjenega plačila (stroška) delodajalca .....	77
Tabela 6: Strošek delodajalca glede na izplačilo plače skupaj z nadomestili .....	78

## **KAZALO SLIK**

Slika 1: Izenačevanje relativnih cen proizvodov in cen proizvodnih faktorjev .....	6
--	---

## UVOD

Delo je aktivnost s katero poljubna oseba nekaj napravi. Rezultat dela je lahko neka želena oblika stanja v materialnem svetu ali tudi samo sprememba mišljenja. V magistrskem delu obravnavamo človeško delo. Običajno predpostavljamo, da je delo koristna človeška aktivnost, ki je organizirana in pelje k nekim koristnim ciljem. Človek je osrednji dejavnik delovne aktivnosti, naj gre za proizvodni proces, osebno storitev ali pa samo miselni proces. Človek si pri delovni aktivnosti pomaga z orodjem, ki je del materialnega sveta, ter z znanjem in izkušnjami, ki so inkorporirane v samem človeku.

Človek je v delovnem procesu navadno del delovne organizacije. V delovni organizaciji deluje po nekih organiziranih pravilih in skupaj z drugimi ljudmi opravlja delo, da dosežejo določene cilje delovnih procesov. Rezultat delovnih procesov je opravljeno delo, ki ima praviloma neko pozitivno vrednost v zunanjem svetu. Delovna organizacija ima najpogosteje statusno obliko gospodarske družbe, njena pozitivna vrednost v zunanjem svetu se meri na trgu proizvodov in storitev, kjer podjetje ekonomsko tekmuje.

Zaradi pomembnosti dela, ker je delo pogosto najpomembnejši vir zaslužka posameznika, zaradi celega kupa zgodovinskih izkušenj ter zaradi davčnih in drugih širših družbenih interesov, je trg dela v sodobni družbi močno reguliran. Regulacija pri tem zadeva: pravni okvir dela – glavni zakon na tem področju je Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR-1); davčni okvir dela – urejen je v Zakonu o dohodnini (v nadaljevanju ZDoh-2); socialna zavarovanja – v Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (v nadaljevanju ZPIZ-2) in zaščito delavcev – v Zakonu o varnosti in zdravju pri delu (v nadaljevanju ZVZD-1). Celoten pravni okvir delovne zakonodaje v Sloveniji na področju delovnega razmerja in pravic iz dela obsega kar 32 zakonov ter še številne podzakonske akte (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 03.03.2015), pri čemer niso všteti še vsi davčni in drugi predpisi.

Sama regulacija trga dela posega na: zaposlovanje in odpuščanje delavcev, pravice delavcev v delovnem razmerju, višino plač, evidence delodajalca, pokojnine in druge socialne transferje, kolektivne pogodbe, raznovrstne posebne zdravstvene dejavnike tveganja, sindikalne dejavnosti, sodelovanje delavcev pri upravljanju družb, stavke, delovno okolje, varstveni dodatek, povračilo stroškov v vezi z delom, preprečevanje dela na črno itd.

Po preštetju števila členov, ki obravnavajo zgoraj omenjenih 32 zakonov s podzakonskimi akti ugotovimo, da trg dela regulira približno 3.200 členov, brez prilog zakonom in pravilnikov. Vse to je zakonodaja, brez specialnih zakonov, kot so Zakon o javnih uslužbencih, Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, Zakon o zaposlovanju tujcev in podobno. Osebno menim, da te »pravne gmote« pravil v celoti ne pozna noben

posameznik in da je trg dela prenormiran. V magistrskem delu se bom posvetil predvsem institucionalni ureditvi trga dela, kot jo implicira Zakon o delovnih razmerjih, ter predlogu njegove reforme.

O sami potrebnosti reforme trga dela potekajo razprave praktično že od osamosvojitve dalje, intenzivneje predvsem zadnjih 10 let. Potrebnost reformiranja trga dela ni samo slovenska posebnost, temveč vsesplošni družbeni proces, ki je zajel praktično vse evropske države. Tako se ravno reformi trga dela leta 2003, takratnega kanclerja Gerharda Schröderja, pripisuje kasnejši gospodarski uspeh Nemčije. Tudi evropska trdnjava delavskih pravic, Francija, se spreminja, saj ravno v času pisanja tega uvodnika potekajo po Franciji demonstracije ob reformiranju trga dela v smeri lažjega zaposlovanja in odpuščanja, ki ga vlada predsednika Hollanda zaradi lažjega sprejemanja uvaja kar mimo parlamenta.

Niso politiki tisti, ki bi sami prepoznali zgodovinsko potrebo po uvajanju sprememb na trgu dela. Izkušnje kažejo, da morajo strokovnjaki precej časa opozarjati na spremembe, preden so pripravljeni vanje tudi iti. V Sloveniji so na nujnost reform opozarjali že Malačič in vrsta drugih ekonomistov (Malačič, 2007, str. 92), v Nemčiji, za primer, je kar 250 eminentnih strokovnjakov podpisalo apel za reforme (Zimmermann K., Blankart C., Breyer F., Konrad K., Miegel M., Ohr R., 2003, str. 1). Samih zakonodajnih sprememb na trgu dela je bilo v preteklih letih kar precej. Tako se je leta 1998 spremenil Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, ki je uzakonil dejavnost agencij za posredovanje dela in zagotavljanje delovne sile. Nadalje je novi Zakon o delovnih razmerjih iz leta 2003 uvedel nadaljnje spremembe pri zmanjševanju varovanja zaposlitev za nedoločen čas (Kajzer, 2007, str. 20). V letu 2013 smo uvedli zopet novo reformo, ki jo bomo bolj podrobno predstavili v tej nalogi. V tem času se je indeks zaposlitvene varnosti, kot ga meri Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj (v nadaljevanju OECD), po uvedbi agencijskega dela znižal z začetnih 4 na 3,1, s spremembami zakonodaje v letu 2003 na 2,7, mini reforma iz leta 2013 pa je vrednost tega indeksa še dodatno znižala na 2,4.

Osebnostno s številnimi rešitvami, ki so uveljavljene v sedanjem Zakonu o delovnih razmerjih, nisem zadovoljen. Pri tem izhajam iz spoznanj ekonomske stroke ter še bolj iz pragmatike in praktičnih izkušenj, ki sem jih pridobil kot delavec in delodajalec. Zato v osrednji del magistrskega dela postavljam ravno Zakon o delovnih razmerjih, čeprav se zavedam, da morajo potrebne reforme (ali nadaljnjih reform) pomeniti tudi spremembe v obdavčitvi dela, predvsem v smislu zmanjšanja obremenitve plače z davki in prispevki.

Da bi čim bolj prepričljivo prikazal potrebnost reforme, sem magistrsko delo razdelil v štiri glavne sklope. V prvem poglavju obravnavam ekonomsko teorijo, predvsem dognanja posameznih ekonomistov, ki so v svojih raziskavah to ekonomsko teorijo ustvarili in testirali. Zaradi izjemnih sprememb, povezanih z globalizacijo, sem še vedno navdušen nad

razlagalno močjo Heckscher-Ohlinov-Samuelsonovega teorema o mednarodni menjavi z implikacijo na trgu dela, zaradi česar H-O-S modelu dajem posebno mesto v magistrski nalogi. V nadaljevanju sem pregledal preko 50 različnih raziskav s področja vpliva togosti/fleksibilnosti trga dela na posamezne ekonomske parametre, kot so zaposlenost, vlaganja v raziskave in razvoj, prilagajanje ekonomskim ciklom in podobno.

V drugem poglavju bom na kratko prikazal osnovne parametre slovenskega trga dela, primerjal konkurenčnost slovenskega trga dela v primerjavi z drugimi državami ter navedel različna priporočila pri urejanju trga dela, ki smo jih deležni »od zunaj«. Za zaključek poglavja bom na kratko analiziral mini reformo trga dela iz leta 2013, tako po dejanskih spremembah, ki jih je uvedla, kot tudi po prvih ugotovljivih učinkih.

V tretjem poglavju se lotevam povzemanja rešitev Zakona o delovnih razmerjih ter predloga posameznih sprememb. Pri tem bom izhajal iz spoznanj ekonomske stroke, mednarodnih primerjav, ki so v bistvu tudi analize naše šibkosti, ter v precejšnji meri iz svojih praktičnih izkušenj ter subjektivnega občutka, kako vidim na eni strani pragmatično učinkovit in na drugi strani socialno uravnotežen Zakon o delovnih razmerjih. Tretje poglavje je zato razdeljeno na podpoglavja, tako kot veljaven Zakon o delovnih razmerjih. Zaradi lažjega spremljanja predlogov sprememb sem kar s »sledi spremembam« popravil obstoječi Zakon o delovnih razmerjih in ga priložil kot prilogo magistrski nalogi. S tem lahko bralec v samem predlogu dikcije Zakona preveri, kakšne spremembe predlagam.

V četrtem poglavju prikazujem ostale pravne (in nepravne) oblike angažiranja dela pri delodajalcu. Pri tem sem zaradi pomanjkanja prostora prikazal samo najbolj grobe značilnosti, brez analiziranja in navajanja sicer številnih pomembnih razlik. Da bi bilo bralcu še toliko bolj razumljivo, kako zelo pogodba o zaposlitvi odstopa od recimo »zaposlitve« preko s.p. ali študentske napotnice, sem prikazal vse rizike, ki sem jih našel v obstoječem Zakonu o delovnem razmerju in jih Zakon praktično nalaga delodajalcu: zakonodajalec, pisci ter soustvarjalci Zakona so pri tem hote ali nehote postavili delodajalca za zavarovalničarja delavcu. Ker smatram, da (racionalen) delodajalec zavarovalne premije »zaračuna«, ne vidim prav nobene potrebe, da delodajalec krije delavcu res številne »rizike«.

V nadaljevanju sem v četrtem poglavju prikazal še različne obremenitve posameznih oblik angažiranja dela pri delodajalcu skozi prizmo davkov in prispevkov. Čeprav sem se trudil biti temeljit, je raznih variacij toliko, da bi bila lahko obremenitev dela z davki in prispevki samostojna magistrska naloga. Zato sem prikazal samo najbolj osnovne izračune, brez številnih drugih možnosti.

Temeljna hipoteza magistrskega dela je, da je slovenski trg dela mednarodno primerjalno rigid, ekonomsko neučinkovit ter potreben reforme. Sekundarna hipoteza magistrskega dela je, da liberalno urejen trg dela pozitivno vpliva na zaposlenost, višino plač in rast

bruto domačega proizvoda. Druge hipoteze tekom magistrskega dela ne bom potrjeval ali ovračal, temveč bom le navedel raziskave, ki to teze potrjujejo. Dodatno vrednost magistrske naloge vidim tudi v konkretnem predlogu reforme Zakona o delovnih razmerjih.

Ker se zavedam, da razmišljam drugače od številnih slovenskih pomembnih intelektualcev, ponovno opozarjam, da izhajam iz pragmatike, ki sem se je izučil v praksi kot podjetnik in manager, in v določenih vidikih precej odstopam od ustaljenih akademskih miselnih vzorcev.

## **1 TRG DELA IN NJEGOV VPLIV NA EKONOMIJO**

Vsak trg ima kupce in prodajalce, zato trg dela ni izjema: kupci so delodajalci in prodajalci so delavci, trgovanje pa poteka s storitvami delavcev. Ker je na trgu dela vsak trenutek veliko kupcev in prodajalcev, je vsaka odločitev na trgu dela pogojena z vedenjem in odločitvami drugih. Trg dela je sestavljen iz vseh kupcev in prodajalcev. Del kupcev in prodajalcev na trgu dela sicer ni aktiven ali ni aktiven omejen čas, a kljub temu je na trgu dela vsak dan na tisoče podjetij in delavcev, ki se med seboj srečujejo (Ehrenberg, Smith, 1994, str. 26).

Ekonomika trga dela je veda o delovanju in rezultatih na trgu dela. Natančneje, je veda o delu ekonomije, ki se v prvi vrsti ukvarja z vedenjem delodajalcev in zaposlenih v odziv na splošne spodbude plač, cen, dobičkov in drugih vidikov delovnega razmerja, kot so delovni pogoji. Te spodbude služijo za motiviranje in omejevanje individualne izbire. Poudarek v ekonomiki je v spodbudah za ravnanja, ki so neosebna in veljajo za široke skupine ljudi (Ehrenberg, Smith, 1994, str. 3).

Trg dela je urejen z institucionalnimi pravili, ki jih ureja delovnopravna zakonodaja z davčnimi in drugimi predpisi socialne države ter tržnimi silnicami. Tržne silnice lahko razdelimo na: silnice makroekonomske narave – pri čemer mislimo na silnice, ki vplivajo na trg dela kot celoto oz. med drugim z demografskimi omejitvami, izobrazbeno strukturo, mednarodno menjavo, odprtostjo samega trga dela do tujine, strukturo domače potrošnje, strukturo izvoza in uvoza itd.; ter silnice mikroekonomske narave – pri čemer mislimo na silnice, ki vplivajo na posamezna obnašanja subjektov na trgu dela, med drugim poklic, specifična znanja in veščine delavca, osebne preference po prostem času in preživljanju dopusta, na strani podjetja pa organizacijska struktura, rast in dobičkonosnost podjetja, vizija prihodnjega razvoja itd.

Trg dela in njegov vpliv na ekonomijo bom v nadaljevanju prikazal najprej z vidika Heckscher-Ohlin-Samuelsonovega teorema (v nadaljevanju H-O-S teorem) o mednarodni menjavi z implikacijo na trgu dela. H-O-S teorem sem izbrali zato, ker so mi implikacije teorema na trg dela izjemno pomenljive: danes, v dobi globalizma in razširjene



mednarodne menjave, istovrstno delo po vsem svetu konkurira med seboj in ne le raznovrstna dela znotraj posamezne ekonomije.

V nadaljevanju bom obravnaval širok spekter raziskav, ki so preučevale posamezne značilnosti, pojave in spremembe na trgu dela. Na podlagi teh raziskav bom konkurenčnost trga dela v Sloveniji primerjal z ostalimi državami, s priporočili Evropske komisije ter na podlagi svojih osebnih izkušenj in prepričanj nato v tretjem poglavju podal predlog reforme Zakona o delovnih razmerjih kot krovnega zakona, ki institucionalizira trg dela v Sloveniji.

## **1.1 Heckscher-Ohlin-Samuelsonov teorem o mednarodni menjavi z implikacijo na trg dela**

Eli Heckscher in Bertil Ohlin sta se pri razvoju svoje teorije mednarodne menjave usmerila na razmerje med razpoložljivostjo posameznih proizvodnih dejavnikov med državami in na tej osnovi preučevala posledice proste trgovine in distribucijo dohodka (Lozej, 2005, str. 3).

Heckscher-Ohlinov teorem pravi, da države izvažajo tisti izdelek, ki potrebuje za svojo proizvodnjo relativno intenzivno uporabo proizvodnega dejavnika, ki je v lokalnem okolju relativno pogost. Predpostavlja se, da so proizvodni dejavniki mednarodno nemobilni. Če si torej zamislimo trgovanje med dvema državama v dveh izdelkih, ki za svoj proizvod potrebujeta vsaka svoj proizvodni dejavnik, ob tem, da so le-ti nemobilni, državi pa sta z njimi različno obdarjenimi: rezultat tega je, da je proizvodnja izdelkov v vsaki državi neelastična, ker je vezana na proizvodni dejavnik prisoten v tej državi. Mednarodna menjava se vrši v skladu z Ricardovo teorijo mednarodne menjave. V takem primeru bo prišlo do mednarodne menjave, tudi če je tehnologija v obeh državah enaka, saj ena država lahko proizvede relativno več ene dobrine, druga država pa relativno več druge dobrine. Predpostavka tega modela je, da so proizvodni dejavniki mednarodno nemobilni, prav tako, da nimamo opravka z obratno proizvodnjo proizvodnih dejavnikov (angl. *factor-intensity reversals*), ki pomeni, da bi se v eni državi nek izdelek proizvajal bolj učinkovito z enim proizvodnim dejavnikom, v drugi državi pa z drugim<sup>1</sup> (Palgrave, 2014, str. 3).

Samuelson je tej teoriji dodal še nadaljnjo izpeljavo, in sicer v primeru dveh držav, dveh produkcijskih faktorjev (delo in kapital) in dveh dobrin, ko ni slučaja obratne produktivnosti produkcijskih faktorjev. Njegova izpeljava kaže, da se cene proizvodnih dejavnikov z mednarodno menjavo med državami izenačujejo.

---

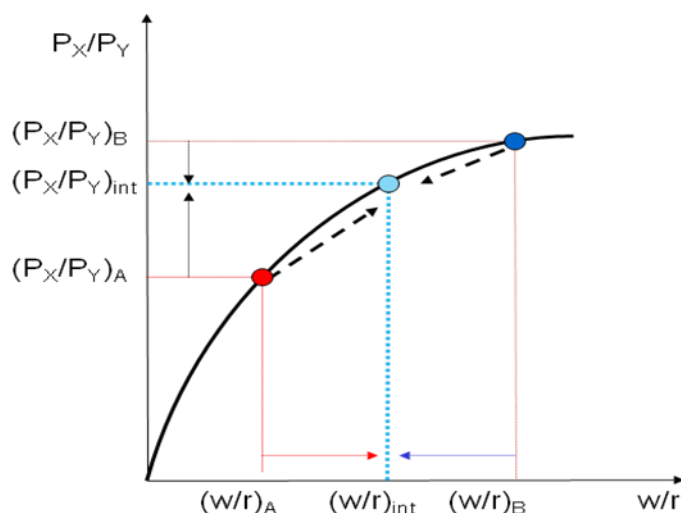
<sup>1</sup> Takšnih primerov je v praksi lahko kar precej in gre običajno za družbeno ustvarjene razlike, kot npr. različno obravnavanje okoljevarstvenih vprašanj in varstvo delavcev pri delu. Praktičen primer je recimo umazana industrija, ki se seli v države z nižjimi okoljevarstvenimi zahtevami in zahtevami za varstvo delavcev. Indija je tako vodilna svetovna država po razkroju odsluženih ladij.

Predpostavke Heckscher-Ohlin-Samuelsonove teorije so naslednje:

- preference potrošnikov so enake v obeh državah,
- obstaja popolna konkurenca na trgu proizvodov in proizvodnih dejavnikov,
- popolna mobilnost proizvodnih dejavnikov znotraj posamezne države in popolna nemobilnost med državama,
- ni transportnih stroškov, carin in drugih preprek svobodne trgovine,
- obstaja popolna zaposlenost proizvodnih dejavnikov v obeh državah,
- mednarodna trgovina je uravnotežena v obeh državah.

V nadaljevanju grafično prikazujemo, kako vpliv mednarodne menjave deluje na ceno proizvodov in ceno proizvodnih dejavnikov (dela in kapitala).

*Slika 1: Izenačevanje relativnih cen proizvodov in cen proizvodnih faktorjev*



Vir: L. Kravis, *Međunarodna ekonomija*, 2015, str. 9.

Iz Slike 1 je razviden položaj relativnega razmerja v državi A med ceno dela, ceno kapitala ter ceno proizvoda X in proizvoda Y (rdeča točka) pred mednarodno menjavo. Enako velja za državo B, pri kateri so razmerja pred mednarodno menjavo prikazana v modri točki. Po mednarodni menjavi se relativne cene med izdelki med seboj uravnesijo v novem ravnotežju (svetlo modra točka).

Za naše vedenje je pomembno spoznanje Heckscher-Ohlin-Samuelson-ovega teorema to, da se ob veljavnosti danih predpostavk cene posameznih vrst proizvodnih dejavnikov med državami izenačujejo.

### 1.1.1 Empirične študije H-O-S modela

H-O-S model so v praksi testirali številni raziskovalci. Med najbolj znanimi je Leontiefova študija iz leta 1953, ko je na podlagi input-output tabele ZDA testiral, katere dobrine ZDA izvažajo in uvažajo, ter pri tem ugotovil, da ZDA izvažajo delovno intenzivne proizvode, čeprav naj bi bila kapitalno intenzivna država. Med pomembnejšimi študijami je še druga Leontiefova študija iz leta 1956, ki je bila odgovor na kritiko prve študije in kjer je ravno tako zaključil s tezo o višji produktivnosti ameriškega dela v primerjavi s povprečni svetovni produktivnosti dela (Borkakoti, 1998, str. 181). Enako je t.i. Leontiefov paradoks potrdil Baldwin v letu 1971, pri čemer upošteva, da je delo lahko različno kvalificirano (Borkakoti, 1998, str. 186). Kasneje je Leamer (Leamer, 1980, str. 495) opredelil kapitalno intenzivnost države tako, da je primerjal kapitalno intenzivnost neto izvoza in kapitalno intenzivnost domače potrošnje. Na podobnih podatkih kot Leontief in Baldwin je H-O-S model tudi potrdil. Kasneje so bile izdelane še številne druge študije, kot npr. študija Maskusa iz leta 1985, študija Bowena, Leamerja in Sveikauskasa iz leta 1987, Treflerja iz leta 1993, ki je vpeljal koncept različne produktivnosti in cene dela in na tej podlagi potrdil H-O-S model, pri čemer je dokazal zelo visoko korelacijo med produktivnostjo dela in plačami. Trefler je tako verjel, da H-O-S model ob upoštevanju različnih faktorskih cen drži (Borkakoti, 1998, str. 194).

### 1.1.2 Implikacija Heckscher-Ohlin-Samuelsonovega teorema na trgu dela

Osebno verjamem, da obstajata dve pomembni implikaciji H-O-S teorema, ki ju moramo upoštevati, ko želimo urejati trg dela. Trg dela se mora po mojem prepričanju sicer urejati v kontekstu neke splošne usmeritve, ki jo običajno lahko preberemo iz strateških dokumentov. Tako naj bi po naši »zadnji« strategiji spodbujali tudi proizvode in storitve z visoko dodano vrednostjo in visoko tehnologijo (Strategija pametne specializacije, str. 7)<sup>2</sup>.

Prva pomembna implikacija H-O-S teorema je, da istovrstno delo konkurira na mednarodnem trgu. To pomeni, da bodo recimo računalniški inženirji konkurirali na mednarodnem trgu tako, da se bodo plače računalniških inženirjev v Evropi znižale ali vsaj počasneje zviševale, plače računalniških inženirjev v Indiji pa se bodo zviševale.

Druga implikacija, ki sledi iz prve implikacije, je, da moramo spodbujati razvoj tistih proizvodov, ki imajo na mednarodnem trgu višjo ceno, hkrati pa tiste proizvodne dejavnike, ki take produkte proizvajajo. Če in ker imajo na mednarodnem trgu višjo ceno tehnični in naravoslovni kadri, bi bilo prav, da bi spodbujali dijake za odločanje v tehnične

---

<sup>2</sup> Osebno se ne spominjam vladnega dokumenta, ki ne bi ponavljal mantre, da rabimo vlagati v visoko tehnologijo in izvažati proizvod z visoko dodano vrednostjo. Vse prepogosto lahko ugotavljamo, da žal naši pisci raznih strategij nimajo praktičnih znanj in pragmatike, da bi znali zapisati uporabne dokumente in jih potem tudi uresničiti.

in naravoslovne vede. Sedanji razvoj v Sloveniji kaže, da visoko dodano vrednost iščemo v družboslovnem znanju.

Tretja implikacija H-O-S teorema je, če želimo spodbujati izvod proizvodov in storitev z visoko dodano vrednostjo, moramo spodbujati zaposlovanje visoko kvalificiranih delavcev s posledično visokimi plačami, pri čemer pod vprašaj pride primernost sedanje obdavčitve visokih plač, tj. visoko kvalificiranih ljudi. Sedanje stanje obremenjenosti z davki in prispevki ne spodbuja visoko kvalificiranega dela (Kordež, Forbes 2015, str. 2). Hkrati je tretja implikacija H-O-S teorema tudi argument za neprogresivno obdavčevanje dohodkov od dela.

V nadaljevanju bom prikazal ugotovitve različnih avtorjev, ki so raziskovali različne aspekte trga dela. Menim, da je spoznanja ekonomske stroke vsekakor potrebno upoštevati tudi pri pisanju delovne zakonodaje.

## **1.2 Pregled raziskav o vplivu togosti/fleksibilnosti trga dela na posamezne ekonomske parametre**

### **1.2.1 Vpliv zakonodaje varovanja delavca na brezposelnost in zaposlenost**

S področja togosti/fleksibilnosti trga dela so bile opravljene številne raziskave. Tako so prve raziskave poskusile ugotoviti vpliv zakonodajnega varovanja delavcev (angl. *employment protection legislation*) na agregatno zaposlenost in brezposelnost. Nekaterim raziskavam ni uspelo najti pomembnejše povezave med zakonodajnim varovanjem delavcev in agregatno zaposlenostjo oziroma brezposelnostjo. Tako npr. študija OECD (OECD, 2006, str. 221) ne ugotavlja signifikantne korelacije med zakonodajo varovanja delavca in brezposelnostjo, medtem ko ugotovi pozitivno korelacijo med davčno obremenitvijo dela in višino nadomestil za brezposelnost ter negativno korelacijo med izdatki aktivne politike zaposlovanja na brezposelno osebo in številom brezposelnih.

Na drugi strani Howell skupaj z ostalimi raziskovalci (Howell, Baker, Glyn, & Schmitt, 2007, str. 6) ugotavlja pozitivno korelacijo med brezposelnostjo in dejavniki, kot so zakonodaja varovanja delavcev, delež nizke izobrazbe med vsemi delavci in višino nadomestila za brezposelne.

Nadalje Boeri (Boeri, 2011, str. 1222; Boeri & Jimeno, 2005, str. 32 in 45) opozarja, da obstajajo razlike med zaposlenostjo za določen čas in nedoločen čas in da se običajno reforme dotikajo samo ene od teh dveh oblik zaposlitve, kar je potrebno upoštevati pri raziskovanju. Boeri nadalje pregleduje raziskave s področja zakonodajne zaščite delavcev in vpliva na zaposlenost in brezposelnost ter ugotavlja, da mnoge teh raziskav niso ugotovile pomembnejšega vpliva ravno zaradi neupoštevanja dualnosti trga dela.

Izrazito povezavo med zakonodajno zaščito delavcev in zaposlenostjo (negativna korelacija) in brezposelnostjo (pozitivna korelacija) je ugotovil Lazear (Lazear, 1990, str. 711), prav tako je na podlagi preučitve podatkov evropskih držav ugotovil, da zahteva po odpravnini zmanjšuje zaposlenost.

Scarpetta je nadalje v svoji regresijski analizi (Scarpeta, 1996, str. 58) ugotovil negativno povezavo med zakonodajno zaščito delavcev in brezposelnostjo, pri čemer je posebej analiziral tudi brezposelnost mladih in enako tudi za njih potrdil negativno povezavo.

Elmeskov (Elmeskov, Martin, & Scarpetta 1998, str. 216, 233, 242) ravno tako potrjuje vpliv zakonodajne zaščite delavcev na brezposelnost, pri čemer najde tudi pozitivno korelacijo med deležem delavstva v sindikatih in zakonodajno zaščito delavcev ter denarjem namenjenim za programe aktivne politike zaposlovanja<sup>3</sup>. Analiziral je reforme v posameznih državah OECD, pri čemer zaključuje s priporočilom, naj države kljub nasprotovanju interesnih skupin nadaljujejo z reformo trga dela in jih tudi celovito izvedejo.

Di Tella in Mc Culloch (Di Tella in Mc Culloch, 2005, str. 1225, 1259) sta raziskala vpliv fleksibilnosti trga dela na primeru Francije in pri tem ocenila, da bi se v primeru, če bi bila v Franciji enaka zaščita delavcev kot v ZDA, stopnja zaposlenosti povečala za 1,6 odstotne točke, pri čemer bolj za ženske kot za moške. Francija velja za eno najbolj restriktivnih držav pri zakonodajni zaščiti delavcev, ZDA pa eno od najmanj. Pri tem navajata tudi splošno ugotovitev, da strožji zakonodajni predpisi glede zaposlovanja zmanjšujejo zaposlenost in povečujejo brezposelnost.

Amable, Demmou in Gatti (Amable, Demmou, & Gatti, 2011, str. 464) so preučevali vpliv zakonodajnega varovanja delavcev in zakonodajnega varovanja trga proizvodov na brezposelnost na primerih držav OECD in svojo raziskavo zaključili z ugotovitvijo, da oba pozitivno korelirata s številom brezposelnih.

Po pregledu zgoraj navedenih raziskav domnevam, da razlike v rezultatih obstojijo tudi glede na vzete podatke za zaposlenost oziroma brezposelnost: če preučujemo na podlagi anketne brezposelnosti, bomo manj verjetno dobili signifikantne razlike, kot če preučujemo na podlagi administrativnih podatkov o brezposelnosti: razlog je v tem, da restriktivna zakonodajna politika seli neko »mejno« skupino delavcev v opravljanje dela na črno oziroma v sivo ekonomijo, kar je iz sociološkega vidika tudi povsem razumljivo in normalno, saj morajo vendar preživeti in na črno delajo za svoj kruh. Če nasprotno

---

<sup>3</sup> Naj na tem mestu bolj kot zanimivost in ne kot predmet proučevanja omenimo še njegov prikaz korelacije med interno stopnjo donosa univerzitetne izobrazbe in deležem populacije z univerzitetno izobrazbo, ugotovljeno na devetih evropskih državah plus ZDA in Kanade (Elmeskov et al (1998, str. 233). Večji kot je delež populacije z univerzitetno izobrazbo, nižja je donosnost te izobrazbe.

upoštevamo administrativne podatke o brezposelnosti, imamo takoj problem mednarodne primerljivosti posameznih držav, prav tako pa potrebujemo tudi veliko mero previdnosti pri analizi časovne vrste za posamezno državo, saj se administrativni predpisi za merjenje brezposelnosti in zaposlenosti spreminjajo.

Nekatere študije so pri tem izkoriščale dejstvo, da so bile nekatere reforme zakonodajne zaščite delavcev usmerjene na posebne skupine delavcev, pri čemer so bili izvedeni neke vrste »kvazi« naravni eksperimenti. Pogosteje so bile te študije izvedene v ZDA, kjer je sicer v navadi zaposlitev po volji (angl. *employment-at-will*). Tako recimo Miles (Miles, 2000, str. 100) ugotavlja, da ob uvedbi izjem pri odpuščanju delavcev ni zaznati dolgoročnega vpliva na agregatno zaposlenost in brezposelnost, pač pa se po uvedbi takih izjem pri odpuščanju poveča število zaposlitev za določen čas, kar je zanimivo z vidika zakonodajnega varovanja starejših delavcev.

Nadalje Kugler in Saint-Paul (Kugler & Saint-Paul, 2004, str. 553) ugotavljata, da ovire pri odpuščanju zmanjšujejo možnost brezposelnih pri ponovni zaposlitvi, vendar tudi povečujejo verjetnost ohranjanja dela obstoječim delavcem.

Zanimiva je še študija Kugler s sodelavci (Kugler, Jimeno & Hernanz, 2005, str. 21), ki analizira tako imenovani naravni eksperiment, ko je Španska vlada leta 1997 delno reformirala trg dela z odpravo zakonodajne zaščite delavcev, predvsem pri odpuščanju za mlade in starejše zaposlene. Kot avtorji ugotavljajo, zmanjšanje stroškov odpuščanja poveča zaposlovanje in odpuščanje delavcev, v celoti pa povečuje tudi stopnjo zaposlenosti delavcev. Nadalje avtorji ugotavljajo, da znižanje stroškov odpuščanja povečuje tudi zaposlovanje za nedoločen čas. Zanimivo je, da so v nasprotju z nekaterimi drugimi raziskovalnimi ekipami zaznali manjši učinek na ženske, kar so si razložili s pomanjkanjem dobre kontrolne skupine in trendov za ženske pred reformami. Avtorji študijo zaključijo z domnevo, da sta za visoko brezposelnost v Španiji krivi visoka obremenitev dela z davki in prispevki ter pomanjkanje fleksibilnosti pri zaposlovanju.

Podobno je Behaghel skupaj s sodelavci iz Pariške ekonomske šole (Behaghel, Crépon & Sédillot, 2008, str. 696) proučil »naraven eksperiment« spremembe francoske zakonodaje v letu 1992, ko je bil odpravljen tako imenovani Delalande davek – prispevek delodajalcev na delavce stare 50 let in več – šlo je za dodaten prispevek za zavarovanje pred brezposelnostjo. Ko se je delo starejših od 50 let v letu 1992 pocenilo, so avtorji ugotovili, da se je pomembno povečala prehodnost starejših brezposelnih med zaposlene, glede na začetno prehodnost kar za 1/3 do 1/2.

Podobno kot Behaghel s sodelavci sta ugotovila tudi Acemoglu in Angrist (Acemoglu, & Angrist, 2001, str. 948). Kadar zakonodajna zaščita delavcev targetira na posebno skupino delavcev, se zaposlenost znotraj te posebne skupine delavcev zmanjša. Preučevala sta učinek ameriškega zakona o zaščiti hendikepiranih delavcev (*The Americans with*

*Disabilities Act*) in ugotovila, da se je zaposlenost, ne glede na povečane transferje tej skupini delavcev, zmanjšala. Učinek je bil viden predvsem v večjih in srednje velikih podjetjih, ki jih je zakon zadeval, prav tako pa je bil večji v državah z večjimi diskriminatornimi omejitvami za podjetja.

Podobno sta ugotovila tudi Kranz in Planas pri preučevanju posebne zaščite staršev (Fernandez-Kranz, & Rodriguez-Planas, 2011, str. 25). V Španiji sta raziskovala učinek zaščite delavcev z otroki starimi pod 7 let, kjer imajo taki starši pravico delo opravljati za krajši delovni čas. Ugotovila sta, da je zaščita staršev povzročila zmanjšanje zaposlenosti žensk v starosti, ko bi lahko imele otroka in tudi povečanje zaposlenosti žensk v taki starosti za določen čas. Učinek je bil večji predvsem med ženskami z nižjo izobrazbo.

Iz navedenih raziskav lahko povzamemo, da zakonodajna zaščita delavcev praviloma vodi k manjši zaposlenosti delavcev in večji brezposelnosti. Posebej je to opazno, kadar se zakonodajna zaščita delavcev osredotoča na neko posebno družbeno skupino, saj v tem primeru delodajalci nadomeščajo delavce iz drugih družbenih skupin. Ekonomsko gledano je to logičen obrat, saj je normativno urejanje »političnih želja« na račun nekoga vedno bumerang: če kaznujemo delodajalce z dodatnimi omejitvami, ko zaposlijo starejšo osebo, se bodo večinoma izogibali zaposlitvi starejših oseb. Neutemeljeno pa je pričakovanje sociologov, pravnikov, politikov in še koga, da če nekaj takega zapišemo v zakon, ne bo prišlo do t.i. »diskriminacije«. Oziroma bodo delodajalci sami plačali kosilo, ki jim ga je politika skuhalo. Besedo diskriminacija sem napisal v navednicah, ker sam smatram, da je odločitev, ko neko družbeno skupino drugače obravnavamo, diskriminacija, in ne, če neka tretja oseba reagira na našo diskriminacijo s svojo racionalno prilagoditvijo. Osebnostno vem, da s takšnim pogledom marsikaterega pravnikarja ne bi prepričal.

### **1.2.2 Vpliv zakonodaje varovanja delavca na prilagajanje gospodarskim šokom**

Vpliv zakonodaje varovanja delavca na prilagajanje gospodarskim pretresom sta preučevala Blanchard in Wolfers (Blanchard, & Wolfers, 1999, str. 32). Preučevala sta evropske države v razdobju od 1960 do 1995. Ugotovila sta, da se države z večjo zakonodajno zaščito delavcev počasneje prilagajajo na gospodarske šoke, posebej negativne. Prav tako sta postavila domnevo, da k zmanjšanju brezposelnosti pelje izboljšano makroekonomsko okolje in izboljšanje institucionalne ureditve zaposlitve.

Nickell in soavtorji (Nickell, Nunziata, & Ochel, 2005, str. 22) so raziskali vzorce brezposelnosti v državah OECD v času od šestdesetih do devetdesetih let. Zapišejo, da je široko sprejeto stališče, da je vzrok za visoko stopnjo brezposelnosti rigidnost na trgu dela, ki je povzročena ravno z zakonodajno zaščito delavcev. Vendar je to težje dokazati, ker je brezposelnost v evropskih državah bolj naraščala kot v ZDA, čeprav do sprememb v zakonodajni zaščiti delavcev ni prišlo. Analizirali so posamezne parametre rigidnosti: nadomestila za brezposelnost, moč sindikatov in davčno obremenjenost dela. Ugotovili so,

da lahko v Evropi 55 % rasti brezposelnosti od šestdesetih let dalje pojasnijo s spremembo teh dejavnikov.

Burgess je s sodelavci (Burgess, Knetter, & Michelacci, 2000, str 419) potrdil hipotezo, da zakonodajne določbe, ki varujejo zaposlitev delavcev, povzročajo počasnejše okrevanje po ekonomskih šokih. Pri svoji raziskavi je uporabil panelne podatke za države OECD za več kot 20 let, pri čemer je raziskoval zaposlenost oziroma produktivnost dela v odvisnosti od plač, stoga kapitala in menjalnih tečajev. Z vidika političnih odločevalcev se tako zdi stvar dokaj enostavna ali želijo ob gospodarskih šokih omejevati odpuščanje delavcev v zameno za počasnejše zaposlovanje delavcev ob okrevanju ali ne.

Enako kot Burgess s sodelavci je tudi Caballero s sodelavci (Caballero R., Cowan K., Engel E. & Micco A., 2004, str. 21) testiral ekonomsko hipotezo, da v primeru zakonodajne zaščite delavcev podjetja zmanjšajo tako zaposlovanje kot odpuščanje delavcev. V času recesije delodajalci manj odpuščajo, v času konjunktura pa manj zaposlujejo, ker upoštevajo prihodnje stroške odpuščanja. Na podlagi podatkov za 60 držav v obdobju od 1980 do 1998 so analizirali prilagajanje zaposlovanja na ekonomska nihanja in ugotovili, da so v državah z višjo zakonodajno zaščito delavcev te prilagoditve počasnejše.

Bassanini (Bassanini, 2012, str. 33) je analiziral 23 panog v 23 OECD državah v obdobju 29 let, pri čemer je preučeval vpliv makroekonomskih šokov na zaposlovanje. Ugotovil je, da imata tako progresivna obdavčitev dela kot radodarna nadomestila za brezposelnost pozitiven vpliv na fluktuacijo plač, medtem ko minimalna plača zmanjša fluktuacijo plač v primeru makroekonomskih šokov. Zmanjšanje zakonodajne zaščite delavcev naj bi pozitivno vplivalo na plače in zaposlenost delavcev. Hkrati, ko zakonodajna zaščita delavcev zmanjša izgubo mase plač ob recesiji, tudi podaljša čas recesije.

### **1.2.3 Vpliv zakonodaje varovanja delavca na prosta delovna mesta in zaposlovanje**

Vpliv zakonodajne zaščite delavcev na prosta delovna mesta in zaposlovanje je preučevalo precejšnje število avtorjev, saj je to verjetno tudi najbolj zanimiv način preučevanja. Pri tem so preučevali različne vplive.

Boeri in Jimeno (Boeri, & Jimeno, 2005, str. 2061) sta preučevala zakonodajno zaščito delavcev na italijanskih podatkih in videla predvsem dva efekta: na eni strani zakonodajna zaščita preprečuje prilagajanje ob eksogenih razlogih (npr. zmanjšanje naročil), po drugi strani pa zmanjša grožnjo slabim delavcem (avtorja uporabljata izraz nedisciplinirani delavci), da bodo odpuščeni. Oboje učinkuje tako, da so plače višje, kot bi bile sicer. Vendar sta pri svojem raziskovanju ugotovila, da ti učinki veljajo predvsem za velike družbe; pri majhnih podjetjih je nadzor nad zaposlenimi bolj neposreden, poleg tega sta opazila, da zakonodajna zaščita delavcev pri majhnih družbah rezultira v manjšem



zaposlovanju delavcev. V Italiji so pri tem za majhno družbo šteli družbo, ki ima do 15 zaposlenih.

Na primeru Italije sta zaposlovanje preučevala tudi Schivaldi in Torrini (Schivaldi, & Torrini, 2008, str. 483). Pri tem sta ugotovila, da se verjetnost rasti podjetja zmanjša za dve odstotni točki pri rasti, ko se podjetje približa meji 15 zaposlenim, ter da so službe zaposlenih bolj stabilne v podjetjih, ki so tej meji bližje s spodnje strani, kot službe zaposlenih v podjetjih, ki ravno presegajo mejo 15-ih zaposlenih. To sta si razlagala s tem, da podjetja z nekaj več kot 15 zaposlenimi zaposlujejo dodatne zaposlene v bolj fleksibilnih oblikah zaposlitve.

Na primeru reforme v Veliki Britaniji, kjer so leta 1999 z reformo trga dela znižali čas zaposlitve pri delodajalcu s 24 mesecev na 12 mesecev, preden so postali delavci zaščiteni pred odpuščanjem z obvezno odpravnino, je Marinescu (Marinescu, 2009, str. 466) poročal, da se je po spremembi delovne zakonodaje v podjetjih z manj kot 50 zaposlenimi povečala pozornost podjetij pri zaposlovanju ljudi, hkrati pa tudi ocenjevanje zaposlenih. Oboje skupaj je rezultiralo tako, da so bili zaposleni zaradi bolj skrbnega izbora v obdobju prvih dvanajstih mesecev odpuščani z 19 % manjšo verjetnostjo, kot pred zakonsko spremembo, v kasnejših mesecih pa z večjo verjetnostjo, kot rezultat skrbnejše spremljave. Odpuščanje zaposlenih v časovnem oknu 12–24 mesecev zaposlitve, se je znižalo za 26 %. Avtor še ugotavlja, da se je zaradi zakonodajne spremembe čas nezaposlenosti zmanjšal in povečalo usposabljanje zaposlenih, hkrati pa se plače niso spremenile. Avtor tudi zapiše, da zaradi zaostrovanja zakonodajne zaščite delavcev v Evropi sam ni opazil vidnejšega negativnega vpliva na zaposlenost.

Podobno je Venn analiziral reformo v Turčiji, kjer se je povečala togost odpuščanja pri večjih podjetjih (Venn, 2010). V letu 2003 je turški Zakon o delu povečal stroške odpuščanja za podjetja s 30 ali več zaposlenimi, podjetja so morala zaposlenim izplačati odpravnino, ki jo pred tem ni bilo potrebno. Venn je analiziral razliko v spremembi pri zaposlovanju med manjšimi (10–24 zaposlenih), srednjimi podjetji (25–49 zaposlenimi) in večjimi podjetji (nad 50 zaposlenimi). Ugotovil je, da se je verjetnost zaposlitve v večjih podjetjih zmanjšala za 2 %, pri čemer je bila pomembna razlika pri zaposlovanju nasploh, pri formalnem zaposlovanju in pri rednem zaposlovanju. Venn ni opazil razlike v neformalnem zaposlovanju (delu na črno) pri večjih podjetjih, kar si razlaga s tem, da večja podjetja ne substituirajo formalnega zaposlovanja z delom na črno v primeru povečanja stroškov formalnega zaposlovanja<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Moje izkušnje potrjujejo Vennove ugotovitve, saj ne poznam večjega podjetja, ki bi zaposlovalo na črno, pač pa precej manjših, ki vsaj občasno zaposlijo koga na črno. Tudi dodana vrednost na zaposlenega je v večjih podjetjih praviloma precej višja, v manjših pa se morajo za obstanek na trgu običajno tudi bolj boriti.

Micco in Pages sta analizirala sektorske podatke za večje število držav (Micco, & Pages, 2006, str. 21). Pri tem sta ugotovila, da zakonodajna zaščita delavcev zmanjša prihodke, zaposlenost in dodano vrednost predvsem v sektorjih, ki so visoko volatilni in podvrženi spremembam. Ugotovila sta tudi nekaj drugih značilnosti zaposlovanja, na primer, da razvoj trga kapitala pozitivno vpliva na zaposlovanje predvsem v sektorjih, ki so odvisni od zunanjega financiranja, da boljša zaščita intelektualne lastnine pozitivno vpliva na zaposlovanje v sektorjih z več intelektualnih pravic, nadalje, da zvišanje stroška vstopa za nova podjetja zmanjša zaposlovanje v teh panogah. Zanimiva je njuna ugotovitev, da na zaviranje zaposlovanja bistveno bolj pomembno vpliva implementacija administrativnih stroškov podjetja, kot pa denarnih stroškov (pomeni, da je bolje implementirati odpravnine kot pa ovire za odpuščanje).

Zanimive so tudi ugotovitve Bassaninija in Camera, ki sta ugotovila, da v kolikor se zvišajo zakonodajne ovire odpuščanja, se nato zniža predvsem prehodnost zaposlenih med podjetji znotraj iste panoge, ne pa prehodnost zaposlenih med različnimi panogami ali iz zaposlitve v brezposelnost (Bassanini, & Camero, 2012, str. 2). Nadalje je zanimiva njuna ugotovitev, da se ob uvedbi lažjega odpuščanja lahko zmanjša učinkovitost realokacije delavcev med delodajalci in poveča sama prehodnost delavcev. Pride lahko do zmanjšanja panožno specifičnega človeškega kapitala, kar lahko na dolgi rok pripelje do zmanjšanja produktivnosti. Avtorja pri tem navajata, da se produktivnost v podjetjih sicer poveča zaradi boljšega izbora delavcev v podjetjih, vendar pa pravita, da te študije ne upoštevajo realokacijskega procesa delavcev in zato njihove ugotovitve lahko niso točne<sup>5</sup>. Avtorja nadalje tudi ugotovita, da si tisti delavci, ki so bili odpuščeni zaradi znižanja zakonodajnih ovir pri odpuščanju, relativno hitro najdejo drugo primerno službo in je ta služba zelo verjetno v isti panogi in zato tudi ne prihaja do pomembnega zmanjšanja človeškega kapitala zaradi panožno specifičnih znanj. Prav tako avtorja ugotavljata, da ima institut povrnitve v prejšnje stanje v primeru neupravičene odpustitve precej velik vpliv na zmanjšanje prehajanja delavcev med delodajalci.

Na tem mestu je zanimiva ugotovitev avtorjev Gielena in Tatsiramosa, ki sta ugotovila, da v ekonomijah, kjer je varnost zaposlitve manjša, ni večje samo odpuščanje delavcev s strani delodajalcev, pač pa tudi odpoved zaposlitve s strani delavcev (Gielen, & Tatsiramos, 2011, str. 633). Pri tem kot razlog navajata, da se delavci v primeru visoke zakonodajne zaščite dela kasneje odločajo za menjavo službe, ker nova služba nudi nižjo zakonodajno zaščito delavca. Pri tem predpostavljata sistem (vpeljan tudi v Sloveniji), da se zakonodajna zaščita delavcev povečuje s trajanjem zaposlitve pri delodajalcu. Z drugimi

---

<sup>5</sup> Pravzaprav bi morali poleg samega izbora zaposlenih, ki je boljši ob nižji zakonodajni zaščiti delavca, upoštevati še dejavnike realokacije delavcev v gospodarstvu, kot ugotavljata Bassanini in Camero, upoštevati bi pa morali še rezultat tega, za kar pa nisem našel nobene raziskave, so mi jih pa navajali določeni managerji: zaposleni za določen čas se v obdobju nekaj mesecev pred iztekom pogodbe o zaposlitvi na delovnem bolj trudijo mestu z upanjem, da se jim bo pogodba podaljšala oziroma bodo zaposleni za nedoločen čas. To pomeni, da če obstaja večja verjetnost odpuščanja, se zaposleni v podjetjih tudi bolj trudijo.

besedami: v primeru visoko zakonodajno zaščitene službe se bodo delavci kasneje odzvali na ponudbo druge službe z višjo plačo, boljšimi drugimi ugodnostmi in podobno.

Nič kaj presenetljiva ni ugotovitev Kahna v svoji raziskavi (Kahn, 2010, str. 26), da znižanje stroškov zakonodajne zaščite delavcev pri zaposlitvah za določen čas poveča delež zaposlitev za določen čas. Avtor pa dodaja pomembno ugotovitev, da v primeru, da znižamo zakonodajno zaščito delavcev zaposlenih za nedoločen čas, kratkoročno povečamo njihovo odpuščanje, saj podjetja prilagodijo obseg zaposlitev za slabše delavce. Na dolgi rok se poveča delež zaposlitev za nedoločen čas. Slednje so potrdili na primeru španske reforme trga dela v začetku 1980-ih let (Bentolila, Dolado, & Jimeno, 2008, str. 50). Prav tako so na primeru španske reforme trga dela ugotovili, da v primeru, ko je zakonodajna zaščita delavcev med zaposlenimi za določen čas in nedoločen čas zelo različna, je prehodnost med tema dvema oblikama zaposlitve majhna in lahko govorimo tudi o dualnem trgu dela.

#### **1.2.4 Razmerje med kapitalom in delom**

Pri reformi trga dela moramo biti pozorni še na en vidik: razmerje med delom in kapitalom. V zadnjih desetletjih se je delež dela oziroma zaslužkov delavcev v nacionalnem dohodku zmanjševal v skoraj vseh OECD državah (OECD, 2012, str. 110). Medianski delež dela v državah OECD je tako padel iz 66,1 % v začetku 1990-ih let na 61,7 % v poznih 2000-ih<sup>6</sup>.

Manjšanje deleža dela v nacionalnem dohodku ne pomeni nujno zmanjšanje standarda življenja za delavce. Tudi če je povprečni realni dohodek delavcev rasel počasneje kot dohodek kapitala, so delavci še vedno na boljšem, kljub upadu njihovega deleža v nacionalnem dohodku. Ne glede na to, zmanjšanje deleža skupnega dohodka delavcev skriva precejšnje razlike med dohodkovnimi skupinami delavcev. V povprečju se je v državah, v katerih so ti podatki na voljo, dohodek zgornjega 1 % delavcev po dohodku povečal v dvajsetih letih za 20 %. Nasprotno se je, kljub povečanemu zaposlovanju manj izobraženih ljudi s spodnje stopnje dohodninske lestvice, njihov delež zmanjšal. Glede na to, da imajo revnejši večjo mejno nagnjenost k potrošnji, ima to tudi negativne posledice na stopnjo agregatnega povpraševanja in na potreben čas, da se gospodarstvo opomore po krizi. Ta trend pa tudi lahko zmanjša socialno kohezijo v družbi.

---

<sup>6</sup> Branko Milanović nasprotno pravi, da se globalno gledano srednji razred krepi, vendar ne v razvitih državah. Srednji razred je v revnih državah v razcvetu, v razvitih državah pa stagnira (Milanović, 2016, str. 16)

Bassanini in Manfredi kot razlog za zmanjševanje deleža dohodkov delavcev v skupnem nacionalnem dohodku navajata povečanje skupne factorske produktivnosti<sup>7</sup> in kapitalske intenzivnosti<sup>8</sup> – skupaj naj bi ta dva faktorja pojasnila v povprečju 80 % zmanjšanja deleža dela v skupnem dohodku znotraj posameznih panog, med leti 1990 in 2007 (Bassanini, & Manfredi, 2012, str. 36). K skupni factorski produktivnosti naj bi prispevala predvsem informacijska in komunikacijska tehnologija, ki sta bolj naklonjeni tistim z višjo izobrazbo. Pri tem avtorja menita, da je zmanjšanje dohodka delavcev v skupnem nacionalnem dohodku začasnega značaja, saj se delež izobraženih v družbi povečuje.

Zanimiva je primerjava, ki sta jo avtorja naredila znotraj panog med posameznimi državami. Pri tem sta ugotovila, da se ob povečanju uvoza proizvodov neke panoge za 1 odstotno točko, zmanjša delež dohodka delavcev v tej panogi v državah z visokim dohodkom za 0,25 %, ob povečanju deleža dohodkov delavcev v državi z nizkimi dohodki. K temu nas sicer napeljuje že omenjeni H-O-S teorem.

Razmišljanju avtorjev o pomenu izobrazbe za prilagajanje tehnološkemu napredku nasprotuje dokaj zdravo razumsko opozarjanje kolumnista Guardianu Spicerja, da danes delavci z višjo izobrazbo delajo enake stvari, kot so jo še nedolgo nazaj z nižjo izobrazbo (Spicer, 2016). Temu razmišljanju tudi sam lahko v precejšnji meri pritrdim, saj poznam delavce s fakultetno izobrazbo, ki delajo stvari, za katere bi bila dovolj triletna izobrazba, prav tako delavce, ki so precej let neuspešno opravljali visokošolski ali višješolski študij in na ta način izgubili precej let svojega življenja in ne nazadnje poznam tudi precej uspešnih manualnih delavcev, ki zaslužijo v službi sicer mizerno plačo, vendar ob delu nato s »fušem« ali popoldanskim s.p. skupaj presežejo lahko plačo univerzitetnega profesorja. Prav tako poznam precej podjetnikov, ki v relativno preprosti dejavnosti s pridnim delom brez težav zaslužijo še precej več.

Svoj delež naj bi k zmanjšanju deleža dela v nacionalnem dohodku prispevala tudi privatizacija. S strani države vodena podjetja naj bi imela večji delež zaposlenih delavcev zaradi minimiziranja konfliktov in večjega udobja pri upravljanju podjetij (Bertrand, & Mullainathan, 2003, str. 1072), pa tudi zaradi političnih pritiskov po povečanju zaposlitev v teh podjetjih oziroma proti eventualno potrebnim odpuščanjem (Bertrand, Kramarz, Schoar, & Thesmar, 2004, str. 28).

---

<sup>7</sup> V Cobb Douglasovi obliki je Skupna factorska produktivnost označena kot A v modelu  $Y = A \times K^\alpha \times L^\beta$ , pri čemer je Y skupni produkt, K kapital, L delo  $\alpha$  in  $\beta$  pa delež kapitala oziroma dela (Bao Hong, str. 1, 30.6.2016)

<sup>8</sup> tj. povečanja kapitala na enoto dela

## 2 TRG DELA V SLOVENIJI

V Sloveniji se srečujemo s kar nekaj velikimi izzivi pri urejanju trga dela: z neugodno demografsko strukturo, s prostim pretokom dela znotraj Evropske unije in s tem nevarnostjo bega mladih ljudi ter ne nazadnje z vedno hitrejšimi spremembami pri razvoju tehnologij, mednarodnih tokov in nasploh spremembami v svetu.

V nadaljevanju bom na grobo prikazal trg dela v številkah, kako se glede trga dela pozicioniramo v primerjavi z drugimi državami in nazadnje bom na kratko opisal še spremembe Zakona o delovnih razmerji v letu 2013 s tako imenovano mini reformo trga dela.

### 2.1 Trg dela v številkah

Konec marca 2016 je bilo po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije (v nadaljevanju SURS) (SURS, 2006) v Sloveniji nekaj manj kot 809.200 delovno aktivnih oseb<sup>9</sup>, od tega nekaj manj kot 87.000 (10,7 %) samozaposlenih oseb. Stopnja registrirane brezposelnosti je bila v marcu 2016 12,0 %. Največ zaposlenih je v predelovalnih dejavnostih, blizu 185.000, v trgovini in vzdrževanju in popravilu motornih vozil 105.600, ter izobraževanju 67.800. V javnem sektorju je bilo leta 2015 zaposlenih 231.571 oseb, v zasebnem sektorju pa 573.066 oseb. Stopnja anketne brezposelnosti je 8,9 % (prvo četrtletje 2016).

*Tabela 1: Zaposlitveni status oseb v Republiki Sloveniji, marec 2016*

	Registrski podatki	Anketni podatki
Zaposleni v delovnem razmerju	722.200	720.000
Samozaposleni	87.000	111.000
Zaposleni študentje	/	26.000
Zaposleni/druge oblike dela	/	12.000
Pomagajoči družinski člani	/	25.000
Skupaj delovno aktivni	809.200	894.000
Brezposelni	110.200	87.000
Mlajši od 15 let	306.000	306.000
Neaktivni	821.000 (leto 2015)	777.000

*Vir: SURS, Stopnja anketne brezposelnosti in SI-STAti, marec 2016.*

Po podatkih SURS je bila povprečna bruto plača v Sloveniji marca 2016 1.593,27 evrov (v nadaljevanju eur), pregled po izobrazbi nam za leto 2013 pokaže, da je bila povprečna

---

<sup>9</sup> Delovno aktivni so v mednarodni terminologiji zaposleni, SURS pa pod pojmom zaposlene vodi plačane zaposlene. Razlika je v volonterskem delu.

bruto plača zaposlenih z osnovnošolsko ali nižjo izobrazbo 1.037 eur, povprečna bruto plača zaposlenih s srednješolsko izobrazbo 1.302 eur, povprečna izobrazba zaposlenih z višješolsko in visokošolsko izobrazbo pa 2.292 eur bruto. Približno 1/3 zaposlenih doseže oziroma preseže povprečno bruto plačo.

Kljub obračanju trenda, je delež brezposelnih še vedno največji pri tistih z nižjo izobrazbo<sup>10</sup>. Dolgotrajno brezposelnih, to je brezposelnih več kot 12 mesecev, je več kot polovico izmed vseh brezposelnih<sup>11</sup>. Število brezposelnih starih 50 let ali več je dobro tretjino. V nadaljevanju prikazujem strukturo brezposelnih.

*Tabela 2: Brezposelni po posameznih kategorijah v %, marec 2016*

z osnovnošolsko izobrazbo	29,4	dolgotrajno brezposelni	52,5
s poklicno izobrazbo	27,1	Iskalci prve zaposlitve	17,1
s srednjo izobrazbo	27,0	stari 50 let ali več	34,4
s terciarno izobrazbo	16,4	Ženske	49,8

*Vir: ZRSZ, Mesečne informacije, marec 2016.*

Od 110.200 brezposelnih je po podatkih Zavoda RS za zaposlovanje v marcu 2016 prejelo 26.900 oseb denarno nadomestilo za primer brezposelnosti. V letu 2015 je bilo med prilivi v brezposelnost 55,0 % takih, ki se jim je iztekla zaposlitev za določen čas, 16,3 % iskalcev prve zaposlitve, 15,9 % brezposelnih trajnih presežnikov in stečajnikov ter 12,8 % oseb z ostalimi razlogi. Iz teh podatkov lahko sklepamo, da se slovenska podjetja še vedno otepajo zaposlitve za nedoločen čas. Tako kot že leta pred tem je priliv med aktivne precej manjši (v letu 2015 15.827 oseb) kot odhod iz aktivnih prebivalcev (v letu 2015 31.588 oseb), verjetno najpomembnejši razlog je v staranju prebivalstva.

Po porabi časa na delovnem mestu (SURS, Struktura delovnega časa za leto 2012) zaposleni opravijo 76,5 % učinkovitih ur izmed skupnega delovnega časa, med neefektivne ure pa spadajo med drugim ure malice (4,7 %), ure letnega dopusta (8,8 %), ure praznikov (3,6 %), ure bolniške odsotnosti do 30 dni (2,1 %), ure odsotnosti zaradi bolniške nad 30 dni (1,5 %) in ure starševskega dopusta (1,5 %).

<sup>10</sup> S tega vidika je zanimiv pogled z druge strani: kako donosna je izobrazba za družbo in posameznika. Izobrazba naj bi bila donosna predvsem na nižjih stopnjah in v manj razvitih državah; v bolj razvitih državah je stopnja donosa izobrazbe manjša (Psacharopoulos, 1994, str. 1328). Stopnja donosa terciarne izobrazbe je v Sloveniji višja kot v povprečju držav OECD, pri čemer velja za države OECD, da večji kot je delež terciarne izobrazbe, nižja je njena donosnost (OECD, 2015, str. 121).

<sup>11</sup> Sam ne verjamem, da so dolgotrajno brezposelne osebe tudi dejansko brez dela. Prej domnevam, da delajo na črno, kar je tudi razumljivo, saj jim po izgubi denarne pomoči za brezposelne ter eventualno še denarne socialne pomoči kaj drugega tudi ne preostane. Delo na črno v takih primerih razumem in toleriram kot socialni korektiv. So pa verjetno ta dela bolj občasna in za manjše plačilo.

## 2.2 Pregled konkurenčnosti slovenskega trga dela

Konkurenčnost slovenskega trga dela si bomo na kratko pogledali skozi prizmo raziskave mednarodne konkurenčnosti, ki so jo izvedli Svetovni gospodarski forum (angl. *World Economic Forum*, v nadaljevanju WEF), Mednarodni inštitut za management (angl. *International Institute for Management*, v nadaljevanju IMD), Globalni podjetniški monitor (ang. *Global Entrepreneurship Monitor*, v nadaljevanju GEM), preko indeksa fleksibilnosti trga dela Organizacije za gospodarsko sodelovanje in razvoj (v nadaljevanju OECD) in stroškovne konkurenčnosti dela.

Po raziskavi WEF se Slovenija, izmed 144 držav zajetih v raziskavo, uvršča na 95. mesto, slabše je bila med dvanajstimi stebri konkurenčnosti ocenjena samo še učinkovitost finančnega trga. Med slabostmi trga dela so naštetih zlasti kazalci: vpliv davkov na spodbude za delo (rang 139), predpisi za prožno najemanje in odpuščanje delavcev (rang 136), avtonomnost določanja plač (rang 124), privlačnost države za nadarjene/usposobljene tuje kadre (rang 118), kooperativnost odnosov med delodajalci in delojemalci (rang 105) in ostajanje nadarjenih/sposobnih posameznikov v državi (rang 98). Najpomembnejša ovira za poslovanje v letu 2015 so po mnenju anketiranih managerjev s 16,5 % deležem odgovorov omejevalni predpisi na področju zaposlovanja (Stanovnik, Uršič, & Rangus, 2015b, str. 28). Na podlagi raziskave WEF torej moramo trg dela reformirati tako, da olajšamo zaposlovanje in odpuščanje delavcev ter zmanjšamo obremenitev plač z davki in prispevki.

Po metodologiji mednarodne konkurenčnosti IMD se konkurenčnost trga dela meri v sklopu poslovne učinkovitosti. Izmed 60 držav se je Slovenija leta 2015 uvrstila na 56 mesto, od tega na podsklopu trg dela na 53. mesto, kar je 5 mest bolje kot v letu 2014. Razlog za boljšo uvrstitev je predvsem zabeležena rast delovne sile ter zaradi anketnih kazalcev povezanih s človeškim kapitalom (Stanovnik, Uršič, & Rangus, 2015a, str. 29). Glavni hibi trga dela sta njuna nefleksibilnost in beg možganov<sup>12</sup>. Med predlaganimi ukrepi za povečanje konkurenčnosti trga dela je potrebno omejiti stroške dela in vzpostaviti jasno povezavo med rastjo stroškov dela in produktivnosti, priporočilo tudi pravi, naj se razmisli o uvedbi »socialne kapice«.

Trg dela lahko mednarodno primerjamo tudi z vidika podjetniške aktivnosti zaposlenih, ki jo meri GEM. Podjetniška aktivnost zaposlenih je vrsta podjetništva, pri kateri zaposleni izvajajo podjetniške aktivnosti v podjetju, v katerem so zaposleni. Takšne aktivnosti velikokrat imenujemo notranje ali korporacijsko podjetništvo. GEM notranje podjetniško aktivnost opredeljuje z zaposlenimi, ki razvijajo nove aktivnosti za glavnega delodajalca, kot so razvoj ali lansiranje novih izdelkov, storitev, odpiranje nove poslovne enote, ustanove ali podružnice. (Rebernik, Tominc, Crnogaj, Širec, Bradač Hojnik, & Rus, M.,

---

<sup>12</sup> Slovenia among biggest gainers in IMD competitiveness rankings (04.06.2016).

2015, str. 80). Največje notranje podjetniške aktivnosti imajo inovacijska gospodarstva. V Sloveniji je podjetniško aktivnih zaposlenih v zadnjih treh letih 9,5 % zaposlenih, kar nas uvršča na 14. mesto med 60 državami. To je tudi eden redkih kazalcev, po katerem smo še vedno boljši od vzhodne Evrope, višje smo uvrščeni tudi od Nemčije.

Fleksibilnost trga dela OECD<sup>13</sup> opredeljuje s 25 kazalniki indeksa varovanja zaposlitev, ki se delijo na šest sklopov. Po kazalnikih OECD se pri zaščiti delavcev uvrščamo nekje v sredino med vsemi državami OECD, nekoliko izstopamo samo glede specifičnih zahtev pri odpovedi večjemu številu delavcev. Netehtano povprečje indeksa varovanja zaposlitve je za Slovenijo 2,47, za države OECD pa 2,32 (višja vrednost pomeni večjo zakonodajno zaščito delavcev).

Zelo pomemben vidik spremljanja konkurenčnosti je stroškovna konkurenčnost Slovenije. Eurostat spremlja stroškovno konkurenčnost, ki jo meri kot povprečne stroške dela na uro, ki so opredeljeni kot skupni stroški dela, deljeni z ustreznim številom ur, ki jih letno povprečno zaposleni naredi. Stroški dela zajemajo plače in stroške socialnih zavarovanj in davkov, zmanjšanih za subvencije. V Sloveniji velja strošek dela na uro 15,8 eur, v državah evro območja (19 članic) 29,5 eur, v vseh državah Evropske unije (v nadaljevanju EU) skupaj pa 25,0 eur. Najnižje je rangirana je Bolgarija (4,4 eur/delovno uro), najvišje pa Norveška (51,2 eur/delovno uro). Po podatkih Urada za makroekonomske študije in razvoj (v nadaljevanju Umar) se je stroškovna konkurenčnost dela v Sloveniji v primerjavi z državami evrskega območja v letu 2015 približala tisti pred krizo leta 2008 (Umar, 2016, str. 16), vendar so se stroški dela na enoto proizvodnje kljub vsemu dvignili v letu 2014 primerjano z letom 2007 s tem, da so bili v predelovalnih dejavnostih nižji kot pred krizo, v ostalih dejavnostih pa višji. Dvig stroškov dela na enoto proizvodnje so se dvignili dvakrat, predvsem zaradi usklajevanja plač in odprave plačnih nesorazmerij v javnem sektorju v letu 2008 in povišanja minimalne plače v letu 2010 (Umar, 2016a, str. 123)<sup>14</sup>.

Pregledal sem ugotovitve in priporočila Evropske komisije in Sveta za Slovenijo za zadnjih šest let (2011–2016)<sup>15</sup>. Zaznanih je bilo kar nekaj problemov, recimo dualnost trga dela (precej se je odpravila z reformo ZDR-1 in reformo študentskega dela, vzpostavila se je nova s samostojnimi podjetniki), potrebno je uskladiti kvalifikacije s povpraševanjem na trgu dela, povečati zaposljivosti nizko kvalificiranih in starejših delavcev (novembra 2015 je bila sprejeta začasna oprostitev plačila prispevka delodajalcev za novo zaposlene

---

<sup>13</sup> OECD Indicators of Employment Protection. (6.6.2016)

<sup>14</sup> Oba velika dviga je »zakuhala« politika: prvi dvig Janševa vlada s t.i. Viranontovo odpravo plačnih nesorazmerij, drugo pa velik Pahor-Križaničev dvig minimalne plače. Oba dviga sta bila brez temeljev v produktivnosti in oba dviga sta imela za vzgib ugajati volivcem.

<sup>15</sup> Priporočilo Sveta za leto 2011 z dne 12.07.2011, Priporočilo Sveta za leto 2012 z dne 30.05.2012, Priporočilo Sveta za leto 2013 z dne 29.05.2013, Priporočilo Sveta za leto 2014 z dne 08.07.2014, Priporočilo Sveta za leto 2015 z dne 13.05.2015, Priporočilo Sveta za leto 2016 z dne 18.05.2016.



delavce, starejše od 55 let) ter povečati vključenost mladih in starejših na trgu dela, uskladiti višino minimalne plače s produktivnostjo dela<sup>16</sup>, zmanjšati število reguliranih poklicev (vlada jih je nekoliko zmanjšala). Vsako leto Evropska komisija precej pozornosti nameni trgu dela, iz ugotovitev in priporočil Evropske komisije pa vemo, da moramo na trgu dela še marsikaj postoriti.

## 2.3 Reforma trga dela 2013 in njeni učinki

Reforma trga dela iz leta 2013 je prinesla nekaj manjših sprememb in novosti (Senčur, 2013, str. 414). V nadaljevanju naštevamo nekaj pomembnejših.

- Spremembe pri obveznosti objave prostega delovnega mesta. Po spremembi 2013 morajo samo še delodajalci iz javnega sektorja objaviti prosto delovno mesto na Zavodu RS za zaposlovanje, skrajšal se je minimalen čas objave iz 5 na 3 dni<sup>17</sup>.
- Omogočena je večja notranja prožnost pri delodajalcih z možnostjo, da lahko delodajalec začasno odredi delavcu opravljanje drugega dela.
- Obveza po pisnem obvestilu delavcev o ukrepih za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu. Menim, da se s tem po nepotrebnem povečuje birokratizacija poslovanja pri delodajalcu.
- Zaostri so se pogoji za sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas, in sicer so se dodali striktno predpisani razlogi, zaradi katerih jo je dovoljeno sklepati, dodatno se je omejilo veriženje pogodb. Dodala se je pravica delavcev po prejemu odpravnine. Sam v teh spremembah ne vidim pozitivnih premikov.
- Pri agencijskih delavcih se je omejil delež agencijskih delavcev pri delodajalcu, prav tako se je dodatno omejila fleksibilnost zaposlovanja delavcev pri agencijah. Tudi v teh spremembah ne vidim pozitivnih premikov.
- Pri prenosu dela podjetja na drugega delodajalca se je vzpostavilo boljše varovanje delavčevih pravic, ki izhajajo iz njegove delovne dobe.
- Poenostavila se je odpoved pogodbe o zaposlitvi, skrajšali so se roki in znižale odpravnine, dokumenti se lahko pošiljajo po elektronski poti, vsebine dokumentov so manj formalizirane, delavec ne more več zahtevati zadržanja učinkovanja odpovedi (samo še predstavniki delavcev). Pri odpovedi iz razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga, delodajalcu ni potrebno več preverjati ali bi delavcu ponudil drugo zaposlitev. Delodajalec ni dolžan pri ponovnem zaposlovanju dati prednosti delavcem, ki so bili

---

<sup>16</sup> Leta 2010 se je diskrecijsko dvignila minimalna plača iz 597,40 eur na 734,15 eur, zaradi česar naj bi po napovedi Urada RS za makroekonomske analize in razvoj izgubili 17.200 delovnih mest (Masten, Kovačič, Lušina, & Selan, 2010, str. 22)

<sup>17</sup> Po mojih izkušnjah te zaposleni na Zavodu RS za zaposlovanje že čisto pragmatično vprašajo, če že imaš izbranega kandidata in če ga imaš, ti svetujejo, kako postopati, da bo zakonu zadoščeno. Praksa in pragmatika sta daleč od nekdanje ideje, da morajo imeti vsi delavci pod enakimi pogoji dostop do vseh delovnih mest.

pred tem odpuščeni. Delodajalec lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, če mu je delavec predložil pri zaposlitvi lažna dokazila. Zmanjšalo se je posebno pravno varstvo pred odpovedjo starejšim delavcem.

- Volonterskim pripravnikom po novem pripadajo povračila stroškov v zvezi z delom.
- Pri poskusnem delu delodajalec lahko sedaj odpove pogodbo o zaposlitvi predčasno.
- Če se delavec preseli in se nadomestilo za prevoz iz dela in na delo poveča, se mora s tem strinjati delodajalec.
- Odpravnino ob upokojitvi dobi samo delavec, ki je bil pri delodajalcu zaposlen najmanj 5 let, s čimer se želi povečati zaposljivost starejših delavcev.
- Odpravljena je omejitev nočnega dela žensk v industriji in gradbeništvu.
- Opravljene so bile številne druge manjše spremembe.

Po poročanju Delovne skupine za spremljanje učinkov sprememb v regulaciji trga dela v letu 2013 (MDDSZ, 2014, str. 1) se je znižal indeks varovanja zaposlitve po metodologiji OECD, ekonometrične ocene funkcije povpraševanja po delu pa naj bi kazale, da naj bi imele omenjene spremembe pozitiven, čeprav skromen, učinek na večjo zaposlenost. Na povečanje fleksibilnosti trga dela naj bi kazali močnejši tokovi iz zaposlitve v brezposelnost in iz brezposelnosti v zaposlitev po uveljavitvi sprememb, s čimer naj bi se realokacija brezposelnih povečala. Zmanjšala se je tudi dualnost trga dela (20 % anketiranih delodajalcev, ki so zaposlovali, se je zaradi sprememb v zakonodaji odločilo za sklenitev pogodbe za nedoločen čas), saj se je povečal delež delodajalcev, ki zaposlijo delavca za nedoločen čas. Po poročanju Delovne skupine so delodajalci v letu 2013 še vedno v 72,3 % primerov posegli po pogodbi za določen čas, med vsemi zaposlenimi ob koncu leta 2013 je bilo za določen čas zaposlenih okrog 12 % delavcev, kar se mi zdi kar pozitiven kazalec. Delovna skupina ugotavlja, da so delodajalci v letu 2013, poleg nadomestitve zaposlitve za določen čas z zaposlitvijo za nedoločen čas, v nekoliko večji meri nadomestili zaposlitve za določen čas z študentskim delom in samozaposlitvami.

Pomembna je ugotovitev Delovne skupine, da spremembe v ZDR-1 pomenijo samo del potrebnih sprememb za večjo sposobnost trga dela, da bi se odzivala na spremembe v povpraševanju. Za izboljšanje uvrstitve Slovenije na področju urejenosti trga dela na mednarodnih lestvicah konkurenčnosti pravijo, da bodo potrebne spremembe, ne samo na področju delovnih razmerij, kamor so posegle spremembe ZDR-1, ampak tudi na področju oblikovanja plač in obdavčitve dela. Zaradi relativno nizke zaposlenosti mlajšega in starejšega prebivalstva nadaljnje korake Kajzer (Kajzer, 2015, str. 43) vidi tudi v pokojninski reformi, ki bi morala nagrajevati podaljšano zaposlenost, odpraviti sistemske ovire za zaposlovanje starejših (npr. dodatek za delovno dobo) ter drugih spodbud za zaposlovanje starejših. Po drugi strani pa v izboljšanju prehoda mladih iz izobraževanja v zaposlitev, v povečanju prilagajanja izobraževalnega sistema potrebam na trgu dela in v vzpostavitvi vajeniškega sistema.

### 3 ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH

V skladu z ekonomsko teorijo ter z vidika mednarodne konkurenčnosti bi moral biti trg dela v Sloveniji bolj fleksibilen. Z večjo fleksibilnostjo bi se delo kot proizvodni dejavnik bolje razporejalo znotraj gospodarstva, kar pomeni tudi boljše poslovanje delodajalcev (podjetij) in višje plače delavcem, več pobranih davkov in tako naprej. Stvar vrednostne sodbe je, ali je ob večji fleksibilnosti trga dela in posledično večjemu prilagajanju gospodarskim ciklom, to prilagajanje zaželen dejavnik ali ne. Ob večji fleksibilnosti trga dela se število zaposlenih v času konjunktura relativno poveča, v času recesije pa relativno zmanjša, glede na nefleksibilen trg dela. Študije, ki so raziskovale vpliv zakonodajnega varovanja delavcev na agregatno zaposlenost, so v večjem številu potrdile to povezanost. Strinjam se z raziskavami, ki so potrdile pozitivno korelacijo med fleksibilnostjo trga dela in višino plač: ob lažjem zaposlovanju in odpuščanju delavcev se bosta, zaradi boljše razporeditve proizvodnih dejavnikov ter večjega prizadevanja delavcev, delo in produktivnost znotraj gospodarstva povečala, s tem pa tudi plače. Kot pomemben del politike trga dela mora biti povečanje plač delavcem, pri čemer to povečanje ne sme biti plod administrativnega urejanja ampak strogo rezultat rasti produktivnosti dela v gospodarstvu.

Zakon o delovnih razmerjih na večih mestih vzpostavlja različno obravnavo posameznih kategorij delavcev. Tako na primer posebno ščiti starejše delavce. V skladu z ekonomsko teorijo ter navedenimi raziskavami, je takšna večja zakonodajna zaščita delavcev dobra za starejše delavce zaposlene za nedoločen čas, slaba pa za vse ostale starejše delavce. Tovrstna diskriminacija ustvarja ekonomsko neučinkovitost na trgu dela in je z vidika ekonomske stroke nezaželjena.

Prav tako je Zakon o delovnih razmerjih v številnih določbah zapleten in nepravniku lahko tudi nerazumljiv. Že stari Rimljani so bili mnenja, da v zakonih bolj ugaja preprostost kakor težavnost (lat. *In legibus magis simplicitas quam difficultas placet*). Z vidika ekonomske teorije z zapletenimi zakoni povečujemo transakcijske stroške v gospodarstvu, kar pa vodi v nižji bruto domači proizvod oziroma tudi v nižje plače delavcem. Zato predlagam enostavne in preproste rešitve po načelu »naj bo enostavno«. Obstoječe rešitve v veliki meri plod pogajanj med socialnimi partnerji in vlado ter so pogosto bolj plod iskanja možnega sporazuma kot iskanja najboljše rešitve. Zato predlagam sprostitev omejitev z razlogi pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas, hkrati pa skrčenje maksimalnega trajanja sklenitve teh pogodb na eno leto.

Reformni predlogi so odraz osebnih izkušenj in prepričanj. Kot je nekoč rekel Albert Einstein: »Edini vir znanja so izkušnje«. Vsakršno napačno dojemanje stvarnosti skozi premajhne, specifične ali tudi enostranske izkušnje in posledično napačen odraz teh izkušenj na pričujočih predlogih, je zato povsem moja krivda.

V nadaljevanju bom obravnaval ZDR-1, pri čemer sledim strukturi poglavij po našem sedanjem zakonu. Pri tem bom predlagal poenostavitve in spremembe, ki pomenijo tudi samo reformo trga dela. Prehodnih in končnih določb ZDR-1 ne bom obravnaval. V prilogi podajam tudi konkretno zapisane predloge sprememb ZDR-1, na način "sledi spremembam".

### **3.1 Uvodne določbe**

Uvodne določbe opredeljujejo namen in cilje zakona (1. člen ZDR-1), obseg urejanja delovnih razmerij (2. člen ZDR-1), uporabo zakona (3. člen ZDR-1), definicijo delovnih razmerij (4. člen ZDR-1), opredelitev delavca in delodajalca (5. člen ZDR-1) ter temeljne postulate delovnega razmerja, kot sta prepoved diskriminacije in povračilnih ukrepov (6. člen ZDR-1), prepoved spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu (7. člen ZDR-1) in odškodninsko odgovornost delodajalca in denarno odškodnino (8. člen ZDR-1). V uvodnih določbah zakon tudi določa, da mora delodajalec pred sprejetjem splošnih aktov obvestiti o tem delavce oziroma njihove predstavnike (sindikat, delavskega direktorja oziroma delavskega zaupnika), ki o tem lahko podajo mnenje, delodajalec pa mora pred sprejemom splošnega akta posredovano mnenje obravnavati in se do njega opredeliti (10. člen ZDR-1).

Uvodne določbe Zakona o delovnih razmerjih niso predmet dvomov pri urejanju delovnih razmerjih, zato menim, da jih ni potrebno spreminjati/reformirati.

#### **3.1.1 Evropski pravni viri**

Zakon o delovnih razmerjih se že v prvem členu sklicuje tudi na evropske direktive, ki so inkorporirane v slovenski pravni red in jih v prvem členu taksativno našteva.

- Direktiva Sveta 91/533/EGS z dne 14.10.1991 o obveznosti delodajalca, da zaposlene obvesti o pogojih, ki se nanašajo na pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje (Uradni list (v nadaljevanju UL) št. 288 z dne 18.10.1991, str. 32). Po tej direktivi je delodajalec dolžan opredeliti delavcu: svojo pravno identiteto, kraj dela, naziv in vsebino dela, datum pričetka dela in čas trajanja dela, plačo, njene elemente in plačilne roke, odpovedni rok, dolžino dnevnega ali tedenskega delavnika in, če obstaja, tudi kolektivno pogodbo, ki pokriva to delovno razmerje.
- Direktiva Sveta 1999/70/ES z dne 28.06.1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenim med Evropsko konfederacijo sindikatov ( angl. *European Trade Union Confederation*, v nadaljevanju ETUC), Zvezo panožnih in delodajalskih organizacij (angl. *Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe*, v nadaljevanju UNICE) in Evropskim centrom delodajalcev in podjetij z javno udeležbo (angl. *European Centre of Employers and Enterprises providing Public Services*, v nadaljevanju CEEP) (Ur.l. RS, 175/1999, str. 43). Ta direktiva določa, da je temeljna oblika zaposlitve, zaposlitev za nedoločen čas in da morajo biti pravice delavcev

zaposlenih za določen čas izenačene s tistimi za nedoločen čas. Prav tako nalaga državam, da omejijo zaposlovanje za določen čas z enim ali več ukrepom, kot so: določitev objektivnih razlogov, ki opravičuje obnovitev pogodb za določen čas, najdaljšo skupno trajanje zaporednih pogodb ali razmerij za določen čas in število takšnih pogodb ali razmerij.

- Direktiva Sveta 97/81/ES z dne 15.12.1997 o okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP. Direktiva določa načelo nediskriminacije pri obravnavi dela za krajši delovni čas, prav tako pa nalaga državam članicam nalogo, da odpravijo administrativne ovire za delo s krajšim delovnim časom. Namen direktive je povečati dostopnost dela s krajšim delovnim časom.
- Direktiva Sveta 91/383/EGS z dne 25.06.1991, 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 določa, da morajo biti delavci pred nastopom dela obveščeni o rizikih, povezanih z delovnim mestom, da morajo biti podučeni o delanju s temi riziki in da jim mora biti omogočena ustrezna zaščita pred temi riziki. Področje te direktive sicer pokriva ZVZD-1.
- Direktiva 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 04.11.2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa – združena verzija. Direktiva določa minimalni dnevni počitek 11 zaporednih ur v 24-urnem obdobju, pravico do odmora za delavce katerih delavnik je daljši od 6 ur, pravico do najmanj 24 ur neprekinjenega počitka v sedemdnevem obdobju, omejitev delovnika znotraj sedemdnevnega obdobja na največ 48 ur skupaj z nadurami, opredelitev letnega dopusta v višini najmanj štirih tednov ter prepoved izplačila dopusta razen v primeru prenehanja delovnega razmerja. Direktiva nadalje omejuje delavnik delavca, ki opravlja nočno delo na 8 ur, prav tako pa jim določa pravico do brezplačnih zdravstvenih pregledov. Direktiva opredeljuje tudi celo vrsto izjem od navedenih pravil (družinski člani, vodilni delavci, posamezne dejavnosti, predvidljivo nihanje dejavnosti, mobilni delavci, delavci na morskih ribiških plovilih itd.).
- Direktiva Sveta 94/33/ES z dne 22.06.1994 o varstvu mladih ljudi pri delu. Direktiva določa minimalno starost za vstop v delovno razmerje 15 let, z izjemo gospodinjskega dela in dela v družinskem podjetju. Prav tako nalaga delodajalcem posebno skrbnost z vidika morebitnih tveganj, ki so jim mladi izpostavljeni. Direktiva se omejuje na osebe stare do 18 let.
- Direktiva Sveta 98/59/ES z dne 20.07.1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti – združena verzija. Direktiva določa dolžnosti delodajalcev v primerih, ko odpušča večje število delavcev. Definicija kolektivnega odpuščanja je pri tem najmanj 10 delavcev v podjetjih med 20 in 99 zaposlenih, najmanj 10% zaposlenih v podjetjih, ki zaposlujejo med 100 in 300 zaposlenih ali odpušitev več kot 30 zaposlenih. Med dolžnostmi sta izpostavljena dolžnost obveščanja predstavnikov delavcev in dolžnost obvestitve pristojnega organa.

- Direktiva Sveta 2001/23/ES z dne 12.03.2001 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov – združena verzija. V skladu z direktivo se pravice in obveznosti odsvojitelja do delavca prenesejo na pridobitelja, razen v primeru stečaja podjetja. V tem kontekstu naš Zakon o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju (v nadaljevanju ZFPPIPP) v svojem 343. členu ne govori o prenosu pravic delavcev pri prodaji premoženja, ki je poslovna celota. V kolikor pa se prodaja poslovne celote uporabi izven insolventnih postopkov, pa bi torej morali upoštevati takšno ureditev<sup>18</sup>.
- Direktiva 96/71/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 16.12.1996 o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev. Direktiva določa, da morajo imeti delavci, napoteni iz drugih držav EU, enake pravice kot domači delavci, zlasti pri: maksimalnem delavnem času in minimalnem počitku, minimalnem plačanem letnem dopustu, minimalni urni postavki, pogojih za posredovanje delavcev, zdravju, varnosti in higieni pri delu, varnostnih ukrepih za noseče ženske in ženske, ki so pred kratkim rodile, za otroke in mlade, ter enakem obravnavanju moških in žensk. Direktiva dopušča izjemo, in sicer pri napotenem delu krajšem od enega meseca.
- Direktiva Sveta 2000/43/ES z dne 29.06.2000 o izvajanju načela enakega obravnavanja oseb, ne glede na raso ali narodnost. Direktiva izrecno prepoveduje rasno in narodnostno diskriminacijo, ne glede ali gre za javne ali zasebne subjekte, pri dostopu in pogojih za delovno razmerje, usposabljanju in izobraževanju, pogojih opravljanja dela in plače, članskih organizacij, socialnih politik in javnih dobrin.
- Direktivo Sveta 2000/78/ES z dne 27.11.2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu. Direktiva se predvsem osredotoča na diskriminacijo zaradi vere ali prepričanja, invalidnosti, starosti in spolne usmerjenosti. Prav tako se določajo izjeme in sicer za vojsko in sistem socialne varnosti in socialnega zavarovanja. Direktiva tudi določa obrnjeno dokazno breme za delodajalce.
- Direktiva Sveta 92/85/EGS z dne 19.10.1992 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 določa, da smejo biti noseče ženske ali matere majhnih otrok izpostavljene manjšim tveganjem za zdravje in jih tudi razdeli na fizične, biološke in kemične dejavnike tveganja ter jih podrobno razdela. Prav tako določa, da znaša porodniški dopust najmanj 14 tednov, razporejen pred in po porodu in da se delavk v tem obdobju ne sme odpuščati, razen v izjemnih primerih.

---

<sup>18</sup>Osebno poznam dva primera iz prakse, v katerih se je uporabil instrument prodaje poslovne celote s sklicevanjem na 343. člen ZFPPIPP. Sam Obligacijski zakonik sicer take pogodbe ne pozna. Osebno menim, da je v tem primeru nastala z vidika urejanja pravic delavcev pravna praznina, za katero pa menim, da je ni potrebno zapolnjevati z normativnim pravnim aktom: primerneje je, da tak redek primer pravne praznine v primeru spora prepustimo sodišču.

- Direktiva 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5.07.2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu. Direktiva določa sledeča področja enakega obravnavanja zaposlenih ne glede na spol: dostop do zaposlitve, vključno z napredovanjem in dostopom do poklicnega usposabljanja, delovne pogoje vključno s plačilom, poklicne sisteme socialne varnosti. Direktiva opredeljuje neposredno in posredno diskriminacijo. Podobno kot Direktiva Sveta 2000/78/ES tudi ta direktiva določa obrnjeno dokazno breme za delodajalce.
- Direktiva 2002/14/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 11.03.2002 o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti. Direktiva določa obveznost obveščanja in posvetovanja delavcev ali njihovih predstavnikov v podjetjih z vsaj 50 zaposlenimi oziroma obratih z vsaj 20 zaposlenimi. Prav tako direktiva določa varstvo predstavnikov delavcev in opredeljuje zaupne informacije, ki se lahko delavcem prikrijejo, oziroma se določi, da jih predstavniki delavcev ne smejo prenesti naprej delavcem.
- Direktiva Sveta 2010/18/EU z dne 08.03.2010 o izvajanju revidiranega okvirnega sporazuma o starševskem dopustu, sklenjenega med Konfederacijo evropskega gospodarstva (angl. *BUSINESSEUROPE*), Evropskega združenja obrti, malih in srednje velikih podjetij (angl. *The European Association of Craft, Small and Medium-Sized Enterprises*, v nadaljevanju UEAPME), CEEP in ETUC, ter o razveljavitvi Direktive 96/34/ES. Direktiva opredeljuje starševski dopust v višini vsaj 4 mesecev, od tega vsaj 1 mesec neprenosljiv (očetovski dopust), določa, da je potrebno posebej obravnavati tudi posvojitelje, določa pravice v zvezi z zaposlitvijo in nediskriminacijo, pogoje vrnitve na delovno mesto, ter proste delovne ure za primere nujne družinske obveznosti.
- Direktiva 2008/104/ES Evropskega Parlamenta in Sveta z dne 19.11.2008 o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela. Direktiva vidi zaposlovanje preko agencij kot način razvoja fleksibilnih oblik zaposlovanja in določa, da se takšna oblika dela lahko omejuje samo na osnovi zdravja in varnosti pri delu. Direktiva sicer določa, da morajo biti delovni in zaposlovalni pogoji enaki kot pri delavcih, ki so zaposleni neposredno pri delodajalcu, prav tako pa določa, da morajo biti agencijski delavci deležni enakih pravic kot ostali. Direktiva določa med drugim tudi to, da je nična klavzula, ki delavcu preprečuje zaposlitev neposredno pri delodajalcu ter da agencijski delavec za dodelitev dela agenciji ni dolžan plačani nikakršne provizije.
- Direktiva Sveta 80/987/EGS iz dne 20.10.1980 o približevanju zakonodaje držav članic o varstvu delavcev v primeru plačilne nesposobnosti njihovega delodajalca. Direktiva je bila podlaga za ustanovitev Jamstvenega sklada. Direktiva nalaga državam članicam dolžnost, da oblikujejo premoženje, s katerim se bodo lahko poplačali delavci, ki so zaposleni pri insolventnih delodajalcih. Direktiva nalaga dolžnost poplačila plač delavcem za zadnje tri mesece v primeru stečaja oziroma zadnjih 6 tednov v primeru odpovedi s strani delavca zaradi neizplačila plač.

## 3.2 Pogodba o zaposlitvi

ZDR-1 poglavje Pogodba o zaposlitvi deli na naslednjih 12 podpoglavij:

- Splošno (11.–16. člen),
- Oblika pogodbe (17.–18. člen),
- Stranke pogodbe (19.–23. člen),
- Pogodbena svoboda (24. člen),
- Pravice in obveznosti strank pri sklepanju pogodb o zaposlitvi (25.–30. člen),
- Vsebina pogodbe (31.–32. člen),
- Obveznosti pogodbenih strank (33.–48. člen),
- Sprememba ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi zaradi spremenjenih okoliščin (49.–52. člen),
- Suspenz pogodbe (53. člen),
- Posebnosti pogodb o zaposlitvi (54.–74. člen),
- Sprememba delodajalca (75.–76. člen),
- Prenehanje pogodbe o zaposlitvi (77.–119. člen).

V nadaljevanju bomo poglavja obravnavali po vrstnem redu, tako kot jih ZDR-1 našteva.

### 3.2.1 Splošno (11.–16. člen)

V 11. členu ZDR-1 določa, da se s pogodbo o zaposlitvi sklene delovno razmerje. Medsebojne pravice in obveznosti na podlagi opravljenega dela se začnejo uresničevati z dnem nastopa dela. Delodajalec je dolžan delavca prijaviti v obvezno pokojninsko, invalidsko in zdravstveno zavarovanje ter zavarovanje za primer brezposelnosti. Zakon v tem členu določa tudi dolžnost obveščanja delavca o prijavi in sicer, da mu mora izročiti fotokopijo prijave v 15. dneh od nastopa dela.

Na tem mestu bi besedilo člena popravil, obvezna je namreč tudi prijava v zavarovanje za starševsko varstvo. Na drugi strani se mi zdi iz praktičnih vidikov zahteva za izročitev fotokopije prijave preveč omejevalna, saj danes prijave potekajo elektronsko in je kot tako izdano tudi elektronsko potrdilo o prijavi: na tem mestu je bolj smiselno zahtevati, da delavcu izroči dokazilo o prijavi, ne glede na obliko - v svojih primerih sem kot delodajalec večkrat namreč delavcu samo posredoval elektronsko potrdilo o prijavi po elektronski pošti.

V 12. členu ZDR-1 določa, da se pogodba o zaposlitvi sklepa za nedoločen čas, če s tem zakonom ni drugače določeno. V obstoječem 54. členu ZDR-1 so nato našteje oblike pogodb za določen čas. Sam menim, da so s tem povsem primerno zajeta priporočila Direktive Sveta 1999/70/ES z dne 28.06.1999.

Popravil bi obstoječi drugi odstavek 12. člena ZDR-1 z upoštevanjem določila, da je za pogodbo o zaposlitvi potrebna pisna obličnost.



V 13. členu ZDR-1 o uporabi splošnih pravil civilnega prava je potrebno obravnavati predvsem drugi odstavek, ki praktično prepoveduje opravljanje dela po splošnih določilih civilnega prava, če gre vsebinsko za opravljanje delovnega razmerja. Zakon na tem mestu torej izrecno določa, če obstajajo elementi delovnega razmerja v skladu s 4. členom v povezavi z 22. (pogoji za sklenitev pogodbe o zaposlitvi) oziroma 54. (pogodba o zaposlitvi za določen čas) členom tega zakona, se delo ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava, razen v primerih, ki jih določa zakon. Hkrati pa v povezavi z 18. členom ZDR-1 določa, da se v primeru spora o obstoju delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem domneva, da delovno razmerje obstaja, če obstajajo elementi delovnega razmerja. To pomeni, da zakon vzpostavlja obrnjeno dokazno breme in mora v primeru spora delodajalec dokazati, da elementi delovnega razmerja ne obstajajo (Erjavec, 2015, str. 12).

Ključno je to pri obravnavanju samostojnih podjetnikov, ki opravljajo delo za neko pravno osebo, in bi se lahko smatralo, da ima njihovo delo vse elemente delovnega razmerja. Motivov podjetij pri zaposlovanju tako imenovanih netipičnih oblik dela ali tudi prekarnih oblik dela<sup>19</sup> je kar precej, tako z vidika delavca kot delodajalca, na obeh straneh predvsem zaradi nižje obremenjenosti z davki in prispevki ter večje fleksibilnosti pri zaposlovanju<sup>20</sup>.

### **3.2.2 Oblika pogodbe (17.–18. člen)**

Zakon predpisuje pisno obliko pogodbe o zaposlitvi. V primeru spora o obstoju delovnega razmerja postavlja zakon presumpcijo, da delovno razmerje obstaja, če obstajajo elementi delovnega razmerja.

### **3.2.3 Stranke pogodbe (19.–23. člen)**

Stanki pogodbe sta delavec in delodajalec. Pogodba z osebo, ki še ni dopolnila 15 let starosti je nična.

V skladu z 22. členom mora delavec, ki sklene pogodbo o zaposlitvi, izpolnjevati predpisane pogoje. Osebnostno se mi zdi v tem delu obstoječi Zakon o delovnih razmerjih že preveč omejevalen. Prav ničemur ne služi določba, da mora delodajalec s splošnim aktom določiti pogoje dela za posamezno delovno mesto ali vrsto dela. Iz zakona bi to obvezo umaknil, v primeru, da taka obveza obstaja, pa je prav, da se jo spoštuje. Večina

---

<sup>19</sup> Med prekarne oblike dela naj bi po navedbah Ministrstva za delo družino in socialne zadeve spadalo: študentsko delo, delo po podjemni pogodbi, volontersko pripravništvo, delo po avtorski pogodbi, delo kot samostojni podjetnik, delovno razmerje za določen čas in agencijsko delo (MDDSZ, 2016: 8).

<sup>20</sup> Sodne prakse Višjega delovnega in socialnega sodišča za primer samozaposlene osebe še ni, pač pa je v sodbi in sklepu Pdp 860/2014 bila takšna razsodba za primer kreativnega direktorja in tekstopisca, ki je delo opravljal na podlagi avtorske pogodbe in je sodišče ugotovilo vse štiri elemente delovnega razmerja, 1. vključitev v organizirani proces delodajalca, 2. plačilo, 3. osebno in nepretrgano opravljano delo, 4. po navodilih in pod nadzorom delodajalca.

gospodarskih panog namreč nima posebnih zahtev in je s tega vidika nesmiselno omejevati zaposlovanje delavcev, obstajajo pa posamezne panoge (npr. zavarovalništvo), kjer mora delavec za zaposlitev na delovno mesto npr. zavarovalnega agenta pridobiti ustrezno licenco Slovenskega zavarovalniškega združenja.

### **3.2.4 Pogodbena svoboda (24. člen)**

Delodajalec ima ob upoštevanju zakonskih prepovedi pravico do proste odločitve s katerim od kandidatov, ki izpolnjujejo pogoje za opravljanje dela, bo sklenil pogodbo o zaposlitvi. Vezano na ta člen sem našel odločbo Višjega delovnega in socialnega sodišča v zadevi izbiranja kandidata, ki ni izpolnjeval pogojev izobrazbe, pred kandidatom, ki jih je izpolnjeval<sup>21</sup> (Trampuž, 2014, str. 20). Sodba sodišča v tem primeru je oblikovalna in sklep pomočnika direktorja razveljavi ter na prvi stopnji sprejme sklep, da se pritožnika zaposli v toženčevemu podjetju. Vendar pa se je toženec pritožil in Višje delovno in socialno sodišče je pravilno razveljavilo sodbo nižjega sodišča v delu, v katerem se je ta nanašala na zaposlitev pritožnika v toženčevem podjetju. Osebnostno menim, da je tudi oblikovalna sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča brezpredmetna, saj je podjetje lahko ponovno razpisalo prosto delovno mesto z drugačnimi kriteriji za zaposlitev in zaposlilo zelenega delavca.

Zaradi povedanega bi določilo »pogoji za opravljanje dela« iz 24. člena ZDR-1 zožil na samo tiste pogoje, ki so predpisani v drugem odstavku 22. člena ZDR-1. Prav tako ne vidim smisla v zakonskem predpisu, da se prosto delovno mesto tudi objavi: naj bo to dispozitivna pravica delodajalcev, ne pa obveza. V slednjem primeru namreč lahko pride do situacij, da se izvede formalni postopek, podjetje in kandidati vlagajo svoj čas v postopek, rezultat pa je predhodno znan.

### **3.2.5 Pravice in obveznosti strank pri sklepanju pogodb o zaposlitvi (25.–30. člen)**

V tem delu se mi zdi ZDR-1 dokaj okostenel, pri čemer sama togost ne služi varstvu pravic niti delavca niti delodajalca. Zakon nalaga delodajalcu obveznost objave delovnega mesta z rokom prijave vsaj tri delavne dni. Zakon poleg obvezne objave prostih delovnih dni določa tudi celo kopico izjem k tej objavi, pri katerih so nekatere tudi povsem banalne in bolj kot ne relikti preteklosti (npr. dovoljena je zaposlitev družinskih članov delodajalca, ki je fizična oseba, brez objave prostega delovnega mesta; enako pa ne velja recimo za družinske člane delodajalca, ki je lastnik podjetja).

Sam menim, da je objava prostega delovnega mesta predvsem v interesu delodajalca in ne moremo idejno preferirati zaposlovanje nekaterih delavcev pred drugimi, saj je z vidika trga dela to nevtralen procen (npr. pri zahtevi za objavo prostih delovnih mest v prostorih

---

<sup>21</sup> VDS sodba in sklep Pdp 1422/99

delodajalca – delodajalec naj po mojem mnenju sam izbere ali bo iskal kader znotraj podjetja ali zunaj). Zaradi povedanega bi 25. in 26. člen ZDR-1 enostavno črtal<sup>22</sup>.

Zakon v tem sklopu prepoveduje še diskriminacijo pri zaposlovanju, omejuje pravico delodajalca do iskanja osebnih okoliščin delavca in določa druge pravice in obveznosti delodajalca in delavca. Te določbe bi pustil nespremenjene.

Zakon neizbranemu kandidatu nalaga pravico, da je obveščen o tem, da ni bil izbran. Iz izkušenj poznam številne primere, ko se delavcev enostavno ne obvesti o neizbiri. Pogosto delavci že iz morebitnih vabil na razgovor in poteka eventualnih razgovorov vedo ali bodo izbrani ali ne. Sam bi v primeru, ko delodajalec prosto delovno mesto objavi na svoji spletni strani, dopustil, da lahko nato na spletni strani objavi, da je za delovno mesto že dobil kandidata in mu ni potrebno obveščati kandidatov na drug način<sup>23</sup>.

### **3.2.6 Vsebina pogodbe (31.–32. člen)**

O obveznih sestavinah pogodbe (lat. *essentialia negotii*) govori 31. člen, ki jih taksativno našteje, v 32. členu pa zakon navaja, da se v primeru določi, ki so v nasprotju z zakonom, kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom delodajalca, uporabljajo določbe teh predpisov, kot sestavni del pogodbe o zaposlitvi.

### **3.2.7 Obveznosti pogodbenih strank (33.–48. člen)**

Obveznosti pogodbenih strank bomo v nadaljevanju ločeno obravnavali za delavce in delodajalce.

#### **3.2.7.1 Obveznosti delavca (33.–42. člen)**

Sam zakon obveznosti delavca razdeli na: opravljanje dela (33.–35. člen), obveznost obveščanja (36. člen), prepoved škodljivega ravnanja (37. člen), obveznost varovanja poslovne skrivnosti (38. člen) in prepoved konkurence (39.–42. člen). Obveznosti delavca se mi zdijo pravilno definirane. V nadaljevanju bomo obravnavali samo 33. člen ZDR-1, ki ureja fleksibilnost obstoječe zaposlitve.

---

<sup>22</sup> Praktično že sedaj lahko delodajalec vnaprej izbere delavca, na obrazcu PDM-1 Sporočilo o prostem delovnem mestu pa označi, da ne želi objave Zavoda RS za zaposlovanje ter kdaj objavo zagotovil sam. Spremembo je prinesel Zakon o urejanju trga dela, Uradni list RS, št. 80/10, z novelo v letu 2013. Tudi so uslužbenci Zavoda za zaposlovanje po mojih izkušnjah bolj pragmatični in povsem tolerirajo, če jim rečeš, da objavljaš prosto delovno mesto in da imaš kandidata že izbranega.

<sup>23</sup> Izraz delovno mesto pogosto ni najboljši, saj delavec običajno izpolnjuje celo vrsto nalog, ki jih ne moremo zaobjeti z nekim tipiziranim izrazom. Kljub temu pa je ta izraz še najbližje sklopu nalog in del, za katere želimo, da jih neki delavec opravlja.

Delavec mora vestno opravljati delo, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi. Delavec ima tudi obvezo opravljati drugo delo, z omejitvami:

- za primere, določene z zakonom ali kolektivno pogodbo,
- če ga delodajalec prerazporedi na drugo delovno mesto z namenom ohranitve zaposlitve ali zagotovitve nemotenega poteka delovnega procesa in temu zakon ali kolektivna pogodba ne nasprotujeta,
- da je delo ustrezno, kar po zakonu pomeni, da delavec izpolnjuje pogoje za to delo in se zahteva enaka raven izobrazbe, kot za delo, za katero je delavec zaposlen,
- da delavcu kraj opravljanja dela ne pomeni več kot tri ure dnevne vožnje z javnim prevoznim sredstvom,
- da začasno delo traja največ tri mesece v koledarskem letu in
- da ostaja plača delavca najmanj enaka, kot je bila.

Manjšim delodajalcem zakon dovoljuje, da odredijo delavcu tudi delovno mesto, za katero se zahteva sicer za en nivo nižja stopnja izobrazbe. Sam bi takšno določilo ohranil za vse velikosti podjetij. Menim, da je večja fleksibilnost pri delodajalcih koristna posredno tudi za delavce. Namreč, večja kot je njihova uporabna vrednost za delodajalca, večja bo njihova plača.

Pregledal sem tudi sodno prakso, a nisem našel sodbe višjega delovnega in socialnega sodišča, s sodbo, ki bi se nanašala na ta člen. Sama fleksibilnost je sicer novost v ZDR-1 v primerjavi ZDR iz leta 2002.

#### 3.2.7.2 Obveznosti delodajalca (43.–48. člen)

Osebno menim, da ima delodajalec predvsem dve obveznosti do delavca, iz katerih potem izhajajo vse ostale obveznosti. In sicer obveznost plačila za delo in povsem človeško obveznost do spoštovanja delavca. Iz teh dveh obveznosti (oz. pravic delavca na drugi strani), se lahko gradi dobra ekipa sodelavcev pri kateremkoli delodajalcu, ki je usmerjen ciljno v doseganje poslanstva delodajalca in s tem k njegovemu uspehu ter posledično k plačevanju in nagrajevanju delavca. Delodajalec mora biti v odnosu do delavca predvsem korekten in človeški.

Sam ZDR-1 razdeljuje obveznosti delodajalca na obveznost zagotavljanja dela, obveznost plačila, obveznost zagotavljanja varnih delovnih razmer, obveznost varovanja delavčeve osebnosti, obveznost varovanja dostojanstva delavca pri delu in obveznost varstva delavčevih osebnih podatkov.

V ZDR-1 bi spremenil samo določili v 47. členu, da mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ter pred trpinčenjem na delovnem mestu in o tem obvestiti delavce na običajen način. Sam menim, da je nepotrebno, da predvsem manjše delodajalce obremenjujejo s prisilnim predpisom o

sprejetju nekaj pisnih ukrepov. Dovolj se mi zdi določba, da je delodajalec dolžan zagotoviti takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev.

### **3.2.8 Sprememba ali sklenitev nove pogodbe zaradi spremenjenih okoliščin (49.–52. člen)**

Spremenjene okoliščine definira Obligacijski zakonik v svojem 112. členu kot okoliščine, ki otežujejo izpolnitev obveznosti ene stranke, oziroma nove okoliščine, zaradi katerih se ne da doseči namena pogodbe. Spremembe so v tolikšni meri, da pogodba očitno ne ustreza več pričakovanjem pogodbenih strank. Spremenjene okoliščine (klavzula lat. *rebus sic stantibus*) je v pravu izjema od pravila, da je dogovore potrebno spoštovati (lat. *pacta sunt servanda*).

Zakon o delovnih razmerjih se s samimi spremenjenimi okoliščinami ne ukvarja, pač pa pragmatično rešuje pravice in obveznosti pogodbenikov v delovnem razmerju. ZDR-1 sicer implicitno pravi, da spremenjene okoliščine lahko nastanejo na katerikoli strani, saj izrecno v 49. členu pravi, da spremembo pogodbe o zaposlitvi ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi lahko predlaga katerakoli stranka.

### **3.2.9 Suspenz pogodbe (53. člen)**

ZDR-1 v nadaljevanju po mojem mnenju varuje delavčeve pravice v primeru sklepanja nove pogodbe zaradi spremenjenih okoliščin. Zakon varuje delavca tudi v primeru suspenza pogodbe, saj mu v času mirovanja ne more podati redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi<sup>24</sup>. Sam sem v primeru suspenza pogodbe o zaposlitvi sicer v moralni dilemi in bi v primeru suspenza po krivdi delavca (zaradi prestajanja zaporne kazni, izrečenega vzgojno varnostnega, varstvenega ukrepa ali sankcije za prekršek) delodajalcu dopustil možnost izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, saj delodajalcu lahko pomeni takšna odsotnost nesorazmerno breme, hkrati pa je nastalo tako breme po krivdi delavca.

### **3.2.10 Posebnosti pogodb o zaposlitvi (54.–74. člen)**

ZDR-1 posebej obravnava pogodbo o zaposlitvi za določen čas, pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku (agencijsko delo), pogodba o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del, pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, delo na domu, sklepanje pogodb s poslovodnimi delavci, prokuristi in z vodilnimi delavci.

---

<sup>24</sup>Primer sodne prakse je sodba višjega delovnega in socialnega sodišča v primeru redne odpovedi delavca, ko mu je bila odpovedana pogodba o zaposlitvi v času mirovanja delovnega razmerja, VDSS sklep Pdp 471/2015.

### 3.2.10.1 Pogodba o zaposlitvi za določen čas (54.–58. člen)

Pogodbo o zaposlitvi za določen čas naj bi imelo v Sloveniji v letu 2015 sklenjeno 16,4% vseh zaposlenih (Eurostat, 2016). Po navedbah Mrčela in Ignjatovića (Mrčela, & Ignjatović, 2015, str. 362) spada Slovenija sicer v države s podpovprečnim deležem zaposlenih v prožnih oblikah zaposlovanja znotraj držav Evropske unije (v nadaljevanju EU)<sup>25</sup>.

Pri pogodbi o zaposlitvi za določen čas v skladu z Direktivo Sveta 1999/70/ES omejuje tako obliko zaposlitve tako, da omejuje razloge, zaradi katerih je dovoljeno sklepati pogodbo za določen čas, in omejuje najdaljši potek časa, za katerega je dovoljeno imeti sklenjeno tako ali takšne pogodbe na dve leti. Prav tako trimesečna ali krajša prekinitve ne pomeni prekinitve zaporednega sklepanja pogodb o zaposlitvi. Posledica takšnega nespoštovanja omejitev sklepanja pogodb za določen čas pomeni sankcijo, presumpcijo, da je bila sklenjena pogodba za nedoločen čas.

Institucionalno ureditev pogodbe o zaposlitvi bi poenostavil, in sicer bi omogočil, da se pogodbo o zaposlitvi lahko sklepa brez omejitve, vendar največ za eno leto<sup>26</sup>. Za daljše časovno obdobje pa v primerih, ki jih že sedanji zakon omogoča. Iz prakse vem, da ni potrebe, da bi z delavcem sklepali daljše pogodbe o zaposlitvi za določen čas, po drugi strani pa čisto pragmatično lahko skoraj vsako pogodbo o zaposlitvi za določen čas po aktualnem zakonu vsebinsko utemeljimo, najpogosteje zaradi začasno povečanega obsega dela. Sklepam tudi, da bi precej delodajalcev ob sprostitev omejitev za sklepanje pogodb za določen čas najprej delavce zaposlilo za določen čas enega leta, po enem letu pa bi jim pogodbo podaljšali v obliki pogodbe za nedoločen čas<sup>27</sup>.

### 3.2.10.2 Agencijsko delo (59.–63. člen)

Agencijsko delo naj bi lajšalo togost dela za podjetja, ki potrebujejo hitrejšo prilagoditve v številu delavcev, kot jim zdajšnja zakonodaja dopušča. V Sloveniji imamo za opravljanje agencijskega dela registrirani 102 podjetji (MDDSZ), ta podjetja po so imele v letu 2015 zaposlenih skupaj 12.597 ljudi (Ajpes, baza JOLP, lasten preračun). Če upoštevamo, da je del zaposlenih v agencijah administrativno osebje in da nekaj podjetij registriranih za opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabnikom, le-tega ne zagotavlja in

---

<sup>25</sup> Avtorja sta merila tri oblike zaposlovanja, in sicer s skrajšanim delovnim časom, za določen čas in samozaposlene. Povprečje za EU znaša 49,6 % teh oblik zaposlitve, v Sloveniji pa 11,9 % s skrajšanim delovnim časom, 16,6 % z delovnim časom za določen čas in 13,1 % samozaposlenih, to je skupaj 41,6 %.

<sup>26</sup> Eventualno bi omejil čas trajanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas tudi na 6 mesecev, vendar premalo poznam značilnosti posameznih panog gospodarstva, da bi upal na pamet predlagati tako spremembo.

<sup>27</sup> Na številnih delovnih mestih iz zelo različnih poklicev so mi predstavniki delodajalcev navajali, da je čas uvajanja delavca na delovno mesto do njegovega polnega funkcioniranja pol leta, praviloma pa ne krajše od treh mesecev. Stroški uvajanja novega delavca so enostavno preveliki, da bi imeli bojazen, da bi delodajalci vsako leto menjali delavce, tudi če so ti samo povprečni. Slabe delavce želijo menjati ne glede na zakonodajo.

ob predpostavki, da agencijske delavce najema izključno zasebni sektor, potem lahko okvirno ocenimo, da je delež zaposlenih preko agencij v zasebnem sektorju cca. 2 %. Marže agencij za zaposlovanje delavcev pa lahko ocenimo med 6 in 10 % (Trampuž, 2014, str. 36).

Agencijsko delo ima kar nekaj omejitev, in sicer je prepovedano z njim nadomeščati delavce, ki stavkajo, Ravno tako je prepovedano, če je delodajalec v preteklih 12 mesecih odpustil večje število delavcev. Nadalje je dovoljeno samo v primeru, ko je dovoljeno delo za določen čas in število agencijskih delavcev ne preseže 25 % števila zaposlenih pri delodajalcu, razen če ni s kolektivno pogodbo drugače določeno. Agencijski delavec ima sicer enake pravice kot delavec zaposlen pri delodajalcu, pri katerem delavec dejansko opravlja delo (zakon uporablja izraz pri uporabniku).

Posebnost pogodbe o zaposlitvi je, da se agencija in delavec dogovorita, da bo delavec opravljal dela začasno pri drugih delodajalcih in bo v času mirovanja delavec prejemal plačo, ki ne more biti nižja od 70 odstotkov minimalne plače.

Sam menim, da je agencijsko delo odraz togosti trga dela. Menim tudi, da mora reforma trga dela imeti fokus v zagotavljanju fleksibilnosti trga dela in ne v popravljanju instrumentov, ki lajšajo to togost. Zaradi tega bi pustil agencijsko delo v podobni obliki v kakršni je sedaj. Odpravil bi omejitve, da število napotenih delavcev pri uporabniku (t.i. podjetju, ki najame agencijske delavce) ne sme presegati 25 % števila zaposlenih delavcev pri njem. Prav tako, da se delavci ne smejo zagotoviti uporabniku, ki je v predhodnem obdobju 12 mesecev odpovedal pogodbo večjemu številu pri njem zaposlenih delavcev z obrazložitvijo, da je potrebno delodajalcem zagotoviti ustrezno fleksibilnost pri zaposlovanju delavcev. Prav tako pa bi odpravil 60. člen ZDR-1 o sklepanju pogodbe za nedoločen in določen čas agencijskim delavcem, zaradi sprememb pri sklepanju pogodb za določen čas. Omejil bi zahtevo o obveščenosti sindikatov ali delavskega zaupnika samo na obveščenost o številu napotenih delavcev.

### 3.2.10.3 Javna dela (64. člen)

V javna dela se lahko vključijo brezposelne osebe, ki so na Zavodu za zaposlovanje. Delodajalci so praviloma osebe javnega prava, to so občine, javni zavodi ter društva, predvsem humanitarna in kulturna. Letno naj bi se v program javnih del vključilo do 6.000 oseb, Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljevanju ZRSZ) pa je v letu 2015 namenil za spodbujanje zaposlovanja v javnih delih 33,66 milijonov eur sredstev <sup>28</sup>.

Za osebe zaposlene v javnih delih sicer ne veljajo neke posebnosti in jih zato ni potrebno posebej obravnavati.

---

<sup>28</sup> Javna dela (16.05.2016)

#### 3.2.10.4 Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom (65.–67. člen)

Delavci, ki delajo s krajšim delavnim časom, imajo enake pravice, kot delavci, ki delajo s polnim delovnim časom. Direktiva Sveta 97/81/ES izrecno nalaga tudi državam članicam, da odpravijo administrativne ovire za delo s krajšim delovnim časom. Tako recimo zakon nalaga delodajalcem dolžnost, da delavcu, ki dela pri več delodajalcih, omogočijo sočasno izrabo letnega dopusta.

Delež delavcev, ki opravljajo delo za manj kot polni delovni čas, se v EU povečuje. V letu 2002 naj bi delalo v državah EU za manj kot polni delovni čas 18,2 % vseh delavcev, primerjava po spolu pa pokaže, da je v tem letu delo za manj kot polni delovni čas opravljalo 6,6 % moških in 33,5 % žensk. Po starosti je s pogodbo o zaposlitvi za skrajšani delovni čas delalo kar 51,4 % zaposlenih delavcev v starostni kategoriji 65 let in več, medtem ko je v starostni kategoriji 15–24 let med moškimi takih 17,7 %, med ženskami 31,1 %, v starostni kategoriji 25–49 let pa je med moškimi takih 16,3 % in med ženskami 32,3 %<sup>29</sup>. Razlika med spoloma je verjetno odraz večje angažiranosti žensk pri varstvu in negi otrok v njihovi mladosti.

#### 3.2.10.5 Delo na domu (68.–72. člen)

Za organiziranje dela na domu mora v skladu z 68. členom ZDR-1 delodajalec obvestiti inšpektorat za delo pred začetkom dela delavca. Določena dela se lahko za opravljanje na domu prepovejo. Za samo delo na domu je zelo veliko raznovrstnih oglasov, predvsem tujih, ki ponujajo tudi neverjetno velike zasluge. Med slovenskimi "idejami", kaj naj bo delo na domu, so recimo prevajalstvo, tutorstvo, svetovanje, prepisovanje pravnih in zdravstvenih dokumentov, računovodstvo, oblikovanje spletnih strani, oblikovanje publikacij itd.<sup>30</sup>. Pri večini ponudb za delo na domu, ki jih zasledimo na spletnih straneh, ne gre za pravo delo na domu, temveč za priložnostna dela, ki pa jih mora delavec v skladu s pravnim redom Republike Slovenije običajno opravljati kot samozaposleni ali v kakšni drugi obliki.

Delo na domu naj bi v letu 2014 po navedbah inšpektorata za delo prijavilo 554 podjetij<sup>31</sup>. Osebno dvomim, da je ta podatek relevanten, saj je večina dela na domu verjetno neprijavljene. Razlogov, zakaj bi morala podjetja inšpektoratu prijaviti delo na domu, ne poznam, bi pa to določbo črtal iz ZDR-1.

Našel sem bolj relevanten podatek iz Združenih držav Amerike, po katerem se je število ljudi, ki so vsaj en dan v tednu delali na domu povečalo iz 9,2 mio leta 1997 na 13,4 mio v letu 2010<sup>32</sup>, kar znaša približno 10% vseh zaposlenih. Delavci, ki delajo samo od doma,

---

<sup>29</sup> Part time work in Europe (20.05.2016)

<sup>30</sup> 18 idej za delo na domu (16.05.2016)

<sup>31</sup> Letos ena kazen za delo na domu (16.05.2016)

<sup>32</sup> Working at Home is on the Rise (16.05.2016)



imajo v ZDA v povprečju nižjo plačo od tistih, ki delajo samo v podjetju in so tudi starejši. Vendar delavci, ki občasno delajo od doma, imajo v povprečju precej višjo plačo od tistih, ki delajo samo v podjetju. Po pričakovanju sta najbolj "priljubljena" dneva za delo na domu ponedeljek in petek.

#### 3.2.10.6 Poslovodni, vodilni delavci in prokuristi (73.–74. člen)

Pogodba o zaposlitvi poslovodnih delavcev ima lahko pri pogojih in omejitvah delovnega razmerja za določen čas, delovnega časa, zagotavljanja odmorov in počitkov, plačila za dela, disciplinske odgovornosti in prenehanja pogodbe o zaposlitvi drugačne določbe od zakonskih.

Število delavcev s tako imenovanimi individualnimi pogodbami ni znano. Gospodarska zbornica Slovenije, Obrtna zbornica Slovenije, Združenje delodajalcev Slovenije, Združenje delodajalcev OGISTTA ter Združenje Manager so se sicer dogovorili o kriterijih za individualne pogodbe o zaposlitvi managerjev (Ur.l. RS, št. 64/1997). Kriteriji so izdani v obliki priporočil<sup>33</sup>.

#### 3.2.11 Sprememba delodajalca (75.–76. člen)

Določbe o spremembi delodajalca so namenjene preprečevanju zlorabe oddeljevanja dela družbe (ali tudi prodaje podružnice, dela podjetja ali dela dejavnosti). Tako že Direktiva Sveta 2001/23/ES določa, da se za prenos šteje prenos gospodarske enote, ki ohrani svojo identiteto, se pravi prenos organiziranega skupka virov, katerega cilj je opravljanje gospodarske dejavnosti, ne glede na to ali je ta dejavnost glavna ali stranska. (VDSS sodba Pdp 68/2015).

Delavcem ZDR-1 tako pri prenosu dela dejavnosti daje predvsem dve pravici: pravico do obveščenosti (76. člen) in pravico do enakih in kontinuiranih pogojev dela (77. člen). Slednja je bila že obravnavana pred Ustavnim sodiščem (Up-133/04-17), ki je zavzelo stališče, da delavec ohrani pravico do odškodnine do prvega delodajalca (konkretna zadeva je bila sicer nekoliko specifična, saj je bil prvi delodajalec zaradi stečaja izbrisan iz sodnega registra, iz obrazložitve pa lahko sklepamo, da ima drugi delodajalec do prvega delodajalca v takem primeru regresni zahtevki).

#### 3.2.12 Prenehanje pogodbe o zaposlitvi (77.–119. člen)

Določbe o prenehanju pogodbe o zaposlitvi so med tistimi, ki najbolj določajo togost oziroma fleksibilnost zaposlitev. Da je prenehanje pogodbe o zaposlitvi eno najbolj

---

<sup>33</sup> V skladu s temi kriteriji naj bi znašala osnovna bruto plača poslovodje ali predsednika uprave v mali družbi 4-kratnik povprečne plače, v srednje veliki družbi 6-kratnik, v veliki družbi pa 8-kratnik povprečne plače, s tem da pri tem upoštevajo še prilagoditve glede na panogo in podjetje, ter da so le-ti delavci poleg osnovne plače deležni še variabilnega plačila.

konfliktnih dejanj delovnega razmerja priča število sodb – po grobem seštevanju sodbi Višjega delovnega in socialnega sodišča se na te člene nanaša več kot 60 % vseh sodb tega sodišča<sup>34</sup>. Naj na tem mestu omenim tudi neko široko razširjeno prepričanje med delodajalci, da na delovnih in socialnih sodiščih praviloma zmaga delavec. Sam sem našel vsaj eno sodbo Višjega delovnega in socialnega sodišča, ki je po mojem mnenju preveč črkobralski v korist delodajalca (Pdp 318/2015<sup>35</sup>) in precej več sodb, v katerih je delodajalec spor izgubil, pa bi ga po mojem mnenju lahko dobil, če bi se odpovedi pravilno lotil in jo tudi pravilno obrazložil (Pdp 720/2014<sup>36</sup>). Sam na tem mestu tudi postavljam trditev, da večina manjših delodajalcev, ki nimajo posebne kadrovske službe in še niso imeli spora na sodišču, ne zna pravilno odpustiti delavca, čeprav imajo za to zakonsko dopustne razloge, brez da bi najemali strokovno pravno pomoč pri kakem odvetniku.

Na področju odpuščanja prav veliko izkušenj nimam, sem pa že odpuščal delavce zaradi kraje, nevestnega dela in nedoseganja rezultatov. Odpustitve študentov, ki v bistvu zgleда bolj kot menjava študentov, je bilo več, vendar so te »menjave« izvajali moji podrejeni. Osebnostno se pridružujem mnenju tistih, ki menijo, da je odpustitev delavca tudi poraz za managerja. Ne spominjam se avtorja s področja ravnanja s človeškimi viri, ki je rekel, da odpustimo delavca navadno dve leti prepozno. Strinjam se, in tudi sam sem že ravnal napačno in sem delavca prepozno odpustil. Spominjam se, da je Bogdan Lipičnik na nekih svojih predavanjih dejal, da je potrebno dobre delavce nagrajevati, slabe pa odpuščati. Tudi temu bi načeloma lahko pritrdili, s pomislekom, da dobre in slabe delavce delajo tudi dobri in slabi nadrejeni oziroma delodajalci.

Ravno tako po osebni izkušnji tudi vem, da je potrebno ljudi predvsem voditi in da lahko isti kolektiv dosega povsem drugačne rezultate pod različnim vodstvom<sup>37</sup>. Pri vodenju ljudi sam izhajam iz spoznanja, da mora biti odnos med delodajalcem in delavcem človeški in korekten, da mora delavec videti smisel v svojem delu in mu mora biti obrazloženo, zakaj se nekaj dela ali zakaj si mora za nekaj prizadevati<sup>38</sup>, ter ne nazadnje, da mora biti delavec korektno nagrajen za svoje delo. Na tem mestu naj naveden še misel enega mojih prijateljev, ki je v afektu nekoč dejal, da je najtežje delati z ljudmi. Osebnostno ne vem, če je

---

<sup>34</sup> Ius-Info, (16.5.2016). Metodološko sem analiziral število sodb tako, da sem na portalu Ius-Info preštel število posameznih sodb Višjega delovnega in socialnega sodišča, ki se nanašajo na posamezen člen. Število vseh navedb sodb je bilo 16.05.2016 935, število sodb, ki se nanašajo na člene od 77.–119. pa 569, to je 60,9 %).

<sup>35</sup> Kot kršitev delavca se šteje njegova prodaja alkohola v času prepovedi prodaje alkoholnih pijač. Tukaj sam menim, da je delavec prodajal alkohol v korist in za dobiček delodajalca.

<sup>36</sup> V tem primeru je Višje delovno in socialno sodišče podalo mnenje, da za dokazni standard ni dovolj pisna izjava sodelavca o kršitvi, pač pa ga mora sodišče prve stopnje tudi zaslišati. Kot kršitev temeljne obveze delavca je bil njegov predčasen odhod iz delovnega mesta. Sam mislim, da predčasen odhod iz delovnega mesta ne more biti razlog za odpoved delovnega razmerja, če s tem ni nastala škoda delodajalcu, ki pa iz obrazložitve ni razvidna.

<sup>37</sup> Zelo znan je primer Steklarne Hrastnik pod vodstvom Andreja Božiča.

<sup>38</sup> Na tem mestu izhajam iz ideje Viktorja Frankla predstavljene v knjigi *Vodja do smisla*. Avtor zanimivo meni, da mora vsak sam najti smisel in da mu ga ne more najti nekdo drug (Frankl, 1994, str. 63).

ravno najtežje, je pa to obrt, ki se jo managerji učimo celo življenje, in v kateri nikoli nismo dovolj dobri.

V smislu reforme trga dela menim, da je potrebno omogočiti odpuščanje delavcev delodajalcu tudi brez obrazložitve ob primerni odškodnini (definiral jo bom v nadaljevanju), ter da je potrebno prenehati diskriminirati starejše delavce pri odpuščanju. Ob uvedbi odpovedi pogodbe brez obrazložitve s strani delodajalca predvidevam, da bi se v skladu z ekonomsko teorijo dolgoročno dvignile plače delavcem, povečala zaposlenost in zmanjšalo število prekarnih delavcev, predvsem zaposlitev za določen čas in agencijsko delo.

Prav tako pa v skladu z ekonomsko teorijo predvidevam, da bi se z odpravo diskriminacije starejših delavcev pri odpuščanju zmanjšala diskriminacija pri njihovem zaposlovanju. Zaposlovanje starejših delavcev je za gospodarstvo rizično, podatki ZRSZ tudi pričajo, da je med dolgotrajno brezposelnimi osebami<sup>39</sup> večina, to je okoli 40 %, starejših od 50 let (ZRSZ, 2015, str. 13).

V skladu s 77. členom ZDR-1 pogodba o zaposlitvi lahko preneha s potekom časa, za katerega je bila sklenjena, s smrtjo delavca ali delodajalca - fizične osebe, s sporazumom, z redno ali izredno odpovedjo, s sodbo sodišča, po samem zakonu in v drugih primerih, ki jih določa ZDR-1<sup>40</sup>.

### 3.2.12.1 Prenehanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas (79. člen)

Pogodba o zaposlitvi sklenjena za določen čas preneha s potekom časa za katerega je sklenjena ali pred potekom časa, če se tako sporazumeta delavec in delodajalec oz. iz drugih razlogov po Zakonu o delovnih razmerjih.

Reforma trga dela je šla v Sloveniji v smeri oteževanja zaposlitev za določen čas z namenom povečati število zaposlitev za nedoločen čas. V tem smislu se je Zakonu o delovnih razmerjih iz leta 2002 (Ur.l. RS, št. 42/2002) dodala še zahteva za odpravnino delavcev, ki imajo sklenjeno pogodbo za določen čas, razen če gre za sezonsko delo, ki traja manj kot 3 mesece v koledarskem letu, zaradi opravljanja javnih del, zaradi nadomeščanja začasno odsotnega delavca in zaradi vključitve v ukrepe aktivne politike zaposlovanja.

---

<sup>39</sup> Kot dolgotrajno brezposelna oseba se šteje oseba, ki je že 1 leto prijavljena v evidenci brezposelnih na ZRSZ.

<sup>40</sup> Nekdanji zakon o delovnih razmerjih je v svojem 101. členu določal tudi prenehanje delovnega razmerja z izpolnitvijo pogojev za pridobitev polne starostne pokojnine, ki pa ga je Ustavno sodišče z odločbo U-I-49/98 odpravilo. Šlo je za primer, po kateri delavki preneha delovno razmerje s pet let krajšo zavarovalno dobo kot delavcu, za nadaljevanje delovnega razmerja do 40 let zavarovalne dobe pa je delavka potrebovala soglasje delodajalca. Podobna tej je tudi sodba Ustavnega sodišča U-I-146/12-35 po kateri je bil Zakon o uravnoveženju javnih financ v delu v zvezi z upokojitvijo ženskih zavarovank, ki še niso pridobile pravice do starostne pokojnine, kot veljajo za moške zavarovance, v neskladju z Ustavo.

Sam bi črtal zahtevo po odpravnini in sicer s preprosto obrazložitvijo, če je neka oblika zaposlovanja za delodajalce nezanimiva, jo moramo narediti bolj zanimivo in ne da vse ostale oblike zaposlitve delavca naredimo manj dostopne. Ne nazadnje taka določba tudi pomeni, da bo delodajalec delavcu, zaposlenemu za določen čas, namenil nižjo plačo, ker bo prištel strošek odpravnine, razen v primeru minimalne plače, pri kateri plače ne more več znižati. Oziroma bo namesto delavcev za določen čas raje zaposlil samozaposlene, študente in podobno. Menim tudi, da je možnost sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas že dovolj omejena v skladu z Direktivo Sveta 1999/70/ES s tem, ko so določeni objektivni razlogi, ki opravičujejo sklenitev pogodb za določen čas (54. člen ZDR-1) in določbo o najdaljšem skupnem trajanju zaporednih pogodb za določen čas na dve leti (55. člen ZDR-1).

#### 3.2.12.2 Smrt delodajalca – fizične osebe (80. člen)

V primeru smrti nosilca samostojnega podjetnika preneha pogodba o zaposlitvi delavcem, razen če z zapustnikovo dejavnostjo nepretrgoma nadaljuje njegov naslednik.

#### 3.2.12.3 Sporazumna odpoved (81. člen)

Sporazumna odpoved pogodbe o zaposlitvi mora biti sklenjena v pisni obliki, kar je glede na predpisano obličnost pogodbe o zaposlitvi (17. člen ZDR-1) tudi razumljivo. Določbo, da mora delodajalec ob prenehanju delovnega razmerja pisno obvestiti delavca o pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti, bi črtal ven. Pravna fikcija, da posamezniki poznajo pravna pravila, naj velja za vse enako (lat. *ignorantia iuris nocet*).

#### 3.2.12.4 Odpoved pogodbe o zaposlitvi (82.–119. člen)

Pogodbo o zaposlitvi je mogoče odpovedati z odpovednim rokom - redna odpoved ali brez odpovednega roka - izredna odpoved. Pogodbo o zaposlitvi je mogoče odpovedati le v celoti.

Iz Zakona o delovnih razmerjih, še bolj pa iz sodne prakse, veje nek pogled na delovno razmerje kot na pravico delavca, za kar sam mislim, da je še posledica družbene ureditve v nekdanji Jugoslaviji. Tako na primer sodišče ni dopustilo redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavca zaposlenega pri agenciji v primeru, ko je naročnik odpovedal pogodbo agenciji (primer sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča, Pdp 353/2015). Prav tako Višje delovno in socialno sodišče v več primerih ni dopustilo odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu, če je sodišče iz okoliščin sklepalo, da ga je delodajalec odpustil zaradi tega, ker je zaposlil drugega delavca (Pdp 112/2014, Pdp 1/2015).

Strinjam se in zagovarjam večinsko mnenje, da je delavec nasproti delodajalcu praviloma v ekonomsko slabšem položaju in da je zaradi tega potrebno bolj zaščititi delavca. Ne

zagovarjam pa teze, da je delo pravica delavca, temveč gre za posebni ekonomsko poslovni odnos ter posebni civilno pravni odnos med delodajalcem in delavcem, ki ga je možno tudi prekiniti, a je potrebno seveda zagotoviti predvsem delavcu in tudi delodajalcu spoštovanje.

Delodajalec mora delavca pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga pisno opozoriti na izpolnjevanje obveznosti in možnost odpovedi, če bo delavec ponovno kršil pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja v enem letu (izjemoma več) od prejema pisnega opozorila<sup>41</sup>.

Pred redno odpovedjo iz razloga nesposobnosti ali krivdnega razloga in pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi mora delodajalec delavca pisno seznaniti z očitanimi kršitvami oziroma očitanim razlogom nesposobnosti in mu omogočiti zagovor.

Sam bi odpravil 86. člen ZDR-1 po katerem mora delodajalec na zahtevo delavca o nameravani redni ali izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi pisno obvestiti sindikat oziroma delavskega zaupnika. Menim, da je bolj pravilno, da to stori delavec sam, če mu je tako v interesu.

V nadaljevanju bomo po poglavjih razdelali odpoved po odpovednih razlogih.

#### 3.2.12.4.1 Redna odpoved (89. –108. člen)

Redna odpoved delovnega razmerja se lahko zgodi zaradi prenehanja potrebe po opravljanju določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi (poslovni razlogi), zaradi nedoseganja pričakovanih delovnih rezultatov (razlog nesposobnosti), zaradi kršenja pogodbenih obveznosti (krivdni razlog), zaradi nezmožnosti za opravljanje dela zaradi invalidnosti in zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela.

Zakon tudi posebej našteva neutemeljene odpovedne razloge med katere spadajo začasna odsotnost z dela zaradi zdravstvenih razlogov, vložitev tožbe ali udeležba v postopku pred sodiščem zoper delodajalca, članstvo v sindikatu in sindikalna dejavnost izven delovnega časa, udeležba v zakoniti stavki, kandidiranje in opravljanje funkcije delavskega predstavnika, zaradi spremembe delodajalca, zaradi diskriminacije in zaradi sklenitve

---

<sup>41</sup> Enoletni rok je bil postavljen na podlagi sodbe Ustavnega sodišča U-I-147/12, ker naj bi bilo s tem omogočeno učinkovito sodno varstvo delavca v postopku redne odpovedi delovnega razmerja iz krivdnega razloga. Na samo pisno opozorilo delavec namreč nima sodnega varstva, pač pa ga pridobi šele z odpovedjo delovnega razmerja. Delavec mora biti aktiven glede izčrpanja predsodnega varstva. Če delavec sklepu delodajalca ne ugovarja, potem tudi nima pravice zahtevati sodnega varstva, kar tudi sledi iz sodbe Ustavnega sodišča Up-341-99-10.

pogodbe o prostovoljnem služenju vojaškega roka ter v službi v Civilni zaščiti. Plačilo delavca zaradi odsotnosti po zadnji alineji 90. člena sicer ureja poseben zakon<sup>42</sup>.

Na tem mestu bi uvedel v 90. členu pogodbe o zaposlitvi tudi možnost odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca, brez razloga, dolžan pa je v tem primeru plačati delavcu posebno odpravnino, kot jo določa zakon. Sam menim, da takšna ureditev, ne samo da bo povečala meritokracijo v slovenski družbi, za katero sicer mislim, da ni dovolj, prinesla bo še številne druge pozitivne učinke. Naj jih naštejemo:

- prava neveščiči delodajalci bodo lahko odpustili delavca, za katerega smatrajo, da slabo opravlja delo, in ga nadomestili z, po njihovem mnenju, boljšim delavcem,
- izognemo se iskanju razlogov za odpuščanje delavcev, ki so po mojem prepričanju nezdravi. V javni upravi se recimo odpušča predvsem z opravljanjem reorganizacije delovnih mest, kar je tudi po mnenju Višjega delovnega in socialnega sodišča dopustno (npr. sodba Pdp 340/2015, Pdp 310/2015), s tem se ukvarja tudi moj prijatelj odvetnik, ki ga na tem mestu ne želim imenovati,
- delodajalec bo lahko odpustil delavca zaradi pomembnejših razlogov, kot je npr. širjenje slabe energije v kolektivu, karakterni negativizem, površnost, delo po liniji najmanjšega odpora in ne le zaradi predčasne zapustitve delovnega mesta, če s tem ne nastane škoda delodajalcu (npr. že navedena sodba VDSS Pdp 318/2015),
- skupno število zaposlitev v družbi se v tem primeru ne spremeni, temveč se število izplačanih plač delavcem v družbi zaradi posebne odpravnine poveča, pravica do dela pa je enaka tako nekemu, ki v nekem danem trenutku ima službo, kot nekemu, ki je nima in na ta način ne diskriminiramo v korist obstoječim zaposlenim.

Zavedam se, da bi uvedba odpovedi brez razloga lahko pripeljala do marsikatero krivične odpovedi. Sam pragmatično menim, da bo dober delavec hitro našel drugega delodajalca, ter da delodajalec, ki bo odpustil dobrega delavca, največ posledic nosi sam. Sam po tehtnem premisleku ter po primerih iz prakse in iz lastnih izkušenj menim, da je za delavca v večini primerov bolje, da mu delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi, tudi če se mu godi krivica, kot da vztraja v nezdravem delovnem okolju zaradi lastnega strahu pred neznanim.

---

<sup>42</sup> Naj na tem mestu omenim, da je Zakon o zaposlovanju uzakonja zastojkarstvo v korist Republike Slovenije ali lokalne skupnosti. Nekaj kar je prepoznano kot širše dobro ali celo javno dobro, nalaga v plačilo delodajalcu. Tako mora delodajalec delavcu izplačati plačo tudi za odsotnost v gasilski intervenciji, v katero je vključen delavec kot gasilec-prostovoljec. Sam osebno smatram zastojkarstvo za eno najbolj zavrženih ravnanj, zelo podobno kraji, korektno bi bilo, da stroške odsotnosti v takem primeru krijeta Republika Slovenija ali lokalna skupnost. Obstoječa ureditev izvira iz časa SFRJ, torej časa, ko so bila podjetja – delodajalci – v družbeni lasti, in nemara res ni bilo pomembno iz čigavega žepa se kaj plača, ker je bilo vse »naše«.

V primeru, če delodajalec neupravičeno odpove pogodbo z nekim razlogom po 89. členu ZDR-1, bi tako odpoved štel kot odpoved brez razloga, po kateri delavcu pripada posebna odpravnina<sup>43</sup>.

Delodajalec lahko v skladu z 91. členom odpove pogodbo o zaposlitvi s ponudbo nove pogodbe. Delo po novi pogodbi mora biti ustrezno, delavec pa nima pravice do odpravnine, če novo delo odkloni. Nerazumljiv je sedmi odstavek tega člena, ki se opredeljuje za primer, ko delodajalec delavcu ne ponudi sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi – ker gre za kontradiktornost s samim naslovom člena in ker tudi po pregledu literature in sodne prakse ni jasno čemu je ta določba namenjena, predlagam njeno izločenje.

Delodajalec pa lahko delavcu ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi ponudi tudi zaposlitev pri drugem delodajalcu in mu v tem primeru ni potrebno izplačati odpravnine, če se drugi delodajalec zaveže, da bo glede minimalnega odpovednega roka in pravice do odpravnine upošteval delovno dobo delavca pri obeh delodajalcih.

Minimalen odpovedni rok, ki ga za odpoved pogodbe o zaposlitvi določa zakon je:

- s strani delavca:
  - 15 dni, če traja zaposlitev pri delodajalcu do 1 leta,
  - 30 dni, če traja zaposlitev pri delodajalcu traja od enega do 2 let,
  - s pogodbo o zaposlitvi ali kolektivno pogodbo je lahko dogovorjen daljši odpovedni rok, vendar ne daljši od 60 dni,
- s strani delodajalca v primeru neuspešno opravljenega poskusnega dela je odpovedni rok 7 dni,
- s strani delodajalca iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti:
  - do 1 leta zaposlitve 15 dni,
  - od 1 do 2 let zaposlitve 30 dni,
  - med 2 in 25 leti zaposlitve pri delodajalcu se za vsako izpolnjeno leto pri delodajalcu rok poviša za 2 dni, vendar največ do 60 dni,
  - nad 25 let zaposlitve pri delodajalcu je odpovedni rok 80 dni, če ni s kolektivno pogodbo določen drugačen rok, ne sme biti pa krajši od 60 dni,
- s strani delodajalca iz krivdnega razloga je odpovedni rok 15 dni.

---

<sup>43</sup> Sam postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi je v ZDR-1 precej prilagojen mehanski organizacijski strukturi. V storitvenem sektorju, kjer prevladuje organska organizacijska struktura, se manager z zaposlenimi ob njihovem slabem delu ne pogovarja v smislu kazni (opomin pred odpovedjo), temveč jim poskuša razložiti njihovo napako, poiskati vzrok, zakaj so naredili nekaj narobe in jih motivirati, da bodo naslednjič delo opravili bolje oz. napake ne bodo ponovili. Ni potrebno, da je pogovor individualen, lahko je v skupini/teamu. Pred morebitno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi so razgovori opravljeni, vendar z drugačnim odnosom. V taki organizaciji domnevam, bi zaposleni prej dobil odpoved pogodbe o zaposlitvi brez razloga. Čeprav dejansko vedno obstaja razlog za odpoved, bi delodajalcu omogočili, da mu je ni potrebno strukturirati po kvantitativnih kazalcih ZDR-1.

Delodajalec in delavec se lahko dogovorita tudi o ustreznem denarnem povračilu namesto dela ali celotnega odpovednega roka.

Spremenil bi 97. člen ZDR-1, tako da bi delavec imel pravico do odsotnosti z dela zaradi iskanja nove zaposlitve v vsakem primeru vsaj 1 dan na teden, vendar, da je ta odsotnost neplačana.

V primeru, da bo pri delodajalcu zaradi poslovnega razloga postalo nepotrebno večje število delavcev, je delodajalec dolžan izdelati program razreševanja presežnih delavcev ter o tem obvestiti ZRSZ. ZRSZ ima pristojnost dati predloge in predloge ukrepov za preprečitev in omejitev škodljivih posledic prenehanja delovnih razmerij<sup>44</sup>.

Zakon nadalje podrobneje določa, kaj mora vsebovati program razreševanja presežnih delavcev ter postavlja kriterije, ki naj bi se upoštevali zlasti pri določanju presežnih delavcev.

Zakon tudi določa posebna pravila za odpoved pogodbe o zaposlitvi v postopkih zaradi insolventnosti, postopkih prisilnega prenehanja in v drugih postopkih prenehanja delodajalca. V teh primerih je delodajalcu olajšana odpustitev delavcev.

Delavcu, kateremu delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti, pripada odpravnina in sicer v višini:

- 1/5 osnove, če je zaposlen pri delodajalcu več kot 1 leto do 10 let,
- 1/4 osnove, če je zaposlen pri delodajalcu med 10 in 20 let,
- 1/3 osnove, če je zaposlen pri delodajalcu več kot 20 let, s tem da je omejena najvišja odpravnina na 10-kratnik osnove, če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti drugače določeno, osnova pa je v vseh teh primerih povprečna bruto plača delavca zadnjih treh mesecev.

Progresivno izplačilo odpravnine podpiram, saj je v duhu varovanja zvestih delavcev. V ZDR-1 bi dodal določbo, da je v primeru odpovedi pogodbe brez obrazložitve v skladu z 90a. členom, delavec upravičen do izplačila posebne odpravnine v višini treh osnov. Na tem mestu bi navedel še sodbo Ustavnega sodišča Up-63/03-19, po kateri se delavec odpravnini ne more odpovedati in je njegova neodtujljiva pravica z obrazložitvijo, da je zakonodajalec z odpravnino predvidel ustrezno porazdelitev bremena presežnih delavcev med delavce, delodajalce in državo.

---

<sup>44</sup> V sodbi in sklepu VDSS Pdp 135/2015 sodišče nasprotno pravi, da je odločitev o tem, kateremu delavcu bo delodajalec odpovedal pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga, v izključni pristojnosti delodajalca, če ne gre za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga večjemu številu delavcev.



### 3.2.12.4.2 Izredna odpoved (109.–111. člen)

Delavec in delodajalec lahko izredno odpovesta pogodbo o zaposlitvi, če obstajajo razlogi, določeni z ZDR-1 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 (109. člen ZDR-1). Če delavec odpove pogodbo izredno zaradi krivdnih razlogov na strani delodajalca, je upravičen do odpravnine, določene za primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov in do odškodnine najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka.

Delodajalec lahko delavcu izredno odpove pogodbo o zaposlitvi (110. člen ZDR-1):

- če delavec krši obveznosti iz delovnega razmerja in ima kršitev znake kaznivega dejanja,
- če je kršitev obveznosti iz delovnega razmerja narejena iz hude malomarnosti ali naklepno,
- če delavec v postopku izbora kandidata predloži lažne podatke,
- če delavec najmanj pet dni zaporedoma ne pride na delo, o razlogih pa ne obvesti delodajalca,
- če zaradi pravnomočne odločbe ne more opravljati dela vsaj šest mesecev,
- če delavec odkloni prehod in opravljanje dela pri delodajalcu prevzemniku,
- če delavec v času bolniške ne spoštuje navodil zdravnika, opravlja pridobitno delo ali odpotuje iz kraja svojega bivanja.

Po pregledu večjega števila sodb Višjega delovnega in socialnega sodišča (Pdp 788/2015, Pdp 440/2015, Pdp 123/2015, Pdp 69/2015, lahko podam ugotovitev, da so najpogostejši razlogi za podane izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi krivdno ravnanje delavca, kjer je stopnja krivde huda malomarnost ali so podani znaki kaznivega dejanja. Pri tem sodna praksa kot dopusten razlog za izredno odpoved upošteva tudi, če so podani elementi kaznivega dejanja za oškodovanje tretje osebe, pa čeprav gre za škodo manjše vrednosti (Pdp 386/2015)<sup>45</sup>. V številnih sodbah prepoznam primere, da delodajalci formalno odpuščajo delavce zaradi razlogov, ki so v poslovnem svetu pragmatičnosti benigni, zato, ker imajo v ozadju neke druge relevantne razloge, s katerimi pa z odpovedjo ne bi uspeli. Vse to se mi zdi dodaten argument, da je potrebno uvesti odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca brez razloga, ob plačilu posebne odpravnine, saj bi to precej pripomoglo pri uveljavljanju meritokracije v gospodarstvu in negospodarstvu, hkrati pa bi bil marsikateri delavec, ki je ob sedanjih pogojih odpuščen redno ali tudi izredno, odpuščen sicer prej, vendar bi dobil ustrezno posebno odpravnino. Pri tem se prav čudim sodnikom in se sprašujem, ali se sploh zavedajo, da običajno obstajajo ob formalnih razlogih še neki dejanski razlogi za odpoved delovnega razmerja s strani delodajalca.

---

<sup>45</sup> V omenjenem primeru se je delavka zmenila z računovodstvom za nakazilo plače na hčerkin TRR z namenom, da se izogne izvršbi.

Delavec lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, če (111. člen ZDR-1):

- mu delodajalec več kot dva meseca ni zagotovil dela ali mu tudi ni izplačal zakonsko določenega nadomestila plače,
- mu ni bilo omogočeno opravljanje dela zaradi odločbe inšpekcije dalj kot 30 dni,
- mu delodajalec vsaj dva meseca ni izplačeval plače oziroma mu je izplačal bistveno manj,
- če delodajalec 3 mesece zapored ali v obdobju 6 mesecev ni v celoti plačal prispevkov za socialno varnost,
- mu delodajalec ni zagotovil varnosti in zdravja pri delu, pa je delavec predhodno to zahteval,
- ga delodajalec diskriminira,
- mu delodajalec ni zagotovil varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ter trpinčenjem.

Sodne prakse Višjih delovnih in socialnih sodišč je pri izrednih odpovedih delavcev mnogo manj, kot pri izrednih odpovedih delodajalcev (razmerje 1:6,2<sup>46</sup>). Večina izrednih odpoved s strani delavca se nanaša na izplačilo plače, dela plače ali drugih denarnih nadomestil.

Pravico delavca do plačila smatram za sveto. V primeru stečajev, likvidacij se je že pred zadnjimi spremembami delovno pravne zakonodaje veliko govorilo v javnosti o oblikovanju sklada za izplačilo plač in odpravnine po vzoru Avstrije<sup>47</sup>. Čeprav gre v teh primerih za neko obliko subvencioniranja slabih delodajalcev s strani dobrih, menim, da moramo dati v takih primerih prednost socialni pravičnosti in pravici delavcev do izplačane plače in prispevkov pred ekonomsko učinkovitostjo. V Sloveniji za izplačilo plač in prispevkov delavcem za primeru stečaja ter v nekaterih drugih primerih krije Javni jamstveni, preživitveni in invalidski sklad Republike Slovenije (v nadaljevanju ZJSRS) (ZJSRS, Ur.l. RS, št. 78/2006, Akt o ustanovitvi Ur.l. RS 23/2013). Delavcem sklad zagotavlja neizplačane plače za obdobje zadnjih treh mesecev pred prenehanjem delovnega razmerja, enako neizplačana nadomestila plače za plačane odsotnosti z dela, nadomestila plače za čas neizrabljenega letnega dopusta in odpravnine. Jamstveni sklad je bil ustanovljen v skladu z Direktivo Sveta 80/987/EGS iz dne 20.10.1980.

Problematična se mi zdi določba zakona, da mora delodajalec v času prepovedi opravljanja dela delavcu izplačati plačo v višini polovice povprečne plače delavca v zadnjih treh mesecih, če je delavec s kaznivim dejanjem povzročil škodo delodajalcu.

---

<sup>46</sup> Preštel sem število sodb Višjega delovnega in socialnega sodišča, ki jih baza IUS-INFO navaja dne 19.05.2016 pri 110. in 110. členu in to primerjal. Razmerje v sodbah je 1012 : 162.

<sup>47</sup> Prihodnje leto sklad za odpravnine? (19.5.2016).

### 3.2.12.4.3 Posebno pravno varstvo pred odpovedjo (112.–119. člen)

Pravno varstvo predstavnikov delavcev bi omejil na odpoved iz poslovnega razloga. Posebnega pravnega varstva pred odpovedjo delovnega razmerja so sicer deležne naslednje skupine delavcev:

- člani sveta delavcev, delavski zaupniki, člani nadzornega sveta, imenovani in voljeni sindikalni zaupniki,
- delavci pred upokojitvijo,
- delavke v času nosečnosti in matere v času dojenja otroka do enega leta starosti,
- invalidi in odsotni z dela zaradi bolezni.

Na tem mestu pa želim posebej izpostaviti pravno varstvo pred odpovedjo delavcem pred upokojitvijo. Delodajalec namreč v skladu z 114. členom ZDR-1 ne sme delavcu, ki je dopolnil 58 let, ali delavcu, ki mu do izpolnitve pogojev za starostno upokožitev manjka do pet let pokojninske dobe, brez njegovega pisnega soglasja odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, dokler delavec ne izpolni pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine. Varstvo pa 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 zaposlitev, ter če delavec ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi že izpolnjuje pogoje za varstvo po tem členu (Weber, 2013, str. 23).

Sam menim, da je pravno varstvo delavcev pred upokožitvijo neupravičeno. Ne vidim ekonomskih in socialnih razlogov, zakaj bi takšne delavce posebej varovali. V nadaljevanju bom izpostavil nekaj razlogov, zakaj menim, da starejših delavcev ne smemo posebej varovati.

1. Starejši ljudje posedujejo več bogastva kot mlajši. Ker podatkov za Slovenijo po starosti ni na voljo, lahko kot empirični argument navedem dejstva iz Združenih držav Amerike: največ nacionalnega bogastva posedujejo ljudje v starosti med 65–75 let (Bruenig, 2014, str.1). Tako ima 50 % ljudi v skupini do 35 let starosti v do 10.000 \$ premoženja, v skupini ljudi v starosti od 65–75 let, pa ima polovico ljudi premoženja do 232.000 \$. Razmerje je podobno, če opazujemo samo revnejšo polovico prebivalstva. V Sloveniji je sicer dohodek neprimerno enakomernejše porazdeljen kot v ZDA, vendar lahko trdimo, da starejša populacija poseduje večino premoženja. Glede na slovensko specifiko bi sicer lahko domnevali, da je to premoženje predvsem v nepremičninah. V Sloveniji in tudi celotni Evropi je verjetno tudi zaradi tega zelo prisoten fenomen »hotel mama«<sup>48</sup>.

2. Starejši ljudje imajo že odrasle otroke in potrebujejo manj dopusta in imajo manj stroškov kot ljudje v času, ko njihovi otroci odraščajo in se tudi osamosvajajo. Idejo o tem sem dobil od nekega intelektualca, sicer starejše osebe, ki je to trdil (na svojem primeru),

---

<sup>48</sup> Hotel mama (19.5.2016)

da bi morali višjo plačo in več dopusta imeti mlajši, ker več potrebujejo. Čisto življenjsko menim, da se bralec s tem strinja, a mu težko podam neke empirične argumente za to trditev.

3. Pozitivna diskriminacija starejših vodi v njihovo manjše zaposlovanje ter v težjo vrnitev med zaposlene. Temu pritrjujejo študije Kuglerja, Jimena in Hernanza (Kugler, et al., 2005, str. 21), (Behaghel, et al., 2008, str. 696) in Acemogluja in Angrista (Acemoglu, & Angrist, 2001, str. 948). Navedem lahko tudi lastno izkušnjo, ko sem imel pred zaposlitvijo starejše osebe (pred vstopom v varovano starost), precej pomislekov in moralnih dilem. Na koncu sem jo zaposlil za določen čas samo zaradi bojazni, da je ne mogel odpustiti, če se ne bi izkazala oz. bi mi bilo to oteženo. Podobne dileme poznam tudi iz pogovorov z drugimi podjetniki in managerji.

4. Ker se s ščitenjem neke družbene skupine zmanjšuje meritokracija v družbi. Osebno sem prepričan, da je odsotnost meritokracije v Sloveniji, predvsem na javnih funkcijah, ena njenih največjih težav. Zakaj je do tega prišlo, lepo razloži Boštjan M. Zupančič v svoji kolumni o plebeizaciji (Zupančič, 2015). V ekonomskem jeziku zmanjšanje meritokracije pomeni manj učinkovito ekonomijo, posledično se to rezultira v manjšem BDP in večji nezaposlenosti.

Malačič (Malačič, 2006, str. 84) tudi meni, da morajo biti plače nasploh povezane s produktivnostjo. Če ta v zadnjih letih pred upokojitvijo pada, morajo padati tudi plače. Zakonodajne ovire glede odpovedi pogodbe o zaposlitvi starejšim pa takemu prilagajanju nasprotujejo.

Zaradi navedenih razlogov, predlagam odpravo posebnega pravnega varstva pred odpovedjo delavcem pred upokojitvijo. Ne nasprotujem morebitnemu zmanjšanju obremenitve plač delavcev pred upokojitvijo z davki in prispevki, saj bi povsem pragmatično s tem tudi zmanjšal izkoriščanje socialnih blagajn, ki na neki način v bistvu tudi skrajšujejo polno pokojninsko dobo v Sloveniji.

Strinjam se s posebnim varstvom članov sveta delavcev, delavskih zaupnikov, članov nadzornega sveta ter imenovanih in voljenih sindikalnih zaupnikov, ki se jim ne more odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga.

Posebej pomembno se mi zdi varstvo delavk v času nosečnosti in mater v času dojenja otroka. Zopet iz pragmatičnega razloga: zaradi samega ohranjanja družbe. Sam sicer menim, da gre v primerih (ne)diskriminacije nosečnic in mater dojenčkov bolj za stvar zrelosti predstavnikov delodajalcev – nosečnost in rojstvo otroka sta zame del življenja.

Prav tako zagovarjam pozitivno diskriminacijo invalidov. Osebno se mi zdi načelo enakih možnosti za vse eno najbolj svetih socialdemokratskih načel. Če je nekdo zaradi spleta okoliščin ali tudi po svoji krivdi invaliden smatram, da mu je potrebno omogočiti prednost na trgu dela v smislu njegove vključitve v družbo in zmožnosti, da si taki ljudje vsaj delno

sami pridobivajo dohodek. Zaposlovanje invalidov sicer ločeno obravnava Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (Ur.l. RS 16/2007).

### **3.3 Pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja**

ZDR-1 poglavje Pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja deli na sledečih 12 podpoglavij. V nadaljevanju bomo ta poglavja obravnavali po vrstnem redu, tako kot jih ZDR-1 našteva.

- Opravljanje pripravništva (120.–124. člen),
- Poskusno delo (125. člen),
- Plačilo za delo (126.–141. člen),
- Delovni čas (142.–149. člen),
- Nočno delo (150.–153. člen),
- Odmori in počitki (154.–156. člen),
- Posebnosti urejanja delovnega časa, nočnega dela, odmorov in počitkov (157.–158. člen),
- Letni dopust (159.–164. člen),
- Druge odsotnosti z dela (165.–168. člen),
- Obveznost opravljanja drugega dela zaradi izjemnih okoliščin (169. člen),
- Izobraževanje (170.–171. člen),
- Disciplinska odgovornost (172.–176. člen),
- Odškodninska odgovornost (177.–180. člen).

#### **3.3.1 Opravljanje pripravništva (120.–124. člen)**

Pripravništvo lahko opravlja oseba, ki prvič začne opravljati delo, ustrezno vrsti in ravni svoje strokovne izobrazbe, z namenom, da se usposobi za samostojno opravljanje dela v delovnem razmerju. Pripravništvo lahko traja največ eno leto. Pripravniku se dodeli mentor, na koncu pripravništva pa mora pripravnik opraviti izpit, ki je sestavni in zaključni del pripravništva.

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

Pripravništvo je pogosto uporabljena oblika prve zaposlitve predvsem v javnem sektorju, kjer je potrebno pridobiti strokovni izpit. To so predvsem šolstvo, zdravstvo, pravosodje (Šašek, 21.05.2016). Vsako leto pa naj bi se tudi v organih Evropske unije zaposlilo okoli 50 pripravnikov iz Slovenije (Celec, 2013, str. 31).

ZDR-1 dopušča možnost volonterskega pripravništva, v kolikor to poseben zakon dopušča. Je pa Vlada RS na svoji 13. redni seji dne 11.12.2014 sprejela sklep, da sklepanja novih

pogodb o volonterskem pripravništvu v javnem sektorju ne podpira in je ministrstvom in vladnim službam naložila, da novih pogodb ne sklepajo (Sklep Vlade RS, št. 10010-1-2014/10 iz dne 11.12.2014). Veliko volonterskih pripravnikov je sicer predvsem na sodiščih (v letu 2014 1.974) (Hanžič, 21.05.2016), saj je opravljeno sodno pripravništvo pogoj za pristop k pravosodnemu izpitu.

### **3.3.2 Poskusno delo (125. člen)**

V pogodbi o zaposlitvi se delavec in delodajalec lahko dogovorita za poskusno delo. Traja lahko največ 6 mesecev. Iz prakse poznam precej primerov, ko so delodajalci raje zaposlili osebo na vsebinsko sicer poskusno delo, vendar v obliki pogodbe o zaposlitvi za določen čas, to pa zato, ker je do delavca ta oblika bolj prijazna v primeru, da poskusnega dela ne opravijo (ni odpovedi zaradi razloga nesposobnosti), prav tako pa jim ni potrebno izdelovati formalne ocene kandidatov<sup>49</sup>. Pravico do odpravnine v primeru neuspešno opravljanega poskusnega dela bi izločil iz ZDR-1.

### **3.3.3 Plačilo za delo (126.–141. člen)**

Plačilo za delo je sestavljeno iz osnovne plače, ki mora biti vedno v denarni obliki, dodatkov (za nadurno delo, nočno delo, delo v nedeljo in praznike, posebne obremenitve, neugodne vplive in nevarnosti, drugačno razporeditev delovnega časa) ter delovne uspešnosti.

Pri plači mora delodajalec upoštevati minimum, določen v Zakonu o minimalni plači (UL RS, 13/2010). Za čas odmora med dnevnim delom prejme delavec plačilo, kot če bi delal.

Med dodatki bi sam ukinil dodatke za delovno dobo, ker nimajo utemeljitve, v razdelku 3.2.12.4.3 sem podal tudi argumente, zakaj se ne strinjam s pozitivno diskriminacijo starejših.

Ukinil bi tudi povračila stroškov za prehrano med delom in za prevoz na delo in z dela, s tem da bi istočasno povečal plače (dejansko bi bilo potrebno sprejeti nek poseben zakon o pretvorbi obstoječih pogodb o zaposlitvi) in znižal davčno obremenitev dela, tako da bi bil neto efekt v celoti za delavce in delodajalce enak. S tem bi poenostavil pogodbo o zaposlitvi in plačilno listo, poleg tega pa odpravil tudi kar nekaj anomalij. Zmanjšala bi se možnost manipuliranja s tema dvema dodatkoma (ker sta neobdavčena, sta v bistvu neobdavčen del plače), spremenila bi se tudi višina izplačila v času, ko delavec ni prisoten na delu (dopust, bolniška, porodniška...) oziroma je brezposeln.

Ukinil bi regres po 131. členu ZDR-1 in ga nadomestil z božičnico, ki bi bila davčno enako ugodno obravnavana kot regres. Božičnice delodajalec ne bi bil dolžan izplačati. Po sedanj

---

<sup>49</sup> Sodba VDSS Pdp 1077/2014 postavlja sodno prakso, po kateri delodajalca olajša postopek odpuščanja vsaj za potreben zagovor delavca, ki ga v primeru poskusnega dela ni potrebno izvesti.

ureditvi je minimalna višina regresa enaka minimalni plači (790,73 eur), v skladu s 144. členom Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Ur.l. RS, 96/2012) se od regresa obračuna dohodnina, v kolikor pa znesek regresa presega 70 % povprečne plače predpreteklega meseca, je potrebno obračunati tudi prispevke za socialno varnost, to je nad 1096,26 eur (Grahek, 2015). Regres v javnem sektorju je določen z Zakonom o ukrepih na področju plač in drugih stroškov dela za leto 2016 in drugih ukrepih v javnem sektorju (UL RS, št. 90/2015). Pri božičnici bi spremenil 144. člen Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2), tako da se prispevki za socialno varnost ne bi obračunali do višine dveh povprečnih plač in ne 70% povprečne plače. Naj na tem mestu omenim še Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku (Ur.l. RS, št. 25/2008) v povezavi z 140. členom ZDR-1, ki je po mojem mestu slab, saj kot temeljno določbo postavlja, da se ne sme nobenega delavca izključevati. Sam menim, da je potrebno nagrajevati predvsem vodje. Udeležba delavcev pri dobičku pa ne more nadomestiti božičnice tudi zaradi razlogov, kot so: davčna obravnava, odvisnost od poslovnega rezultata, administrative ovire in zahteve pri udeležbi delavcev od dobička.

Odpravnino ob upokojitvi, ki jo določa 132. člen ZDR-1 bi v celoti prepustil odločitvi delodajalcu. Prislilna določba od odpravnini nima nikakršne logično razumske podlage. V primeru, da se delodajalec za zvestobo in prispevek delavcu želi oddolžiti, pa odpravnino obdavči enako kot božičnico oziroma regres pod 70% povprečne plače predpreteklega meseca.

Določbe glede enakega plačila žensk in moških, plačilnega dne, kraja in načina izplačila plače bi pustil enaka. Spremenil bi določbo o zadrževanju in pobotu izplačila plače, in sicer tretji odstavek 136. člena tako, da delavec lahko izda soglasje o pobotu pred nastankom delodajalčeve terjatve<sup>50</sup>.

Poenostavil bi tudi pravila o nadomestilu plače za čas odsotnosti z dela zaradi odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe, hkrati pa tudi zmanjšal breme delodajalca. Po sedanji ureditvi delodajalec izplačuje plačo iz lastnih sredstev v primeru bolezni ali poškodbe delavca 30 delovnih dni za primer posamezne odsotnosti z dela, največ pa 120 delovnih dni v koledarskem letu, ostalo izplača zavarovalnica. Sam bi prepolovil ta dva roka in raje povečal prispevek za zdravstveno zavarovalnico. S tem bi pomagal predvsem manjšim delodajalcem, ki bi jim na ta način zmanjšal breme tveganja. Poleg tega bi zmanjšal tenzijo delodajalcev po odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi bremena bolezni, kot je razvidno tudi iz več sodb sodišč, npr. VDSS sodbe in sklepa 563/2015.

Zaradi poenostavitve bi ukinil določbo, da se v primeru dveh zaporednih odsotnosti iz dela zaradi iste bolezni ali poškodbe izplača nadomestilo v breme zavarovalnice. Na tem mestu

---

<sup>50</sup> Sam sem imel kar nekaj primerov, ko so me delavci prosili za posojilo. Po določbah ZDR-1 v posojilni pogodbi delavec potemtakem še ne more dati soglasja za pobot, saj sama terjatev še ni nastala, nastane šele z izplačilom posojila. Moja osebna izkušnja je, da so se delavci v primerih posojil vedno držali dogovora in korektno vrnili posojilo.

bi samo v razmislek ponudil idejo, da bi zavarovalnice ali Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje ponudili delodajalcem možnost zavarovanja za primer bolezni in poškodbe delavca, ki ni povezana z delom. Po eni strani namreč ni pravično, da se delodajalca obremenjuje za kakršna koli zavarovalna kritja, ki niso povezana z delom, po drugi strani pa želimo imeti urejeno zavarovanje delavcev v njihovo dobro. Vsako zavarovalno kritje mora nekdo plačati. Zakon plačilo za zavarovalno kritje nalaga delodajalcu, iz ekonomske teorije pa vemo, da kakršen koli davek ali prispevek plačata obe strani, tako kupec kot prodajalec, v skladu z elastičnostjo povpraševanja oziroma ponudbe.

Iz zakona bi črtal določbo, da delodajalec v breme drugega zavezanca izplača nadomestilo plače tudi v drugih primerih, če je tako določeno z zakonom ali drugim predpisom. Določbe ne razumem in ne vem kaj sploh sintagma »v breme drugega zavezanca« pomeni. Prav tako bi izbrisal določbo, po kateri je delavec, če ne more opravljati dela zaradi višje sile, upravičen do polovice plačila, do katerega bi bil sicer upravičen, če bi delal. Če recimo neka naravna nesreča (npr. plaz, poplava) prepreči delavcu, da pride na delo, potem smatram, da je pravično, da delavec vzame dopust. Čisto po splošnih pravilih o odgovornosti lahko tudi štejemo, da ne gre za kršitev delovnega razmerja, če delavec ne pride na delo, ker mu je to preprečila višja sila.

Poenostavil bi določbo, ki določa kakšno nadomestilo se delavcu izplačuje, in sicer da se mu izplača nadomestilo plače v višini osnovne plače, določene v pogodbi o zaposlitvi. Zaradi zvišanja plač, s tem ko bi odpravil nadomestilo za malico in prevoz na delo in z dela, bi povišal nadomestilo delavcem za čas odsotnosti z dela.

Pri določbah 138. člena ZDR-1 bi zmanjšal nadomestilo za čas nezmožnosti zagotavljanja dela iz poslovnega razloga na 60 % osnovne plače določene v pogodbi o zaposlitvi. To bi uskladjal tudi z nadomestilom za brezposelnost<sup>51</sup>.

### **3.3.4 Delovni čas (142.–149. člen)**

V državah Evropske unije je danes najbolj običajen 40-urni delavnik, v državah latinske Amerike 48-urni delavnik, v večini afriških in azijskih državah pa je delavnik razpet nekje med 40 in 48 urami (Lee, McCann, & Messenger, 2007, str. 12). Zelo dober in zanimiv zgodovinski pregled nam prikaže Huberman, ki ga zaradi zanimivosti povzemam v Tabeli 3.

Iz Tabele 3 vidimo, da se je število ur v zadnjih 130 letih praktično prepolovilo v vseh naštetih državah. Za primerjavo lahko podam, da se je leta 2012 v Sloveniji naredilo v povprečju na delovnem mestu v javnem sektorju 1.456 ur letno, v zasebnem pa 1.558 ur<sup>52</sup>, skupaj pa v povprečju 1.524 ur letno. Na podlagi Evropske raziskave o pogojih dela se

---

<sup>51</sup> Nadomestilo za brezposelnost znaša prve tri mesece 80%, naslednjih devet mesecev 60% ter po izteku enega leta 50 % povprečne plače zadnjih 8 mesecev. (ZRSZ, Denarno nadomestilo, 22.5.2016).

<sup>52</sup> Vir: Statistični urad RS in lastni preračun



delovni čas še naprej krajša: tako se je od leta 1991, ko je bila narejena prva raziskava o pogojih dela v Evropski uniji, delovni čas skrčil na 41 ur tedensko v letu 1991, 38 ur v letu 2010 in 36 ur v letu 2015, pri čemer pa raziskava opozarja, da na drugi strani raste delež opravljenih delovnih ur izven rednega delovnega časa (Eurofound, 2016, str. 51).

*Tabela 3: Letne delovne ure po posameznih državah na letni bazi*

	1870	1899	1998
Belgija	3.295	3.023	1.568
Danska	3.291	2.898	1.664
Nemčija	3.191	2.823	1.523
Velika Britanija	2.743	2.519	1.489
Irska	2.888	2.634	1.657
Nizozemska	3.285	3.421	1.389
Španija	2.981	2.936	1.908
Švedska	3.343	3.343	1.582
Švica	3.403	2.956	1.595
Avstralija	2.592	2.386	1.641
Kanada	2.941	2.992	1.663
Združene države	3.010	2.795	1.610

*Vir: Huberman, 2002, str. 27.*

Delovni čas ZDR-1 definira kot čas, v katerem je delavec na razpolago delodajalcu, čas odmora ter čas upravičene odsotnosti z dela. Polni delovni čas po zakonu tako kot v večini evropskih držav ne sme biti daljši od 40 ur na teden. Delavec je dolžan na zahtevo delodajalca opravljati nadurno delo, vendar samo v izjemnih, nujnih in nepredvidenih primerih, ki jih določata zakon ali kolektivna pogodba na ravni dejavnosti. Nadurno delo lahko traja največ 8 ur na teden, največ 20 ur na mesec in največ 170 ur na leto (v primeru pisnega soglasja delavca največ 230 ur na leto). Nadurno delo se ne sme odrediti delavki zaradi varstva nosečnosti oziroma starševstva, starejšemu delavcu in delavcu, ki še ni dopolnil starosti 18 let in še v nekaterih drugih primerih.

Kot se sam spominjam razprav in pogajanj med delodajalci, delavci in vlado pri oblikovanju Zakona o delovnih razmerjih, je bil močan argument pri omejevanju nadurnega dela v tem, da se želi povečati število zaposlenih in da je to bolj zaželena rešitev, kot da obstoječi zaposleni opravijo več nadur. Sam menim, da tak argument vsebinsko ni upravičen in da je potrebno omejitve glede nadur sprostiti, vendar je potrebno tudi dodati soglasje delavca, da izvaja nadure. V tem smislu bi dodal določbo, da delavec lahko opravi za delodajalca več ur kot je zakonsko predpisano, vendar ob njegovem soglasju<sup>53, 54</sup>. Zahteva za pisno soglasje se mi zdi pretirana. Delavec se lahko izreče proti

<sup>53</sup> Naj na tem mestu navedem nekaj primerov, kjer se ZDR-1 redno krši pri določbah delovnega časa, pa ni bojzani, da bi jih obiskal inšpektor za delo: v znani Ljubljanski odvetniški pisarni dela odvetnica pripravnica. Le-ta dela praviloma po 10 ur dnevno in ima željo, da se dokaže in čim več nauči. Ravno tako poznam podoben primer z mednarodno revizijsko družbo oziroma njeno ljubljansko izpostavo. Ne nazadnje se krši

opravljanju nadur. Pomembna določba bi mogoče bila, da bi delavec lahko namesto obračuna ur zahteval, da se mu priznajo nadure v smislu povečanja prostega časa. Takšna določba je tudi skladna s trendom krajšanja delovnega časa, hkrati pa sovпада z željo predvsem mlajših generacij po večanju prostega časa (The Washington Times, 13.04.2008).

Iz prepovedi opravljanja dela preko polnega delovnega časa bi izvzel starejše delavce. Bolj ko neko skupino institucionalno »popravljamo«, večjo »diskriminacijo« generiramo. Namesto tega bi raje dodal določbo, da delavec lahko odkloni nadurno delo zaradi zdravstvenih težav.

Določbe o dopolnilnem delu iz 147. člena ZDR-1 bi pustil takšne kot so, čeprav so praktično odveč zaradi trenutne davčne obravnave samostojnega podjetnika.

Glede razporejanja delovnega časa ZDR-1 sledi Direktivi 2003/88/ES, po kateri se delovni čas lahko porazdeli tudi neenakomerno, če narava dela tako dopušča. V tem smislu bi popravil samo sedmi odstavek 148. člena ZDR-1, in sicer tako, da se upošteva polni delovni čas kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od dvanajstih mesecev. V večini panog, sam poznam področje turizma, je sezona 1x letno in je zato smiselno, da se delovni čas organizira na letni bazi in ne polletni.

Glede delovnega časa so zanimive tudi raziskave o nekoristni izrabi delovnega časa<sup>55</sup>. Tako recimo v ZDA 61% zaposlenih zapravi več kot 1 uro delovnega časa za neslužbene stvari, od tega sta največja zapravljivca časa klepetanje s sodelavci (43 %) in brskanje po internetu (34 %), gledano po sektorjih pa največji delež delovnega časa brez potrebe zapravi javni sektor (25 %)<sup>56</sup>. Po raziskavah nekoristna uporaba službenega časa še narašča. Delavci v raziskavi so kot najpogostejši razlog za zapravljanje časa navedli, da nimajo izzivov (34 %), da delajo dolg delavnik (34 %), da nimajo spodbude, da bi več naredili (32 %), da so nezadovoljni z delom (30 %), da so enostavno zdolgočaseni (23 %) ali da imajo nizko plačo (18 %). Generacijsko naj bi največ časa zapravila t.i. generacija

---

določbe o delovnem času tudi v vojski ob vojaških vajah in na misiji. Zelo domač primer, kjer tudi ni bojzani za obisk delovnega inšpektorja, so razni ponudniki s hitro prehrano, katerih podjetniki so Albanskega izvora. Poznam primere delavcev Albancev, ki so prišli s trebuhom za kruhom v Slovenijo, tukaj delajo po enajst mesecev, zaslužek pošiljajo na Kosovo oziroma v Makedonijo, na leto si vzamejo mesec dopusta. Pogosto delajo po 12 ur dnevno, nekateri so mi pripovedovali, da so tudi spali ponoči v restavraciji. Sam Albance ravno zaradi izredne pridnosti in odpovedovanja zelo cenim.

<sup>54</sup> Sorodnik elektroinženir in raziskovalec dela približno en mesec letno na Antarktiki v okviru Nemško-Češkega projekta raziskovanja segrevanja ozračja. Njegovo delo sicer ni predmet našega ZDR-1, vendar prebija precej norm slovenske institucionalne ureditve trga dela. Menim, da bi bil tudi on potencialno "varen" pred našimi inšpektorji, kljub očitnim mnogoterim kršitvam slovenskega pravnega reda.

<sup>55</sup>2013 Wasting time at work survey; Who wastes the most time at work (23.5.2016)

<sup>56</sup> Po navedbi Mateja Špeharja iz enega njegovega predavanja je tudi v Sloveniji največ obiskov na Facebook s spletne domene gov.si.

milenijcev (1977–1999), raziskovalci pa domnevajo, da to zaradi njihovega odnosa do mešanja (povezovanja) službe in prostega časa.

Sam menim, da Zakon o delovnih razmerjih ne more institucionalno urediti trga dela tako, da zaposleni ne bodo zapravljali časa na delovnem mestu, lahko pa ponudi delodajalcu možnost, da delavcu, ki na delovnem mestu zapravi preveč časa, odpove pogodbo o zaposlitvi. Med obstoječimi razlogi za odpoved pogodbe o zaposlitvi je za takšne primer najbližja odpoved zaradi kršenja pogodbenih obveznosti ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja. V sodni praksi nisem zasledil primera odpovedi zaradi zapravljanja delovnega časa<sup>57</sup>, poznam pa primer delodajalca iz področja informacijske tehnologije, ki je podal odpoved delovnega razmerja spletnemu programerju, kateremu so mu dokazali, da vsaj dve uri časa dnevno nekoristno porabi na internetu.

### **3.3.5 Nočno delo (150.–153. člen)**

Kot nočno delo se šteje delo med 23. in 6. uro naslednjega dne. Delavec, ki dela ponoči vsaj tri ure svojega delovnega časa, oziroma vsaj tretjino letnega delovnega časa, ima pravico do posebnega varstva. Zakon nalaga delodajalcem obveznost posvetovanja s sindikatom. Sam bi posvetovanje s sindikatom nadomestil s posvetovanjem z delavci oz. njihovimi predstavniki.

### **3.3.6 Odmori in počitki (154.–156. člen)**

Delavec, ki dela polni delovni čas, ima pravico do odmora, ki traja 30 minut. Delavec, ki dela krajši delovni čas, vendar vsaj štiri ure, ima pravico do odmora med delovnim časom, in sicer pravico do odmora med dnevnim delovnim časom v sorazmerju s časom, prebitim na delu.

Zakon nadalje tudi podrobneje določa čas trajanja počitka med zaporednima delovnima dnevoma v dolžini 12 ur ter pravico do tedenskega počitka v trajanju najmanj 24 neprekinjenih ur.

Sam menim, da gredo določbe o dnevnem in tedenskem počitku v smeri povečevanja prostega časa in teh določb ne bi spreminjal.

---

<sup>57</sup> Pregledal sem 139 sodb VDSS, ki se nanašajo na odpoved delovnega razmerja, pa nisem našel sodbe, ki bi se nanašala na odpoved delovnega razmerja s strani delodajalca, ker delavec nekoristno zapravlja čas na delovnem mestu.

### **3.3.7 Posebnosti urejanja delovnega časa, nočnega dela, odmorov in počitkov (157.–158. člen)**

Posebnosti veljajo po zakonu za naslednje kategorije delavcev: poslovodne osebe, prokuriste, vodilne delavce po 74. členu ZDR-1, delavce, ki opravljajo delo na domu in delavce, ki si sami lahko razporejajo delovni čas.

Sam bi določbo 157. člena ZDR-1 popravil samo na mestu delavcev, ki si sami razporejajo delovni čas tako, da bi se glasila »...če si delavec lahko razporeja delovni čas samostojno oziroma po dogovoru s sodelavci...«. Takšni delavci delajo praviloma v izmenskem delu in si z razporeditvami tudi pomagajo, da jim ni potrebno vzeti dopusta v primeru raznovrstnih opravkov. Primer bi bilo recimo izmensko delo receptorjev v hotelih.

ZDR-1 določa sicer tudi kar nekaj izjem na področju delovnega časa, nočnega dela, odmorov in počitkov in tudi delno prepušča urejanje teh vprašanj avtonomnim pravnim virom.

### **3.3.8 Letni dopust (159.–164. člen)**

Minimalni letni dopust je določen na štiri tedne. Starejši delavec, invalid, delavec z najmanj 60-odstotno telesno okvaro in delavec, ki neguje in varuje otroka, ki potrebuje osebno nego in varstvo v skladu s predpisi, ki urejajo družinske prejemke, ima pravico do najmanj treh dodatnih dni letnega dopusta. Delavec ima pravico do dodatnega dneva letnega dopusta tudi za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti.

Zelo dober mednarodni pregled minimalnega delovnega dopusta nam ponudi kar wikipedia<sup>58</sup>. Zanimivo je, da v precej državah delodajalci ne plačujejo delavcev za državne praznike, med njimi: ZDA, Japonska, Švedska, Združeno kraljestvo, Nizozemska. Po premisleku se mi zdi takšna ureditev bolj pravična, če se vzpostavi višja plača delavcev: v primeru, da državni praznik zapade na dela prosti dan je potem povsem nevtralna ureditev izplačil tako za delavca kot delodajalca. Dvomim sicer, da je takšna, sicer bolj racionalna ureditev v Sloveniji možna, saj bi se takoj razumela kot nižanje pravic delavcev.

Sam bi letni dopust podaljšal na pet tednov, hkrati pa bi odpravil vsa dodatna pravila, ki posameznim kategorijam delavcev omogočajo več dopusta. Zakaj bi to naredil, sem na primeru starejših delavcev že pojasnil v razdelku 3.2.12.4.3. Posebno pravno varstvo pred odpovedjo. Menim namreč, da vsakršno določanje izjem za posamezne kategorije delavcev vzpostavlja iniciativo delodajalcem po diskriminiranju teh kategorij delavcev, prepoved diskriminiranja teh delavcev pa je ob takšni ureditvi najmanj dvojni. Če družba smatra, da je nekaj prav (ščiteneje starejših oseb), naj družba sama krije te stroške, ne da stroške nalaga delodajalcem. Glede na podaljšanje dopusta bi vzpostavil tudi pravilo, da v kolikor je delavec v enem koledarskem letu zaradi bolezni ali poškodbe, porodniškega dopusta ali

<sup>58</sup>List of minimum annual leave by country (23.05.2016)

dopusta za nego in varstvo otrok odsoten več kot en mesec, se mu število dni dopusta v tem letu sorazmerno zmanjša<sup>59</sup>. Prav tako bi določil, da v kolikor delavec izkoristi večji delež dopusta kot mu v koledarskem letu traja pogodba o zaposlitvi, je dolžan delodajalcu povrniti strošek izplačane plače za ta del dopusta.

Sam bi dovolil sporazum o denarnem nadomestilu za neizrabljen letni dopust. Nacionalne statistike o neizrabljenem letnem dopustu nimamo, zdi se mi pa prav, da se delavcu letni dopust izplača, če ga ne izrabi ali ima dovolj neporabljenih nadur.

Vzpostavil bi tudi domnevo, da v kolikor delodajalec delavcu ne izroči odmere o letnem dopustu, delavcu pripada dopust, kot je določen v pogodbi o zaposlitvi.

### **3.3.9 Druge odsotnosti z dela (165. člen)**

Delavec ima pravico do plačane odsotnosti z dela do največ sedem delovnih dni v posameznem koledarskem letu zaradi osebnih okoliščin, to so lastna poroka, smrt bližnjega in hujša nesreča. Sam bi takšno odsotnost uredil tako, da bi bila neplačana.

Zakon omogoča delavcem odsotnost tudi ob praznikih Republike Slovenije ter odsotnost zaradi zdravstvenih razlogov.

Zakon pa določa tudi pravico do odsotnosti z dela zaradi opravljanja funkcije ali obveznosti po posebnih zakonih. Sam bi temu dodal samo dopolnilo, da je takšna odsotnost z dela neplačana.

### **3.3.10 Obveznost opravljanja drugega dela zaradi izjemnih okoliščin (169. člen)**

Obveznost opravljanja dela zakon nalaga tudi v primeru naravnih in drugih nesreč in če se takšna nesreča pričakuje, oziroma ko je ogroženo življenje, zdravje ljudi in premoženje delodajalca.

### **3.3.11 Izobraževanje (170.–171. člen)**

Izobraževanje je v skladu z ZDR-1 za delavce dolžnostno upravičenje. Delodajalec pa je dolžan zagotoviti izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje, če tako zahtevajo

---

<sup>59</sup> Zdi se mi problematično, da ima delavka, ki koristi porodniški dopust oziroma dopust za nego in varstvo otrok potem še dodatni dopust, ki ga plača delodajalec. Menim, da če je želja družbe ali zakonodajalca, da se porodniški dopust podaljša za recimo 4 tedne, da naj bo potem to breme družbe oziroma proračuna in ne delodajalca. Ob tovrstnih določbah se občasno ne morem načuditi raznim zagovornikom enakosti, običajno s sociološko ali podobno izobrazbo, ki ne razumejo pragmatične logike posla in ekonomije. Žal zaradi tega potem sprejemamo cel kup raznovrstnih zakonodajnih predpisov, v katerimi neke zelene družbene stroške prevalimo na delodajalce, od delodajalcev pa pričakujemo, da ne bodo glasovali z nogami, oziroma jim z zakodajo to potem zopet prepovedujemo.

potrebe delovnega procesa (npr. usposabljanje iz požarne varnosti), delavec ima dolžnost, da se takšnega usposabljanja udeleži. Stroške takšnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja krije delodajalec.

V skladu z ekonomsko teorijo bodo delavci sami investirali v splošno (tudi prenosljivo) izobrazbo in usposabljanje, medtem ko bo delodajalčevo specifično (tudi neprenosljivo) izobrazbo in usposabljanje kriil delavec (Stevens, 1996, str. 21). Med splošno izobrazbo oziroma usposabljanje se šteje vse pridobivanje znanja in veščin, ki je uporabno za večje število delodajalcev. Iz tega razloga in zaradi pretoka zaposlenih, delodajalci niso zainteresirani v investiranje v tovrstna znanja in veščine za delavce. Nasprotno temu je vlaganje v specifična znanja in veščine delavcev predvsem v interesu delodajalca, saj so ta znanja koristna za dotičnega delodajalca, delavci pa jih nimajo interesa financirati, ker so koristna samo pri enem delodajalcu.

### **3.3.12 Disciplinska odgovornost (172.–176. člen)**

Disciplinsko odgovornost delavca zajemajo opomin in sankcije, kot so npr. denarna kazen ali odvzem bonitet. Pred izrekom sankcije mora delodajalec delavca pisno seznaniti z očitanimi kršitvami in mu omogočiti, da se o njih izreče. Odločitev o disciplinski odgovornosti mora biti izražena v pisni obliki in izročena delavcu.

### **3.3.13 Odškodninska odgovornost (177.–180. člen)**

Zakon vzpostavlja odškodninsko odgovornost delavcev za hudo malomarnost in za naklepna dejanja.

## **3.4 Varstvo nekaterih kategorij delavcev (181.–199. člen)**

ZDR-1 poglavje Varstvo nekaterih kategorij delavcev deli na pet kategorij delavcev:

- Varstvo žensk (181. člen),
- Varstvo delavcev zaradi nosečnosti in starševstva (182.–189. člen),
- Varstvo delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti (190.–194. člen),
- Varstvo invalidov (195.–196. člen),
- Varstvo starejših delavcev (197.–199. člen).

### **3.4.1 Varstvo žensk (181. člen)**

Zakon prepoveduje ženskam odpravljanje podzemnih del v rudniku. Čeprav menim, da je ta določba dobro mišljena in se vsebinsko z njo tudi osebno strinjam, bi omejitev črtal, ker omejuje svobodno izbiro poklica in dela ženskam.

### **3.4.2 Varstvo delavcev zaradi nosečnosti in starševstva (182.–189. člen)**

Zakon nalaga delodajalcem posebno skrb, da delavka v času nosečnosti ali v času, ko doji otroka, ne sme opravljati del, ki bi ogrozila njeno zdravje ali zdravje otroka zaradi izpostavljenosti dejavnikom tveganja.

Zakon tudi prepoveduje nalaganje nadurnega dela ali dela ponoči delavcu, ki neguje otroka, starega do treh let, oziroma 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, brez pisnega soglasja delavca.

Na tem mestu ne predlagam sprememb Zakona o delovnih razmerjih. Menim, da bi morali iti delodajalci bolj v smeri ponudbe več delovnih mest za krajši delovni čas, saj izkušnje iz razvitih držav kažejo, da je bolj široko sprejeta rešitev, da se eden od staršev zaposli za krajši delovni čas, o čemer smo sicer že pisali v razdelku 3.2.10.4 Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom.

### **3.4.3 Varstvo delavcev, ki še niso dopolnili 18. let starosti (190.–194. člen)**

Delavcem – otrokom se ne sme nalagati del, ki se opravljajo pod zemljo ali pod vodo, del, ki objektivno presegajo telesne in psihološke sposobnosti delavca, del, ki vključujejo škodljivo izpostavljanje kemičnim in biološkim dejavnikom tveganja, del, ki vključujejo škodljivo izpostavljenost sevanju in del, ki vključujejo tveganja za zdravje zaradi izjemnega mraza, vročine, hrupa ali vibracij.

Mladoletnim delavcem zakon tudi prepoveduje opravljanje nadurnega dela, dela, ki presega 40 urni delavnik, in dela ponoči.

Iz ZDR-1 bi črtal določbo, da je mladoletnim delavcem potrebno priznati letni dopust, povečan za sedem delovni dni – ker v spremembah ZDR-1 že predvidevam povečanje dopusta vseh delavcev na pet tednov.

### **3.4.4 Varstvo invalidov (195.–196. člen)**

Zakon posebej varuje invalide, pri katerih je ugotovljena delna delovna zmožnost. Zaposlovanje invalidov sicer podrobneje določata Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2, Ur.l. RS, št. 96/2012) in Zakon o javnem jamstvenem, preživninskem in invalidskem skladu Republike Slovenije (Ur.l. RS, št. 78/2006).

### **3.4.5 Varstvo starejših delavcev (197.–199. člen)**

V skladu z ZDR-1 delavci, starejši od 55 let, uživajo posebno varstvo. Glede na demografsko strukturo in podaljševanje delovne dobe bi starostno omejil določbo na delavce, starejše od 60 let.

Sam bi omogočil starejšim delavcem predvsem pravico, da se zaposlijo za krajši delovni čas od polnega, omejitve glede nadurnega in nočnega dela pa bi odpravil.

### **3.5 Uveljavljanje in varstvo pravic, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja (200.–202. člen)**

ZDR-1 v poglavju o uveljavljanju in varstvu pravic, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja določa postopkovno na kakšen način delavec uveljavlja pravice. Delavec ima pravico pisno zahtevati odpravo kršitve, če to ne zadošča, pa delavec lahko zahteva sodno varstvo.

Zakon postavlja 30 dnevni rok kot rok, v katerem lahko delavec zahteva sodno varstvo svojih pravic v primeru nezakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi oz. neizbran kandidat lahko v tem roku zahteva sodno varstvo v primeru kršitve načela nediskriminatornosti<sup>60</sup>.

Zakon tudi predvidi možnost reševanja sporov med delavcem in delodajalcem z mediacijo in arbitražo. Nadalje ZDR-1 določa zastaralni rok 5 let za terjatve iz delovnega razmerja<sup>61</sup>.

### **3.6 Delovanje in varstvo sindikalnih zaupnikov (203.–207. člen)**

Zakon določa obveznost delodajalca, da sindikatu zagotavlja pogoje za opravljanje sindikalne dejavnosti ter jim omogoča dostop do potrebnih podatkov. Sindikatu pa nalaga dolžnost, da obvesti delodajalca o imenovanju sindikalnega zaupnika, ter dolžnost, da le-ta izvaja sindikalno dejavnost v času in na način, ki ne zmanjšuje učinkovitosti poslovanja delodajalca. Zakon nadalje postavlja tudi varstvene kavtele za varovanje sindikalnega zaupnika.

---

<sup>60</sup> Sodb o sporih o rokih ni veliko, bom pa na tem mestu navedel dva primera: Sodba VDSS Pdp 538/2015 postavlja rok 1 mesec tudi za izpodbijanje napake volje s strani delavca. V drugem primeru, ki je še v teku in ga ne smem navajati, se spor pred sodiščem zaradi izredne odpovedi delovnega razmerja ne osredotoča na materialno podan razlog, če zadostuje zakonskim kriterijem, ker je razlog očiten, temveč ali je procesno delodajalec pravočasno podal izredno odpoved v subjektivnem roku enega meseca.

<sup>61</sup> Tako recimo kondicijski zahtevek delodajalca ob preveč izplačani plači zastara v petih letih (sodba VDSS Pdp 406), zakonske zamudne obresti pa so občasne terjatve, ki zapadejo dnevno in zastarajo v treh letih od zapadlosti posamezne dajatve (sodba VDSS, Pdp 185/2015).



### 3.7 Posebne določbe (208.–214. člen)

Posebne določbe se nanašajo na:

- Opravljanje dela v tujini in položaj delavcev, napotnih na delo v Republiko Slovenijo (208.–210. člen),
- Delo otrok, mlajših od 15 let, dijakov in študentov (211.–212. člen) ter na
- Ekonomsko odvisno osebo (213.–214. člen).

#### 3.7.1 Opravljanje dela v tujini in položaj delavcev, napotnih na delo v Republiko Slovenijo (208.–210. člen)

Delodajalec lahko delavca začasno (do 2 leti) napoti na delo v tujino, če je to predvideno v pogodbi o zaposlitvi. Za napotitev na začasno delo se ne potrebuje delovnega dovoljenja, ni potrebno priznanje poklicnih kvalifikacij, prispevki se plačujejo matični državi in tudi delavec je še naprej zavarovan v sistemu socialne varnosti matične države. Delodajalec mora delavce prijaviti z obrazcem A1, samozaposleni jih pridobijo sami. Za napotitev za obdobje daljše od dveh let evropska zakonodaja dopušča možnost, da se lahko zaprosi državo gostiteljico za izjemo, prekine delo v tujini za vsaj dva meseca ali pa se zavaruje v sistem socialne varnosti države gostiteljice<sup>62</sup>

Napotitve delavcev v tujino so pomemben element enotnega trga dela EU. Na tem mestu kljub temu, da ni povsem jasnih podatkov, napotitve kažejo tudi na dejstvo, da je plačilo za delo v tujini boljše in se tako delodajalci kot delavci poslužujejo napotitev v tujino. Število napotnih delavcev v tujino strmo narašča. Tako so po podatkih Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije izdali leta 2008 17.864 obrazcev, leta 2010 25.573 obrazcev, leta 2012 68.016 obrazcev, leta 2014 103.370 obrazcev, v letu 2015 pa že 126.185 obrazcev A1 (od tega okoli 61.000 za delo v Nemčiji, 35.000 za delo v Avstriji in 6.500 za delov Italiji), v tujino je bilo napotnih 46.617 različnih delavcev<sup>63</sup>.

Ekonomsko gledano so napotitve delavcev v tujino izvoz storitev. Tako kot preostali izvoz, bi sam takšno napotitev delavcev v tujino spodbujal, z utemeljitvijo naj delajo v tujini, če je tam »boljši kruh«. ZDR-1 sicer delavca varuje predvsem v smislu zavrnitve delavca po napotitvi v tujino, v primeru upravičenih razlogov ter določitvijo dodatnih obveznih sestavin pogodbe o zaposlitvi za delavce, ki so napoteni na delo v tujino. Sam bi v 209. členu ZDR-1 določbo o določitvi minimalnega letnega dopusta za napotnega delavca spremenil v določitev dodatnega letnega dopusta napotnega delavca, saj mora biti letni dopust določen že po 31. členu ZDR-1, smatram pa, da je prav, da je delavec, napoten v tujino zaradi težjih pogojev dela, upravičen kvečjemu do dodatnega dopusta, katerega višino bi dispozitivno prepustil dogovoru med delodajalcem in delavcem.

---

<sup>62</sup>Kratkotrajna napotitev na delo v tujino (do 2 leti) (24.4.2016)

<sup>63</sup> Podjetja, pozor, država zaostreje napotitve delavcev v tujino (24.5.2016)

V samih določbah o položaju napotenih tujih delavcev v Sloveniji je ZDR-1 restriktiven v smislu preprečevanja morebitnega socialnega dumpinga. Ker imam premalo izkušenj s tovrstnim delom, določb o položaju napotenih tujih delavcev v Sloveniji ne bi spreminjal.

### **3.7.2 Delo otrok, mlajših od 15 let, dijakov in študentov (211.–212. člen)**

Delo otrok je prepovedano po konvencijah Mednarodne organizacije dela, tako po konvenciji št. 182 iz leta 1999 o najslabših oblikah dela otrok (Slovenija ratificirala leta 2001) in konvenciji št. 138 o minimalni starosti otrok, ki lahko opravljajo delo (Slovenija ratificirala leta 1992)<sup>64</sup>.

ZDR-1 sledi besedilu zgoraj omenjenih dveh konvencij. Zaposlitev otroka dopušča zakon z dopolnjenim 15 letom starosti, lažja dela pa lahko opravlja s starostjo 13 let. Sam bi poenostavil delo otrok tako, da delodajalcu ne bi bilo potrebno za vsako delo otrok, mlajših od 15 let, predhodno pridobiti dovoljenja inšpektorata za delo<sup>65</sup>.

### **3.7.3 Ekonomsko odvisna oseba (213.–214. člen)**

Inštitut ekonomsko odvisne osebe se je vzpostavil s spremembo Zakona o delovnih razmerjih v letu 2013, in sicer zaradi zaposlovanja delavcev kot samozaposlenih v delovnih procesih delodajalcev. Motivi za takšno zaposlitev so predvsem davčne narave, ker je obremenjenost z davki in prispevki samozaposlenih neprimerno in bistveno manjša kot obremenjenost delavcev v delovnem razmerju. Sam bi določbe na tem mestu pustil takšne kot so.

## **3.8 Inšpekcijsko nadzorstvo (215.–216. člen)**

Področje nadzora nad izpolnjevanjem Zakona o delovnih razmerjih in še nekaterih drugih zakonih vrši Zakon o inšpekciji dela (UL RS, št. 19/2014).

ZDR-1 na tem mestu ureja inštitut posredovanja v sporu med delavcem in delodajalcem. Sam menim, da bi morale biti določbe o inšpekcijskem nadzorstvu obravnavane v enem celovitem zakonu, saj bi bila zakonodaja s tega vidika bolj celovita in pregledna.

## **3.9 Kazenske določbe (217.–221. člen)**

ZDR-1 navaja 71 primerov kršitev, pri katerih se globa naloži delodajalcu, 3 kršitve pri katerih se globa naloži uporabniku ter nobenega primera, pri katerem bi se kršitev naložila

---

<sup>64</sup> Od 168 držav, ki so konvencijo ratificirale, je 50 držav postavilo mejo za delo otrok pri 14 letih, 76 držav pri starosti 15 let in 42 držav pri starosti 16 let.

<sup>65</sup> Tukaj zakon ni dovolj življenjski: v kmečkih gospodinjstvih in tudi v obrtniških delavnicah otroci običajno pomagajo staršem. Zakaj bi morali to prijavljati Inšpektoratu za delo? In če otrok sodeluje pri snemanju filma - saj ima starše oziroma skrbnika, ki skrbijo zanj in zopet ne potrebujemo Inšpektorata za delo.

delavcu. Globe se plačujejo izključno in samo v korist proračuna, čeprav sta kršena zakon ali pogodba o zaposlitvi do delavca in je oškodovan delavec. Pogosti so lahko tudi primeri, ko po sedanji zakonodaji nista oškodovana ne delavec in ne oškodovanec, pač pa javne blagajne<sup>66</sup>.

Osebno menim, da je kršitev Zakona o delovnih razmerjih mnogo več, kot jih uspe odkriti Delovna inšpekcija, ter da je veliko kršitev v soglasju z delavcem ali tudi na njegovo pobudo. Prikazali smo že, da je pogosta kršitev lahko omejitev nadurnega dela, veliko je kršitev pri zaposlovanju delavcev, saj se formalni postopek izpelje kljub temu, da je delodajalec z izbranim delavcem pred tem postopkom že vse dogovorjen. Pogoste so tudi določbe o odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ker delavec predlaga delodajalcu naj ga odpusti iz poslovnega razloga zato, da bo lahko uveljavljal pravice iz socialnih pomoči. Zelo pogosti so tudi dogovori o preoblikovanju pogodbe o zaposlitvi v samozaposlitev. Tudi delo na črno je najverjetneje v soglasju delavca in delodajalca. Osebno menim, da je večina neprijavljenih kršitev storjenih v škodo javnih blagajn (iniciativa je zaradi visokih davkov in prispevkov pri plačah) ali kršitev zaradi omejitev Zakona o delovnih razmerjih (npr. omejitve nadurnega dela) ali pa narava dela zahteva drugačen pristop, kot ga ponuja ZDR-1 (npr. drugačna razporeditev dela v konicah ali pri sezonskem delu). Vsakdanje so tudi kršitve s strani delavcev v smislu uporabe delovnega časa za neslužbene namene, vendar delodajalci do neke mere to običajno tudi tolerirajo (odmori za kave itd.). Statistike o vseh teh primerih seveda ni.

V nadaljevanju bom navedel tiste primere kršitev delovnega razmerja, ki bi jih zaradi predlaganih sprememb v ZDR-1 sam odpravil ali spremenil.

Odpravil bi 5. in 6. točko prvega odstavka 217. člena glede sklepanja pogodb, saj bi odpravil potrebo po objavi prostega delovnega mesta.

Odpravil bi 8. točko 1. odstavka 217. člena, ker po predlogu reforme ne bi več vsebinsko omejeval sklepanje pogodbe za določen čas.

Odpravil bi 12. točko prvega odstavka 217. člena, ker bi te določbe o zagotavljanju dela uporabnikom črtal iz zakona.

Spremenil bi 21. točko prvega odstavka 217. člena tako, da bi črtal sklicevanje na 114. člen (odpoved delavcev pred upokojitvijo).

---

<sup>66</sup> Za zanimiv primer mi je povedal prijatelj odvetnik: delovni inšpektor je odredil, da mora javni zavod zaposliti dve delavki, ki sta delali preko s.p. v javnem zavodu. Delavki sta na ta način delali z javnim zavodom že sedem let. Javni zavod se je na odločbo inšpektorja pritožil. Predvsem v interesu delavk je bilo, da delata z javnim zavodom kot samozaposleni, ker je njun neto dohodek na ta način višji: v primeru zaposlitve v javnem zavodu bi prejeli nižje neto plačilo, kot jo imata kot samozaposleni. Zaradi tega vsi udeleženci postopek pred delovnim sodiščem zavlačujejo, o zadevi se razsoja že dve leti.

Odpravil bi 25. in 26. točko 1. odstavka 217. člena, ker bi odpravil regres in odpravnino ob upokojitvi po predlogu reforme.

Glede 27. točke 1. odstavka 217. člena o globi za nepravočasno izplačilo plače imam pomislek za primer delodajalca, ki je nelikviden in eventualno še nesolventen. Sam menim, da mora ostati določba takšna kot je in da je prepuščeno modrosti delovnega inšpektorja, da celovito razume situacijo in ne spravlja delodajalca sam v stečaj.

Spremenil bi 4. točko 218. člena in sicer tako, da delodajalec ni obvezan obvestiti delavcev o ukrepih pred mobingom, pač pa mora ustvariti delovno okolje v katerem mobinga ni.

Spremenil bi 22. točko 218. člena tako, da se briše sklicevanje na 194. člen, ker sem podal predlog, da mladoletna osebe nima pravice do dodatnega dopusta, ker bi generalno povečal dopust iz štirih na pet tednov.

Odpravil bi 3. točko 219. člena, ker sem v reformi ZDR-1 predvidel, da delodajalec lahko, ni pa primoran, določi pogoje za opravljanje dela.

Odpravil bi 4. točko 219. člena, ker delodajalcu ne bi bilo potrebno več objavljati prostega delovnega mesta.

Spremenil bi 5. točko 219. člena, da bi se glede obveščanja neizbranega kandidata sklicevala na celoten 30. člen ZDR-1 (sedaj samo na prvi odstavek).

Odpravil bi 5. točko 219. člena, ker smatram, da ne more biti kaznivo, če delodajalec ne zagotavlja vseh potrebnih sredstev in delovnega materiala ter delavcu ne omogoči dostopa do poslovnih prostorov. V tem primeru ima delavec samo ugovor, da ni mogel opraviti dela, za katerega je pri delodajalcu zaposlen.

Odpravil bi 8. točko 219. člena, ker sem v reformi ZDR-1 predvidel, da delodajalec ni dolžan obvestiti inšpekcije za delo v primeru sporazuma z delavcem za delo na domu.

Odpravil bi 9. in 10. točko 219. člena, ker sem v reformi ZDR-1 predvidel, da delodajalec ni dolžan obvestiti delavca o pravicah iz zavarovanja za primer brezposelnosti.

Odpravil bi 11. točko 219. člena, saj predlog reforme zakona predvideva, da v kolikor delavcu ni podana odločba o odmeri letnega dopusta, da mu pripada dopust, kot je določen v njegovi pogodbi o zaposlitvi.

## **4 OSTALA INSTITUCIONALNA UREDITEV TRGA DELA**

V poglavju bom obravnaval druge oblike angažiranja delavcev pri delodajalcih, pri čemer imam v mislih podjemno pogodbo, avtorsko pogodbo, študentsko delo, osebno dopolnilno delo, samozaposlitev in delo na črno. Prikazal bom tudi vidik obremenjenosti dela z davki in prispevki s poudarkom na delovnem razmerju. Za druge oblike angažiranja dela pri delodajalcu se uporabljajo v literaturi pogosto drugi izrazi, kot so fleksibilne oblike zaposlovanja, atipične oblike zaposlovanja in prekarno delo. Avtorji pogosto izbirajo različne izraze tudi na podlagi svojih svetovno nazorskih pogledov. Druge oblike angažiranja dela v podjetju so v Evropi v porastu in so odgovor na spremembe na trgu dela (Rotar, 2007, str. 93).

### **4.1 Druge oblike angažiranja delavcev pri delodajalcu**

Trg dela poleg Zakona o delovnih razmerjih, ki obravnava delovno razmerje, sklenjeno s pogodbo o zaposlitvi, vključuje še druge oblike angažiranja dela pri delodajalcih, ki jih bomo podrobneje obravnavali v nadaljevanju:

- podjemno pogodbo.
- avtorsko pogodbo,
- začasno in občasno delo dijakov in študentov (t.i. študentsko delo),
- samozaposlitev,
- osebno dopolnilno delo in
- delo na črno.

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (v nadaljevanju MDDS) na tem mestu dodaja še (MDDS, 2016, str: 8):

- pogodbo o zaposlitvi za določen čas,
- pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom in
- opravljanje dela na podlagi instituta zagotavljanja dela delavcev uporabniku (agencijsko delo).

Vse tri oblike pogodb smo že obravnavali v tretjem poglavju skupaj s predlogom njihove reforme, zato jih na tem mestu ne bomo naštevali. Sam med obliko angažiranja dela pri delodajalcu štejem tudi delo na črno, čeprav dela na črno avtorji med oblike angažiranja dela pri delodajalcu ne štejejo, ker je delo na črno samo po sebi nezakonito.

Nekateri poleg zgoraj naštetih štejejo med oblike fleksibilne zaposlitve tudi delo v izmenah in souporabo delovnega mesta (Simić, 2013, str. 7).

#### 4.1.1 Podjemna pogodba

Podjemna pogodba ali delovršna pogodba ali pogodba o delu je pogodba med podjemnikom in naročnikom, s katero se podjemnik zavezuje opraviti določen posel, kot je izdelava ali popravilo kakšne stvari, telesno ali umsko delo in podobno, naročnik pa se zavezuje, da mu bo za to plačal (Obligacijski zakonik, Ur.l. RS, 83/2001).

Bistvena razlika med podjemno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi je v tem, da podjemnik sam organizira delo, pri delu je samostojen, sam je odgovoren za rezultat dela in ni podrejen naročniku, v delovnem razmerju pa delavec opravlja delo po navodilih delodajalca, delodajalec nad njegovim delom tudi vrši neposreden nadzor. Podjemne pogodbe se ne sme skleniti, ko se neka oseba prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem osebno in nepretrgano opravlja delo za plačilo, po navodilih in pod nadzorom delodajalca<sup>67</sup>. Opravljanje posla podjemnika na svoj račun pri podjemni pogodbi pomeni, da vse do predaje pogodbenega dela podjenik sam nosi odgovornost za predmet pogodbe (Šinkovec, 2001, str. 576). Če podjemna pogodba vsebuje elemente delovnega razmerja, kot so dalj časa trajajoče delo, ki ni opredeljeno z roki izpolnitve, vzpostavitev podrejenosti med delavcem in delodajalcem, vključenost delavca v točno določen delovni proces pri delodajalcu itd., se lahko podjemna pogodba v skladu z 18. členom ZDR-1 transformira v pogodbo o zaposlitvi.

Na bruto znesek podjemne pogodbe se obračunajo normirani stroški 10 % po 4. odstavku 41. člena Zakona o dohodku (Ur.l. RS, št. 13/2011) ter prispevki delojemalca: prispevki za zdravstveno zavarovanje v višini 6,36 % po 55.a členu Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (Ur.l. RS št. 72/2006) in prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje v višini 15,5 % v skladu z 8. členom Zakona o prispevkih za socialno varnost (Ur.l. RS, št. 5/1996). Na tako ugotovljeno davčno osnovo (68,10 % bruto zneska) se implementira še 25 % stopnja dohodnine v primeru, če delodajalec ni glavni delodajalec zaposlenega po 6. odstavku 127. člena ZDoh-2. Na bruto znesek mora delodajalec obračunati še prispevek za poškodbe pri delu in poklicne bolezni v višini 0,53 % v skladu z 12. členom Zakona o prispevkih za socialno varnost (Ur.l. RS, št. 5/1996), prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje v višini 8,85 % v skladu z 8. členom Zakona o prispevkih za socialno varnost (Ur.l. RS, št. 5/1996) ter posebni davek na določene prejemke v višini 25 % po 5. členu Zakona o posebnem davku na določene prejemke (Ur.l. RS, št. 72/1093). V kolikor oseba, ki je v delovnem razmerju in poleg plače na podlagi pogodbe o zaposlitvi od svojega delodajalca prejme tudi plačilo po podjemni pogodbi, se to plačilo šteje med dohodke iz delovnega razmerja in so obdavčeni skupaj po enaki stopnji, v skladu s 36. členom ZDoh-2.

---

<sup>67</sup>Pogodba o delu (31.5.2014).

Podjemnikom, ki opravljajo delo na podlagi podjemne pogodbe poleg zaposlitve za polni delovni čas, preko katere so vključeni v pokojninsko in invalidsko zavarovanje, ter študentom in upokojencem, ni potrebo plačati prispevka za pokojninsko in invalidsko zavarovanje.

Zanimiva je anketa med delodajalci, po kateri v dejavnosti gradbeništvo in gostinstvo sklepajo podjemno pogodbo predvsem zaradi lažjega odpuščanja delavcev (Avrič, 2011, str. 35). Sam iz poznavanja trga menim, da se sklepa podjemna pogodba tudi zaradi prikrivanja dela na črno: za manjši del dejansko opravljenega dela se obračuna delo po podjemni pogodbi, zraven se »doplača« delavca v gotovini. Verjetno je ravno zaradi tega rizika podjemna pogodba zelo visoko obremenjena z davki in prispevki<sup>68</sup>. Z letom 2013 se je namreč uvedla obveznost plačevanja za pokojninsko in invalidsko zavarovanje tudi pri podjemni in avtorski pogodbi<sup>69</sup>. V praksi to torej pomeni, da je potrebno podjemnika prijaviti na Zavodu za zdravstveno zavarovanje na predpisanem obrazcu.

#### **4.1.2 Avtorska pogodba**

Avtorska pogodba je posebna oblika podjemne pogodbe, ki se uporablja za dela s področja književnosti, znanosti in umetnosti. Avtorsko pogodbo ureja Zakon o avtorskih in sorodnih pravicah (Ur.l. RS, št. 16/2007), subsidiirano pa se uporabljajo določbe o podjemni pogodbi. Krog dejavnosti za katere se lahko sklene avtorska pogodba je omejen. V skladu z 99. členom Zakona o avtorskih in sorodnih pravicah (v nadaljevanju ZASP) se z avtorsko pogodbo o naročilu dela avtor zaveže ustvariti določeno delo in ga izročiti naročniku, naročnik pa se zaveže, da mu bo za opravljeno delo plačal honorar. Razlika med podjemno in avtorsko pogodbo je v krogu del, ki se jih lahko opravi z avtorsko pogodbo, in so primeroma naštetja v 5. členu ZASP.

Avtorska pogodba je davčno obravnavana povsem enako kot podjemna pogodba, z eno pomembno razliko. Na bruto znesek delodajalcu ni potrebno odvzeti posebnega davka na določene prejemke po 3. členu Zakona o posebnem davku na določene prejemke. Avtorska pogodba je zato davčno ugodnejša od podjemne pogodbe.

Pri pregledu sodne prakse sem našel kar nekaj primerov, ko je sodišče na podlagi tožbe delavcu ugodilo, da se mu prizna delovno razmerje, čeprav je imel sklenjeno delovršno oziroma avtorsko pogodbo. Eden takih primerov je sodba VDSS Pdp 860/2014 v kateri je sodišče tekstopiscu oziroma kreativnemu direktorju priznalo delovno razmerje, ker so bili podani vsi štirje elementi delovnega razmerja iz 4. člena ZDR-1 (osebno in nepretrgano za plačilo opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca).

---

<sup>68</sup> Obveznosti iz bruto izplačila. (31.5.2014)

<sup>69</sup> Obdavčitev najemne, avtorske in podjemne pogodbe po novem (31.5.2014); 18. člen Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2; UL RS št. 96/2012).

### 4.1.3 Študentsko delo

Študentsko delo je začasno in občasno delo dijakov in študentov, namenjeno primarno pomoči študentom in dijakom pri pridobivanju dohodka v času študija. Študentsko delo lahko opravljajo osebe s statusom dijaka, če so že dopolnile 15. leto starosti, osebe s statusom študenta, študentje tujih univerz na študentski izmenjavi v Sloveniji ter osebe s statusom udeležencev izobraževanja odraslih, če še niso dopolnile 26 let in se izobražujejo po javno veljavnih programih. Študentje se morajo včlaniti v študentski servis oziroma agencijo za posredovanje dela, seznam agencij objavlja Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve na svoji spletni strani. Pred pričetkom dela morajo študentje pridobiti napotnico, ki je lahko stalna (običajno za celotno šolsko leto) ali začasna (običajno en mesec)<sup>70</sup>. Iz pregleda portalov agencij za posredovanje začasnega in občasnega dela dijakov in študentov lahko ugotovimo, da se največ dela išče v gostinstvu, in sicer dobro tretjino vseh del<sup>71</sup>.

Začasno in občasno delo dijakov in študentov obravnava Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (UL RS, št. 107/2006), reformirano pa je bilo z Zakonom o uravnoteženju javnih financ (v nadaljevanju ZUJF-C) (ZUJF-C, UL RS, št. 40/2012), ki od 01.02.2015 dalje uvaja v svojem 130.c členu minimalno urno postavko študenta 4,5 eur bruto, hkrati je to delo vključeno v pokojninsko in invalidsko zavarovanje, dijakom in študentom so priznane tudi sorazmerne pravice s tega naslova. Tako v skladu z 8. členom Zakona o prispevkih za socialno varnost od te vrste dela plačujejo dijaki in študentje prispevek v višini 15,5 %, delodajalci pa prispevek v višini 8,85 %. Nadalje se plačuje koncesijska dajatev v višini 16 % bruto plače v skladu z 130. členom Zakona o uravnoteženju javnih financ (UL RS, št. 40/2012), ter 2 % dodatna koncesijska dajatev v skladu z 2. členom Zakona o dodatni koncesijski dajatvi od prejemkov, izplačanih za občasna in začasna dela študentov in dijakov (UL RS, št. 24/2007). Na bruto znesek mora delodajalec obračunati še prispevek za poškodbe pri delu in poklicne bolezni v višini 0,53 % v skladu z 12. členom Zakona o prispevkih za socialno varnost (UL RS, št. 5/1996), dijak oziroma študent pa plača iz bruto plače prispevke za zdravstveno zavarovanje v višini 6,36 % po 55.a členu Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (v nadaljevanju ZZVZZ) (UL RS št. 72/06). Plačevanje prispevka za zdravstveno zavarovanje po 55.a členu ZZVZZ zavarovancem ne daje dodatnih pravic, saj so še vedno zavarovani kot vzdrževani družinski člani ali kot samoplačniki po 26. letu starosti.

Dijaki in študentje morajo plačati še dohodnino, in sicer na podlagi Pravilnika o določitvi olajšav in lestvice za odmero dohodnine za leto 2016 (UL RS, št. 104/2015) do letne davčne osnove 8.021,34 eur 16 %, nad to mejo pa kaskadno, 27 % nad 8.021,34 eur, 41 %

---

<sup>70</sup>Študentsko delo (28.5.2016).

<sup>71</sup> Na portalu [www.studentarija.net](http://www.studentarija.net) 30,3% vseh del (28.5.2016), na portalu [www.studentski-servis.com](http://www.studentski-servis.com) pa 39,4% (28.5.2016).



nad 20.400,00 eur in 50 % nad 70.907,20 eur. Študentje so pri dohodnini lahko deležni še splošne olajšave (v višini 3.302,70 eur če drug rezident zanje ne uveljavlja posebne olajšave za vzdrževanega družinskega člana) in dodatne splošne olajšave (v višini 3.217,12 eur za skupne obdavčljive dohodke do višine 10.866,37 eur oziroma 1.115,94 eur za skupne obdavčljive prihodke nad 10.866,37 eur do 12.570,89 eur), oboje v skladu z 111. členom Zakona o dohodnini (v nadaljevanju ZDoh-2) in posebne osebne olajšave (za status dijaka ali študenta, s starostjo do 26 let, oziroma če se na študij vpiše pred dopolnjenim 26. letom za dodiplomski študij največ 6 let in za dodiplomski študij največ 4 leta) v skladu z 113. členom ZDoh-2.

Iz navedenega je razvidno, da je obračun dohodnine za dijake in študente ter njihove starše kar kompliciran, prav tako njihovo davčno optimiziranje. Osebno menim, da je potrebno davke določati enostavno in bi morala biti pri dijakih in študentih implementirana poenostavljena enotna obdavčitev. Osebno se mi zdi smiselno, da od začasnega in občasnega dela dijakov in študentov ne bi plačevali prispevkov za zdravstveno zavarovanje, ker so le-ti zavarovani že kot vzdrževani družinski člani. Bolj naravna se mi zdi ideja, da bi plačevali poenoteno dohodnino, recimo 20 % od davčne osnove, ki bi bila določena kot znesek na napotnici, ne glede na vse osebne in druge okoliščine.

#### **4.1.4 Samozaposlitev**

Samozaposlitev je najbolj pogosta oblika opravljanja gospodarske dejavnosti, saj je med vsemi poslovnimi subjekti kar 84.265 ali 41,4 % samostojnih podjetnikov posameznikov (podatek za 31.3.2016, Ajpes, 2016).

Registracija samostojnega podjetnika (v nadaljevanju s.p.) se izvede na vstopnih točkah VEM ali tudi neposredno preko državnega portala e-VEM z uporabo kvalificiranega digitalnega potrdila. Odprtje poteka v treh korakih: prijava v poslovni register AJPES, prijava na FURS in prijava na Zavod za zdravstveno zavarovanje (ZZZS). Praktično je mogoče odpreti s.p. z osebno izkaznico, potrdilom o lastništvu oziroma dovoljenju za sedež podjetja. Prijavo na FURS in Zavod za zdravstveno zavarovanje nato opravi računovodja. Samostojni podjetnik je lahko polni ali samo popoldanski oziroma dopolnilni. Popoldanski s.p. lahko ustanovi zaposlena oseba ali študent.

Najnižja in najvišja osnova za plačilo prispevkov za samozaposlenega sta odvisni od višine zadnje znane povprečne letne plače zaposlenih v Republiki Sloveniji, preračunane na mesec (v nadaljevanju PP). V skladu s 410. členom ZPIZ-2 znaša najnižja osnova za plačilo prispevkov za socialno varnost v letu 2016 56 % PP in se vsako nadaljnje leto poveča za 2 % točki, dokler ne doseže 60 % PP. Povprečna letna plača v letu 2015 je

znašala 1.555,89 eur<sup>72</sup>. V skladu z 145. členom ZPIZ-2 pa znaša najvišja zavarovalna osnova 3,5 kratnik PP. Dejanska zavarovalna osnova je odvisna od dohodka samozaposlenega<sup>73</sup>. V skladu z 8. členom Zakona o prispevkih za socialno varnost od te vrste dela plačujejo samozaposleni prispevek v višini 15,5 % plus 8,85 % (UL RS, št. 5/1996). Prispevka za obvezno zdravstveno zavarovanje plačujejo samozaposleni 6,36 % v skladu z 55.a členom ZZVZZ ter 6,56 % v skladu z 11. členom Zakona o prispevkih za socialno varnost (v nadaljevanju ZPSV), poleg tega plačujejo tudi prispevke za poškodbe pri delu in poklicne bolezni v višini 0,53 % v skladu z 12. členom ZPSV. Tako kot zaposleni, morajo samozaposleni plačevati tudi prispevke za starševsko varstvo v višini 0,20 % v skladu z 13. členom ZPSV, ter 0,20 % prispevkov za zaposlovanje v skladu z 14. členom ZPSV. Minimalna višina tako ugotovljenih mesečnih prispevkov znaša 341,20 eur, maksimalna pa 2.080,23 eur.

Pri popoldanskem oziroma dopolnilnem s.p. morajo biti samozaposleni obvezno zavarovani za invalidnost, telesno okvaro ali smrt, ki je posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni, prispevek se plačuje v pavšalnih zneskih. Tako se plačuje 32,43 eur prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje v skladu z 6. členom Sklepa o določitvi prispevkov za posebne primere zavarovanja (UL RS, št. 21/2016). Samozaposleni morajo plačevati še prispevke za zdravstveno zavarovanje, in sicer 0,53 % v skladu z 12. členom ZPSV, pri čemer se kot osnova vzame povprečna mesečna bruto plača na zaposleno osebo v RS za mesec oktober preteklega leta. Za oktober 2015 je znašala 1.540,58 eur<sup>74</sup>. Prispevek za zdravstveno zavarovanje torej znaša 8,17 eur. Poleg tega pa se v skladu s 55.a členom ZZVZZ plačuje tudi dodaten prispevek za zdravstveno zavarovanje. Osnova je 25% povprečne bruto plače v RS glede na oktober predhodnega leta, stopnja prispevka pa je 6,36 %. Glede na povprečno plačo oktobra 2015 znaša ta dodatni prispevek 24,50 eur. Zavezancem, ki ugotavljajo davčno osnovo z upoštevanjem normiranih odhodkov (v nadaljevanju normiranci), v skladu s 4. odst. 73. člena Zakona o gospodarskih družbah ni potrebno voditi poslovnih knjig in sestaviti letnega poročila.

V primeru, da je podjetje normiranec, plačuje od prihodkov do višine 100.000 eur samo 4 % davek na prihodke, saj se v skladu z 48. členom ZDoh-2 in 67.b členom Zakona o davku od dohodkov pravnih oseb (ZDDPO-2) (UL RS, št. 117/2006) upošteva meja 100.000 eur za normiranje prihodkov, prav tako pa se določa višina normiranih odhodkov v višini 80 % prihodkov v skladu z 59. členom ZDoh-2. Poleg tega pa morajo plačevati normiranci tudi prispevke, in sicer v primeru, da so zaposleni v s.p. 341,20 eur, v primeru da opravljajo popoldanski oziroma dopolnilni s.p. pa 65,10 eur. Samostojni podjetniki normiranci so

---

<sup>72</sup> STAT, Povprečna mesečna bruto plača za december 2015 za 5,0 % nižja od plače za november 2015 (28.5.2016)

<sup>73</sup> Dokaj enostavno je razloženo na portalu Mladi podjetnik, Izračun prispevkov za samostojne podjetnike (28.5.2016)

<sup>74</sup> STAT, Povprečna mesečna bruto plača za oktober 2015 za 1,2% višja od plače za september 2015 (28.5.2016)

tako predvsem priljubljeni zaradi resnično nizke obdavčitve, saj je delo preko s.p. precej manj obremenjeno z davki in prispevki kot delo po pogodbi o zaposlitvi ali katerikoli drugi obliki angažiranja dela pri delodajalcu, razen seveda delu na črno.

Statistika spremljanja normirancev v zadnjih letih je pokazala, da njihov delež z leti zelo narašča, v letu 2012 jih je bilo 10 %, leta 2013 14%, v 2015 pa se je delež fizičnih oseb, ki imajo status normirancev, približuje že 25 %. Med gospodarskimi družbami je število normirancev še relativno nizko, v letu 2015 jih je bilo evidentiranih 666 (Statistični urad RS, 2015, str. 4). Sam osebno bi davčne normirance obremenil na 10 % prihodkov (sedaj 4 %), namesto »preganjanja« preko instituta 2. odstavka 13. člena ZDR-1, ki omogoča pretvorbo pravnega razmerja v delovno razmerje, v kolikor obstajajo vsi štirje elementi delovnega razmerja. Se pa na tem mestu strinjam z določbami 213. in 214. člena ZDR-1, ki so s 01.01.2014 uvedle institut ekonomsko odvisne osebe glede omejitev, ki obsegajo prepoved diskriminacije, zagotavljanja minimalnih odpovednih rokov, prepoved odpovedi pogodbe v primeru neutemeljenih odpovednih razlogov, zagotavljanje plačila za pogodbeno dogovorjeno delo, kot je primerljivo za vrsto, obseg in kakovost prevzetega dela, upoštevanje kolektivno pogodbo in splošne akte, ki zavezujejo naročnika ter obveznosti plačila davkov in prispevkov ter uveljavljanje odškodninske odgovornosti (Trampuž, 2014, str. 39).

Pri samozaposlenih v kulturi je nekaj posebnosti, saj lahko ti samozaposleni na podlagi 83. člena Zakona o uresničevanju javnega interesa za kulturo (UL RS, št. 77/2007) in 2. člena Uredbe o samozaposlenih v kulturi (UL RS, št. 45/2010) ob izpolnjevanju posebej določenih pogojev, pridobijo pravice do plačila prispevkov za obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje, za obvezno zdravstveno zavarovanje ter za starševsko varstvo. Samozaposleni v kulturi imajo ob pridobitvi zgoraj naštetih pravic daleč najmanj obdavčeno obliko dela, še posebej, če se prijavijo za normirance.

#### **4.1.5 Osebno dopolnilno delo**

Osebno dopolnilno delo je bilo reformirano z letom 2015 in sicer z 12. členom Zakona o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (UL RS, št. 32/2014) ter Pravilnikom o osebnem dopolnilnem delu (UL RS, št. 94/2014). Osebno dopolnilno delo se lahko opravlja za dela, naštetá v Prilogi 1 Pravilnik o osebnem dopolnilnem delu. Posameznik mora pred pričetkom osebnega dopolnilnega dela podati zahtevek za pridobitev vrednotnice, ki stane sicer 9 eur, ter na polletja poročati o doseženih prihodkih iz osebnega dopolnilnega dela. Vrednotnico sicer kupi naročnik storitve ali pa posameznik, ki opravlja storitve, in sicer za vsak koledarski mesec posebej. Posameznik, ki opravlja storitev, mora pri osebni dopolnilni delu izdajati račune ter kopije hraniti še vsaj 10 let. Polletni prihodki ne smejo preseči treh povprečnih mesečnih neto plač v preteklem koledarskem letu.

Po objavljenih podatkih, naj bi imelo do konca leta 2015 osebno dopolnilno delo prijavljeno 4.444 oseb, število izdanih vrednotnic naj bi bilo 17.610, skupni prihodki iz izdanih vrednotnic naj bi znašali 158.490 eur<sup>75</sup>.

Osebno dopolnilno delo sicer ni namenjeno delu za podjetja, jih pa na tem mestu kljub temu omenjam, ker se mi zdi ideja osebnega dopolnilnega dela odlična. Smatram, da tako kot pri mnogih stvareh, želimo preko birokratskega aparata vse nadzirati in še pred tem zakomplicirati. Sam bi poenostavil vrednotnice na raven avtocestnih vinjet: posameznik izvajalec kupi vrednotnico, potem pa nanjo dela kolikor želi, z omejitvijo, da ne dela za poslovni subjekt. Ukinil bi vsakršno poročanje. Osebno smatram, da je delo na črno bistveno preveč razširjeno, da bi se ga sicer lahko lotili z osebnim dopolnilnim delom, kot je sedaj institucionalizirano, saj osebno dopolnilno delo v letu 2015 4.444 prijavilo oseb, število oseb, ki delajo na črno, pa naj bi bilo v Sloveniji po nekaterih ocenah preko 300.000 (Schneider, 2011, str. 42).

#### **4.1.6 Delo na črno**

Čeprav v strokovni literaturi in tudi v številnih člankih nisem zasledil, da bi delo na črno avtorji smatrali kot eno izmed oblik angažiranja dela pri delodajalcu, sam delo na črno uvrščam kot eno izmed alternativnih oblik pogodbi o zaposlitvi. Delo na črno je bistveno težje preučevati, ker gre pri tem delu za neregistrirano opravljanje dejavnosti, to pa pomeni, da podatkov o delu na črno enostavno ni na voljo. Sam pojem dela na črno se je verjetno pojavil šele s pojavom socialne države in se je razvil v dvajsetem stoletju. Gre za delo, ki je plačano običajno z gotovino, lahko s proti uslugo, ter temelji na obligacijskem razmerju med dvema subjektoma.

Statistiki in raziskovalci pogosteje kot samo delo na črno poskušajo oceniti velikost sive ekonomije. Pojem sive ekonomije je sicer širši kot delo na črno, saj vključuje prikrite zakonite dejavnosti, ki potekajo zaradi izoginitve plačila davkov in prispevkov ali izogibanja drugim predpisom o opravljanju dejavnosti, zaposlovanju in delovnemu času ali varstvu pri delu, prikrite nezakonite dejavnosti – ilegalne dejavnosti, ne zajete neregistrirane dejavnosti in proizvodnjo gospodinjev za lastno rabo. Kot delo na črno bi lahko razumeli samo prvi dve kategoriji (Vlada RS, 2013, str. 2). V Sloveniji naj bi bilo tako v letu 2013 za 8,14 milijard eur sive ekonomije oziroma za 23,1 % in naj bi se zmanjševala (Schneider, 2013, str. 23)<sup>76</sup>, čemur pa nasprotuje ocena Statističnega urada RS, ki poroča 3,472 milijard eur sive ekonomije oziroma 9,8 % v letu 2010 (Statistični urad RS, 2013).

---

<sup>75</sup> Po letu dni: vrednotnice odnesle štirikrat več, kot so prinesle (29.5.2016)

<sup>76</sup> Leta 2008 naj bi bil delež sive ekonomije 24,0%, leta 2009 24,6%, leta 2010 24,3%, leta 2011 24,1% in leta 2012 23,6%.

Samo število prebivalstva, vključeno v delo na črno, sta za Slovenijo ocenjevala Shneider in Enste, po mnenju katerih je v Sloveniji vključenih v delo na črno 310.000 ljudi oziroma 31 % zaposlenih prebivalcev, oziroma skoraj vsak šesti prebivalec Slovenije. Ocena se nanaša na leto 1998 (Schneider, 2011, str. 42). Nadalje Schneider na podlagi podatkov OECD in njegovih lastnih izračunov navaja, da je delež zaposlenih, ki niso vključeni v sistem socialnega zavarovanja, v Sloveniji okoli 25 %. Zanimivo je, da je ta delež večji v Avstriji (34,5 %), Španiji (41,4 %), Belgiji (36,2 %), zelo podoben pa Švedski (22 %) in Finski (23,5 %). Delež delavcev, zaposlenih v sivi ekonomiji, naj bi bil po oceni avtorja v letih 1998/99 21,6 % (Shneider, 2012, str. 7).

Delo na črno naš Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (UL RS, št. 32/2014) v svojem 3. členu definira kot opravljanje dejavnosti, kjer pravna oseba ali samozaposleni opravlja dejavnost, ki ni določena v ustanovitvenem aktu, oziroma ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dejavnosti, potem, da opravlja dejavnost kljub prepovedi ali v neskladju z zakonom. Sam vseh teh naštetih primerov ne smatram za pravo delo na črno.

Pravo delo na črno definira zakon v zadnji alineji 3. člena, ko pravi, da je delo na črno kadar posameznik opravlja dejavnost ali delo in le-to ni vpisano ali nima priglašene delo, kakor to določa ta ali drug zakon. Zakon nadalje v 4. členu še prepoveduje omogočanje dela na črno (če pravni subjekt sklene pogodbo z nekom, za katerega ve, da se poslužuje dela na črno) in zaposlovanje na črno (5. člen), kar pomeni, da delodajalec delavca ni prijavil v obvezna socialna zavarovanja. Iz same dikcije teh členov je razvidno, da država v bistvu pri prepovedovanju dela na črno ščiti socialne blagajne, saj je temelj teh socialnih blagajn ravno prispevanje vseh, enako kot je tudi temelj za črpanje iz teh blagajn, seveda v skladu s pravili in osebnimi okoliščinami.

Iz prakse poznam, da je delo na črno v določenih panogah precej razširjeno, predvsem pri manjših delodajalcih<sup>77</sup> in med različnimi profili mojstrov, ki se jih vsakodnevno potrebuje (električarji, vodovodarji, serviserji itd.). Najpomembnejši razlog za delo na črno, po mojem prepričanju, je obremenjenost dela z davki in prispevki, poleg tega pa tudi občasnost in začasnost del, ki se opravljajo na črno, ter nesorazmerna obremenjenost z birokracijo ob sklenitvi in prekinitvi takega dela. Naslednji velik dejavnik za delo na črno se mi zdi še privlačnost »fušanja«, saj mnogi zaposleni želijo zaslužiti še dodatni dohodek poleg redne zaposlitve in njihov obseg dela ni v takšni meri, da bi odpirali s.p. ali po neki inerciji iz preteklosti tega še niso storili. Naslednji primeri dela na črno so po moji izkušnji tudi razni mali obrtniki in podjetniki predvsem v storitvenem sektorju, ki ob ne izdaji računa znižajo ceno za stranko in je takšna oblika sodelovanja za obe pogodbeni stranki privlačnejša.

---

<sup>77</sup> Zanimiva je anketa med delavci gradbenega in gostinskega sektorja, po kateri je v gradbeništvu 87 % delavcev odgovorilo, da so že delali brez pogodbe o zaposlitvi v kakšni koli obliki, v gostinstvu pa je bilo takih 37 % (Avrić, 2011, str. 35).

Z vidika preprečevanja dela na črno se mi zdi smela tudi uvedba davčnih blagajn. Po poročanju Ministrstva za finance je bilo v prvih štirih mesecih 2016 pri zavezancih, ki uporabljajo davčne blagajne, v zavarovanje na novo prijavljenih 22.705 oseb pri 9.361 delodajalcih. Od tega je bilo 9.808 oseb, ki izdajajo račune (Ministrstvo za finance, 2016, str. 2). Vsaj nekaj tega učinka lahko pripišemo tudi uvedbi davčnih blagajn.

## 4.2 Davčna obravnava delovnega razmerja

Delovno razmerje se sklene s pogodbo o zaposlitvi, delodajalec pa mora delavca prijaviti v socialno zavarovanje z dnem nastopa dela. Delavec je upravičen do plačila, ki je sestavljeno iz osnovne plače ter dodatkov. Delavec je v primerih, določenih z Zakonom o delovnih razmerjih, upravičen tudi do nadomestila plače.

Preden pogledamo zakonodajo, ki je osnova za izračun plače in vseh prispevkov in davkov, s katerimi je plača delavca obremenjena, si pogledajmo tabelo o stroških delodajalca z delavcem. Celotne stroške sem razdelil na tri kategorije.

- V prvo kategorijo sem razporedil stroške, ki so dogovorjeni s pogodbo o zaposlitvi oziroma so vnaprej znani ali predvidljivi. To so stroški povezani neposredno s plačo in pogoji dela, kot jih delavcu zagotavlja delodajalec. Tu sem razvrstil recimo nadomestilo za čas letnega dopusta, nadurno delo in podobno. V tej kategoriji lahko naštejemo 11 različnih postavk.
- V drugo kategorijo sem razporedil stroške, ki niso vnaprej predvideni in so povezani s slučajmi na strani delodajalca. Sem spada recimo poškodba delavca na delu ali nezmožnost zagotavljanja dela zaradi okvare stroja, izobraževanja in podobno. V tej kategoriji lahko naštejemo 5 različnih postavk.
- V tretjo kategorijo sem uvrstil vse slučaje in razloge na strani delavca, ki nastanejo bodisi po volji delavca (npr. lastna poroka), bodisi se zgodijo delavcu (npr. nezmožnost opravljanja dela zaradi višje sile), so posebna lastnost delavca v delovnem razmerju (npr. invalidi) ali pa so to slučajni, ki jih zakon ustanavlja v korist posameznih primerov, ki se pripetijo delavcem (npr. odpravnina ob upokojitvi). V tej kategoriji lahko naštejemo 23 različnih postavk.

*Tabela 4: Stroški delodajalca, razdeljeni na tri vrste.*

Ni tveganja, vnaprej znano	Tveganje na strani delodajalca	Tveganja zaradi delavcev, breme delodajalca
Osnovna plača in socialna zavarovanja (126. člen)	Bolezni in poškodbe povezane z delom (137. člen)	Bolezni in poškodbe, ki niso povezane z delom (137. člen)
Nadurno delo (128. člen)	Izobraževanje (137. člen)	Prepoved opravljanja dela (110. člen)

se nadaljuje

Tabela 5: Stroški delodajalca, razdeljeni na tri vrste (nad.)

Nočno delo, delo v nedeljo in prazn. (128. člen)	Razlogi na strani delodajalca (137. člen)	Obveznosti po posebnih zakonih (168. člen)
Odmor med delom (126. člen)	Nezmožnost zagotavljanja dela (138. člen)	Nezmožnost opravljanja dela zaradi višje sile (137. člen)
Prevoz na delo in iz dela (130. člen)	Odpravnine pri odpovedih iz poslov. razloga (108. člen)	Odpravnine pri odpovedih iz razl. nesposobnosti (108. člen)
Regres (131. člen)		Krvodajalska akcija (167. člen)
Malica (130. člen)		Opravljanje funkcije (168. člen)
Delovna uspešnost (127. člen)		Varstvo zaradi nosečnosti in starševstva (115., 182.–189. člen)
Letni dopust (159. člen)		Lastna poroka (165. člen)
Nastanitev (139. člen)		Smrt bližnjega (165. člen)
Posebni pogoji dela (127. člen)		Predstavniki delavcev (112.–113., 206.–207. člen)
		Hujša nesreča (165. člen)
		Delovna doba (129. člen)
		Odpravnina ob upokojitvi (132. člen)
		Osebe pod 18. let (190.–194. člen)
		Invalidov (116., 195.–196. člen)
		Delavci pred upokojitvijo (114. člen)
		Starejši delavci (197.–198. člen)
		Varstvo žensk (181. člen)
		Iskanje nove službe (97. člen)
		Preveč izrabljen dopust (162. člen)
		Jubilejne nagrade*
		Izvršbe**

**Legenda:**

\* Jubilejne nagrade urejajo kolektivne pogodbe.

\*\* V skladu z 129. členom Zakona o izvršbi in zavarovanju (Ur.l. RS, št. 51/1998) je delodajalec dolžan plačevati upniku denarne zneske, za katere je zarubljena plača.

*Povzeto in prirejeno na podlagi ZDR-1.*

Naj se na tem mestu samo na kratko opredelim do tveganj, ki jih zakon naslavlja v vezi z delavci delodajalcem, ter jih razložim z vidika ekonomske stroke. Zakon v bistvu ustanavlja institut delodajalca kot zavarovalnega agenta delavcu. Ne glede na to, da premija ni nikjer in nikoli določena ter se o njej tudi ne razpravlja (kot da bi bila to tabu tema) ali se o njej govori samo posredno (npr. razlike v plačah med moškimi in ženskami), delodajalci po osnovni ekonomski predpostavki, da so racionalni, želijo in tudi vračunajo to premijo v plače. Pravzaprav gre za množično kolektivno zavarovanje delavcev, za kar so se delodajalci že »zavarovali«, in sicer tako, da je raven plač v Sloveniji nižja, kot bi sicer bila, če teh zavarovalnih premij Zakon o delovnih razmerjih ne bi terjal od delodajalcev. Ker je po mojem mnenju razprava o teh premijah vnaprej obsojena na neracionalno debato v nekem tako imenovanem socialnem dialogu med delodajalci, delavci in vlado, se mnoge

od navedenih premij ohranjajo, slovenske vlade pa praviloma nimajo poguma, da bi naredile red. Premija npr. za nezmožnost opravljanja dela zaradi višje sile nima prav nobenega smisla: zakaj bi delodajalec plačal delavcu nadomestilo plače v višini 50%, če je bila zaradi poplave cesta porušena in ni mogel priti na delo? Zakaj bi bil delavec upravičen do nadomestila plače, če mu umre bližnja oseba? Sam menim, da bi bilo v teh primerih primernejše, da bi delavcu zakon omogočal neplačani dela prosti dan. Osebo nasprotujem tudi varstvu starejših delavcev in delavcev pred upokojitvijo, saj se mi zdi takšno naprtovanje stroškov delodajalcu razlog, zakaj eventualno delodajalci diskriminirajo starejše delavce, kar so ugotovile tudi nekatere tuje študije. Menim, da je takšna ureditev tudi relikv preteklega socializma, ko so bili delodajalci v družbeni lastnini, in je politika breme socialne politike prevladala na delodajalce, kar je bilo za razmere takrat nemara tudi primerno. To me še dodatno utrjuje v prepričanju, da bi morali že vendar narediti resno revizijo Zakona o delovnih razmerjih.

Zaradi številnih dodatkov in omejitev lahko podamo samo približno oceno stroškov delovnega razmerja za delodajalca. V nadaljevanju se bomo omejili samo na znane stroške, pri čemer predpostavljamo, da delavec nima delovne dobe in drugih posebnih okoliščin, ki vplivajo na izračun izplačila plače in dodatkov, ter plačanih davkov in prispevkov delavca in delodajalca.

V skladu z 8. členom Zakona o prispevkih za socialno varnost se pri delovnem razmerju plačujejo prispevki v višini 15,5 % za delavca iz bruto plače in 8,85 % za delodajalca na bruto plačo (UL RS, št. 5/1996). Prispevke za obvezno zdravstveno zavarovanje plačujejo delavci 6,36 % iz bruto plače v skladu s 55.a členom ZZVZZ ter 6,56 % delodajalci na bruto plačo v skladu z 11. členom ZPSV, poleg tega pa delodajalci plačujejo tudi prispevke za poškodbe pri delu in poklicne bolezni v višini 0,53 % v skladu z 12. členom ZPSV. Prispevke za starševsko varstvo plačujeta v skladu z 13. členom ZPSV delavec iz bruto plače in delodajalec na bruto plačo vsak po 0,10 %, prispevke za zaposlovanje v skladu s 14. členom ZPSV pa plačuje delavec iz bruto plače 0,14 %, delodajalec pa 0,6 % na bruto plačo. Skupaj je breme delavca iz bruto plače 22,10 %, delodajalca pa 16,10 %.

Poleg prispevkov se delavcu odvaja tudi dohodnina. Osnovo za dohodnino je bruto dohodek, zmanjšan za obvezne socialne prispevke in znesek splošne olajšave. Akontacija dohodnine se plačuje mesečno na osnovi dohodninske lestvice v skladu z ZDoh-2 in Pravilnika o določitvi olajšav in lestvice za odmero dohodnine za leto 2016 (UL RS, št. 104/2015) in sicer do letne davčne osnove 8.021,34 eur 16 %, med 8.021,34 eur ter 20.400,00 eur 27 %, med 20.400,00 in 70.907,20 eur 41 %, ter nad 70.907,20 eur 50 %. V nadaljevanju bomo prikazali obremenjenost plače v primerjavi z drugimi oblikami angažiranja dela pri delodajalcu.



#### 4.2.1 Primerjava posameznih oblik zaposlovanja delavcev pri delodajalcu

Izmed oblik angažiranja dela, naštetih v podpoglavju 4.1, bomo izbrali študentsko delo, pogodbo o delu (podjemno oziroma delovršno pogodbo), primer samostojnega podjetnika z normiranimi stroški, delo na črno in seveda pogodbo o zaposlitvi. Avtorske pogodbe ne bomo prikazovali, ker je zelo podobna podjemni pogodbi, poleg tega se jo lahko uporabi samo za ožji izbor del. Pri samostojnem podjetniku ne bomo izbrali oblike, kjer podjetnik ne izkorišča možnosti normiranja stroškov in to zato, ker iz prakse ne verjamem, da podjetniki pošteno prikazujejo svoje poslovanje oziroma ne »frizirajo« bilanc in je kakršen koli izračun potem samo teoretičen. Osebno dopolnilno delo bomo izpustili, saj je preveč specifično, da bi ga lahko neposredno primerjali.

##### 4.2.1.1 Primerjava neto izplačil na enake stroške delodajalca

Za izhodišče bomo vzeli, da se delavec in delodajalec dogovorita za opravljanje nekega dela. Čas trajanja dela je točno en mesec. S simulacijo bomo prikazali, kolikšno plačilo prejme delavec, če se stranki med seboj dogovorita za plačilo v znesku 1.000 eur, 1.500 eur, 2.000 eur, 2.500 eur in 3.000 eur. Pri pogodbi o zaposlitvi bomo predpostavljali, da se v vsakem primeru lahko pogodbenika dogovorita in prikažeta, da ima delavec 200 eur materialnih stroškov s prevozom na delo in z dela ter malico, prav tako, da delavec ni deležen posebne davčne olajšave in nima vzdrževanih družinskih članov. Pri delovršni pogodbi bomo predpostavili, da delavec še ni zavarovan za socialna zavarovanja. Pri študentih bomo zaradi enostavnosti zanemarili vpliv plačila dohodnine, prav tako pa tudi predpostavili, da je delodajalec zavezanec za namene obračuna davka na dodano vrednost. Nadalje bomo še predpostavili, da v primeru dela na črno stane gotovina delodajalca 10% (toliko ga stane, da iz podjetja dobi gotovino). Da nam ne vzame preveč prostora, mehanike izračuna ne bomo zapisali, v skladu z obravnavo obremenitev posameznih oblik dela pri delodajalcu v poglavju 4, bomo podali samo rezultate.

*Tabela 6: Koliko dobi delavec na X dogovorjenega plačila (stroška) delodajalca*

	<b>1.000 eur</b>	<b>1.500 eur</b>	<b>2.000 eur</b>	<b>2.500 eur</b>	<b>3.000 eur</b>
Pogodba o zaposlitvi	737,70	976,90	1.229,30	1.474,40	1.719,50
Delovršna pogodba	454,70	682,10	909,40	1.136,80	1.364,20
Samostojni podjetnik	620,30	1.101,10	1.581,90	2.062,60	2.543,40
Študent	631,80	947,70	1.263,70	1.579,60	1.895,50
Dogovor na črno	900,00	1.350,00	1.800,00	2.250,00	2.700,00

*Povzeto in prirejeno na podlagi navedenih davčnih predpisov.*

Kot je razvidno v Tabeli 5, je davčno najbolj obremenjujoča delovršna pogodba. Toda pri pogodbi o zaposlitvi nismo upoštevali plačila regresa, dopusta in vseh ostalih pravic, ki so našete v Tabeli 4. Med najugodnejšimi opcijami pri nizkih pogodbeno dogovorjenih

plačilih je presenetljivo pogodba o zaposlitvi – pri čemer pa ne upoštevamo regresa, dopusta, bolniških in ostalih ugodnosti delavcev. Višji kot so zneski, ugodnejši je status samozaposlenega. Najugodnejše je seveda plačilo »na roke«, to je delo na črno.

#### 4.2.1.2 Stroški delodajalca v odvisnosti od zelenega neto izplačila delavcu

V nadaljevanju si pogledjmo stroške za delodajalca in izplačilo za delavca, pri sklenjeni pogodbi za nedoločen čas, izplačilu minimalnega regresa in ob izplačilu nadomestila stroškov za prevoz na in z dela ter malice v skupni višini 200 eur. V našem primeru delavec nima vzdrževanih družinskih članov. Variirali bomo neto izplačilo delavcu<sup>78</sup>. Zaradi enostavnosti v izračunu ne bomo upoštevali regresa. Prikazali bomo skupen strošek delodajalca za različna izplačila delavcu v razponu med 800 eur in 2.500 eur izplačila.

*Tabela 7: Strošek delodajalca glede na izplačilo plače skupaj z nadomestili*

Nakazilo delavcu	Strošek delodajalca	Delež davkov in prispevkov	Bruto	Neto	Prevoz in malica
800,00	1.186,40	32,6 %	849,60	600,00	200,00
900,00	1.363,80	34,0 %	1.002,50	700,00	200,00
1.000,00	1.541,30	35,1 %	1.155,30	800,00	200,00
1.100,00	1.735,60	36,6 %	1.322,70	900,00	200,00
1.200,00	1.939,80	38,1 %	1.498,50	1.000,00	200,00
1.400,00	2.348,10	40,4 %	1.850,20	1.200,00	200,00
1.600,00	2.756,40	42,0 %	2.201,90	1.400,00	200,00
1.800,00	3.169,70	43,2 %	2.557,90	1.600,00	200,00
2.000,00	3.674,92	45,6 %	2.993,04	1.800,00	200,00
2.250,00	4.306,40	47,8 %	3.536,98	2.050,00	200,00
2.500,00	4.938,00	49,4 %	4.080,90	2.300,00	200,00

*Povzeto in prirejeno na podlagi navedenih davčnih predpisov.*

Kot vidimo iz Tabele 6, znaša strošek delodajalca pri izplačilu plač bistveno več kot delavec dejansko prejme. Kar ni razvidno iz tabele, je mejna stopnja davkov in prispevkov pri izplačilu plač. Dokler znaša mejna obdavčitev delavca z naslova dohodnine 16 % (do letne davčne osnove 8.021,34 eur), mora delodajalec za dodatnih 100 eur delavcu plačati 177,42 eur več, oziroma delavec prejme 56,4 % delodajalčevih povišanj stroškov. Pri delavčevi mejni davčni stopnji 27 % (pri letni davčni osnovi med 8.021,34 in 20.400,00 eur) mora delodajalec za 100 eur dodatnega zaslužka delavcu plačati 204,16 eur višjo plačo, oziroma delavec prejme 49,0 % povišanja stroška delodajalca. Nadalje mora

<sup>78</sup> Ne glede na striktno postavljanje bruto plače kot osnove pri dogovorih med delavcem in delodajalcem, delavca po mojih izkušnjah zanima, koliko bo prejel celotnega izplačila, delodajalca pa, koliko bo imel stroškov.

delodajalec pri mejni davčni stopnji delavca 45 % (med 20.400,00 in 70.907,20 eur letne davčne osnove) plačati za vsakih 100 eur višje plače 252,61 eur več, kar po drugi strani pomeni, da delavec v tem primeru prejme le 39,6 % povišanja stroška delodajalca. Pri zelo visokih plačah oziroma pri letni davčni osnovi delavca višji od 70.907,20 eur, mora delodajalec za povečanje plače delavcu za 100 eur plačati 298,06 eur, oziroma delavec prejme samo 33,6 % delodajalčevega povečanja stroškov.

Osebnost se mi zdijo davki in prispevki, ki presegajo 50 % mejno davčno stopnjo, kraja. V Sloveniji se je veliko govorilo o socialni kapici, kar pomeni, da bi se obremenitev najbolje plačanih ne zviševala sorazmerno s plačo (24,35 % bruto plače za pokojninsko zavarovanje, 13,45 % bruto plače za zdravstveno varstvo in po 0,20 % bruto plače za starševsko varstvo in za zaposlovanje). Sam bi namesto tega raje bistveno poenostavil dohodninsko lestvico: do neke meje bi bila 0 %, do naslednje davčne osnove, recimo 5.000 eur, dalje 25 % in tako naprej. Kot sem že zapisal pri predlogu reforme ZDR-1, bi ukinil nadomestilo za prevoz in malico. Poenostavil bi tudi izračun davčne osnove. Ne glede na vse potencialne spremembe dohodninskih lestvic in eventualne uvedbe socialne kapice, pa bo delo preko s.p. z normiranimi stroški daleč najugodnejše.

#### 4.2.1.3 Primerjava minimalne urne postavke med pogodbo o zaposlitvi in študentskim delom

V nadaljevanju želim podati še primer realne ocene stroška delovnega razmerja za delodajalca za primer, ko je delavec zaposlen pri delodajalcu za minimalno plačo in to v nadaljevanju primerjati s ceno študentskega dela. Minimalne urne postavke za delovno pogodbo ali delo preko s.p. ni predpisana, zato ju tukaj ne moremo primerjati.

Minimalna plača od januarja 2015 dalje znaša 790,73 eur (UL RS, št. 6/2015). Mesečni strošek delodajalca ob minimalni plači zneso 918,04 eur. Nadomestilo za malico, ki ni obdavčeno, je lahko v višini od 3,62 eur v skladu z Ugotovitvenim sklepom o višini regresa za prehrano med delom (UL RS, št. 4/2016) do 6,12 eur v skladu z Uredbo o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih odhodkov iz delovnega razmerja (UL RS, št. 140/2006). V letu 2016 je 252 delovnih dni, 9 praznikov, skupaj 261 plačljivih dni. Delavec ima recimo še 24 dni dopusta in 12 dni bolniške. Delodajalec mu torej plača v povprečju mesečno 18 dni prevoza in malice ter polno plačo. Predpostavimo še, da se delavec vozi na delo iz Kranja v Ljubljano in da je cena enosmerne vozovnice 3,60 eur. Nadalje moramo izračunati še strošek regresa. Minimalni regres se izplača v znesku minimalne plače, se pravi 790,73 eur oziroma 65,89 eur na mesec.

Naš izračun za mesečni strošek delodajalca je sedaj naslednji:

- 918,04 eur bruto plača,
- 65,16 eur (18 x 3,62 eur) nadomestilo za prehrano,
- 64,80 eur (18 x 3,60 eur) nadomestila za prevoz na delo in z dela,

- 65,89 eur mesečni strošek regresa in
- skupen strošek delodajalca znesse 1.113,89 eur oziroma 7,74 eur na delovno uro (čas za malico se šteje zraven).

Izplačilo delavcu bo sledeče:

- 604,35 eur neto,
- 65,16 eur (18 x 3,62 eur) nadomestilo za prehrano,
- 64,80 eur (18 x 3,60 eur) nadomestila za prevoz na delo in iz dela,
- 56,81 eur mesečni prejemek za regres in
- skupaj 791,12 eur oziroma 5,49 eur na delovno uro (čas malice se šteje zraven).

Za primerjavo sedaj lahko navedemo, da je minimalna urna postavka študentov 3,8 eur neto oziroma strošek delodajalca 6,02 eur, kar pomeni, da je s strani delodajalca potrebno plačati za študenta 22,3 % manj, hkrati pa študent ob enakih stroških delodajalca (7,74 eur na delovno uro) prejme 5,79 eur plačila oziroma 5,5 % več kot redno zaposleni.

#### 4.2.1.4 Izkušnje glede višine plače in oblike angažiranja dela pri delodajalcu

Po mojih lastnih izkušnjah so delavcu pri njegovi subjektivni oceni, kako dobra je služba zanj, najpomembnejši naslednji dejavniki: plača, odnosi na delovnem mestu in fleksibilnost časa. Pogojno bi lahko navedli še veselje do vrste dela, ki ga opravlja (običajno delavec išče znotraj dejavnosti delo, ki ga veseli).

Na drugi strani so po mojih izkušnjah za delodajalca najbolj pomembni kriteriji zanesljivost delavca, znanje in izkušnje, delavčeva proaktivnost, eventualno še vklapljanje v ekipo z ostalimi delavci. Plača za delavca ni primarna kategorija pri izbiri delavca: običajno so delodajalci seznanjeni z razmerami na trgu dela in imajo približno predstavo, koliko morajo plačati delavca za kakšno delo. Velja tudi pravilo, da če je delavec dober, ga delodajalec rad plača več, oziroma če je delodajalec z nekim delavcem zadovoljen, ga ne bo nadomestil z drugim delavcem, četudi bi ga dobil za nižji strošek dela (npr. s študentom).

Delavci običajno niso naklonjeni tveganju. Delodajalci, v kolikor so to podjetniki, bistveno manj. Delavci zato v praksi pogosto preferirajo zaposlitev v rednem delavnem razmerju, četudi to pomeni eventualno nižje plačilo. V tem smislu jim vsa kritja rizikov, ki smo jih našli v poglavju 4.2, tudi nekaj pomenijo. Po mojem poznavanju razmer na trgu dela se bodo predvsem delavci, ki pričakujejo boljše plačilo ali je delež variabile višji, odločali za zaposlitev preko s.p. Po drugi strani med boljše plačanimi delavci nisem slišal niti za en primer, da bi bil kdo plačan na črno, poznam pa primere, ko so strokovnjaki zaračunavali svoje storitve v gotovini (tudi za npr. odvetnike in notarje). Nasprotno velja v proizvodnji in v storitvah pri malih delodajalcih in kmetih, kjer je delo na črno pogosto, predvsem pa

velja za kratkotrajnejše angažiranje pri delodajalcu. Do dela na črno pri tem pride tako zaradi večje koristi delavca ali delodajalca v smislu izplačila za delo in stroška za delodajalca. Delo na črno predstavlja tudi pomemben del gospodarske aktivnosti, ki bi ne bil tako obsežen, če bi ne imeli tako visokih obremenitev dela z davki in prispevki. Zaposlovanje na črno je običajno bolj značilnost ekonomsko manj uspešnih delodajalcev, uspešni se tega oblike zaposlovanja dela ne poslužujejo, po drugi strani obstajajo tudi dejavniki zaradi katerih delavci dajejo prednost delu na črno (npr. socialna pomoč, izvržbe in osebni stečaj, prikrievanje dohodka).

#### **4.2.3 Zapletenost davčnega sistema in transmisijski mehanizem**

Na tem mestu želim na kratko obravnavati težave pri iskanju zakonodajnih virov obremenitev dela z davki in prispevki. Na spletnih straneh lahko uporabnik brez težav pridobi številna pojasnila o tem, kakšna je davčna obremenitev posameznih oblik angažiranja dela pri delodajalcu. Tudi kar nekaj preglednih pomagal za posamične izračune davkov in prispevkov najdemo. Nisem pa niti na eni spletni strani zasledil sklicevanje na ustrezen zakonodajni vir, v katerem so ti davki in prispevki določeni. Tako sem imel ogromno težav najti določbo o 25 % davku na bruto prejemek po Delovni pogodbi, ker enostavno več kot dve uri nisem uspel ugotoviti, da obstaja tudi Zakon o posebnem davku na določene prejemke. Pa sem pravnik in pomagal sem si z bazo pravnih predpisov IUS-INFO. Po drugi strani dva različna predpisa opredeljujeta nadomestilo za prehrano: eden najnižje nadomestilo, drugi najvišje neobdavčeno nadomestilo. To sta Ugotovitveni sklep o višini regresa za prehrano med delom ter Uredba o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih odhodkov iz delovnega razmerja. Za isto stvar v tem primeru uporabljamo tudi različne nazive!

Iz lastne izkušnje vem, da na Pravni fakulteti slušatelji ne izvejo, kako se pravni predpisi dejansko prenašajo v prakso. Po podobnosti s transmisijским mehanizmom iz monetarne ekonomije, ki nam govori, kako neki ukrepi denarne politike centralne banke vplivajo preko vseh vmesnih faz na končno spremembo v ekonomiji, bom ta mehanizem poimenoval enako – transmisijski mehanizem. V nadaljevanju bom zapisal primer takega mehanizma iz svojih izkušenj.

Če torej Ministrstvo za Finance ali Državni zbor RS spremeni nek predpis, ki se veže na obremenitev plače z davki in prispevki, ne moremo pričakovati, da bo taksist Janez s.p., v skladu s pravno fikcijo, poznal vse predpise, ki so objavljeni v zato namenjenih mestih. Taksist Janez s.p. ima praviloma knjigovodkinjo, ki ji zaupa in mu seveda to upošteva pri naslednjem obračunu davkov in prispevkov. Uporabi torej znanje knjigovodkinje. Toda tudi knjigovodkinja ni oseba, ki bi brala Uradni list: ona ima zakupljen program za obračun plač in knjigovodstvo pri računalniški hiši in ta ji vestno vse spremembe tudi z rednimi osvežitvami programa pripravi. Toda tudi programer v tej računalniški hiši se ne ukvarja kaj dosti z branjem Uradnega lista: računalniška hiša ima najetega zunanjega davčnega

strokovnjaka, ki bere Uradni list in na razumljiv način to nato prenese programerju oziroma računalniški hiši. Med takstistom Janezom in izdanimi pravnimi predpisi imamo torej v našem primeru kar tri vmesne člene, računovodkinjo, programersko hišo in davčnega svetovalca.

## **SKLEP**

Današnja družba je podvržena številnim nenehnim spremembam. Ekonomska dejavnika teh sprememb sta med drugim globalizacija in nove tehnologije, ki so spremenile načine komuniciranja in znižale transakcijske stroške v gospodarstvu. Največji institucionalni dejavnik teh sprememb je bil vstop v EU in s tem sprejetje »pravil igre«, kot tu veljajo.

Zaradi številnih sprememb v okolju, institucionalna ureditev trga dela, ki je bila še včeraj zadovoljiva, danes ni več. Sociologi opozarjajo na izginjanje srednjega razreda v razvitih državah, kar bo pustilo številne posledice v gospodarstvu. Na dnu socialne lestvice je vedno večja družba. Bassanini in Manfredi razlog temu vidita v tehnološkem napredku, ki se mu lažje prilagajajo bolj izobraženi. Sam nisem o tem tako prepričan, ker mi številni primeri iz prakse govorijo drugače. Izobrazba ne nazadnje služi delodajalcu tudi kot kriterij za segmentacijo delavcev, pogosto brez njenega neposrednega vpliva na koristi delodajalca.

Osebnostno vidim velik pomen tehnologije, predvsem v globalnem zniževanju transakcijskih stroškov, posredno s tem pa v večji mednarodni menjavi. S tega vidika mi je posebej pomembna razlagalna moč H-O-S modela, po katerem se zaradi silnic mednarodne menjave, plače istovrstnim delavcem po celotnem svetu izenačujejo, v razvitem svetu pa dejansko to pomeni tudi pavperizacijo manualnih delavcev.

Ob globalni konkurenčnosti podjetij in delodajalcev si torej globalno konkurirajo tudi delavci. V zahodnem svetu ne želimo konkurirati z nizko ceno dela, temveč z visoko dodano vrednostjo na delavca, zato moramo še toliko bolj paziti na segmentacijo in fleksibilnost trga dela. Menim namreč, da je ravno v manjši zakonodajni zaščiti delavca pot do večje blaginje delavcev.

Sindikati, politične stranke levega pola in tudi številni sociologi s koreninami v Marksistični teoriji, tudi s strani naše Fakultete za družbene vede, pogosto institucionalno ureditev trga dela vidijo kot instrument zagotavljanja delavskih pravic in kot poligon boja na relaciji delo–kapital, pri čemer se bojujejo za vsako pravico posebej. Pri tem, kot razlog zakonodajne zaščite delavca, navajajo njegov slabši ekonomski položaj kot objektivno dejstvo in s tem utemeljijo, da se delavca ustrezno (t.j. čim boljše) zaščititi nasprotno (samo)volji delodajalca. Tudi pravna stroka je posledično prežeta s tovrstno miselnostjo. Opažam pa, da po pravilu predstavniki takega nadziranja nimajo osebnih izkušenj z delom

v zasebnem sektorju, še manj pa, da bi bili sami kdaj postavljeni v vlogo delodajalca v zasebnem sektorju.

Sam sicer njihovi razlagi delno pritrjujem. Nedvomno je v povprečni relaciji delavec–delodajalec prvi v ekonomsko slabšem položaju. Vendar sam v praksi vidim še dva druga elementa močnejšega položaja delodajalca, ki sta subjektivne narave: pogum in znanje. Kot podjetnik se zavedam, da so moji miselni okviri drugačni in sem veliko bolj nagnjen k tveganjem. Prav tako tudi številni stanovski kolegi. Menim, da je odnos do tveganja pomemben dejavnik podjetnikovega poguma, saj se lažje loti nečesa novega. Hkrati mu tveganje v pogajanjih z delavcem daje moč dojemati rizike bolj objektivno, zaradi česar ima podjetnik/delodajalec večjo moč, kot jo ima delavec s prisotnim strahom. Po drugi strani je v povprečju tudi znanje podjetnikov/delodajalcev boljše kot znanje delavcev, saj v borbi na trgu veliko razmišljajo in s tem pridobijo precej več izkušenj in znanj.

Kljub naštetima dejavnikoma čisto po intuitivnem »pravniškem« razmišljanju menim, da je potrebno (do)dati delavcem samo toliko moči, kolikor je potrebno, da se na trgu dela enakovredno dogovarjajo za zaposlitev z delodajalcem. Ob prisotnosti močnih sindikatov v Sloveniji to pomeni še relativno manj moči kot sicer.

Osebnostno menim, da Zakon o delovnih razmerjih oziroma institucionalni okvir angažiranja dela pri delodajalcih ni pravi instrument za morebitno povečevanje deleža dohodka od dela v družbi v nasprotju z dohodkom od kapitala. Menim, da mora biti temu prilagojen predvsem izobraževalni sistem, ki je v Sloveniji vsaj na terciarni ravni neprimeren z vidika uporabnosti za gospodarstvo, potrebno je močno zmanjšati davčno obremenjenost dela, ki se mi zdi izjemno visoka, ter posledično, seveda zaradi izpada davčnih prihodkov, močno zmanjšati potrošnjo države. Mednarodno okolje nam je danost in naloga politike, po mojem prepričanju, bi morala biti, da nacionalni trg dela čim bolj prilagodi mednarodnemu okolju. Cilj politike pa je lahko in mora biti, zagotoviti čim večjo blaginjo prebivalstvu, kar posredno pomeni tudi čim višje plače – ki pa se jo mora dosegati z dvigom produktivnosti, ne pa na administrativen način, čemur smo bili priča leta 2008 oz. 2009 in 2010.

Zaradi, po mojem mnenju, pretekle socialistične zgodovine in pomanjkanja spoznanj ekonomske stroke oziroma njenega ignoriranja, menim, da se je povsem spregledal vidik zavarovanja delavčevih rizikov skozi prizmo »zavarovalnih« premij, kot bi jih oblikoval teoretičen racionalen delodajalec. S tega vidika menim, da je nujno potrebna revizija vseh teh rizikov in odprava nepotrebnih. To sem sam že predlagal pri predlogu reform.

Naslednja nujna sprememba se mi zdi poenostavitev zakonodaje. Sam sem porabil ogromno časa, da sem našel vse predpise s področja davkov in prispevkov, ki se tičejo posameznih oblik angažiranja dela pri delodajalcu. Prepričan sem, da nisem najbolj

nespreten pri iskanju teh predpisov, a menim, da je večini uporabnikov predpisov zakonodaja zaradi svoje zapletenosti še bolj odtujena.

Številni avtorji so obravnavali institucionalni okvir trga dela oziroma pogosto bolj samo zakonodajno zaščito delavcev. Tako precej avtorjev, ne pa vsi, najde pozitivno korelacijo med zakonodajno zaščito delavcev ter brezposelnostjo. Mnogi avtorji pri tem ločeno obravnavajo delovno razmerje za določen in nedoločen čas, pri čemer se praviloma v gospodarstvih z močno zakonodajno zaščito delavcev s pogodbo za nedoločen čas razvije dualen trg dela. Drugi avtorji so na primer našli povezavo med močjo sindikatov ter proračunskim denarjem, namenjenim za aktivne politike zaposlovanja. Posamezni raziskovalci so v zakonodajni zaščiti delavcev ugotavljali vpliv spremembe na posamezne skupine delavcev, posebej pri mladih in starejših. Ugotovili so, da se na primer zaposljivost starejših delavcev praviloma poveča, ko se zniža njihova zakonodajna zaščita. Nasprotno recimo dodatna zaščita starševstva zmanjša zaposljivost žensk.

Številne študije so preučevale vpliv zakonodajne zaščite delavcev na gospodarske cikle. Tako velja, da v primeru višje zakonodajne zaščite delavcev podjetja v času recesije kasneje odpuščajo, vendar v času gospodarske ekspanzije tudi počasneje in manj zaposlujejo. Progresivna obdavčitev dela ter radodarna nadomestila za brezposelnost naj bi tudi zviševala fluktuacijo plač, minimalna plača pa jo zmanjšuje.

Spet drugi avtorji ugotavljajo, da ima zakonodajna zaščita delavcev večji vpliv na manjša podjetja, kar je tudi razumljivo, saj so manjši delodajalci bolj izpostavljeni tveganjem zaradi rizikov kot veliki delodajalci, pri katerih velja zakonitost velikih števil. Prav tako naj bi višja zakonodajna zaščita delavcev zmanjševala prehodnost delavcev med delodajalci in naj bi se s tem tudi znižala učinkovitost realokacije delavcev med delodajalci. V ekonomijah, kjer je varnost zaposlitve manjša, se poveča tudi prehodnost delavcev na njihovo pobudo.

Vsa našeta spoznanja sem poskusil čim bolj združiti v pragmatičen predlog reforme trga dela. Na tej osnovi predlagam, da se povsem sprostijo pravila o obveznem prijavljanju prostih delovnih mest, saj že zdaj v praksi ne služijo ničemur.

Nadalje predlagam, da se povsem sprostijo omejitve pri sklepanju pogodb za določen čas, omeji pa se veriženje teh pogodb iz sedanjih dveh let na eno leto. Sedanji Zakon sicer na videz smiselno ureja pogodbe za določen čas z namenom omejitve njihovega deleža, vendar je v bistvu urejanje prezapleteno, lahko sproža sodne spore in povečuje neučinkovitost na trgu dela. Prav tako bi sprostil možnost agencijskega dela – agencijsko delo je simptom neučinkovitosti in rigidnosti trga dela in tega ne zdravimo tako, da simptom zakonodajno omejimo.



Glede prenehanja pogodbe o zaposlitvi predlagam pomembno novost, prekinitvev oziroma odpoved pogodbo o zaposlitvi s strani delodajalca brez razloga, vendar ob plačilu posebne odpravnine v višini treh mesečnih plač. S tem bi izboljšali realokacijo dela v gospodarstvu, delavci v celoti pa ne bi bili na slabšem, saj bi na prazno delovno mesto prišel drug delavec, poleg tega pa bi se prizadevanja delavcev lahko povečalo, kar bi pozitivno vplivalo tudi na gospodarsko rast in ne nazadnje tudi na njihove plače.

Predlagam odpravo pozitivne diskriminacije starejših delavcev po Zakonu o delovnih razmerjih. Takšna diskriminacija je gorivo na negativno diskriminacijo delodajalcev. Odpravil bi tudi številne dodatke in nadomestila, kot je recimo dodatek na delovno dobo, nadomestilo za prehrano, za prevoz na delo in z dela, odpravnino ob upokojitvi. Menim, da se morajo namesto vseh teh dodatkov in nadomestil zvišati plače! Regres, ki je administrativno določen, bi nadomestil z božičnico. Božičnico bi delodajalci lahko izplačali ob koncu poslovnega leta glede na uspešnost poslovnega leta in bi bila obdavčena tako kot je sedaj regres, torej samo z dohodnino.

Sprostil bi omejitve nadurnega dela in prepoved izplačila dopusta v denarju. To niso »pravne« pravice, ki so neodtujljive, nedeljive in podobno, temveč »ekonomske« pravice, ki imajo veliko vrednost. Skozi zgodovino zadnjih 130 let se je letni delovni čas delavcev več kot prepopolnil in trend se še nadaljuje. Namesto omejevanja števila opravljenih ur predlagam, da damo delavcu pravico, da si nadure všteje v dodatne proste delovne dni. Menim, da je takšna rešitev bistveno bolj v koraku s časom in tudi z vrednotami mladih, ki prihajajo na trg dela, tako imenovanih "milenijcev". Povečal bi tudi število dni dopusta iz sedanjih 20 dni na 25 dni, s tem da dopusta ne bi povečeval z raznovrstnimi kategorijami delavcev. Bi pa krajšal dopust v primerih, ko bi delavec bil odsoten z dela več kot en koledarski mesec.

Predlagam tudi zmanjšanje potrebe po obveščenosti sindikatov. Če ima delavec interes, da je o predlagani odpovedi delovnega razmerja s strani delodajalca obveščen sindikat, naj jih obvesti o tem sam, ne da ima pravico zahtevati, da to namesto njega naredi delodajalec. Prav tako predlagam poenostavitve postopkov obveščanja delavcev na vseh ravneh: povsem nesmiselna se mi zdi zahteva o objavi pisnega pravilnika o ukrepih za preprečevanje spolnega in drugega nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu – delodajalec mora takšne prakse preprečiti in ne le spisati pravilnik o tem, kako se preprečujejo!

Kazenske določbe Zakona o delovnih razmerjih bi spremenil v skladu s predlaganimi spremembami samega Zakona. Že iz kazenskih določb se vidi svetovno nazorski pogled zakonodajalca, ki sedaj navaja kar 74 primerov kršitev pogodbe o zaposlitvi oziroma Zakona o delovnih razmerjih, pri čemer je kršitelj izključno delodajalec.

Menim, da delodajalec in delavec vedno sklepata dve pogodbi ob zaposlitvi: pravno pogodbo, ki jo izčrpno obravnava Zakon o delovnih razmerjih, ter psihološko pogodbo. Sam kot podjetnik in manager dajem precej večji pomen tej drugi, psihološki pogodbi. Ta pogodba se v času delovnega razmerja tudi spreminja. Vodenje podjetja je v veliki meri vodenje ljudi. Naloga managerske stroke je med drugim tudi ta, da delavce na čim bolj smotern in produktiven način poveže v delovni proces in pri tem upošteva vse značilnosti teh delavcev. Produktivno delo pri tem, po mojem prepričanju, ne more biti samo delo za plačilo, pač pa tudi delo z nekim smislom, ciljem, veseljem in tudi uživanjem ob rezultatih dela. V tem kontekstu bom še enkrat zapisal, da je odpustitev (t.j. odpoved delovnega razmerja) delavca v bistvu (tudi) poraz za managerja. Prijetno delovno okolje ter korekten odnos ne bi smela biti zakonodajna cilja, temveč managerska osnova na poti do poslovnega uspeha.

Na tem mestu si želim, da bi se naš Zakon o delovnih razmerjih, ki je sedaj bolj prilagojen mehanski organizacijski strukturi, sčasoma posodobil in postal večja podpora sodobnim organizacijam, ki delujejo bistveno bolj po načelih organske organizacijske strukture.

## LITERATURA IN VIRI

1. *18 idej za delo na domu.* (2008) Najdeno 16.05.2016 na spletnem naslovu <http://www.mladipodjetnik.si/novice-in-dogodki/novice/18-idej-za-delo-od-doma>
2. *2013 Wasting Time at Work Survey.* (2013) Najdeno 23.05.2016 na spletnem naslovu <http://www.salary.com/2013-wasting-time-at-work-survey/>
3. Acemoglu, D., & Angrist J.D. (2001). *Consequences of Employment Protection? The Case of the Americans with Disabilities Act.* Journal of Political Economy. 109, 915–957.
4. Amable, B., Demmou, L., & Gatti, D. (2011). *The Effect of Employment Protection and Product Market Regulation on Labour Market Performance: Substitution or Complementarity?.* Applied Economics. 43, 449–464.
5. Ashenfelter, O., & Card, D. (eds.) (2011). *Handbook of Labor Economics.* Amsterdam: North Holland. 4b.
6. Avrić, Ž.P. (2011). *Podjemna pogodba* (diplomsko delo). Ljubljana, Fakulteta za organizacijske vede.
7. Bao Hong, T. (2008). *Cobb-Douglas Production Function.* Najdeno 30.6.2016 na spletnem naslovu <http://docentes.fe.unl.pt/~jamador/Macro/cobb-douglas.pdf>
8. Bassanini, A. (2012). *Aggregate earnings and macroeconomic shocks: The role of labour market policies and institutions,* Review of Economics and Institutions. 3.
9. Bassanini, A., & Garnero, A. (2012). *Dismissal Protection and Worker Flows in OECD Countries: Evidence from Cross-Country/Cross-Industry Data.* IZA Discussion Paper No. 6535. Bonn: Institute for the Study of Labor.
10. Bassanini, A., & Manfredi, T. (2012). *Capital's Grabbing Hand? A Cross-Country/Cross-Industry Analysis of the Decline of the Labour Share.* Paris: OECD Publishing. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, 133. Najdeno 06.06.2016 na spletnem naslovu <http://dx.doi.org/10.1787/5k95zqsf4bxt-en>
11. *Baza JOLP.* Najdeno 15.05.2016 na spletnem naslovu <http://www.ajpes.si/jolp/>
12. Behaghel, L., Crépon, B., & Sédillot, B. (2008). *The Perverse Effects of Partial Employment Protection Reform: The Case of French Older Workers.* Journal of Public Economics. 92, 696–721.
13. Bentolila S., Dolado, J., & Jimeno, J. (2008). *Two-Tier Employment Protection Reforms: The Spanish Experience.* CESifo DICE Report. 6, 49–56.
14. Bertrand, M., & Mullainathan, S. (2003). *Enjoying the quiet life? Corporate governance and managerial preferences.* Journal of Political Economy 111(5): 1043–1075
15. Bertrand, M., Kramarz, F., Schoar, A., & Thesmar, D. (2005). *Politically Connected CEOs and Corporate Outcomes: Evidence from France.* Crest Working Paper.
16. Blanchard, O., & Tirole, J. (2003). *Contours of Employment Protection Reform,* MIT Department of Economics Working Paper. 3–35

17. Blanchard, O., & Wolfers, J. (1999) *The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: The Aggregate Evidence*. Working paper 7282. National Bureau of Economic Research.
18. Boeri, T. (2011). *Institutional Reforms and Dualism in European Labor Markets*. 4b. Amsterdam: North Holland.
19. Boeri, T., & Jimeno, J. (2005). *The Effects of Employment Protection: Learning from Variable Enforcement*. *European Economic Review*, 49, 2057–2077.
20. Borkakoti, J. (1998). *International trade: Causes and consequences*, London: MacMillan.
21. Bruenig, M. (2014, 09.08.) *Wealth is Distributed Extremely Unevenly Within Every Age Group*. Najdeno 19.05.2016 na spletnem naslovu <http://www.demos.org/blog/9/8/14/wealth-distributed-extremely-unevenly-within-every-age-group>
22. Burgess, S., Knetter, M., & Michelacci, C. (2000). *Employment and Output Adjustment in the OECD: A Disaggregate Analysis of the Role of Job Security Provisions*. *Economica*, 67, 419-435.
23. Caballero R., Cowan., Engel E. & Micco A. (2004). *Effective Labor Regulation and Microeconomic Flexibility*. Discussion Papers. No. 1480. Cowles Foundation.
24. Celec, T. (2013). *Pravni položaj volonterskih pripravnikov na območju Republike Slovenije* (diplomsko delo). Ljubljana: Fakulteta za javno upravo.
25. Council Directive 91/383/EEC (1991, 25.06.) *Supplementing the measures to encourage improvements in the safety and health at work of workers with a fixed-duration employment relationship or a temporary employment relationship*. Official Journal of the European Union L 206. Najdeno 01.05.2016 na spletnem naslovu <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31991L0383:en:HTML>
26. Council Directive 2000/43/EC (2000, 29.06.) *Implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin*. Official Journal of the European Union L 180. Najdeno 02.05.2016 na spletnem naslovu <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0043:en:HTML>
27. Council Directive 80/987/EEC (1980, 20.10.) *Approximation of the laws of the Member States relating to the protection of employees in the event of the insolvency of their employer*. Official Journal of the European Union L283. Najdeno 19.05.2016 na spletnem naslovu <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31980L0987:EN:HTML>
28. Council Directive 91/533/EEC. (1991, 14.10.) *Employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship*. Najdeno 01.05.2016 na spletnem naslovu <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31991L0533:EN:HTML>
29. Di Tella, R., & MacCulloch, R. (2005) *The Consequences of Labour Market Flexibility: Panel Evidence Based on Survey Data*. *European Economic Review*, 49, 1225–1259.

30. Direktiva Sveta 2003/88/ES (2003, 4.11.). *Uradni list Evropske unije št. 05/4*. Najdeno 02.05.2016 na spletnem naslovu <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=SL>
31. Direktiva Sveta 2006/54/ES (2006, 5.7.). *Uradni list Evropske unije L 204/23*. Najdeno 03.05.2016 na spletnem naslovu <http://eur-lex.europa.eu/legalcontent/SL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=EN>
32. Direktiva Sveta 2008/104/ED (2008, 19.11.) *Temporary agency work*. Official Journal of the European Union L 327/9. Najdeno 03.05.2016 na spletnem naslovu <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:EN:PDF>
33. Direktiva Sveta 1999/70/ES (1999, 28.6.). *Uradni list Evropske unije št. 05/Zv. 3*. Najdeno 01.05.2016 na spletnem naslovu <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/PDF/?uri=CELEX:31999L0070&from=SL>
34. Direktiva Sveta 2000/78/ES (2000, 27.11.). *Uradni list Evropske unije št. 05/Zv. 4*. Najdeno 02.05.2016 na spletnem naslovu <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078&from=SL>
35. Direktiva Sveta 2001/23/ES (2001, 12.3.). *Uradni list Evropske unije št. 05/Zv. 4*. Najdeno 02.05.2016 na spletnem naslovu <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32001L0023&from=EN>
36. Direktiva Sveta 2002/14/ES D (2002, 11.3.) . *Uradni list Evropske unije št. 05/4*. Najdeno 03.05.2016 na spletnem naslovu <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32002L0014&from=EN>
37. Direktiva Sveta 2010/18/EU (2010, 8.3.). *Uradni list Evropske unije št. L 68/13*. Najdeno 03.05.2016 na spletnem naslovu <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010L0018&from=EN>
38. Direktiva Sveta 92/85/EGS (1992, 19.10.). *Uradni list Evropske unije št. 05/Zv. 2*. Najdeno 03.05.2016 na spletnem naslovu <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/PDF/?uri=CELEX:31992L0085&from=EN>
39. Direktiva Sveta 94/33/ES (1994, 22.06.). *Uradni list Evropske unije št. 05/2*. Najdeno 02.05.2016 na spletnem naslovu <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/PDF/?uri=CELEX:31994L0033&from=EN>
40. Direktiva Sveta 97/81/ES (1997, 15.12.). *Uradni list Evropske unije št. 05/3*. Najdeno 01.05.2016 na spletnem naslovu <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/PDF/?uri=CELEX:31997L0081&from=CS>
41. Direktiva Sveta 98/59/ES (1998, 20.07.). *Uradni list Evropske unije št. 05/3*. Najdeno 02.05.2016 na spletnem naslovu <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/PDF/?uri=CELEX:31998L0059&from=EN>
42. *Education at a Glance 2015: OECD Indicators*. Paris: OECD Publishing. Najdeno 06.06.2016 na spletnem naslovu <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2015-en>
43. Ehrenberg, R.G., & Smith, R.S. (1994). *Modern labour economics*. New York: Harper Collinns College Publishers.

44. Elmeskov, J., Martin, J.P., & Scarpetta, S. (1998). *Key Lessons for Labour Market Reforms: Evidence from OECD Countries' Experiences*, 5(2). Swedish Economic Policy Review.
45. Erjavec, K. (2015 01.04.) *Prekvalificiranje navidezno (ne)odvisnih razmerij v delovno razmerje - to ni več vprašanje*. Revija Odvetnik, 70, 12.
46. *Eurofound yearbook 2015: Living and working in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
47. Fernández-Kranz, D., & Rodriguez-Planas, N. (2011). *Unintended Effects of a Family-Friendly Law in a Segmented Labor Market*. IZA Discussion Paper. No. 5709. Bonn: Institute for the Study of Labor.
48. *Forbes* (2015) Najdeno 07.04.2015 na spletnem naslovu RTVSLO <http://www.rtvsllo.si/gospodarstvo/ena-najvisjih-obdavcitev-plac-se-kar-tepe-slovenske-delodajalce/216344>
49. Frankl, V.E. (1994). *Volja do smisla*. Celje: Mohorjeva družba.
50. Gielen, A.C., & Tatsiramos, K. (2012) *Quit Behavior and the Role of Job Protection*. Labour Economics, 19, 624-632.
51. *Hotel mama*. (2008) Najdeno 19.05.2016 na spletnem naslovu <http://www.delo.si/druzba/hotel-mama.html>
52. Howell D., Baker D., Glyn A. & Schmitt J. (2007). *Are Protective Labor Market Institutions at the Root of Unemployment? A Critical Review of the Evidence*, Capitalism and Society, Vol. 2, No.1, Article 1
53. Huberman, M. (2002). *Working Hours of the World Unite? New international evidence of worktime, 1870–2000*. Scientific Series 2002s–77. Montreal, Cirano.
54. International Labour Organization (1973, 26.06.) *Convention concerning Minimum Age for Admission to Employment*. Konvencija 138. Najdeno 24.05.2016 na spletnem naslovu <http://www.ilo.org/ipecc/facts/ILOconventionsonchildlabour/lang--en/index.htm>
55. International Labour Organization. (1999, 17.06). *Worst Forms of Child Labour Convention*. Konvencija 190. Najdeno 24.05.2016 na spletnem naslovu <http://www.ilo.org/ipecc/facts/ILOconventionsonchildlabour/lang--en/index.htm>
56. *Izračun prispevkov za samostojne podjetnike v letu 2016*. (2016). Najdeno 28.05.2016 na spletnem naslovu <http://mladipodjetnik.si/podjetniski-koticek/racunovodstvo/izracun-prispevkov-za-samozaposlene-osebe-v-letu-2014>
57. Jacquet, N.L. (2007). *Inefficient Worker Turnover*. Research Collection. School Of Economics.
58. Kahn, L.M. (2010). *Employment Protection Reforms, Employment and the Incidence of Temporary Jobs in Europe: 1996–2001*. Discussion Paper No. 3241. Bonn: Institute for the Study of Labor.
59. Kajzer, A. (2007). *Fleksibilnost trga dela, varovanje zaposlitve in reforme trga dela v Sloveniji*. IB Revija, 1. Ljubljana: Urad RS za makroekonomske analize in razvoj.

60. Kajzer, A. (2015). *Prvi učinki sprememb regulacije trga dela iz leta 2013 na segmentacijo in fleksibilnost tega trga v Sloveniji*. IB Revija, 2. Ljubljana: Urad RS za makroekonomske analize in razvoj.
61. *Kako smo Vegrad izvozili v Silicijevo dolino* (2016). Najdeno 24.05.2016 na spletnem naslovu <http://www.finance.si/8845212?cctest&>
62. *Kratkotrajna napotitev na delo v tujino (do 2 leti)*. (2016) Najdeno 24.4.2016 na spletnem naslovu [http://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index\\_sl.htm](http://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_sl.htm)
63. Kravis, L. (2013) *Međunarodna ekonomija*, prosojnice. Najdeno 06.04.2015 na spletnem portalu <https://www.google.si/webhp?sourceid=chrome-instant&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=me%C4%91unarodna%20ekonomija%20kravis%20linder>
64. Kriteriji za individualne pogodbe o zaposlitvi managerjev. *Uradni list RS št. 64/97*.
65. Kugler, A., & Pica, G. (2008). *Effects of Employment Protection on Worker and Job Flows: Evidence from the 1990 Italian Reform*. Labour Economics, 15, 78–95.
66. Kugler, A., & Saint-Paul, G. (2004). *How Do Firing Costs Affect Worker Flows in a World with Adverse Selection?*. Journal of Labor Economics, 22, 553–584.
67. Kugler, A., Jimeno, J.F., & Hernanz, V. (2005). *Employment Consequences of Restrictive Permanent Contracts: Evidence from Spanish Labor Market Reforms*. University of Houston. Dostopno na spletnem naslovu [www.uh.edu/~adkugler/Kugler\\_SR.pdf](http://www.uh.edu/~adkugler/Kugler_SR.pdf)
68. Lazear, E. (1990). *Job Security Provisions and Unemployment*. Quarterly Journal of Economics, 105, 699–726.
69. Leamer, E.E. (1980) *The leontief paradox: Reconsidered*. Los Angeles: Journal of Political Economy. 88(3), str. 495–503.
70. Lee S., McCann, D., & Messenger, J.C. (2007). *Working Time Around the World*. London in New York: International Labour Organization.
71. *Leisure generation?* (2008) Najdeno 23.05.2016 na spletnem naslovu <http://www.washingtontimes.com/news/2008/apr/13/leisure-generation/?page=all>
72. *Letos ena kazen za delo na domu*. (2015) Najdeno 16.05.2016 na spletnem naslovu <http://data.si/blog/2015/08/27/letos-ena-kazen-za-delo-na-domu/>
73. *List of minimum annual leave by country*. (2016). Najdeno 23.05.2016 na spletnem naslovu [https://en.wikipedia.org/wiki/List\\_of\\_minimum\\_annual\\_leave\\_by\\_country](https://en.wikipedia.org/wiki/List_of_minimum_annual_leave_by_country)
74. Lozej, H. (2005). *Empirične preverbe Heckscher-Ohlin-Vanekovega modela zunanje trgovine* (diplomsko delo). Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
75. Malačič, J. (2006). *Mladi in starejši v pasteh sprememb na trgu dela*. IB Revija, 4. Ljubljana: Urad RS za makroekonomske analize in razvoj.
76. Malačič, J. (2007). *Reforme na trgu dela - ali sploh obstajajo alternative?* IB Revija, 1. Ljubljana: Urad RS za makroekonomske analize in razvoj.
77. Marinescu, I. (2009). *Job Security Legislation and Job Duration: Evidence from the United Kingdom*. Journal of Labor Economics, 27(3).

78. Masten, B.A., Kovačič, S., Lušina, U., & Selan, A. (2010). *Ocena posledic dviga minimalne plače v Sloveniji*. Delovni zvezek št. 3. Ljubljana: Urad RS za makroekonomske analize in razvoj.
79. Micco, A., & Pages, C. (2006). *The Economic Effects of Employment Protection: Evidence from International Industry-Level Data*. Discussion Paper No. 2433. Bonn: Institute for the Study of Labor.
80. Milanović, B. (2016, 23.6.) *Srednji razred je globalno vse bogatejši - a ne v Sloveniji*, Manager, priloga časnika Finance, str. 16–18.
81. Miles, T.J. (2000). *Common Law Exceptions to Employment at Will and US Labor Market*. Journal of Law, Economics, and Organizations, 16, 74–101.
82. Mortensen, D.T., & Pissarides C.A. (1994). *Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment*. Review of Economic Studies, 61, 397–415.
83. Mrčela, A.K., & Ignjatović, M. (2015). *Od prožnosti do prekarnosti dela: stopnjevanje negativnih sprememb na začetku 21. Stoletja*. Teorija in praksa, 52(3).
84. Nickell, S., Nunziata, L., & Ochel, W. (2005). *Unemployment in the OECD Since the 1960s: What Do WE Know?* Economic Journal, 115, 1–27.
85. *Obdavčitev najemne, avtorske in podjetne pogodbe po novem* (2014). Najdeno 31.05.2014 na spletnem naslovu <http://www.informiran.si/portal.aspx?content=obdavcitev-najemna-avtorska-podjemna-pogodba-po-novem&showMenu=1&showRightFrame=1>
86. Obligacijski zakonik (OZ), *Uradni list RS št. 97/2007* - uradno prečiščeno besedilo.
87. *Obveznosti iz bruto izplačila*. Najdeno 31.05.2016 na spletnem naslovu <http://www.zds.si/si/baza-znanja/davki-prispevki/izracuni/obracun-obveznosti-podjemna/>
88. *Obvladovanje sive ekonomije v Republiki Sloveniji* (2013). Številka: 42000-1/2013-56 iz dne 12.09.2013
89. *OECD Employment Outlook 2012*. Paris: OECD Publishing. Najdeno 06.06.2016 na spletnem naslovu [http://dx.doi.org/10.1787/empl\\_outlook-2012-en](http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2012-en)
90. *OECD Employment Outlook 2006: Boosting Jobs and Incomes*. Paris: OECD Publishing. Najdeno 06.06.2016 na spletnem naslovu <http://www.oecd.org/employment/emp/oecdemploymentoutlook2006.htm>
91. *OECD Employment Outlook 2013*. Najdeno 03.05.2014 na spletnem naslovu [http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/employment/oecd-employment-outlook-2013\\_empl\\_outlook-2013-en#page3](http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/employment/oecd-employment-outlook-2013_empl_outlook-2013-en#page3)
92. *OECD Indicators of Employment Protection*. (2016) Najdeno 06.06.2016 na spletnem naslovu <http://www.oecd.org/els/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm>
93. Palgrave, J. (2014). *Heckscher-Ohlin Trade Theory*. Najdeno 02.05.2014 na spletnem naslovu [http://www.econ.rochester.edu/people/jones/Palgrave\\_Jones\\_on\\_Heckscher\\_Ohlin.pdf](http://www.econ.rochester.edu/people/jones/Palgrave_Jones_on_Heckscher_Ohlin.pdf)
94. *Part-time work in Europe*. (2007) Najdeno 20.05.2016 na spletnem naslovu <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/part-time-work-in-europe>



95. Pissarides, C.A. (2010). *Why Do Firms Offer Employment Protection?* *Economica*, 77, 613–636
96. *Po letu dni: vrednotnice odnesle štirikrat več, kot so prinesle.* (2016) Najdeno 29.05.2016 na spletnem naslovu <http://www.finance.si/8841490/Po-letu-dni-vrednotnice-odnesle-stirikrat-vec-kot-so-prinesle?metered=yes&sid=413292725>
97. *Podjemna pogodba.* (2014) Najdeno 21.05.2016 na spletnem naslovu [http://www.informiran.si/doc/Vsebina/vse%20o%20podjemni%20pogodbi%20\(pogodba%20o%20delu\).pdf](http://www.informiran.si/doc/Vsebina/vse%20o%20podjemni%20pogodbi%20(pogodba%20o%20delu).pdf)
98. *Podjetja, pozor, država zastruje napotitve delavcev v tujino.* (2015) Najdeno 24.05.2016 na spletnem naslovu <http://www.finance.si/8821322>
99. *Popravki zajetja v BDP in siva ekonomija, Slovenija, 2010.* (2013) Najdeno 29.05.2016 na spletnem naslovu <http://www.stat.si/StatWeb/glavnanavigacija/podatki/prikazistaronovico?IdNovice=5588>
100. *Poročilo delovne skupine za spremljanje učinkov sprememb v regulaciji trga dela v letu 2013.* (2014) Najdeno 06.06.2016 na spletnem naslovu [http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_\\_pdf/dpd/Analiza\\_trg\\_dela\\_SL.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/dpd/Analiza_trg_dela_SL.pdf)
101. *Poročilo o razvoju 2016* (2016). Najdeno 06.06.2016 na spletnem naslovu [http://www.umar.gov.si/fileadmin/user\\_upload/publikacije/pr/2016/PoR\\_2016\\_s.pdf](http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/pr/2016/PoR_2016_s.pdf)
102. *Poslovni subjekti v Poslovnem registru Slovenije po pravnoorganizacijskih oblikah, po četrletjih.* Najdeno 28.05.2016 na spletnem naslovu [http://www.ajpes.si/doc/Registri/PRS/Porocila/posl\\_subj\\_poo\\_31032016.pdf](http://www.ajpes.si/doc/Registri/PRS/Porocila/posl_subj_poo_31032016.pdf)
103. *Pravilnik o določitvi olajšav in lestvice za odmero dohodnine za leto 2016. Uradni list RS št. 104/15.*
104. *Pravilnik o osebnem dopolnilnem delu. Uradni list RS št. 94/14.*
105. *Prihodnje leto sklad za odpravnine?* (2010) Najdeno 19.5.2016 na spletnem naslovu <http://www.ce-sejem.si/novice?id=568/prihodnje-letu-sklad-za-odpravnine>
106. *Priporočila Sveta z dne 12.07.2011 v zvezi z nacionalnim programom reform Slovenije za leto 2011 ter mnenje Sveta o posodobljenem programu za stabilnost Slovenije za obdobje 2011-2014.* 2011/C 217/01.
107. *Priporočila Sveta v zvezi z nacionalnim programom reform Slovenije za leto 2015.* (2015, 13.05) Bruselj.
108. *Priporočilo Sveta v zvezi z nacionalnim reformnim programom Slovenije za leto 2016.* (2015, 18.05) Bruselj.
109. *Priporočilo sveta v zvezi z nacionalnim reformnim programom Slovenije za leto 2013 in Mnenje Sveta o slovenskem programu stabilnosti za obdobje 2012-2016.* (2013, 29.05.) Bruselj.
110. *Priporočilo Sveta z dne 08.07.2014 v zvezi z nacionalnim programom reform Slovenije za leto 2014 ter mnenje Sveta o programu Slovenije za stabilnost za leto 2014.* 2014/C 247/22.

111. *Prosta dela in strežba*. (2016) Najdeno 28.05.2016 na spletnem naslovu <https://www.studentski-servis.com/index.php?t=prostaDela&page=1&perPage=10&sort=1&workType=1&keyword=>
112. *Prvi učinki uvedbe davčnih blagajn, Sporočilo za javnost*. (2016) Najdeno 29.05.2016 na spletnem naslovu [http://www.fu.gov.si/fileadmin/Internet/Nadzor/Podrocja/Davcne\\_blagajne\\_in\\_VKR/Novice/2016/160516\\_\\_Prvi\\_ucinki\\_uvedbe\\_davcnih\\_blagajn-2.pdf](http://www.fu.gov.si/fileadmin/Internet/Nadzor/Podrocja/Davcne_blagajne_in_VKR/Novice/2016/160516__Prvi_ucinki_uvedbe_davcnih_blagajn-2.pdf)
113. Psacharopoulos, G. (1994). *Returns to Investment in Education: A Global Update*. Elsevier Science. The World Bank, World Development, 22(9).
114. Rebernik, M., Tominc, P., Crnogaj, K., Širec, K., Bradač Hojnik, B., & Rus, M. (2015). *Podjetništvo med priložnostjo in nujo*. Maribor: Ekonomsko-poslovna fakulteta.
115. Rotar, L.J. (2007). *Razširjenost fleksibilnih oblik zaposlovanja*. IB revija, 3–4. Ljubljana: Urad RS za makro-ekonomske raziskave in razvoj.
116. Scarpetta, S. (1996). *Assessing the Role of Labour Market Policies and Institutional Settings on Unemployment: A Cross-Country Study*. OECD Economic Studies, 26.
117. Schivardi, F., & Torrini, R. (2008). *Identifying the Effects of Firing Restrictions Through Size-Contingent Differences in Regulation*. Labour Economics, 15, 482–511.
118. Schneider, F. (2011). *The Shadow Economy and Shadow Economy Labor Force: What Do We (Not) Know?* Discussion Paper No. 5769. Bonn: Institute for the Study of Labor.
119. Schneider, F. (2012). *The Size and Development of the Shadow Economies of 22 Transition and 21 OECD Countries*. Discussion Paper No 514. Bonn: Institute for the Study of Labor.
120. Schneider, F. (2013). *The Shadow Economy in Europe, 2013*. Najdeno 29.05.2016 na spletnem naslovu <https://www.atkearney.com/documents/10192/1743816/The+Shadow+Economy+in+Europe+2013.pdf>
121. Senčur, D.P. (2013). *Spremembe in novosti, ki jih prinaša ZDR-1*. Podjetje in delo, 3–4.
122. Simić, B. (2013). *Uporaba podjemnih pogodb kot fleksibilne oblike zaposlovanja: primer izbranega javnega zavoda* (magistrsko delo). Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
123. Sklep o določitvi prispevkov za posebne primere zavarovanja. *Uradni list RS* št. 21/2016.
124. *Sklep Vlade RS številka 10010-1/2014/10 (2014, 11.12.) Volontersko pripravništvo*. Najdeno 21.05.2016 na spletnem naslovu [http://www.mju.gov.si/fileadmin/mju.gov.si/pageuploads/JAVNA\\_UPRAVA/SUKV/SklepVlade-volontersko\\_pripravnistvo-11-12-14.pdf](http://www.mju.gov.si/fileadmin/mju.gov.si/pageuploads/JAVNA_UPRAVA/SUKV/SklepVlade-volontersko_pripravnistvo-11-12-14.pdf)
125. *Slovenia among biggest gainers in IMD competitiveness rankings*. (2016). Najdeno 04.06.2016 na spletnem naslovu <http://www.sloveniatimes.com/slovenia-among-biggest-gainers-in-imd-competitiveness-rankings>
126. *So sodniki pripravniki res strošek*. (2015) Najdeno 21.05.2016 na spletnem naslovu <http://www.delo.si/novice/slovenija/so-sodniski-pripravniki-res-strosek.html>

127. Sodba Ustavnega sodišča RS, številka U-I-146/12-35 z dne 14.11.2013
128. Sodba Ustavnega sodišča RS, številka U-I-49/98 z dne 25.11.1999.
129. Sodba Ustavnega sodišča U-I-45/07 in Up-249/06-22 z dne 17.5.2007
130. Sodba Ustavnega sodišča Up-133/04-17 z dne 1.12.2005
131. Sodba Ustavnega sodišča Up-341/99-10 z dne 4.10.2001
132. Sodba Ustavnega sodišča Up-63/03-19 z dne 27.1.2005
133. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča PDP 1422/99. Najdeno 02.04. 2014 na spletnem naslovu [http://www.sodisce.si/znanje/sodna\\_praksa/visje\\_del\\_in\\_soc\\_sodisce/52945/](http://www.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/visje_del_in_soc_sodisce/52945/)
134. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča PDP 68/2015. Najdeno 16.05. 2016 na spletnem naslovu [http://sodnapraksa.si/?q=Pdp68/2015&database\[VDSS\]=VDSS&\\_submit=išči&rowsPerPage=20&page=0&id=2015081111387402](http://sodnapraksa.si/?q=Pdp68/2015&database[VDSS]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=0&id=2015081111387402)
135. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča PDP 720/2014. Najdeno 17.05.2016 na spletnem naslovu [http://sodnapraksa.si/?q=Pdp720/2014&database\[VDSS\]=VDSS&\\_submit=išči&rowsPerPage=20&page=0&id=2012032113077220](http://sodnapraksa.si/?q=Pdp720/2014&database[VDSS]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=0&id=2012032113077220)
136. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdp 860/2014. Najdeno 11.05.2016 na spletnem naslovu [http://sodnapraksa.si/?q=pdp+860%2F2014&database%5BVDSS%5D=VDSS&rowsPerPage=20&\\_submit=i%C5%A1%C4%8Di](http://sodnapraksa.si/?q=pdp+860%2F2014&database%5BVDSS%5D=VDSS&rowsPerPage=20&_submit=i%C5%A1%C4%8Di)
137. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča sklep Pdp 1422/99; Najdeno 02.05.2014 na spletnem naslovu [http://www.sodisce.si/znanje/sodna\\_praksa/visje\\_del\\_in\\_soc\\_sodisce/52945/](http://www.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/visje_del_in_soc_sodisce/52945/)
138. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča. PDP 1/2015. Najdeno 17.05.2016 na spletnem naslovu [http://sodnapraksa.si/?q=PDP1/2015&database\[VDSS\]=VDSS&\\_submit=išči&rowsPerPage=20&page=0&id=2015081111387183](http://sodnapraksa.si/?q=PDP1/2015&database[VDSS]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=0&id=2015081111387183)
139. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča. Pdp 1077/2014. Najdeno 21.05.2016 na spletnem naslovu [http://sodnapraksa.si/?q=Pdp1077/2014&database\[VDSS\]=VDSS&\\_submit=išči&rowsPerPage=20&page=0&id=2012032113073378](http://sodnapraksa.si/?q=Pdp1077/2014&database[VDSS]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=0&id=2012032113073378)
140. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča. PDP 112/2014. Najdeno 17.05.2016 na spletnem naslovu [http://sodnapraksa.si/?q=PDP112/2014&database\[VDSS\]=VDSS&\\_submit=išči&rowsPerPage=20&page=0&id=2012032113069192](http://sodnapraksa.si/?q=PDP112/2014&database[VDSS]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=0&id=2012032113069192)
141. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča. PDP 135/2015. Najdeno 24.05.2016 na spletnem naslovu [http://sodnapraksa.si/?q=Pdp135/2015&database\[VDSS\]=VDSS&\\_submit=išči&rowsPerPage=20&page=0&id=2015081111390456](http://sodnapraksa.si/?q=Pdp135/2015&database[VDSS]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=0&id=2015081111390456)
142. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča. PDP 185/2015. Najdeno 24.05.2016 na spletnem naslovu [http://sodnapraksa.si/?q=Pdp185/2015&database\[VDSS\]=VDSS&\\_submit=išči&rowsPerPage=20&page=0&id=2015081111388800](http://sodnapraksa.si/?q=Pdp185/2015&database[VDSS]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=0&id=2015081111388800)
143. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča. PDP 310/2015. Najdeno 18.05.2016 na spletnem naslovu [http://sodnapraksa.si/?q=Pdp310/2015&database\[VDSS\]=VDSS&\\_submit=išči&rowsPerPage=20&page=0&id=2015081111392724](http://sodnapraksa.si/?q=Pdp310/2015&database[VDSS]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=0&id=2015081111392724)
144. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča. PDP 318/2015. Najdeno 17.05.2016 na spletnem naslovu [http://sodnapraksa.si/?q=Pdp318/2015&database\[VDSS\]=VDSS&\\_submit=išči&rowsPerPage=20&page=0&id=2015081111392755](http://sodnapraksa.si/?q=Pdp318/2015&database[VDSS]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=0&id=2015081111392755)

145. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča. PDP 340/2015. Najdeno 18.05.2016 na spletnem naslovu [http://sodnapraksa.si/?q=Pdp340/2015&database\[VDSS\]=VDSS&\\_submit=išči&rowsPerPage=20&page=0&id=2015081111392729](http://sodnapraksa.si/?q=Pdp340/2015&database[VDSS]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=0&id=2015081111392729)
146. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča. PDP 353/2015. Najdeno 17.05.2016 na spletnem naslovu [http://sodnapraksa.si/?q=Pdp353/2015&database\[VDSS\]=VDSS&\\_submit=išči&rowsPerPage=20&page=0&id=2015081111392734](http://sodnapraksa.si/?q=Pdp353/2015&database[VDSS]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=0&id=2015081111392734)
147. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča. PDP 386/2015. Najdeno 19.05.2016 na spletnem naslovu [http://sodnapraksa.si/?q=Pdp386/2015&database\[VDSS\]=VDSS&\\_submit=išči&rowsPerPage=20&page=0&id=2015081111388783](http://sodnapraksa.si/?q=Pdp386/2015&database[VDSS]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=0&id=2015081111388783)
148. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča. PDP 406/2015. Najdeno 24.05.2016 na spletnem naslovu [http://sodnapraksa.si/?q=406/2015&database\[VDSS\]=VDSS&\\_submit=išči&rowsPerPage=20&page=0&id=2015081111388645](http://sodnapraksa.si/?q=406/2015&database[VDSS]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=0&id=2015081111388645)
149. Sodba višjega delovnega in socialnega sodišča. Pdp 471/2015. Najdeno 12.05.2016 na spletnem naslovu [http://sodnapraksa.si/?q=Pdp471/2015&database\[VDSS\]=VDSS&\\_submit=išči&rowsPerPage=20&page=0&id=2015081111388664](http://sodnapraksa.si/?q=Pdp471/2015&database[VDSS]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=0&id=2015081111388664)
150. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča. PDP 538/2015. Najdeno 24.05.2016 na spletnem naslovu [http://sodnapraksa.si/?q=Pdp538/2015&database\[VDSS\]=VDSS&\\_submit=išči&rowsPerPage=20&page=0&id=2015081111388823](http://sodnapraksa.si/?q=Pdp538/2015&database[VDSS]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=0&id=2015081111388823)
151. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča. PDP 563/2015. Najdeno 22.05.2016 na spletnem naslovu [http://sodnapraksa.si/?q=Pdp563/2015&database\[VDSS\]=VDSS&\\_submit=išči&rowsPerPage=20&page=0&id=2015081111393175](http://sodnapraksa.si/?q=Pdp563/2015&database[VDSS]=VDSS&_submit=išči&rowsPerPage=20&page=0&id=2015081111393175)
152. Spicer, A. (2016). *The knowledge economy is a myth. We don't need more universities to feed it.* Najdeno 06.06.2016 na spletnem naslovu The Guardian <http://www.theguardian.com/commentisfree/2016/may/18/knowledge-economy-myth-more-universities-degree>
153. Stanovnik, P., Uršič, S., & Rangus, K (2015b). *Spremljanje nacionalne konkurenčnosti po metodologiji WEF za leto 2015*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta, Inštitut za ekonomska raziskovanja.
154. Stanovnik, P., Uršič, S., & Rangus, K. (2015a). *Spremljanje nacionalne konkurenčnosti Slovenije po metodologiji IMD za leto 2015*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta, Inštitut za ekonomska raziskovanja.
155. Statistični urad (2015). *Povprečna mesečna bruto plača za oktober 2015 za 1,2% višja od plače za september 2015.* (2015) Najdeno 28.05.2016 na spletnem naslovu <http://www.stat.si/StatWeb/prikazi-novico?id=5667&idp=15&headerbar=13>
156. Statistični urad (2015). *Sosvet za administrativne vire podatkov - 10. seja.* Najdeno 28.05.2016 na spletnem naslovu [http://www.stat.si/StatWeb/doc/sosvet/Sosvet\\_01/SosvetSeja10\\_3136698.pdf](http://www.stat.si/StatWeb/doc/sosvet/Sosvet_01/SosvetSeja10_3136698.pdf)
157. Statistični urad (2016). *SI-STAT, število in indeks aktivnega prebivalstva po spolu, Slovenija, mesečno.* Najdeno 19.06.2016 na spletnem naslovu [http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0700910S&ti=&path=../Database/Dem\\_soc/07\\_trg\\_dela/05\\_akt\\_preb\\_po\\_regis\\_virih/01\\_07009\\_aktivno\\_preb\\_mesecno/&lang=2](http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0700910S&ti=&path=../Database/Dem_soc/07_trg_dela/05_akt_preb_po_regis_virih/01_07009_aktivno_preb_mesecno/&lang=2)

158. Statistični urad (2016). *Povprečna mesečna bruto plača za december 2015 za 5,0 % nižja od plače za november 2015*. Najdeno 28.05.2016 na spletnem naslovu <http://www.stat.si/StatWeb/prikazi-novico?id=5759&idp=15&headerbar=13>
159. Statistični urad (2016). *Stopnja anketne brezposelnosti v 1. četrtletju 2016 nekoliko višja, število delovno aktivnih nižje*. Najdeno 19.06.2016 na spletnem naslovu <http://www.stat.si/StatWeb/prikazi-novico?id=5951&idp=3&headerbar=2>
160. Stevens, M. (1996). *Transferable training and poaching externalities*, v Booth, A.L., & Snower, D.J.: *Acquiring skills, Market failures, their symptoms and policy responses*. Cambridge: Center for Economic Policy Research.
161. *Struktura časa po dejavnostih (SKD 2008), Slovenija, letno*. (2016) Najdeno 19.6.2016 na spletnem naslovu [http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0724601S&ti=&path=../Database/Dem\\_soc/07\\_trg\\_dela/10\\_place/30\\_07246\\_delo\\_vni\\_cas/&lang=2](http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0724601S&ti=&path=../Database/Dem_soc/07_trg_dela/10_place/30_07246_delo_vni_cas/&lang=2)
162. Šašek, N.K. (2015) *Država ukinja pripravništva in razpisuje 300 služb. A ne za starejše od 29 let*. Najdeno 21.05.2016 na spletnem naslovu <http://www.24ur.com/novice/slovenija/ste-starejsi-od-29-let-in-imate-ze-nekaj-delovnih-izkusenj-potem-se-lahko-za-eno-od-300-zaposlitev-obrisete-pod-nos.html>
163. Šinkovec, J. (2003). *Pogodba o zaposlitvi in drugi obrazci po novem zakonu o delovnih razmerjih: s pojasnili*. Ljubljana: Primath.
164. *Študentsko delo*. (2015) Najdeno 28.05.2016 na spletnem naslovu <http://www.studentska-org.si/studentsko-delo>
165. *Temporary employees as percentage of the total number of employees, by sex, age and country of birth(%)*. (2016) Najdeno 19.06.2016 na spletnem naslovu [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa\\_etpgacob&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_etpgacob&lang=en)
166. Trampuž, A. (2014) *Ekonomska analiza posameznih določb prava angažiranja dela v podjetju z vidika trga dela* (diplomsko delo). Ljubljana: Pravna fakulteta.
167. Ugotovitveni sklep o višini regresa za prehrano med delom. *Uradni list RS* št. 4/16.
168. Urad RS za makroekonomske analize in razvoj. *Ekonomsko ogledalo* št. 3/2016, let. XXII.
169. Uredba o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja. *Uradni list RS* št. 140/06 in 76/08.
170. Uredba o samozaposlenih v kulturi. *Uradni list RS* št. 45/10, 43/11, 64/12, 28/14 in 35/16.
171. Ustanovitveni akt Javnega jamstvenega, preživninskega in invalidskega sklada Republike Slovenije. *Uradni list RS* št. 23/2013.
172. *V marcu 2016 več delovno aktivnih oseb kot v mesecu pred tem*. (2016) Najdeno 02.06.2016 na spletnem naslovu <http://www.stat.si/StatWeb/prikazi-novico?id=5943&idp=3&headerbar=2>
173. VDDS sodba in sklep Pdp 1422/99. Najdeno 02.05.2016 na spletnem naslovu [http://www.sodisce.si/znanje/sodna\\_praksa/visje\\_del\\_in\\_soc\\_sodisce/52945/](http://www.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/visje_del_in_soc_sodisce/52945/)
174. *Veljavni predpisi*. (2015) Najdeno 03.03.2015 na spletnem naslovu [http://www.mddsz.gov.si/si/zakonodaja\\_in\\_dokumenti/veljavni\\_predpisi/](http://www.mddsz.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/veljavni_predpisi/)

175. Venn, D. (2010). *The Impact of Small-firm Exemptions from Employment Protection*. Paris: OECD Social, Employment and Migration Working Papers.
176. *Vprašanja o dohodnini*. (2016) Najdeno 28.05.2016 na spletnem naslovu <https://www.studentski-servis.com/studenti/dohodnina/pogosta-vprasanja>
177. *Vse o podjemni pogodbi in pogodbi o delu*. (2014). Najdeno 31.05.2014 na spletnem naslovu [http://www.informiran.si/doc/Vsebina/vse%20o%20podjemni%20pogodbi%20\(pogodba%20o%20delu\).pdf](http://www.informiran.si/doc/Vsebina/vse%20o%20podjemni%20pogodbi%20(pogodba%20o%20delu).pdf)
178. Weber, N. (2013). *Odповed pogodbe o zaposlitvi delavki pred upokojitvijo*. Pravna praksa, 49-50, 23.
179. *Who Wastes The Most Time At Work*. (2013) Najdeno 23.05.2016 na spletnem naslovu <http://www.forbes.com/sites/cherylsnappconner/2013/09/07/who-wastes-the-most-time-at-work/#590575c57b3a>
180. *Working at Home is on the Rise* (2010) Najdeno 16.05.2016 na spletnem naslovu [https://www.census.gov/newsroom/releases/pdf/home\\_based\\_workers\\_us\\_infographic.pdf](https://www.census.gov/newsroom/releases/pdf/home_based_workers_us_infographic.pdf)
181. *Za dostojno delo*. Najdeno 09.05.2016 na spletnem naslovu [http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_\\_pdf/dpd/21\\_03\\_2016\\_Dostojno\\_delo\\_final.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/dpd/21_03_2016_Dostojno_delo_final.pdf)
182. *Zagotavljanje dela delavcev uporabniku*. (2015) Najdeno 15.05.2016 na spletnem naslovu [http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/delovna\\_razmerja\\_in\\_pravice\\_iz\\_dela/delovna\\_razmerja/zagotavljanja\\_dela\\_delavcev\\_uporabniku/#c17101](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/delovna_razmerja/zagotavljanja_dela_delavcev_uporabniku/#c17101)
183. Zakon o dodatni koncesijski dajatvi od prejemkov, izplačanih za občasna in začasna dela študentov in dijakov. *Uradni list RS* št. 24/07 - uradno prečiščeno besedilo
184. Zakon o uresničevanju javnega interesa za kulturo. *Uradni list RS* št. 77/07 - uradno prečiščeno besedilo, 65/07 - odl. US, 56/08, 4/10, 20/11, 100/11 - odl. US in 111/13.
185. Zakon o avtorski in sorodnih pravicah. *Uradni list RS*. št. 16/07 - uradno prečiščeno besedilo, 68/08, 110/13 in 56/15.
186. Zakon o davku od dohodkov pravnih oseb. *Uradni list RS* št. 117/06, 90/07, 76/08, 56/08, 92/08, 5/09, 96/09, 110/09 - ZDavP-2B, 43/10, 59/11, 30/12, 24/12, 94/12, 81/13, 50/14, 23/15 in 82/15.
187. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). *Uradni list RS* št. 21/2013 z dne 13.03.2013.
188. Zakon o delovnih razmerjih. *Uradni list RS* št. 42/2002.
189. Zakon o dohodnini (ZDoh-2). *Uradni list RS* št. 13/11 - uradno prečiščeno besedilo, 103/10, 9/11 - ZUKD-1, 105/11, 9/12 - odl. US, 24/12, 30/12, 40/12 - ZUJF, 75/12, 94/12, 102/12, 52/13 - odl. US, 96/13, 108/13, 29/14 - odl. US, 50/14, 94/14, 23/15, 55/15, 102/15 - ZUJF-E in 104/15.
190. Zakon o gospodarskih družbah. *Uradni list RS* št. 65/09 - uradno prečiščeno besedilo, 33/11, 91/11, 100/11 - skl. US, 32/12, 57/12, 44/13 - odl. US, 82/13 in 55/15.
191. Zakon o inšpekciji dela. *Uradni list RS*. št. 19/14.
192. Zakon o izvršbi in zavarovanju. *Uradni list RS* št. 3/07 - uradno prečiščeno besedilo, 93/07, 121/07, 45/08 - ZArbit, 37/08 - ZST-1, 28/09, 51/10, 26/11, 14/12,

- 17/13 - odl. US, 45/14 - odl. US, 58/14 - odl. US, 53/14, 50/15, 54/15 in 76/15 - odl. US.
193. Zakon o Javnem jamstvenem, preživninskem in invalidskem skladu Republike Slovenije (ZJSRS). *Uradni list RS* št. 78/06 - uradno prečiščeno besedilo, 29/07, 31/08, 23/09, 25/10, 23/11, 24/12, 40/12 - ZUJF in 106/12.
194. Zakon o javnih uslužbencih (ZJU-UPB3). *Uradni list RS* št. 63/2007 z dne 13.07.2007.
195. Zakon o minimalni plači. *Uradni list RS* št. 13/10, 3/11, 5/12, 8/13, 7/14, 6/15, 92/15 in 6/16.
196. Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2). *Uradni list RS* št. 96/2012 z dne 14.12.2012.
197. Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. *Uradni list RS* št. 96/12, 39/13, 46/13 - ZIPRS1314-A, 63/13 - ZIUPTDSV, 99/13 - ZSVarPre-C, 101/13 - ZIPRS1415, 111/13 - ZMEPIZ-1, 44/14, 85/14 - ZUJF-B, 95/14 - ZIUPTDSV-A, 97/14 - ZMEPIZ-1A, 95/14 - ZIPRS1415-C, 95/14 - ZUPPJS15, 95/14 - ZUJF-C, 31/15 - ZISDU-3, 90/15 - ZIUPTD, 90/15 - ZUPPJS16, 96/15 - ZIPRS1617 in 102/15
198. Zakon o posebnem davku na določene prejemke. *Uradni list RS* št. 72/93, 22/94, 45/95, 12/96, 82/97 - odl. US in 63/13 - ZUTD-B.
199. Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanju na črno. *Uradni list RS* št. 32/14 in 47/15 – ZZSDT.
200. Zakon o prispevkih za socialno varnost. *Uradni list RS* št. 5/96, 34/96, 18/96 - ZDavP, 87/97 - ZDavP-A, 3/98, 7/98 - odl. US, 106/99 - ZPIZ-1, 81/00, 97/01 - ZSDP, 97/01, 62/10 - odl. US, 40/12 - ZUJF, 96/12 - ZPIZ-2, 99/13 - ZSVarPre-C, 91/13 - ZZVZZ-M in 26/14 - ZSDP-1.
201. Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku. *Uradni list RS* št. 25/2008.
202. Zakon o ukrepih na področju plač in drugih stroškov dela za leto 2016 in drugih ukrepih v javnem sektorju. *Uradni list RS* št. 90/15.
203. Zakon o uravnoteženju javnih financ. *Uradni list RS* št. 40/12, 96/12 - ZPIZ-2, 104/12 - ZIPRS1314, 105/12, 8/13, 25/13 - odl. US, 46/13 - ZIPRS1314-A, 47/13 - ZOPRZUJF, 56/13 - ZŠtip-1, 63/13 - ZOsn-I, 63/13 - ZJAKRS-A, 63/13 - ZIUPTDSV, 63/13, 99/13 - ZUPJS-C, 99/13 - ZSVarPre-C, 101/13 - ZIPRS1415, 107/13 - odl. US, 101/13 - ZDavNepr, 32/14 - ZVV-D, 55/14, 85/14, 95/14, 16/15 - odl. US, 24/15 - odl. US, 57/15, 69/15, 90/15, 102/15 in 104/15.
204. Zakon o urejanju trga dela. *Uradni list RS* št. 80/10, 40/12 - ZUJF, 21/13, 63/13, 63/13 - ZIUPTDSV, 100/13, 32/14 - ZPDZC-1, 95/14 - ZIUPTDSV-A, 47/15 - ZZSDT in 90/15 – ZIUPTD.
205. Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1). *Uradni list RS* št. 43/11.
206. Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1). *Uradni list RS* št. 43/2011 z dne 3.6.2011.
207. Zakon o zaposlitveni Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. *Uradni list RS* št. 16/07 - uradno prečiščeno besedilo, 87/11, 96/12 - ZPIZ-2 in 98/14.

208. Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti. *Uradni list RS* št. 107/2006 (uradno prečiščeno besedilo).
209. Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti. *Uradni list RS*. št. 107/06 - uradno prečiščeno besedilo, 114/06 - ZUTPG, 5/07, 5/08, 73/08, 59/07 - ZŠtip, 53/09, 51/10 - odl. US, 56/10, 80/10 - ZUTD, 57/11, 40/12 - ZUJF in 95/14 - ZUJF-C.
210. Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju. *Uradni list RS*. št. 72/06 - uradno prečiščeno besedilo, 114/06 - ZUTPG, 91/07, 71/08 - skl. US, 76/08, 62/10 - ZUPJS, 87/11, 40/11 - ZUPJS-A, 40/12 - ZUJF, 21/13 - ZUTD-A, 63/13 - ZIUPTDSV, 91/13, 99/13 - ZUPJS-C, 99/13 - ZSVarPre-C, 111/13 - ZMEPIZ-1, 95/14 - ZIUPTDSV-A, 95/14 - ZUJF-C, 47/15 - ZZSDT, 90/15 - ZIJZ-1 in 90/15 - ZIUPTD.
211. *Zaposlitve*. (2016) Najdeno 28.05.2016 na spletnem naslovu <http://www.studentarija.net/zaposlitve/>
212. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2015). *Javno povabilo za izvajanje programov javnih del v letu 2015 je bilo odprto od 5.12.2014 do porabe sredstev 8.4. 2015*. Najdeno 16.05.2016 na spletnem naslovu [http://www.ess.gov.si/delodajalci/financne\\_spodbude/razpisi/1011](http://www.ess.gov.si/delodajalci/financne_spodbude/razpisi/1011)
213. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. (2016). *Denarno nadomestilo*. Najdeno 22.05.2016 na spletnem naslovu [http://www.ess.gov.si/iskalci\\_zaposlitve/prijava\\_brezposelne\\_osebe/denarno\\_nadomestilo](http://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/prijava_brezposelne_osebe/denarno_nadomestilo)
214. Zavod RS za zaposlovanje (2015). *Dolgotrajno brezposelne osebe*. Najdeno 16.05.2016 na spletnem naslovu [https://www.ess.gov.si/\\_files/7100/Analiza\\_DBO.pdf](https://www.ess.gov.si/_files/7100/Analiza_DBO.pdf)
215. Zavod RS za zaposlovanje (2015). *Javna dela 2015*. Najdeno 16.06.2016 na spletnem naslovu [http://www.ess.gov.si/delodajalci/financne\\_spodbude/razpisi/1011](http://www.ess.gov.si/delodajalci/financne_spodbude/razpisi/1011)
216. Zavod RS za zaposlovanje. (2016). *Mesečne informacije marec 2016*. Letnik 23, številka 3. Najdeno 06.06.2016 na spletnem naslovu [http://www.ess.gov.si/\\_files/8515/MI\\_2016\\_03.pdf](http://www.ess.gov.si/_files/8515/MI_2016_03.pdf)
217. Zimmermann K., Blankart C., Breyer F., Konrad K., Miegel M., Ohr R. et al (2003). *Courage to Reform! Renowned Economists Appeal to German Political Decision Makers*. IZA Compact.
218. *Zmote glede obdavčitve plač: primerjava s sosedi*. (2014) Najdeno 07.04.2016 na spletnem naslovu <http://kordez.blog.drugisvet.com/2014/07/09/zmote-glede-obdavcitev-plac-primerjava-s-sosedi-1-del/>
219. Znesek minimalne plače. *Uradni list R* št. 6/2015.
220. Zupančič, B.M. (2015). *Plebeizacija. Kako doseči optimalno delovanje družbe oziroma države?* Najdeno 19.05.2016 na spletnem naslovu <http://siol.net/siol-plus/kolumne/plebeizacija-398077>



## **PRILOGE**



## **KAZALO PRILOG**

PRILOGA 1: Predlog spremembe Zakona o delovnih razmerjih .....	1
PRILOGA 2: Primer kratke in jedrnate pogodbe o zaposlitvi .....	56



## **PRILOGA 1: Predlog spremembe Zakona o delovnih razmerjih**

Predlog sprememb Zakona o delovnih razmerjih je pripravljen v "sledi spremembam".

Členi niso preštevilčeni.

Prehodne in končne določbe niso obravnavane, ker je to običajno del zakona, ki se spiše za aktualno sprejetje v Državnem zboru Republike Slovenije.

# **Z A K O N**

## **O DELOVNIH RAZMERJIH (ZDR-1)**

### **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 napatitvi 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 št. 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, v 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, napoteni 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 praksa 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 neželjeno vedenje, povezano s katero koli osebnostno 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 denarna odškodnina)**

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 štejejo tudi pretrpljene duševne bolečine zaradi neenake obravnave delavca oziroma diskriminatornega ravnanja delodajalca oziroma zaradi nezagotavljanja varstva pred spolnim ali drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu v skladu s 47. členom tega zakona, ki ga je utrpel kandidat ali delavec. Pri odmeri višine denarne odškodnine za nepremoženjsko škodo se mora upoštevati, da je ta učinkovita in sorazmerna s škodo, ki jo je utrpel kandidat oziroma delavec in da odvrča delodajalca od ponovnih kršitev.

## **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., 59., 94., 120., 132., 144., 158., 172. in 222. 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 tega člena delodajalec pred sprejemom akta obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način.

(6) Delodajalec mora omogočiti pri njem zaposlenim delavcem in delavcem, napotnim s strani delodajalca za zagotavljanje dela, da se seznanijo 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 seznanijo z njihovo vsebino.

(7) Za sindikat pri delodajalcu v postopkih po tem zakonu se šteje reprezentativni sindikat, ki imenuje ali izvoli sindikalnega zaupnika po 205. 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, ~~in~~ zdravstveno zavarovanje ter zavarovanje za primer brezposelnosti in zavarovanje za starševsko varstvo v skladu s posebnimi predpisi in mu izročiti ~~fotokopije~~ potrdilo o prijavi v 15 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 določita 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 pisni 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 ali 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 poslovodnim 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).~~

(21) Delodajalec ~~lahko 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.~~

(2) Delavec je dolžan izpolnjevati pogoje za zaposlitev, v kolikor so predpisani z akti državnega organa, stanovskim združenjem ali kolektivno pogodbo.

(3) Če noben od prijavljenih kandidatov ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela ~~iz drugega odstavka tega člena~~, lahko delodajalec z enim od prijavljenih kandidatov, ~~ki izpolnjuje z zakonom ali s podzakonskim aktom 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 v skladu z 2. odstavkom 22. člena tega zakona, bo sklenil pogodbo o zaposlitvi.

## **5. Pravice in obveznosti strank pri sklepanju pogodb o zaposlitvi**

### **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 delovnih 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 pisno obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način (npr. na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca ali z uporabo informacijske tehnologije).~~

### **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 in vodilne delavce iz drugega odstavka 74. člena tega zakona,~~
- ~~—druge primere, določene z zakonom.~~

~~(2) Družinski člani po tem zakonu so:~~

- ~~—zakonec oziroma oseba, ki je zadnji dve leti pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi živel 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 (v nadaljnjem besedilu: zakonec ali zunajzakonski partner),~~
- ~~—otroci, posvojenci in otroci 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 odločilni 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, 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 seznaniti 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) V primeru, da je delodajalec objavil prosto delovno mesto na svoji spletni strani, lahko delodajalec o zaprtju postoka izbora delavca obvesti neizbrane kandidate na enak način.

(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 delavec 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 naveden točni kraj, velja, da delavec opravlja delo na sedežu delodajalca,
- čas, za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi, razlog za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas in 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 eurih, ki mu pripada za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi ter o morebitnih drugih plačilih,
- določilo o drugih sestavinah plače delavca, 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, lahko delodajalec z namenom ohranitve zaposlitve ali zagotovitve nemotenega poteka delovnega procesa delavcu pisno odredi začasno opravljanje drugega ustreznega dela 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. Pisna odreditev se lahko pošlje delavcu tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.

(4) Ustrezno delo iz prejšnjega odstavka je delo, za katerega delavec izpolnjuje pogoje in za katerega se zahteva enaka vrsta ~~ali največ ena raven nižja 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 smeri z javnim prevoznim sredstvom ali z organiziranim prevozom delodajalca od kraja bivanja delavca.

~~(5) Manjši delodajalec lahko v primerih iz tretjega odstavka tega člena delavcu pisno odredi tudi začasno opravljanje drugega primerne dela. Primerno delo je delo, za katerega se zahteva enaka vrsta in največ ena raven nižja izobrazba kot se zahteva za opravljanje dela, za katerega ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, in za delovni čas, kot je dogovorjen za delo, za katerega ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, ter kraj opravljanja dela ni oddaljen več kot tri ure vožnje v obe smeri z javnim prevoznim sredstvom ali z organiziranim prevozom delodajalca od kraja bivanja delavca.~~

(6) Odreditev drugega ustreznega oziroma primerne dela v skladu s tretjim in petim odstavkom tega člena lahko traja največ tri mesece v koledarskem letu.

(7) Delavec, ki začasno opravlja drugo ustrezno oziroma primerno delo, ima pravico do plače, kot da bi opravljal svoje delo, če je to zanj ugodnejše.

#### **34. člen**

##### **(upoštevanje delodajalčevih navodil)**

(1) Delavec mora upoštevati zahteve in navodila 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, zdravje ali 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 izvedela 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 šeste alineje prvega odstavka 110. člena tega zakona.

(3) Konkurenčna klavzula se lahko pod pogoji iz prvega odstavka tega člena in najdlje za obdobje dveh let po prenehanju pogodbe o zaposlitvi pisno dogovori tudi v pogodbi o zaposlitvi za določen čas za primer prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas v skladu s prvim odstavkom 79. člena tega zakona, kadar se pogodba o zaposlitvi za določen čas sklepa z vodilnim delavcem iz prvega odstavka 74. člena tega zakona, poslovodno osebo ali prokuristom ali za opravljanje projektnega dela.

(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 in tretjem 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.

## **č) 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.

(2) ~~Po potrebi mora v ta namen mora~~ delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu.

(3) 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).

(4) 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) Osebnih 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) Osebnih podatke delavcev lahko zbira, obdeluje, uporablja in posreduje tretjim osebam samo delodajalec ali delavec, ki ga delodajalec za to posebej pooblasti.

(3) Osebnih 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 zaposlitvi 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 91. člena tega zakona, se sklene nova pogodba 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.



(3) Pogodba se spremeni oziroma nova pogodba velja, če na to pristane tudi nasprotna stranka.

(4) Če se sklene pogodba o zaposlitvi za določen čas v primerih iz prve, druge, tretje, pete, šeste, osme, enajste, dvanajste in štirinajste 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 89. 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 91. 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 ugodneje določene v pogodbi o zaposlitvi.

## 52. člen

### (oblika spremembe pogodbe)

Določbe 17. člena tega zakona se uporabljajo 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 sedmo alinejo prvega odstavka 110. člena tega zakona, traja suspenz pogodbe do začetka učinkovanja izredne odpovedi.

## 10. Posebnosti pogodb o zaposlitvi

### 1. Pogodba o zaposlitvi za določen čas

## 54. člen

### (pogodba o zaposlitvi za določen čas)

~~(1) Pogodba o zaposlitvi se lahko izjemoma sklene za določen čas, če gre za:~~

~~— izvrševanje dela, ki po svoji naravi traja določen čas,~~

~~— nadomeščanje začasno odsotnega delavca,~~

~~— začasno povečan obseg dela,~~

~~— zaposlitev tujca ali osebe brez državljanstva, ki ima enotno dovoljenje, kot ga določa zakon, ki ureja vstop in prebivanje tujcev, in dovoljenje za sezonsko delo, kot ga določa zakon, ki ureja zaposlovanje, samozaposlovanje in delo tujcev, razen kadar je enotno dovoljenje izdano na podlagi soglasja za zaposlitev, samozaposlitev ali delo,~~

~~— poslovodno osebo ali prokurista,~~

~~— vodilnega delavca iz prvega odstavka 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,
  - predajo dela,
  - 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.
- (2) S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko določi, da manjši delodajalec lahko sklepa pogodbe o zaposlitvi za določen čas ne glede na omejitve iz prejšnjega odstavka.

#### 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 prvem odstavku prejšnjega člena, opravi.

(21) 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 eno leti, razen v primerih, ki jih določa zakon, ter v sledečih primerih: ~~iz druge, četrte, pete, šeste in štirinajste alineje prvega odstavka prejšnjega člena.~~ Pogodba o zaposlitvi za določen čas iz razloga predaje dela lahko traja največ en mesec.

- \_\_\_\_\_ - nadomeščanje začasno odsotnega delavca,
- \_\_\_\_\_ - poslovodne osebe,
- \_\_\_\_\_ - vodilnega delavca iz prvega odstavka 74. člena tega zakona,
- \_\_\_\_\_ - delavca, ki sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas zaradi priprave na delo, usposabljanja ali izpopolnjevanja za delo, oziroma izobraževanja,
- \_\_\_\_\_ - 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.

(32) Za isto delo po prejšnjem odstavku se šteje delo na delovnem mestu oziroma vrsti dela, ki se dejansko opravlja po določeni sklenjeni pogodbi o zaposlitvi za določen čas.

(43) Ne glede na omejitve iz drugega odstavka tega člena, se lahko ~~v primeru iz enajste alineje za pripravo oziroma izvedbo dela, ki je projektno organizirano prvega odstavka prejšnjega člena~~ pogodba o zaposlitvi za določen čas sklene za obdobje, daljše od dveh letenega leta, če projekt traja več kot dve eno 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.

(54) V omejitve opravljanja dela za določen čas v skladu z drugim in četrtem odstavkom tega člena pri uporabniku se upošteva tudi opravljanje dela delavca, zaposlenega pri delodajalcu za zagotavljanje dela.

(65) Trimesečna ali krajša prekinitve ne pomeni prekinitve zaporednega sklepanja pogodb o zaposlitvi iz drugega 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 sezonska dela oziroma 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 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 stavkajo,

~~– 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) Število napotenih delavcev pri uporabniku ne sme presegati 25 odstotkov števila zaposlenih delavcev pri uporabniku, razen če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določeno drugače. V to omejitev se ne všttevajo delavci, ki so pri delodajalcu za zagotavljanje dela zaposleni za nedoločen čas. Omejitev iz tega odstavka se ne uporablja za uporabnika – manjšega delodajalca.~~

~~(4) Uporabnik mora pred sklenitvijo in v času izvajanja dogovora iz 62. člena tega zakona v roku osmih dni delodajalca za zagotavljanje dela seznaniti z obstojem oziroma nastankom okoliščin iz prve in druge alineje drugega odstavka tega člena.~~

~~(5) Če sindikat oziroma svet delavcev ali delavski zaupnik pri uporabniku zahteva, ga mora uporabnik enkrat letno obveščati o razlogih za uporabo dela napotenih delavcev in njihovem številu napotenih delavcev.~~

#### 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 prvega odstavka 54. člena tega zakona in ob upoštevanju časovnih omejitev iz drugega in četrtega 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 za določen čas. Delodajalec za zagotavljanje dela je dolžan delavcu do izteka pogodbe za določen čas plačevati nadomestilo plače v skladu s 138. členom tega zakona.~~

#### 61. člen

##### (posebnosti pogodbe o zaposlitvi)

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

(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 odstotkov minimalne plače.

#### **62. člen**

##### **(dogovor med uporabnikom in delodajalcem za zagotavljanje dela, 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. Ne glede na določbe pisnega dogovora je za spoštovanje določb zakona, kolektivnih pogodb ter splošnih aktov uporabnika o varovanju zdravja pri delu ter o delovnem času, odmorih in počitkih odgovoren uporabnik.

(3) Delodajalec za zagotavljanje dela je dolžan delavcu zagotavljati izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje v skladu s 170. 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.

(5) Uporabnik je odgovoren za pravilnost in popolnost podatkov o obstoju pogojev iz drugega odstavka 60. člena tega zakona in za pravilnost in popolnost podatkov o plačilu za delo, ki jih daje delodajalcu za zagotavljanje dela za namene obračuna plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja.

(6) Uporabnik je za izplačilo plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja delavcu za obdobje, ko je delavec pri njem opravljal delo, subsidiarno odgovoren.

#### **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 upošteva 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 ter obveznosti iz delovnega razmerja kot delavec, ki dela polni delovni čas in jih uveljavlja sorazmerno času, za katerega je sklenil delovno razmerje, razen tistih, za katere zakon določa drugače.

(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 polni 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 inšpektorat 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 ali inšpektorica za delo (v nadaljnjem besedilu: 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 z 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 poslovnimi osebami ali prokuristi in z vodilnimi delavci**

## **73. člen**

### **(pogodba o zaposlitvi s poslovno osebo ali prokuristom)**

(1) Če poslovna 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,
- z delovnim časom,
- z zagotavljanjem odmorov in počitkov,
- s plačilom za delo,
- z disciplinsko odgovornostjo,
- s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi.

(2) Ne glede na 4. člen tega zakona se v primeru, ko se pogodba o zaposlitvi sklene med poslovno osebo in družbo, katere edini lastnik je ta poslovna oseba, oziroma zavodom, katerega edini ustanovitelj je ta poslovna oseba, takšno razmerje lahko šteje kot delovno razmerje.

(3) Glede pravic, obveznosti in odgovornosti poslovne osebe iz prejšnjega odstavka se uporabljajo določbe prvega odstavka tega člena.

## **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 z 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 ter obveznosti iz delovnih razmerij, ki so jih imeli delavci na dan prenosa pri delodajalcu prenosniku, na delodajalca prevzemnika.

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

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

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

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

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

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

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

## **76. člen**

### **(obveščanje in posvetovanje s sindikati)**

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

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

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

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

## **12. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi**

### **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 s tem zakonom.

~~(3) Delavec, ki mu preneha pogodba o zaposlitvi za določen čas po prvem odstavku tega člena, ima pravico do odpravnine. Pravice do odpravnine iz prejšnjega stavka nima delavec v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, če gre za nadomeščanje začasno odsotnega delavca, v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas za opravljanje sezonskega dela, ki traja manj kot tri mesece v koledarskem letu, ter v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas za opravljanje javnih del oziroma prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki je bila sklenjena zaradi vključitve v ukrepe aktivne politike zaposlovanja v skladu z zakonom.~~

~~(4) Osnova za odmero odpravnine je povprečna mesečna plača delavca za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi za določen čas.~~

~~(5) V primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki je sklenjena za eno leto ali manj, ima delavec pravico do odpravnine v višini 1/5 osnove iz prejšnjega odstavka. Če je pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena za več kot eno leto, ima delavec ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi pravico do odpravnine v višini iz prejšnjega stavka, povečane za sorazmerni del odpravnine iz prejšnjega stavka za vsak mesec dela.~~

~~(6) Če delavec po prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas pri istem delodajalcu nepretrgoma nadaljuje z delom na podlagi sklenjene druge pogodbe o zaposlitvi za določen čas, se odpravnina izplača za ves čas zaposlitve za določen čas ob prenehanju zadnje pogodbe o zaposlitvi za določen čas pri tem delodajalcu. V tem primeru ne velja omejitev iz petega odstavka 55. člena tega zakona.~~

~~(7) Delavec nima pravice do odpravnine po tretjem oziroma petem odstavku tega člena v primeru, ko delavec in delodajalec v času trajanja ali po poteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas skleneta pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas oziroma če delavec nadaljuje z delom na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas ali če delavec ne sklene pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas za ustrezno delo, ki mu ga je ponudil delodajalec po poteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas.~~

### 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 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, [brez utemeljenega razloga pa samo ob plačilu s tem zakonom določene posebne odpravnine](#).
- (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 na ravni 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 seznaniti z očitanimi kršitvami oziroma z očitanim razlogom nesposobnosti in mu omogočiti zagovor v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni, razen če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči. Pisna seznanitev se lahko opravi tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.
- (3) Pri zagovoru lahko po pooblastilu delavca sodeluje predstavnik sindikata ali druga, s strani delavca pooblaščen oseba.

### **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 ali svet delavcev oziroma delavski zaupnik iz prejšnjega odstavka lahko poda svoje mnenje v roku šestih dni. Če svojega mnenja v tem roku ne poda, se šteje, da odpovedi ne nasprotuje.~~
- ~~(3) Sindikat ali svet delavcev oziroma 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.~~
- ~~(4) Ne glede na negativno mnenje sindikata ali sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika lahko delodajalec delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi.~~

### **87. 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 ter o obveznosti prijave v evidenco iskalcev zaposlitve. Napačno obvestilo o pravnem varstvu ne more biti v škodo delavca.

## **88. člen**

### **(vročitev odpovedi)**

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

(2) Redna ali izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi se vroča:

- praviloma osebno v prostorih delodajalca,
- s priporočeno pošiljko s povratnico,
- z objavo na oglasnem mestu pri delodajalcu, ki je dostopno delavcu.

(3) Pogodbena stranka, ki se ji odpoved pogodbe o zaposlitvi vroča v prostorih delodajalca, je dolžna prevzeti odpoved pogodbe o zaposlitvi. Šteje se, da je bila vročitev opravljena, če pogodbena stranka odkloni vročitev odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Dokazno breme za vročitev oziroma odklonitev vročitve odpovedi pogodbe o zaposlitvi je na pogodbeni stranki, ki odpoveduje pogodbo o zaposlitvi.

(4) Odpoved pogodbe o zaposlitvi se delavcu vroča s priporočeno pošiljko s povratnico na naslov prebivališča, določenega v pogodbi o zaposlitvi, razen če je delavec naknadno pisno sporočil drug naslov, delodajalcu pa na naslov sedeža delodajalca, določenega v pogodbi o zaposlitvi. Šteje se, da je vročitev opravljena, ko je pošiljka prevzeta oziroma če pošiljka ni prevzeta v roku za sprejem, ko poteče osem dni od dneva prvega poskusa vročitve.

(5) Če delavec nima stalnega ali začasnega prebivališča v Republiki Sloveniji oziroma delavec na naslovu iz prejšnjega odstavka ni znan, se odpoved pogodbe o zaposlitvi v zaprti ovojnici nabije na oglasno mesto, ki je dostopno delavcu, na sedežu delodajalca. Po preteku osmih dni se šteje vročitev za opravljeno. Če delodajalec na naslovu iz prejšnjega odstavka ni znan, se vročitev odpovedi pogodbe o zaposlitvi šteje za opravljeno, ko delavec odpoved pogodbe o zaposlitvi vroči s priporočeno pošiljko s povratnico inšpektoratu za delo.

(6) Za vročanje odpovedi pogodbe o zaposlitvi se smiselno uporabljajo pravila pravnega postopka, kolikor ni drugače določeno s tem členom.

## **B) Redna odpoved**

### **a) Odpovedni razlogi**

## **89. 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,
- neuspešno opravljeno poskusno delo.

(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.

(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.

## 90. 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 arbitražnim, sodnim ali upravnim organom,
- članstvo v sindikatu,
- udeležba v sindikalnih dejavnostih izven delovnega časa,
- udeležba v sindikalnih dejavnostih med delovnim časom v dogovoru z delodajalcem,
- udeležba delavca v stavki, organizirani v skladu z zakonom,
- kandidatura za funkcijo delavskega predstavnika in sedanje ali preteklo opravljanje te funkcije,
- sprememba delodajalca 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.

[Plačilo delavca za čas odsotnosti zaradi razlogov iz 10. alineje prvega odstavka tega člena ureja poseben zakon.](#)

## 90.a člen

[\(1\) Delodajalec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi brez razloga, dolžan pa je plačati v tem primeru delavcu posebno odpravnino, in sicer v višini 3 mesečnih plač delavca, izplačanih v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, poleg odpravnine v skladu z 108. členom tega zakona.](#)

[\(2\) V primeru, da delodajalec poda redno odpoved pogodbe o zaposlitvi z neupravičenim razlogom po 89. členu, se šteje, da je podana odpoved pogodbe o zaposlitvi brez razloga po prvem odstavku tega člena.](#)

## 91. 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 primeru iz prejšnjega odstavka sprejme ponudbo delodajalca za ustreznega 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 nezakonitosti 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 ustreznega zaposlitev in za nedoločen čas ter mu preneha delovno razmerje, nima pravice do odpravnine po 108. členu tega zakona.

(5) Ustreznega 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.~~

## 92. člen

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

(1) Kadar delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi in je delavcu že v času odpovednega roka s strani delodajalca oziroma zavoda za zaposlovanje ponujena nova ustrežna zaposlitev za nedoločen čas v skladu s petim odstavkom prejšnjega člena pri drugem delodajalcu in delavec sklene pogodbo o zaposlitvi, mu delodajalec ni dolžan izplačati odpravnine po 108. 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.

(2) Če je delodajalec, ki je odpovedal pogodbo o zaposlitvi delavcu, pretežni lastnik družbe, v kateri je ponudil delavcu novo ustrežno zaposlitev, solidarno odgovarja delavcu za preneseno pravico do odpravnine in ostale terjatve, nastale pri novem delodajalcu, v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani novega delodajalca brez volje ali krivde delavca oziroma v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi skladno s 111. členom tega zakona, če do prenehanja pogodbe o zaposlitvi pride v roku dveh let od sklenitve pogodbe o zaposlitvi pri novem delodajalcu.

(3) Delodajalec iz prejšnjega odstavka, ki ni pretežni lastnik družbe, pri kateri se delavec zaposli, je v primerih in v okviru omejitev iz prejšnjega odstavka subsidiarno odgovoren za terjatve delavca.

## b) Odpovedni roki

### 93. 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.

### 94. člen

#### (minimalni odpovedni roki)

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

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

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

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

(3) V primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti [ali odpovedi brez razloga](#) je odpovedni rok:

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

Nad dve leti 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.

Nad 25 let zaposlitve pri delodajalcu je odpovedni rok 80 dni, če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določen drugačen odpovedni rok, vendar ne krajši kot 60 dni.

(4) V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca iz krivdnega razloga je odpovedni rok 15 dni.

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

### 95. 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.

### 96. 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.

### **97. člen**

#### **(pravice in obveznosti strank v času odpovednega roka)**

(1) ~~Če odpove pogodbo o zaposlitvi delodajalec v času odpovednega roka,~~ ima delavec ~~v času odpovednega roka~~ pravico do odsotnosti z dela zaradi iskanja nove zaposlitve ~~brez~~ ~~pravic~~ do nadomestila plače v trajanju najmanj ~~dve en danuri~~ 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 91. 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 odstotkov osnove iz sedmega odstavka 137. člena tega zakona.~~

### **c) Odpoved večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov**

### **98. 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.

### **99. 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 čim prej obvestiti sindikate pri delodajalcu.

(2) Delodajalec se predhodno, z namenom, da doseže sporazum, posvetuje s sindikati pri delodajalcu o predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev, pri pripravi programa razreševanja presežnih delavcev pa o možnih načinih za preprečitev in omejitve 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.

### **100. 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.

### **101. 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.

#### **102. člen**

##### **(kriteriji za določitev presežnih delavcev)**

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

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

– strokovna izobrazba delavca oziroma usposobljenost za delo in potrebna dodatna znanja in zmožnosti,

– delovne izkušnje,

– delovna uspešnost,

– delovna doba,

– zdravstveno stanje,

– socialno stanje delavca in

– da gre za starša treh ali več mladoletnih otrok ali za edinega hranitelja družine z mladoletnimi otroki.

(3) Pri določitvi delavcev, katerih delo postane nepotrebno, imajo ob enakih kriterijih prednost pri ohranitvi zaposlitve 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 nosečnosti, ne sme biti kriterij za določanje presežnih delavcev.

#### **103. 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.

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

#### **104. člen**

##### **(stečaj, prisilna likvidacija)**

(1) V stečajnem postopku ali postopku prisilne likvidacije lahko upravitelj s 15-dnevnim odpovednim rokom odpove pogodbi 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 99. člena tega zakona in se s sindikati iz prvega odstavka 99. 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 100. člena tega zakona.

#### **105. člen**

##### **(prisilna poravnava)**

(1) V primeru s sklepom sodišča potrjene prisilne poravnave, lahko delodajalec s 30-dnevnim odpovednim rokom odpove pogodbo 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.

#### **106. 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 108. členu tega zakona.

#### **107. 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 pogodbo 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 108. členu tega zakona.

(3) Delodajalec lahko sam ali skupaj z drugimi delodajalci oblikuje sklad, iz katerega se poplačajo terjatve iz 108. člena tega zakona.

#### **d) Odpravnina**

#### **108. 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 20 let,

– 1/3 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot 20 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**

#### **109. člen**

##### **(splošno)**

(1) Delavec in 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

### 110. 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 je delavec kot kandidat v postopku izbire predložil lažne podatke ali dokazila o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela,
- če delavec najmanj pet dni zaporedoma ne pride na delo, o razlogih za svojo odsotnost pa ne obvesti delodajalca, čeprav bi to moral in mogel storiti,
- če je delavcu po pravnomočni odločbi prepovedano opravljati določena dela v delovnem razmerju ali če mu je izrečen vzgojni, varnostni ali varstveni ukrep oziroma sankcija za prekršek, zaradi katerega ne more opravljati dela dalj kot šest mesecev, ali če mora biti zaradi prestajanja zaporne kazni več kot šest mesecev odsoten z dela,
- če delavec odkloni prehod in dejansko opravljanje dela pri delodajalcu prevzemniku,
- če se delavec v roku petih delovnih dni po prenehanju razlogov za suspenz pogodbe o zaposlitvi neopravičeno ne vrne na delo,
- če delavec v času odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe ne spoštuje navodil pristojnega zdravnika, imenovanega zdravnika ali zdravstvene komisije ali če v tem času opravlja pridobitno delo ali če brez odobritve pristojnega zdravnika, imenovanega zdravnika ali zdravstvene komisije odpotuje iz kraja svojega bivanja.

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

(3) V primeru iz prve, druge in pete 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, razen če je podana odpoved delovnega razmerja zaradi kršitve pogodbene ali druge obveznosti in ima kršitev vse znake kaznivega dejanja.

## b) Izredna odpoved delavca

### 111. člen

#### (razlogi na strani delodajalca)

(1) Delavec lahko 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 ali v obdobju šestih mesecev ni v celoti 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) Pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi mora delavec delodajalca pisno opomniti na izpolnitev obveznosti ~~in o kršitvah pisno obvestiti inšpektorat za delo~~. Če delodajalec v roku treh delovnih dni po prejemu pisnega opomina ne izpolni svoje obveznosti iz delovnega razmerja oziroma ne odpravi kršitve, lahko delavec izredno odpove pogodbo o zaposlitvi v nadaljnjem 30-dnevem roku iz drugega odstavka 109. člena tega zakona.



(3) Delavec je v primeru odpovedi zaradi ravnanj iz prvega odstavka tega člena 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.

### Č) Posebno pravno varstvo pred odpovedjo

#### 112. člen

##### (predstavniki delavcev)

(1) Delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga:

– članu sveta delavcev, delavskemu zaupniku, članu nadzornega sveta, ki predstavlja delavce, predstavniku delavcev v svetu zavoda ter

– imenovanemu ali voljenemu sindikalnemu zaupniku,

brez soglasja sveta delavcev ali delavcev, ki so ga izvolili, ali sindikata, ~~če ravna v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi~~, razen če v primeru poslovnega razloga odkloni ponujeno ustrezno zaposlitev pri delodajalcu ali če gre za odpoved pogodbe o zaposlitvi v postopku prenehanja delodajalca.

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

#### 113. člen

##### (zadržanje učinkovanja odpovedi)

(1) Če sindikat, svet delavcev ali delavci, ki so izvolili predstavnika delavcev, podajo negativno mnenje v zvezi z redno odpovedjo iz razloga nesposobnosti ali iz krivdnega razloga ali z izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi in predstavnik delavcev pri delodajalcu zahteva zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi, prenehanje pogodbe o zaposlitvi ne učinkuje 30 dni od vročitve odpovedi oziroma do poteka roka za mediacijo ali arbitražo oziroma sodno varstvo.

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

(3) Če predstavnik delavcev 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 predstavniku delavcev opravljati delo, ki ni povezano z opravljanjem funkcije predstavnika delavcev, vendar mu mora v tem času zagotavljati nadomestilo plače v višini polovice povprečne plače predstavnika delavcev v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo.

#### 114. člen

##### (delavci pred upokojitvijo)

~~(1) Delodajalec ne sme delavcu, ki je dopolnil starost 58 let ali delavcu, ki mu do izpolnitve pogojev za starostno upokožitev manjka do pet let pokojninske dobe, brez njegovega pisnega soglasja odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, dokler delavec ne izpolni pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine.~~

~~(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 91. člena ali v skladu z 92. členom tega zakona,~~

~~– v primeru, da delavec ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi že izpolnjuje pogoje za varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi po tem členu, razen v primeru sklenitve pogodbe o zaposlitvi v skladu s prejšnjo alinejo,~~

~~– v primeru uvedbe postopka prenehanja delodajalca.~~

~~(3) Delodajalec lahko z namenom ugotavljanja izpolnjevanja pogojev iz prvega odstavka tega člena pridobi podatke iz zbirke Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije.~~

#### 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 in v primerih iz prejšnjega odstavka 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 njihovem prenehanju, 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, in glede posebnega varstva pred odpovedjo 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 tem členu ne velja v primeru 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, ~~šteje, da je pogodba o zaposlitvi prenehala na podlagi 90. a člena, 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 najdlje do odločitve sodišča prve stopnje, prizna delavcu delovno dobo in druge pravice iz delovnega razmerja ter delavcu prizna ustrezno denarno povračilo v višini največ 18 mesečnih plač delavca, izplačanih v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi.~~

~~(2) Višino denarnega povračila sodišče določi glede na trajanje delavčeve zaposlitve, možnosti delavca za novo zaposlitev in okoliščine, ki so privedle do nezakonitosti 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 ali o pridobitvi pravice do invalidske pokojnine postala pravnomočna.

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

### **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, potek pripravništva, 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, povračilu stroškov v zvezi z delom, 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.

(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.

(5) Delavec in delodajalec se lahko dogovorita o ustreznem denarnem povračilu namesto dela ali celotnega odpovednega roka v skladu s 96. 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.

~~(7) Delavec je v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela upravičen do odpravnine, določene za primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov.~~

### **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) Delavcu pripadajo dodatki za delo v posebnih pogojih dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa:

- za nočno delo,
- za nadurno delo,
- za delo v nedeljo,
- za delo na praznike in dela proste dneve po zakonu.

(2) Višina dodatkov iz prejšnjega odstavka se določi s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti.

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

(4) 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 v zvezi z delom ni določena s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti, se določi s podzakonskim aktom.~~

~~(3) Če se zaradi razlogov na strani delavca strošek za prevoz na delo in z dela naknadno poveča, ima delavec pravico do povračila tako povečanega stroška za prevoz na delo in z dela, če je tako določeno v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti oziroma če se tako sporazume z delodajalcem.~~

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

### 131. člen

#### (regresbožičnica)

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

(2) ~~Božičnico se izplača v mesecu decembru oziroma v mesecu pred ali v mesecu po zaključku poslovnega leta delodajalca. 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) ~~Če ima delavec pravico do izrabe le sorazmernega dela letnega dopusta, ima pravico le do sorazmernega dela regresa.~~

(5) ~~Če 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 s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti ni določeno drugače, je Ddelodajalec lahko~~ delavcu, ki je bil pri delodajalcu zaposlen najmanj pet let in se upokoji, 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, ki je bil pri delodajalcu zaposlen najmanj pet let, 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 pet 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 108. členu tega zakona in če je delodajalec zanj financiral dokup pokojninske dobe. Delavec je upravičen do izplačila razlike, če je znesek odpravnine po 108. 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 v skladu z zakonom preko bančnega računa delavca. S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko določi drugačen način izplačevanja povračil stroškov v zvezi z delom in drugih prejemkov delavca. Plača mora biti delavcu na razpolago na določen plačilni dan.

(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 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 splošnega 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 30-10 delovnih dni za posamezno odsotnost z dela, vendar največ za 120-40 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 prekinitve 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 odstotkov 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 odstotkov 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.

(10) Če delodajalec delavcem ne izplača plač in nadomestil plač v zakonsko določenem oziroma pogodbeno dogovorjenem roku, Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije (v nadaljnjem besedilu: ZZZS) izplača neposredno delavcu zapadlo neizplačano nadomestilo plače iz tretjega oziroma četrtega odstavka tega člena, ki se izplača v breme zdravstvenega zavarovanja. ZZZS izvede izplačilo na podlagi zahteve delodajalca, ki jo je ta dolžan vložiti v osmih dneh po preteku meseca, v katerem je nadomestilo plače zapadlo v plačilo oziroma na podlagi zahteve delavca, ki jo ta lahko vloži, če v osemdnevnem roku ne prejme pisnega obvestila delodajalca o njeni vložitvi. Zahtevi delodajalca mora biti priložen pisni obračun delodajalca, iz katerega so razvidni podatki o zapadlem neizplačanem nadomestilu plače in izjava delodajalca, da delavcu ni izplačal nadomestila plače v zakonsko določenem oziroma pogodbeno dogovorjenem roku. Zahtevi delavca mora biti priložen pisni obračun delodajalca, iz katerega so razvidni podatki o zapadlem neizplačanem nadomestilu plače. Delavec izgubi pravico do neposrednega izplačila celotnega oziroma ustreznega dela nadomestila plače, če mu je bila terjatev iz tega naslova v celoti oziroma v delu poravnana pred izplačilom s strani ZZZS.

(11) Natančnejši postopek uveljavljanja izplačila nadomestila plače in izplačila nadomestila plače na podlagi prejšnjega odstavka določi ZZZS v splošnih aktih.

#### **138. člen**

##### **(začasna nezmožnost zagotavljanja dela iz poslovnega razloga)**

(1) Če delodajalec začasno, vendar najdlje za čas šestih mesecev v posameznem koledarskem letu, ne more zagotavljati dela delavcem, lahko z namenom ohranitve zaposlitve pisno napoti delavca na čakanje na delo doma. Pisna napotitev se lahko pisni delavcu tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.

(2) V primeru čakanja na delo ima delavec pravico do nadomestila plače v višini ~~80-60~~ odstotkov osnove iz sedmega odstavka prejšnjega člena in dolžnost, da se odzove na poziv delodajalca na način in pod pogoji, kot izhaja iz pisne napotitve.

(3) V času čakanja na delo v skladu s prvim odstavkom tega člena, se je delavec dolžan izobraževati v skladu s 170. členom tega zakona. V primeru iz prejšnjega stavka ima delavec pravico do povračila stroškov v zvezi z delom v skladu s 130. členom tega zakona.

#### **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 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 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 prekinitve dela,
- če je potrebno, da se zagotovi varnost ljudi in premoženja ter varnost prometa,
- v drugih izjemnih, nujnih in nepredvidenih primerih, določenih z zakonom ali kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti.

(2) Delodajalec mora delavcu nadurno delo 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 pisna 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 [prvega in tretjega prejšnjega](#) odstavka, ~~tega člena vendar skupaj največ 230 ur na leto~~. V primeru vsakokratne odreditve nadurnega dela, ki presega ~~170 omejitev iz prvega in tretjega odstavka tega člena~~ ~~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.

[\(6\) Delavec lahko zahteva, delodajalec mora pa upoštevati, da se mu nadurno delo namesto izplačila upošteva kot dodaten dopust oziroma odsotnost iz dela.](#)

#### 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 ustrežno 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 (185. člen),
- [delavcu z zdravstvenimi težavami, če mu nadurno delo odsvetuje zdravnik starejšemu delavcu \(199. člen\)](#),
- 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 tretjim odstavkom 143. člena 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 raspored delovnega časa in o tem pisno obvesti delavce na pri delodajalcu običajen način (npr. na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca ali z uporabo informacijske tehnologije) 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. Pisna utemeljitev se lahko pošlje tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.

(4) Delodajalec mora pisno obvestiti delavce o začasni prerazporeditvi delovnega časa najmanj en dan pred razporeditvijo delovnega časa na pri delodajalcu običajen način.

(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 dvanajstih](#) mesecev.

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

(9) Če sindikat oziroma svet delavcev ali delavski zaupnik pri delodajalcu tako zahteva, ga mora delodajalec enkrat letno obvestiti o izrabi delovnega časa, upoštevaje letni raspored delovnega časa, o opravljanju nadurnega dela oziroma o začasni prerazporeditvi 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 presežati 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 inšpektorata 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 [z delavci-sindikatom](#))**

Delodajalec se mora pred uvedbo nočnega dela, če se nočno delo redno opravlja z nočnimi delavci pa najmanj enkrat letno, posvetovati [z delavci, predstavniki delavcem ali](#) 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 o 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 dnevoma)**

(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 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 [oziroma po dogovoru s sodelavci](#) in če sta mu zagotovljena varnost in zdravje pri delu.

#### **158. člen**

##### **(možnosti drugačnega urejanja v zakonu ali v kolektivnih pogodbah)**

(1) Z zakonom ali 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 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 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,
- 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 tega zakona kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od 12 mesecev.

### **8. Letni dopust**

#### **159. člen**

##### **(pridobitev pravice in minimalno trajanje letnega dopusta)**

(1) Delavec pridobi pravico do letnega dopusta s sklenitvijo delovnega razmerja.

(2) Letni dopust v posameznem koledarskem letu ne sme biti krajši kot štiri-pet tednov, 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) V kolikor je delavec v enem koledarskem letu odsoten zaradi bolezni ali poškodbe, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otrok več kot en mesec, se mu število dopusta v tem letu sorazmerno zmanjša.

(3) Starejši delavec, invalid, delavec z najmanj 60-odstotno 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 daljšega trajanja letnega dopusta)

(1) Daljše trajanje letnega dopusta, kot je določeno v prejšnjem členu, se lahko določi s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi.

(2) Delodajalec je dolžan delavce najkasneje do 31. marca pisno obvestiti o odmeri letnega dopusta za tekoče koledarsko leto. Delodajalec lahko delavca obvesti tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.

(3) V primeru, da delodajalec ne obvesti delavca o odmeri letnega dopusta za tekoče koledarsko leto, se šteje, da je delavcu odmerjen dopust kot je določen v pogodbi o zaposlitvi.

(34) Prazniki in dela prosti dnevi, odsotnost zaradi bolezni ali poškodbe ter drugi primeri opravičene odsotnosti z dela se ne všttevajo v dneve letnega dopusta.

(45) Letni dopust se določa in izrablja v delovnih dneh.

(56) 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 med koledarskim letom in ima v posameznem koledarskem letu obdobje zaposlitve krajše od enega leta, ima pravico do 1/12 letnega dopusta za vsak mesec zaposlitve (v nadaljnjem besedilu: sorazmerni del letnega dopusta).

(2) Če delavec med koledarskim letom sklene pogodbo o zaposlitvi z drugim delodajalcem, mu je vsak delodajalec dolžan zagotoviti izrabo sorazmernega dela letnega 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 ima delavec pravico, 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 ima pravico izrabiti ves letni dopust, ki ni bil izrabljen v tekočem koledarskem letu oziroma do 30. junija naslednjega leta zaradi odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka, do 31. decembra naslednjega 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, ki zavezuje delodajalca.

(6) Delavec, ki ima v prvem letu zaposlitve pravico do izrabe sorazmernega dela letnega dopusta, pridobi pravico do izrabe letnega dopusta za naslednje koledarsko leto ob začetku naslednjega koledarskega leta.

(7) Delavec, ki je koristil večji del dopusta kot mu jo glede na dolžino pogodbe o zaposlitvi v zadnjem kolesarskem letu zaposlitve pri delodajalcu pripada, je dolžan povrniti delodajalcu strošek izplačane plače za del dopusta, ki presega delež dopusta, ki bi mu pripadal in sicer po delavčevi izbiri z delom za manjkajočim številu dni ali z izplačilom.

#### 163. 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.

#### 164. člen

##### (neveljavnost odpovedi pravici do letnega dopusta)

(1) Izjava, s katero bi se delavec odpovedal pravici do letnega dopusta, je neveljavna.

(2) ~~Neveljaven je tudi sporazum, s katerim bi se Delavec in delodajalec se lahko dogovorila o denarnem nadomestilu za neizrabljeni letni dopust, razen ob prenehanju delovnega razmerja.~~

### 9. Druge odsotnosti z dela

#### 165. člen

##### (plačana odsotnost zaradi osebnih okoliščin)

Delavec ima pravico do neplačane odsotnosti z dela do skupaj največ sedem delovnih dni v posameznem koledarskem letu zaradi osebnih okoliščin. Za vsak posamezni primer

– lastne poroke,

– smrti zakonca ali zunajzakonskega partnerja ali smrti otroka, posvojenca ali otroka 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.

#### 166. 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.

#### 167. člen

##### (odsotnost z dela zaradi zdravstvenih razlogov)

(1) Delavec je upravičen do odsotnosti z dela v primerihčasne 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.

#### 168. člen

##### (odsotnost z dela zaradi opravljanja funkcije ali obveznosti po posebnih zakonih)

Pravico do neplačane 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, na katero je imenovan s strani sodišča, delavec, ki sodeluje v Ekonomsko socialnem svetu ali v organih, ki so na podlagi zakona

sestavljani 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, 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**

### **169. 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**

### **170. 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) Če delodajalec napoti delavca na izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje iz razlogov iz drugega odstavka tega člena, nosi stroške tega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja delodajalec.

### **171. 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**

### **172. 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 na ravni dejavnosti.

(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.

### **173. člen**

#### **(izjava o očitanih kršitvah)**

Pred izrekom disciplinske sankcije mora delodajalec delavca pisno seznaniti z očitanimi kršitvami in mu omogočiti, da se v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni, o njih izjavi, razen če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči.

#### **174. 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.

#### **175. 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.

#### **176. 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**

#### **177. 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.

#### **178. 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.

#### **179. 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.

#### **180. 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**

#### **181. 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**

### **182. 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.

### **183. 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.

### **184. 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 s podzakonskim aktom.
- (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 s podzakonskim aktom, 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 ali drugem odstavku tega člena, 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. Delavka je dolžna opravljati drugo ustrezno delo in ima pravico do plače, 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) Podzakonski akt, 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.

### **185. 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 z njegovim predhodnim pisnim soglasjem.
- (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 z njegovim predhodnim pisnim soglasjem.

### **186. 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.

#### **187. člen**

##### **(nadomestilo plače)**

Delavec, ki izrablja starševski dopust, ima pravico do nadomestila plače v skladu s predpisi, ki urejajo starševski dopust.

#### **188. člen**

##### **(pravica doječe matere)**

(1) Delavka, ki doji otroka, ki še ni dopolnil 18 mesecev starosti, in dela s polnim delovnim časom, ima pravico do odmora za dojenje med delovnim časom, ki traja najmanj eno uro dnevno.

(2) Pravica do nadomestila plače za čas odmora po prejšnjem odstavku se uresničuje v skladu s predpisi, ki urejajo starševski dopust.

#### **189. člen**

##### **(drugi upravičenci)**

Pravice iz četrtega odstavka 159. in iz prvega in tretjega odstavka 187. 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**

#### **190. člen**

##### **(splošno)**

Delavci, ki še niso dopolnili 18 let starosti, uživajo v delovnem razmerju posebno varstvo.

#### **191. 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 zaradi pomanjkanja izkušenj ali usposobljenosti,
  - dela, ki vključuje tveganje za zdravje zaradi izjemnega mraza, vročine, hrupa ali vibracij,
- in ki se podrobneje določijo s podzakonskim aktom.

(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 s podzakonskim aktom, če iz ocene tveganja izhaja nevarnost za varnost, zdravje in razvoj delavca.

(3) V podzakonskem aktu 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) Podzakonski akt iz prvega, drugega in tretjega odstavka tega člena izda minister, pristojen za delo, v soglasju z ministrom, pristojnim za zdravje.

#### **192. 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.

#### **193. 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.

#### **194. 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**

#### **195. 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.

#### **196. 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**

#### **197. člen**

##### **(opredelitev)**

Delavci, starejši od 55-60 let, uživajo posebno varstvo (v nadaljnjem besedilu: starejši delavec).

#### **198. 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.

#### **199. 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**

### **200. 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 nezakonitosti 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.

### **201. člen**

#### **(alternativno reševanje sporov)**

(1) Delavec in delodajalec se lahko v roku iz drugega odstavka prejšnjega člena dogovorita tudi za reševanje spora z mediacijo. Če mediacija ni uspešno zaključena najkasneje v roku 90 dni od sklenitve dogovora o mediaciji, lahko delavec v nadaljnjem roku 30 dni od neuspešno zaključene mediacije uveljavlja sodno varstvo pred delovnim sodiščem.

(2) 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.

(3) 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.

(4) 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.

### **202. člen**

#### **(zastaranje terjatev)**

Terjatve iz delovnega razmerja zastarajo v roku petih let.

## **VI. DELOVANJE IN VARSTVO SINDIKALNIH ZAUPNIKOV**

### **203. 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.

### **204. člen**

#### **(pisno obveščanje sindikata)**

Kot pisno obveščanje sindikata v primerih, ki jih določa ta zakon, 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.

### **205. 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.

#### **206. 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) Določba prejšnjega odstavka 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 207. členom tega zakona še eno leto po prenehanju funkcije.

#### **207. člen**

##### **(varstvo sindikalnega zaupnika in sindikalna članarina)**

(1) Število sindikalnih zaupnikov, ki uživajo varstvo skladno s 112. 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**

##### **208. 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.

(4) Po prenehanju opravljanja dela v tujini mora delodajalec zagotoviti delavcu vrnitev v Slovenijo.

##### **209. 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 določila o:

– trajanju dela v tujini,

– praznikih in dela prostih dnevih,

– minimalnem dodatnem letnem dopustu,

- višini plače in valuti, v kateri se le-ta izplačuje,
  - dodatnem zavarovanju za zdravstvene storitve v tujini,
  - drugih prejemkih v denarju ali naravi, do katerih je delavec upravičen za čas dela v tujini,
  - načinu zagotavljanja in uresničevanja pravic v zvezi s plačilom za delo in drugimi prejemki, ki so v skladu s predpisi države, v kateri se delo opravlja, zagotovljeni drugače, vendar najmanj v obsegu, kot ga zagotavlja ta zakon oziroma ugodneje,
  - pogojih vrnitve v Slovenijo.
- (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.

## **210. člen**

### **(položaj napotnih 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 napotnih 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**

### **211. člen**

#### **(delo otrok, mlajših od 15 let, dijakov in študentov)**

- (1) Prepovedano je delo otrok, mlajših od 15 let starosti.
- (2) Otrok, ki je mlajši od 15 let starosti, 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 s podzakonskim aktom.
- ~~(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 s podzakonskim aktom.~~
- (5) Podzakonski akt 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.

### **212. člen**

#### **(posebne varstvene določbe)**

(1) Ne glede na določbo sedmega odstavka prejšnjega člena delovni čas otrok, mlajših od 15 let starosti, 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.

### **3. Ekonomsko odvisna oseba**

#### **213. člen**

##### **(opredelitev)**

(1) Ekonomsko odvisna oseba je samozaposlena oseba, ki na podlagi pogodbe civilnega prava, osebno, za plačilo, samostojno in dlje časa opravlja delo v okoliščinah ekonomske odvisnosti ter sama ne zaposluje delavcev.

(2) Ekonomska odvisnost pomeni, da oseba najmanj 80 odstotkov svojih letnih dohodkov pridobi od istega naročnika.

#### **214. člen**

##### **(omejeno delovno pravno varstvo)**

(1) Ekonomsko odvisni osebi je zagotovljeno omejeno delovno pravno varstvo po tem zakonu.

(2) Če s posebnim predpisom ni določeno drugače, se zanjo uporabljajo določbe tega zakona o:

– prepovedi diskriminacije,

– zagotavljanju minimalnih odpovednih rokov,

– prepovedi odpovedi pogodbe v primeru neutemeljenih odpovednih razlogov,

– zagotavljanju plačila za pogodbeno dogovorjeno delo kot je primerljivo za vrsto, obseg in kakovost prevzetega dela, upošteva kolektivno pogodbo in splošne akte, ki zavezujejo naročnika ter obveznosti plačila davkov in prispevkov,

– uveljavljanju odškodninske odgovornosti.

(3) Ekonomsko odvisna oseba je za upravičenost do omejenega delovno pravnega varstva po prejšnjih dveh odstavkih po zaključku vsakega koledarskega ali poslovnega leta dolžna obvestiti naročnika, od katerega je ekonomsko odvisna, o pogojih, pod katerimi deluje, tako da naročniku posreduje vsa dokazila in informacije, potrebne za presojo vprašanja obstoja ekonomske odvisnosti.

### **VIII. INŠPEKCIJSKO NADZORSTVO**

#### **215. člen**

##### **(splošno)**

(1) Inšpekcijski nadzor nad izvajanjem določb tega zakona, podzakonskih aktov, 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 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 mediacijo ali 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.

#### **216. 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. KAZENSKE DOLOČBE

### 217. člen

(1) Z globo od 3.000 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. ne zagotavlja varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem v skladu s prvim odstavkom 47. člena tega zakona;
- ~~8. sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas zunaj primerov iz 54. člena tega zakona;~~
9. sklene eno ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas v nasprotju s 55. členom tega zakona;
10. pri nezakonito sklenjeni pogodbi za določen čas ne upošteva posledice iz 56. člena tega zakona;
11. napoti delavce na delo k drugemu uporabniku v nasprotju z drugim odstavkom 59. člena tega zakona;
- ~~12. zagotavlja delo delavca uporabniku v nasprotju s 60. členom tega zakona;~~
13. delavcem ne zagotavlja pravic v skladu z drugim odstavkom 75. člena tega zakona;
14. delavcu, ki mu preneha pogodba o zaposlitvi za določen čas, ne izplača odpravnine v skladu z 79. členom tega zakona;
15. v nasprotju s 85. členom in tretjim odstavkom 89. člena tega zakona odpove pogodbo o zaposlitvi;
16. o nameravani redni ali izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi pisno ne obvesti sindikata, sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika (prvi odstavek 86. člena);
17. ne izrazi v pisni obliki redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi (87. člen) ali delavcu ne vroči redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi v skladu z 88. členom tega zakona;
18. izvede postopek odpovedi večjega števila delavcev iz poslovnih razlogov v nasprotju z 98., 99., 100., 101., 102. in 103. členom tega zakona;
19. delavcu, ki mu odpove pogodbo o zaposlitvi, ne izplača odpravnine v skladu s 108. členom tega zakona;
20. v nasprotju z drugim odstavkom 109. člena tega zakona izredno odpove pogodbo o zaposlitvi;
21. delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi v nasprotju s 112., ~~114.~~ 115. in 116. členom tega zakona;
22. predstavniku delavcev, ki mu je prepovedano opravljanje dela, ne izplača nadomestila plače v skladu s četrtem odstavkom 113. člena tega zakona;
23. pri določitvi plače delavca ne upošteva minimuma, določenega s posebnim zakonom oziroma kolektivno pogodbo, ki neposredno zavezuje delodajalca (prvi odstavek 126. člena);
24. delavcu ne zagotavlja dodatkov v skladu s 128. členom tega zakona;
- ~~25. delavcu ne izplača regresa v skladu s 131. členom tega zakona;~~
- ~~26. delavcu ne izplača odpravnine ob upokojitvi v skladu s 132. členom tega zakona;~~
27. delavcu ne izplača plače ali mu ne izda pisnega obračuna v skladu s 134. in 135. členom tega zakona;
28. pobota svojo terjatev do delavca s svojo obveznostjo plačila brez delavčevega pisnega soglasja (drugi odstavek 136. člena);

29. delavcu ne zagotovi nadomestila plače v skladu s 137. in 138. členom tega zakona;
30. pripravniku oziroma delavcu na usposabljanju ne izplača plače v skladu s 141. členom tega zakona;
31. napotenim delavcem, ki začasno opravljajo delo v Republiki Sloveniji, ne zagotovi pravic iz drugega odstavka 210. člena tega zakona;
32. omogoči delo otrok pod 15. letom starosti, dijakov in študentov v nasprotju z 211. in 212. členom tega zakona.
- (2) Z globo od 1.500 do 8.000 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 1.200 evrov se kaznuje delodajalec posameznik, če stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.
- (4) Z globo od 450 do 2.000 evrov se kaznuje tudi odgovorna oseba delodajalca pravne osebe ter odgovorna oseba v državnem organu ali lokalni skupnosti, če stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.

#### 218. člen

(1) Z globo od 1.500 do 4.000 evrov 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 tega zakona ali ne omogoči delavcem, da se seznanijo z vsemi veljavnimi splošnimi akti v skladu z 10. členom tega zakona;
2. pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi ravna v nasprotju z 28. členom tega zakona;
3. ne obvesti strokovnega delavca oziroma strokovne službe iz drugega odstavka 45. člena tega zakona o zaposlenih za določen čas in o začasnih delavcih v skladu z drugim odstavkom 45. člena tega zakona;
4. ne ~~zagotovi delovnega okolja, v katerem delavci niso izpostavljeni 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. členoma tega zakona;
5. naloži delavcu, ki dela krajši delovni čas, delo preko dogovorjenega delovnega časa v nasprotju s šestim odstavkom 65. člena tega zakona;
6. ne zagotavlja varnih delovnih pogojev pri delu na domu (drugi odstavek 70. člena);
7. pred prenosom ne obvesti sindikatov oziroma se ne posvetuje s sindikati v skladu s 76. členom tega zakona;
8. določi polni delovni čas v nasprotju s prvim odstavkom 143. člena tega zakona;
9. uvede oziroma odredi delo preko polnega delovnega časa v nasprotju s 144. členom tega zakona;
10. odredi delo preko polnega delovnega časa v nasprotju s 146. členom tega zakona;
11. razporedi delovni čas v nasprotju s 148. členom tega zakona;
12. ne posreduje podatkov o nočnem delu delavcev v skladu z drugim odstavkom 150. člena tega zakona;
13. ne zagotavlja posebnega varstva delavcev pri delu ponoči ali ne upošteva časovnih omejitev dela ponoči (151. in 152. člen);
14. se pred uvedbo nočnega dela ne posvetuje s sindikatom v skladu s 153. členom tega zakona;
15. delavcu ne zagotovi odmora med delovnim časom, počitka med zaporednima delovnima dnevoma in tedenskega počitka (154., 155. in 156. člen);
16. 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 163. člen);
17. delavcu ne zagotovi pravice do odsotnosti z dela v skladu s 168. členom tega zakona;
18. izreče disciplinsko sankcijo v nasprotju s 172. členom tega zakona;
19. v disciplinskem postopku ne ravna v skladu s 173. členom tega zakona;
20. delavcu ne vroči odločitve o disciplinski odgovornosti v skladu s 175. členom tega zakona;
21. ne zagotovi pravic do posebnega varstva delavcev, ki še niso dopolnili 18 leta starosti (192. ~~in~~, 193. ~~in~~ 194. člen);
22. ne izvršuje obveznosti do sindikata glede zagotavljanja pogojev za dejavnost in omogočanja dostopa do podatkov v skladu z 203. členom tega zakona;



23. po prenehanju opravljanja dela v tujini delavcu ne zagotovi vrnitve v Slovenijo v skladu s četrnim odstavkom 208. člena tega zakona.

(2) Z globo od 300 do 2.000 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 1.000 eurov se kaznuje delodajalec posameznik, če stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.

(4) Z globo od 150 do 1.000 eurov se kaznuje tudi odgovorna oseba delodajalca pravne osebe ter odgovorna oseba v državnem organu ali lokalni skupnosti, če stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.

#### 219. člen

(1) Z globo od 750 do 2.000 eurov se kaznuje delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če:

1. delavcu ne izroči fotokopije prijave v zavarovanje v 15 dneh od nastopa dela (drugi odstavek 11. člena);

2. delavcu ne izroči pisnega predloga pogodbe in pogodbe o zaposlitvi v skladu z drugim odstavkom 17. člena tega zakona;

~~3. 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;~~

~~4. ne objavi prostega dela v skladu s prvim in četrnim odstavkom 25. člena tega zakona;~~

5. neizbranega kandidata ne obvesti v osmih dneh po zaključenem postopku izbire o tem, da ni bil izbran (~~prvi odstavek 30. člena~~);

~~6. 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;~~

7. 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 četrnim odstavkom 62. člena tega zakona;

~~8. o nameravani organiziranju dela na domu ne obvesti inšpekcije za delo pred začetkom dela delavca (četrty odstavek 68. člena);~~

~~9. delavca ne obvesti o pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti v primeru sporazumne odpovedi pogodbe o zaposlitvi v skladu s tretjim odstavkom 81. člena tega zakona;~~

~~10. 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 87. člena tega zakona;~~

~~11. delavca ne obvesti o odmeri letnega dopusta v skladu z drugim odstavkom 160. člena tega zakona;~~

12. delavki naloži opravljanje dela v nasprotju s 184. členom tega zakona;

13. delavcu naloži opravljanje dela v nasprotju s 185. členom tega zakona;

14. ne zagotovi delavki, ki doji otroka, ki še ni dopolnil 18 mesecev starosti, odmora med delovnim časom v skladu s prvim odstavkom 188. člena tega zakona;

15. delavcu, ki še ni dopolnil 18. leta starosti, naloži opravljanje dela v nasprotju z zakonom in posebnim predpisom, izdanim na podlagi zakona (191. člen);

16. starejšemu delavcu brez njegovega soglasja odredi nadurno ali nočno delo (199. člen).

(2) Z globo od 200 do 1.000 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 lokalni skupnosti, če stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.

#### 220. člen

Z globo od 1.500 do 4.000 eurov se kaznuje uporabnik, če:

1. uporablja delo delavcev v nasprotju z drugim in tretjim odstavkom 59. člena tega zakona;

2. ne zagotavlja pravih in popolnih podatkov iz petega odstavka 62. člena tega zakona;

3. v času opravljanja dela delavca, ki ga je k uporabniku napotil delodajalec za zagotavljanje dela, glede pravic in obveznosti ne upošteva določb tega zakona, kolektivnih pogodb, ki zavezujejo uporabnika oziroma splošnih aktov uporabnika (drugi odstavek 63. člena).

#### **221. 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 KONČNE DOLOČBE**

#### **222. člen**

##### **(dodatek za delovno dobo)**

Delavci, ki imajo ob uveljavitvi tega zakona dodatek za delovno dobo najmanj v višini 0,5 odstotkov od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe, ohranijo tak dodatek, razen če je s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določeno drugače.

#### **223. člen**

##### **(ekonomsko odvisne osebe)**

Določbe 213. in 214. člena tega zakona se uporabljajo do uveljavitve zakona, ki bo urejal delo in varstvo ekonomsko odvisnih oseb.

#### **224. člen**

##### **(urejanje pravic in obveznosti članov pogodbenih strank v kolektivnih pogodbah)**

Do ureditve v Zakonu o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06) se lahko v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti dogovorijo pravice in obveznosti, ki niso že urejene v zakonu, le za člane pogodbenih strank.

#### **225. 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 podzakonskih aktov na podlagi tega zakona.

#### **226. člen**

##### **(postopno zviševanje starosti za delavce pred upokojitvijo)**

Ne glede na določbo prvega odstavka 114. člena tega zakona, uživajo posebno varstvo pred odpovedjo delavci, ki v letu 2013 izpolnijo pogoj starosti 54 let in 4 mesece — ženske in 55 let — moški in delavci, ki v letu 2014 izpolnijo pogoj starosti 55 let. V nadaljnjih treh letih do uveljavitve starosti 58 let se starost za delavce zvišuje vsako leto za eno leto.

#### **227. 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 hrambi delovne knjižice, ki so na datum iz prejšnjega odstavka pri njem v hrambi, 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 v 217. členu tega zakona.

(6) Inšpektor za delo ima v skladu z 215. členom tega zakona po opravljenem inšpekcijskem nadzorstvu pravico in dolžnost z odločbo delodajalcu odrediti, da zagotovi izvajanje tega zakona v primeru kršitve določb drugega in tretjega odstavka tega člena.

#### **228. člen**

##### **(postopki, začetki pred uveljavitvijo tega zakona)**

(1) Disciplinski in odškodninski postopki ter postopki odpovedi pogodbe o zaposlitvi, začetki pred uveljavitvijo tega zakona, se dokončajo v skladu z zakonom, ki je veljal do uveljavitve tega zakona.

(2) Z dnem uveljavitve tega zakona se ustavijo začetki postopki za izdajo soglasja ministra, pristojnega za delo, za nočno delo žensk v industriji in gradbeništvu za leto 2013.

#### **229. 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 prejšnjega odstavka 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.

#### **230. člen**

##### **(uveljavitev in uporaba zakona)**

(1) Ta zakon začne veljati trideseti dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

(2) Določba tretjega odstavka 59. člena tega zakona se začne uporabljati eno leto po uveljavitvi tega zakona.

(3) Določbe tretjega do sedmega odstavka 79. člena tega zakona se uporabljajo za pogodbe o zaposlitvi, ki so sklenjene za določen čas po uveljavitvi tega zakona.

(4) Določbe desetega odstavka 137. člena tega zakona se začnejo uporabljati 90 dni po uveljavitvi tega zakona in se uporabljajo za čas odsotnosti z dela s pravico do nadomestila plače v breme zdravstvenega zavarovanja po začetku uporabe teh določb.

## **PRILOGA 2: Primer kratke in jedrnate pogodbe o zaposlitvi**

Do spisanja te magistrske naloge sem pripravil in tudi podpisal kakšnih 50 različnih pogodb o zaposlitvi. Vse pogodbe sem kljub temu, da sem pravnik, nekritično kopiral. Ob pisanju magistrske naloge, ki se veže tako na trg dela (ekonomski del) kot pravo delovnega razmerja (pravni del) pripravil kratko in enostavno pogodbo o zaposlitvi z vsemi bistvenimi elementi in v obliki, ki jo lahko vsakdo razume ter jo bo zanesljivo tudi vsakdo prebral v celoti. Da sem pripravil tako kratko pogodbo (na eni strani), pa je zaslužna tudi moja lenoba, ker moram vsako pogodbo o zaposlitvi skenirati in poslati v računovodsko službo, kjer delavca prijavijo v socialna zavarovanja, skenirati eno stran pa je lažje kot več strani...

Pripravil sem pogodbo za zaposlitev za nedoločen čas in zaposlitev za določen čas, kot dve najbolj tipični pogodbi. Po Zakonu o delovnih razmerjih bi lahko pripravil še pogodbo s konkurenčno klavzulo, potem pogodbo agencije za posredovanje dela, pa pogodbo z napotitvijo delavca v tujino ter seveda tako imenovano individualno delovno pogodbo.

Podjetje **SREČNI KEKEC d.o.o.**, Kosobrinčeva 23, 4265 Bohinjsko jezero, DŠ: SI 1234567, ki ga zastopa direktorica Teta Pehta

in

Delavec **ROŽLE SKALAR**, Ukanc 180, 4265 Bohinjsko jezero, EMŠO: 01019963500111, DŠ: 7654321

sklepata

## **POGODBO O ZAPOSLOTVI ZA NEDOLOČEN ČAS**

**Datum nastopa dela:** 1.7.2016

**Delovno mesto in naloge:** receptor, delo receptorja, priprava hotelskega zajtrka, druga dela po navodilu delodajalca

**Kraj opravljanja dela:** na sedežu podjetja

**Čas trajanja pogodbe:** nedoločen čas.

**Delovni čas:** polni delovni čas

**Razpored delovnega časa:** 40 ur tedensko, gibljivi delovni čas, 2 izmeni, 5 dni v tednu po 8h, po potrebi delo v sobotah in nedeljah

**Plača:** 1.000 eur bruto

**Izplačilo:** do 18. v mesecu na TRR: SI56 1234 5678 9101 112

**Dopust:** 20 dni letno oziroma sorazmerno prvo leto

**Odpovedni rok:** 1 mesec

**Kolektivna pogodba:** Kolektivna pogodba za turizem

Delavec:

Delodajalec:

Podjetje **SREČNI KEKEC d.o.o.**, Kosobrinčeva 23, 4265 Bohinjsko jezero, DŠ: SI 1234567, ki ga zastopa direktorica Teta Pehta

in

Delavec **ROŽLE SKALAR**, Ukanc 180, 4265 Bohinjsko jezero, EMŠO: 01019963500111, DŠ: 7654321

sklepata

## **POGODBO O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS**

**Datum nastopa dela:** 1.7.2016

**Čas zaposlitve in razlog:** od 1.7.2016 do 31.8.2016, hotel je poleti sezonsko odprt samo dva meseca

**Delovno mesto in naloge:** receptor, delo receptorja, priprava hotelskega zajtrka, druga dela po navodilu delodajalca

**Kraj opravljanja dela:** na sedežu podjetja

**Čas trajanja pogodbe:** nedoločen čas.

**Delovni čas:** polni delovni čas

**Razpored delovnega časa:** 40 ur tedensko, gibljivi delovni čas, 2 izmeni, 5 dni v tednu po 8h, po potrebi delo v sobotah in nedeljah

**Plača:** 1.000 eur bruto

**Izplačilo:** do 18. v mesecu na TRR: SI56 1234 5678 9101 112

**Dopust:** 2 dni na mesec, skupaj 4 dni

**Odpovedni rok:** 15 dni

**Kolektivna pogodba:** Kolektivna pogodba za turizem

Delavec:

Delodajalec: