

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

ZAKLJUČNA STROKOVNA NALOGA VISOKE POSLOVNE ŠOLE
**PROBLEM PLAČILNIH LIST IN INSTITUCIONALNEGA OKOLJA
NA PRIMERU MALEGA PODJETJA**

Ljubljana, november 2019

EVA PREMROV

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Eva Premrov, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtorica predloženega dela z naslovom Problematika plačilnih list in institucionalnega okolja na primeru malega podjetja, pripravljene ga v sodelovanju s svetovalcem izr. prof. dr. Mitjo Kovačem

IZJAVLJAM

1. da sem predloženo delo pripravila 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 poskrbela, 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 pridobila vsa potrebna dovoljenja za uporabo podatkov in avtorskih del v predloženem delu in jih v njem jasno označila;
7. da sem pri pripravi predloženega dela ravnala v skladu z etičnimi načeli in, kjer je to potrebno, za raziskavo pridobila 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 prek 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, 13. november 2019

Podpis študentke: _____

KAZALO

UVOD	1
1 POGODBA O ZAPOSLOTVI.....	3
1.1 Splošno o pogodbi o zaposlitvi	3
1.2 Vrste pogodb o zaposlitvi	4
1.2.1 Pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas	5
1.2.2 Pogodba o zaposlitvi za določen čas	6
1.3 Izpodbojnost in ničnost pogodbe o zaposlitvi.....	7
1.3.1 Izpodbojnost pogodbe	8
1.3.2 Ničnost pogodbe o zaposlitvi	8
1.4 Pogodbeni stranki in vsebina pogodbe o zaposlitvi	10
1.5 Opredelitev delodajalca.....	11
1.6 Opredelitev delavca	11
2 OBVEZNOSTI DELODAJALCA	12
2.1 Obveznost zagotavljanja dela	12
2.2 Obveznost plačila	13
3 OBVEZNOSTI DELAVCA.....	14
3.1 Opravljanje dela	14
3.2 Obveznost obveščanja.....	15
4 KOLEKTIVNA POGODBA	16
4.1 Delovni čas	17
4.2 Nadurno delo in nočno delo	17
4.3 Plačilo za delo	19
4.3.1 Dodatek za pogoje dela, ki so za delavca manj ugodni.....	19
4.3.2 Dodatek za delovno dobo	20
4.4 Regres.....	21
4.5 Prevoz na delo in malica.....	21
4.6 Letni dopust.....	22
5 VRSTE ODPOVEDI.....	23
5.1 Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi	23
5.1.1 Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga	24
5.1.2 Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti.....	24

5.1.3	Odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi krivdnega razloga	24
5.2	Izredna odpoved	25
6	ANALIZA PLAČILNIH LIST	26
6.1	Kršitve delodajalca v pogodbi o zaposlitvi	27
6.2	Kršitve delodajalca pri izplačilu dodatka za nadurno delo	28
6.3	Kršitve delodajalca pri izplačilu dodatka za nočno delo	28
6.4	Kršitve delodajalca pri izplačilu dodatka za delovno dobo	28
6.5	Kršitve delodajalca pri izplačilu dodatka za državne praznike in delo v nedeljo	29
SKLEP	29
LITERATURA IN VIRI	31
PRILOGE	33

KAZALO TABEL

Tabela 1: Prikaz dodatkov delavcu za delo v manj ugodnem delovniku	20
Tabela 2: Dodatni dnevi dopusta	22

KAZALO PRILOG

Priloga 1: Tarifni razredi (59. člen KP dejavnosti gostinstva in turizma).....	1
Priloga 2: Pogodba o zaposlitvi za obdobje od 1. 1. 2019 do 31. 3. 2019	2
Priloga 3: Pogodba o zaposlitvi za obdobje od 1. 4. 2019 dalje	5
Priloga 4: Izračun letnega dopusta v obdobju pogodb o zaposlitvi, sklenjenih za določen čas.....	8
Priloga 5: Plačilna lista delavca A za mesec januar 2019	9
Priloga 6: Plačilna lista delavca A za mesec februar 2019	10
Priloga 7: Plačilna lista delavca A za mesec marec 2019	11
Priloga 8: Plačilna lista delavca A za mesec april 2019.....	12
Priloga 9: Plačilna lista delavca A za mesec maj 2019	13
Priloga 10: Mesečni raspored za mesec januar 2019	14
Priloga 11: Mesečni raspored za mesec februar 2019.....	14
Priloga 12: Mesečni raspored za mesec marec 2019	15
Priloga 13: Mesečni raspored za mesec april 2019.....	15
Priloga 14: Mesečni raspored za mesec maj 2019	16
Priloga 15: Izpis delovne dobe delavca A	17

SEZNAM KRATIC

ang. - angleško

GDPR – (ang. General Data Protection Regulation); Splošna uredba Evropske unije o varstvu podatkov

KP – kolektivna pogodba

KP za gostinstvo in turizem – Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije

SKD – standardna klasifikacija dejavnosti

Plača – plačilo za delo

ZDR-1 – Zakon o delovnih razmerjih

ZRSZ – Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje

UVOD

Dandanes se večina ljudi vsakodnevno vozi v službo, ki jim prinaša enega izmed glavnih dohodkov, ki predstavlja vir njihovega preživetja. Preden pa zaposleni nastopi na delovno mesto, mora podpisati pogodbo o zaposlitvi, v kateri se delavec in delodajalec medsebojno dogovorita o pravicah in obveznostih. Omenjene pravice in obveznosti so urejene v Zakonu o delovnih razmerjih in kolektivnih pogodbah na ravni dejavnosti.

Slovenska zakonodaja pozna Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), Ur. l. RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US in 22/19 – ZposS, ki natančno ureja predpise na področju delovnega razmerja. Prvi ZDR je bil sprejet leta 2002, nato pa se ni spremenil nadaljnjih 10 let. V tem času je Slovenijo prizadela gospodarska kriza, delodajalci so začeli izkoriščati delavce, pohlep po denarju se je večal, delavci pa zaradi zastarele zakonodaje niso imeli več toliko pravic in so bili pogosto žrtve pohlepnih delodajalcev. Leta 2013 je bil sprejet novi, dopolnjeni ZDR, poimenovan ZDR-1, ki se je spremenil predvsem na področju zaščite delavca in njegovih pravic kot šibkejšega člana v pogodbenem razmerju, ki ga skleneta z delodajalcem. Bolj zaščitene so bile tudi določene kategorije delavcev pred odpuščanjem (starejši delavci), saj se je zakonodaja prilagodila trendu staranja prebivalstva. Poleg zgoraj omenjenih novosti pa novi ZDR-1 prinaša tudi številne druge novosti, med drugim na področju odpuščanja delavcev, pravic delavcev pri prenosu podjetja, pospeševanja zaposlitev za nedoločen čas itd.

Kolektivna pogodba (v nadaljevanju KP) podrobneje ureja pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev, ki izhajajo iz delovnega razmerja. Sestavljena je iz normativnega in obligacijskega dela. V obligacijskem delu se urejajo pravice in obveznosti pogodbenih strank ter načini mirnega reševanja konfliktov. Normativni del KP pa je sestavljen iz členov, ki urejajo pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev, opredeljuje vrste in višino plačil za delo, ki jih mora delavec dobiti za opravljeno delo, varnost pri delu ter delovanje sindikata. KP so sklenjene na ravni dejavnosti, kar pomeni, da vsaka KP zavezuje določeno število delodajalcev in ne vseh delodajalcev (razen v primeru razširjene veljavnosti, ko KP velja na primer za vse delodajalce na območju Slovenije). KP v večini primerov bolje urejajo pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev, kot je določeno v ZDR-1, saj ZDR-1 predpisuje minimume, ki se jih morata pogodbeni stranki držati. V letu 2019 so KP v vseh dejavnostih k že veljavnim KP prejele aneks, v katerem sta bili zapisani spremembi v KP. Spremembe se nanašajo na regres in tarifne razrede, ki veljajo v določeni dejavnosti. V letu 2019 so zaposleni, ki prejmejo regres, oproščeni plačila dohodnine iz naslova regresa, kar pomeni, da delavci prejmejo enak znesek, kot ga nakaže delodajalec (bruto = neto).

Glavni namen zaključne naloge je celovita analiza področja sklepanja pogodb o zaposlitvi. V sklopu analiziranja problematike plačilnih list so v zaključnem delu predstavljene kršitve delodajalca X glede na veljavno zakonodajo v povezavi z delavcem A, ki ima pri njem sklenjeno delovno razmerje. Ker je delavec šibkejša stranka v delovnem razmerju, uživa

zakonsko varstvo in lahko v primeru, da na svoji plačilni listi opazi kršitve, plačilno listo posreduje ali svojim delodajalcem z namenom odprave kršitve ali pa Inšpektoratu za delo, z namenom uveljavljati svoje pravice, ki so mu bile kršene. V zaključni nalogi so podrobneje predstavljene vse zakonsko določene sestavine plačilne liste in dodatki, ki jih delodajalec mora izplačevati delavcu – zakonsko določenim pravicam se delavec nikakor ne mora odpovedati, niti v primeru sklenitve medsebojne pogodbe s privolitvijo obeh pogodbenih strank. Celotna zaključna naloga se torej navezuje na pogodbo o zaposlitvi in določila v njej, problematiko plačilnih list, pravic delavcev in obveznosti delodajalca do druge pogodbene stranke – delavca.

Cilj zaključne naloge je bodočim iskalcem zaposlitve na primeru primarnih virov odgovoriti na naslednja raziskovalna vprašanja:

- ali se mora delodajalec držati zakonsko določenih pravil, zapisanih v ZDR-1 ali kolektivnih pogodbah na ravni dejavnosti,
- katere so zakonsko določene sestavine plačilnih list delavcev,
- do katerih plačanih dodatkov je upravičen delavec,
- ali se dodatki med seboj izključujejo,
- če so delavcu kršene pravice, kakšno odpoved lahko poda delodajalcu.

Zaključna naloga temelji na teoretični metodi, saj pri analiziranju dejanskih plačilnih list uporabim slovensko zakonodajo po hierarhični lestvici navzdol. To pomeni, da v prvem koraku zaključne naloge proučim ZDR-1, ki se navezuje na vsa delovna razmerja, ki jih sklenejo delavci in delodajalci na območju Slovenije. V naslednjem delu se osredotočim na KP na ravni dejavnosti, ki se že bolj podrobno osredotoča na delodajalce, ki se ukvarjajo z isto dejavnostjo. V zadnji fazi zaključne naloge pa analiziram pogodbo o zaposlitvi delavca A z malim podjetjem, kar pomeni, da hierarhično pridem do točno določenega zaposlenega. Za teoretično metodo sem se odločila zaradi velike količine podatkov, ki jih ponuja slovenska zakonodaja za proučevanje problematike plačilnih list. Teoretična metoda temelji na tem, da prek različne literature zberem podatke, jih ustrezno proučim, izločim nepomembne, pomembnejše pa uvrstim v analizo podatkov. Pri analiziranju je pomembno, da se osredotočim na čim večje število literature, saj tako lahko izločim pristranskost enega avtorja.

V zaključni nalogi se osredotočim na problematiko plačilnih list na primeru malega podjetja. Kot že predhodno omenjeno, v prvem delu analiziram zakonodajo Slovenije, ki se nanaša na obravnavani problem, in sicer po načelu hierarhičnosti. Kot prvega analiziram ZDR-1, nato KP iz dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije.

V okviru ZDR-1 se osredotočim na pogodbo o zaposlitvi. To pomeni, da predstavim, kakšna mora biti pogodba o zaposlitvi, ter najpomembnejše naloge delavca in delodajalca. Predstavim tudi pravice delavca, če z delodajalcem skleneta pogodbo o zaposlitvi, ki ni v skladu z zakonodajo, kakšne pravice ima delavec kot šibkejša stranka v procesu delovnega

razmerja ter kakšne pravice ima v času, ko delavec poda odpoved. V okviru KP proučim, katere dodatke pozna KP iz dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije ter kdaj je delavec upravičen do določenega dodatka. Dotaknem se tudi na novo sprejetega aneksa h KP iz dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije, v katerem so na novo določena pravila glede izplačevanja regresa in višina plačil v tarifnih razredih.

V naslednjem delu sledi predstavitev sestave plačilnih list. V tem delu predstavim, kako mora biti plačilna lista sestavljena, katera določila mora vsebovati po zakonu in katera določila so stvar dogovora med delavcem in delodajalcem.

V zadnjem delu zaključne naloge pa analiziram plačilne liste delavca A v podjetju X. To pomeni, da v analizo vključim dejansko stanje delavca, kar pomeni, da je predstavljena njegova plačilna lista z njegovo plačo. Za lažje izračunavanje je v analizo vključen tudi urnik dela, ki se v podjetju X sestavlja za 1 mesec vnaprej, delovni čas pa imajo zaposleni v podjetju določen v izmenah – 1 delavec dela dopoldan in 1 delavec dela popoldan, nočne izmene v podjetju nimajo.

1 POGODBA O ZAPOSLOTVI

1.1 Splošno o pogodbi o zaposlitvi

Pogodba o zaposlitvi je v večini evropskih sistemov definirana oziroma opredeljena v Obligacijskem zakoniku (OZ), Ur. l. RS, št. 97/07 – uradno prečiščeno besedilo, 64/16 – odl. US in 20/18 – OROZ631. V slovenskem Obligacijskem zakoniku ne bomo našli njene razlage, saj je ta ne definira. Njeno definicijo v slovenski delovnopravni zakonodaji urejajo ZDR-1 in kolektivne pogodbe za ravni posamezne dejavnosti. Ne glede na to, da pogodbo o zaposlitvi ureja ZDR-1, tudi v njem ne bomo našli njene točne definicije. V teoriji definicija izhaja iz elementov delovnega razmerja, ki so opredeljeni v pogodbi o zaposlitvi. (Bečan in drugi, 2016, str. 88).

Pogodba o zaposlitvi velja za enega od najpomembnejših institutov delovnega prava, saj delavec in delodajalec z njeno sklenitvijo skleneta delovno razmerje. Prav tako se v njej uredijo medsebojne pravice, obveznosti in odgovornosti v času trajanja delovnega razmerja, ki se jih morata držati obe stranki, ki nastopata pri sklenitvi pogodbe. Glavna značilnost pogodbe o zaposlitvi je intuitu personae, kar pomeni, da se pogodba od posameznika do posameznika razlikuje – razlike med pogodbami niso samo med delavci, ki so zaposleni v različnih dejavnostih, vendar so tudi v pogodbah med delavci, ki so zaposleni v istem podjetju oziroma celo v istem oddelku.

Med značilnostmi so tudi odplačna vrednost, dalj časa trajajoča in nepretrgana aktivnost in nastanek hierarhične lestvice, kjer je delavec v podrejenem položaju v primerjavi z delodajalcem. Ker delavec in delodajalec nista in tudi ne moreta biti v enakopravnem

položaju, je oblikovanje pogodbe po načelih avtonomnosti nesmiselno (Bečan in drugi, 2016, str. 89).

Delovna zakonodaja ureja minimalne standarde (pravice) pogodbenih strank, zato morata obe pogodbeni stranki poleg ZDR-1 upoštevati tudi določila kolektivne pogodbe, ki velja za delodajalca na ravni dejavnosti. Če določila v KP urejajo boljše delovne pogoje za delavce, mora torej delodajalec upoštevati pravice in obveznosti iz KP. Če KP na ravni dejavnosti določa višji regres, daljši letni dopust, več prostih dni za potrebe izobraževanja, višjo odpravnino itd., pa mora delodajalec zagotavljati omenjene pravice v obsegu, kot jih določa KP (Kresal Šoltes, Kresal & Senčur Peček, 2014, str. 9).

Po 54. členu ZDR-1 se delovno razmerje sklene s trenutkom, ko delavec in delodajalec v pisni obliki podpišeta pogodbo o zaposlitvi. Je dvostranska, dalj časa trajajoča pogodba, pri kateri čas končanja ni vnaprej določen (pogodba za nedoločen čas). Sklenejo pa se lahko tudi pogodbe s krajšim delovnim časom (delavec je upravičen do sorazmernega dela pravic in obveznosti) z omejenim in vnaprej določenim časom prenehanja (pogodba za določen čas), vendar pa zanjo veljajo posebna zakonska določila.

Pri sklenitvi pogodbe se delavec in delodajalec zavežeta, da bosta izpolnjevala pravice in obveznosti, ki so urejene v ZDR-1 ter KP na ravni dejavnosti. S podpisom pogodbe delavec še ni nastopil delovnega mesta. Če dan pričetka dela v pogodbi ni določen, se za dan nastopa na delo šteje dan, ko je bila pogodba podpisana. Pravice in obveznosti začnejo veljati šele, ko delavec začne opravljati svojo dolžnost v delodajalčevih prostorih in se zaveže, da bo delodajalcu nudil svoje delo (fizična aktivnost, znanje itd.), delodajalec pa se zaveže, da bo delavcu omogočil opravljanje dela (zagotavljanje ustreznih materialov, strojev in prostora), mu za opravljeno delo dal plačilo in ga vključil v sistem socialnih zavarovanj. Najkasneje 15 dni po tistem, ko je delavec nastopil delo, mu mora delodajalec izročiti fotokopijo prijave v sistem socialnega zavarovanja (Kraševc, 2013, str. 69–70).

Če delavec prvi dan ne nastopi na delo iz opravičljivih razlogov (bolezen, poškodba, osebne okoliščine, izobraževanje), se pravice in obveznosti iz delovnega razmerja ter vključitev v sistem socialnega zavarovanja normalno uresničujejo z dnem podpisa pogodbe (Kresal Šoltes, Kresal & Senčur Peček, 2014, str. 18).

1.2 Vrste pogodb o zaposlitvi

V zakonodaji je določeno, da se pogodbe o zaposlitvi sklepajo za nedoločen čas, saj je na trgu dela prisotnih preveliko število pogodb o zaposlitvi za določen čas. Zaradi tega je tudi sklepanje kakršnekoli drugačne oblike pogodbe zakonsko omejeno, saj mora biti ta sklenjena v skladu z določili, ki jih določa ZDR-1. Če pogodba o zaposlitvi ni sklenjena v pisni obliki, se po zakonu domneva, da je čas veljavnosti pogodbe nedoločen (Kraševc, 2013, str. 72–73).

Delovno razmerje je sklenjeno s podpisom pogodbe o zaposlitvi s strani obeh pogodbenih strank. Pogodba mora biti sklenjena v pisni obliki (zakonsko dovoljeni so tudi ustni dogovori, vendar je takšna pogodba veljavna le, če se ugotovijo in dokažejo vsi elementi delovnega razmerja). Če delodajalec delavcu ni izročil pisnega izvoda pogodbe o zaposlitvi oziroma sta pogodbeni stranki sklenili delovno razmerje v ustnem dogovoru, iz narave pa je moč ugotoviti, da ima dogovor vse elemente delovnega razmerja, v takem primeru lahko delavec od delodajalca kadarkoli med trajanjem delovnega razmerja zahteva, da mu izroči pisni izvod pogodbe o zaposlitvi. Če mu delodajalec v osmih dneh ne izroči pogodbe, ima delavec pravico do sodnega varstva (Kraševac, 2013, str. 91–93).

1.2.1 Pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas

12. člen ZDR-1 določa, da pogodbeni stranki zaradi predpisa v zakonu podpisujeta pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. To pomeni, da je pogodba o zaposlitvi za določen čas zakonska izjema. Razlog za sklepanje pogodb za nedoločen čas izhaja iz trajnostnega delovnega razmerja in odraža načelo varovanja delavca kot šibkejše stranke v delovnem razmerju – delavec v fazi sklepanja pogodbe praviloma niti nima možnosti pogajanja. Ravno zaradi tega se zakonodajalec obvezuje, da je pogodba o zaposlitvi bila in bo ostala splošna oblika delovnega razmerja, prav tako pa je zakonsko določil, da je primaren čas trajanja pogodbe nedoločen čas (INform, pretok znanja d.o.o., brez datuma a).

Pogodba o zaposlitvi za določen čas pa se lahko tudi brez podpisa pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas transformira vanjo. Kot je zapisano v 56. členu ZDR-1, se to zgodi v primeru, ko delodajalec zaposli delavca in po preteku pogodbe za določen čas ne podaljšata pogodbe, delavec pa še vedno prihaja na delo – v tem primeru se kažejo elementi delovnega razmerja, ali če je pogodba o zaposlitvi sklenjena v nasprotju z zakonom ali kolektivno pogodbo (Legaro d.o.o., 2016). Odstopanja od sklepanja pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas so urejena v 54. členu ZDR-1, ki določa izjeme, ko se lahko sklene pogodba o zaposlitvi za določen čas. Izjeme, ki se lahko dogovorijo v sklopu KP na ravni dejavnosti pri zaposlovanju delavcev, pa imajo tudi mali delodajalci (delodajalci, ki zaposlujejo 10 ali manj ljudi), saj jim zakonodaja dopušča dodatne 3 razloge, v katerih lahko delavca zaposlijo za določen čas (INform, pretok znanja d.o.o., brez datuma a):

- prva 3 leta, ko mali delodajalec začne opravljati dejavnost in namesto poskusnega dela z delavcem skleneta pogodbo o zaposlitvi za določen čas,
- če mali delodajalec pridobi posel z javnim natečajem ali naročilom, lahko z delavcem za čas trajanja posla sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas,
- ko mali delodajalec sklene pogodbo z delavcem, ki izpolnjuje pogoje za starostno pokojnino, vendar na istem delovnem mestu zaposli novega delavca, ampak starejšega potrebuje zaradi uvajanja novega zaposlenega, specifičnih strokovnih znanj ali delovnih izkušenj.

Zaradi določila v ZDR-1, da je primarna oblika pogodbe o zaposlitvi pogodba za nedoločen čas, ima ZDR-1 posledično tudi zapisana določila, kakšne so posledice za delodajalca in delavca v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi. V primeru redne odpovedi pogodbe s strani delavca ni posebnih postopkov. Delavec mora pisno seznaniti delodajalca, da bo prenehal z delom pri njem, mu odpoved vročiti, naslednji dan pa začne teči odpovedni rok. Ko se odpovedni rok izteče, delavec in delodajalec nimata več medsebojnih obveznosti. Pri redni odpovedi s strani delodajalca pa lahko delodajalec odpove pogodbo le, če obstaja utemeljen razlog, poleg tega je delavec po odpovedi upravičen do odpravnine (INform, pretok znanja d.o.o., brez datuma a).

1.2.2 Pogodba o zaposlitvi za določen čas

Pogodba o zaposlitvi za določen čas predstavlja eno izmed izjem (atipična oblika) sklepanja pogodb z delavci, kar pomeni, da jo je mogoče skleniti samo pod določenimi pogoji. Na splošno se pogodba o zaposlitvi sklepa za časovno obdobje, ki vnaprej ni znano, vendar pa je pri tej obliki pogodbe čas znan – je omejen. To pomeni, da delovno razmerje preneha po času, za katerega je bilo sklenjeno, oziroma mine razlog, ki je bil podan kot razlog, da se je pogodba za določen čas sklenila, delavec pa ima pravico do odpravnine (Kraševac, 2013, str. 235–236).

Po 54. členu ZDR-1 se lahko sklene pogodba o zaposlitvi za določen čas v primeru:

- dokončanja dela, ki že po naravi traja določen čas,
- nadomeščanja začasno odsotnega delavca,
- začasno povečanega obsega dela,
- opravljanja sezonskega dela,
- predaje dela,
- priprave in izvedbe dela, ki je organizirano projektno,
- delavca, ki sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas zaradi priprave na delo, usposabljanja ali izpopolnjevanja za delo oziroma izobraževanja,
- drugih primerih, ki jih določa zakon oziroma KP na ravni dejavnosti.

Če je pogodba sklenjena v nasprotju z zgoraj omenjenimi razlogi ali pa razlog, zaradi katerega je bila pogodba sklenjena, ni obstajal, se pogodba avtomatsko transformira v pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas (Kresal Šoltes, Kresal & Senčur Peček, 2014, str. 41).

S spremembo zakonodaje so se spremenila tudi določila glede zaposlovanja delavcev za določen čas. Glavne spremembe so (Kresal Šoltes, Kresal & Senčur Peček, 2014, str. 41):

- delodajalec mora obvezno navesti razlog, zakaj je sklenil pogodbo o zaposlitvi za določen čas,

- »časovna omejitev trajanja ene ali več pogodb za določen čas do največ dveh let se nanaša na isto delo (bodisi istega ali drugega delavca), v to omejitev pa se všteva tudi opravljanje dela prek agencije za zagotavljanje dela«,
- po končani pogodbi, v primeru nepodaljšanja s strani delodajalca, ima delavec pravico do odpravnine,
- »možno je skleniti pogodbo za določen čas zaradi spremenjenih okoliščin ob hkratnem mirovanju prvotne pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas«.

Med bistvene sestavine pogodbe o zaposlitvi za določen čas pa mora delodajalec napisati poleg časovnega obdobja, za katero se sklepa pogodba, ter razloga za sklenitev pogodbe tudi način izrabe letnega dopusta (Kraševac, 2013, str. 236).

Pogodbo o zaposlitvi za določen čas je mogoče skleniti oziroma podaljševati do obdobja 2 let. Tudi če delavec sklene več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas, njihovo celotno trajanje ne sme biti daljše od 2 let. To pomeni, da če bo delodajalec potreboval istega ali pa drugega delavca iz razloga povečanega obsega dela za časovno obdobje, daljše od 2 let, bo moral z njim po preteku 2 let skleniti pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. Enako previdni pa bodo morali biti delodajalci pri veriženju pogodb o zaposlitvi, saj zakonodaja pri ugotavljanju veriženja upošteva dejansko delo, ki ga je delavec opravljal, in ne zgolj tistega dela, za katero je podpisal pogodbo o zaposlitvi. V primeru, da bo veriženje trajalo več kot 2 leti, bo moral delodajalec s takim delavcem podpisati pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. Tudi v primeru, ko delodajalec odpusti delavca za obdobje, krajše od 3 mesecev, se pri veriženju pogodb to ne šteje kot prekinitve delovnega razmerja. Če delodajalec izvede tak postopek, delavec v obdobju, daljšem od 3 mesecev, ne sme imeti veljavne pogodbe o zaposlitvi za določen čas z istim delodajalcem in ne sme imeti veljavne pogodbe o zaposlitvi za isto delo, kot ga je opravljal predhodno (Kraševac, 2013, str. 248–250).

1.3 Izpodbojnost in ničnost pogodbe o zaposlitvi

Da je pogodba o zaposlitvi zakonsko veljavna, mora izpolnjevati predpostavke, ki jih zahteva Obligacijski zakonik, saj je drugače v nasprotju z ustavo, prisilnim predpisom ali moralnim načelom. Volja pogodbenih strank mora biti jasno izražena, svobodna, brez napak, pogodba pa se mora skleniti v pisni obliki. Prav tako mora biti podano soglasje obeh pogodbenih strank, ki pa se morata strinjati tudi v vseh sestavinah pogodbe o zaposlitvi. Kadar so v pogodbi prisotne napake ali se katera od strank ne strinja s sestavinami pogodbe o zaposlitvi, je taka pogodba neveljavna (Bečan in drugi, 2016, str. 102).

Do neveljavnosti pogodbe lahko pride v različnih fazah sklepanja pogodbe: neveljavnost pogodbe v sklenitveni fazi, v fazi spremembe pogodbe ali v fazi prenehanja pogodbe (Kraševac, 2013, str. 81). Ne glede na to, v kateri fazi ena izmed pogodbenih strank ugotovi neveljavnost pogodbe, se neveljavno določilo izloči iz pogodbe, namesto njega pa

začnejo veljati neposredno določila v zakonodaji ali kolektivni pogodbi – odvisno od tega, v katerem aktu so določila bolj ugodnejša za stranko, na katero je neveljavno določilo v pogodbi imelo večje škodne učinke (Kraševc, 2013, str. 149).

Slovenska zakonodaja uporablja za neveljavne pogodbe dva izraza, in sicer izpodbojnost in ničnost. Izpodbojnost je milejša oblika neveljavnosti pogodbe, saj so v tem primeru neustavna samo posamezna določila v pogodbi, hujša oblika neveljavnosti pa je ničnost, pri kateri je neveljavna celotna pogodba (Legaro d.o.o., 2014).

1.3.1 Izpodbojnost pogodbe

Pogodba, ki je izpodbojna, je še vedno relativno veljavna, kar pomeni, da je neustavno samo posamezno določilo v pogodbi – gre za varovanje interesa pogodbenih strank. Zakonodaja določa, da je razlog za izpodbojnost sklenitev pogodbe z osebo, ki ima omejeno poslovno sposobnost (mladostniki, stari med 15 in 18 let), ali če je sklenjena z napakami ene od pogodbenih strank. Najpogostejše napake, ki nastajajo pri sklenitvi pogodbe, so: prevara, grožnja ali zmote. Pogodba pa je lahko izpodbojna tudi v primeru, kadar zakonodaja s točno določenim predpisom določa, da je pogodba, ki ni v skladu z zakonodajo, izpodbojna (Data, d. o. o., 2019a).

Če je pogodba sklenjena z napakami oziroma velja za izpodbojno, ima stranka, ki je upravičena do izpodbojnosti, določeno časovno obdobje, v katerem lahko zahteva razveljavitev pogodbe. Takšno obdobje se imenuje konvalidacija. Konvalidacija oziroma polna veljavnost pogodbe je v ZDR-1 opredeljena na 30-dnevni rok, ko je upravičenec izvedel za nepravilnosti v pogodbi, in najkasneje po preteku enega leta od sklenitve pogodbe. Če je izpodbojnost uspešna, se takšna pogodba razveljavi, oseba, ki je bila upravičena do izpodbojnosti, pa do vrnitvenega zahtevka – obe pogodbeni stranki morata druga drugi vrniti vse, kar sta prejeli v času, ko je bila pogodba izpodbojna. Vrnitveni zahtevek pa se v praksi izplačuje z določenimi posebnostmi in škodo povrne zgolj tista pogodbeni stranka, ki je bila kriva za izpodbojnost pogodbe – bilo bi nesmiselno zahtevati, da delavec vrne delodajalcu plače, ki jih je prejel v času izpodbojne pogodbe (Bečan in drugi, 2016, str. 104).

1.3.2 Ničnost pogodbe o zaposlitvi

Po Obligacijskem zakoniku je ničnost pogodbe ali absolutna neveljavnost pogodbe težja kršitev ene ali več pogodbenih strank pri sklepanju pogodbe. Ničnost pomeni, da je celotna pogodba neveljavna in ne tako kot pri izpodbojnosti, ko so neveljavni zgolj posamezni deli pogodbe. O ničnosti torej govorimo, ko je pogodba sklenjena proti ustavnim predpisom, prisilnim predpisom ali moralnim načelom.

Pri tej vrsti neveljavnosti pogodbe se ne varuje le interesa pogodbenih strank, pač pa tudi interes javnosti. Zakonodaja pa tudi določa, da se pogodbe ne smejo sklepati z delavcem,

ki je mlajši od 15 let, ali s tujcem, ki ne izpolnjuje pogojev po Zakonu o zaposlovanju in delu tujcev (Kresal Šoltes, Kresal & Senčur Peček, 2014, str. 19).

Pogodba postane nična v primeru, kadar je predmet pogodbe nemogoč za izpolnitev, nedopusten, ga ni mogoče določiti ali pa predmet pogodbe sploh ni določen – delavec in delodajalec skleneta pogodbo o zaposlitvi, delo, za katero sta podpisala pogodbeni stranki, pa v pogodbi o zaposlitvi ni opredeljeno oziroma je nezakonito. O nezakonitem delu govorimo v primeru, ko so delavcu kršene pravice – noseča delavka podpiše pogodbo o zaposlitvi za opravljanje dela v skladišču. V praksi so pogosti primeri ničnih pogodb pogodbe, ki so sklenjene pod odložitvenimi oziroma razveznimi pogoji. Razvezni pogoji so v Obligacijskem zakoniku v nasprotju z ustavo RS, moralo in prisilnimi načeli (Bečan in drugi, 2016, str. 103).

Kadar v pogodbi o zaposlitvi ni določena ena izmed glavnih sestavin pogodbe, velja taka pogodba za navidezno. To pomeni, da v pogodbi ni zapisana ali določena ena izmed zakonskih sestavin (dan nastopa na delo, čas trajanja pogodbe itd.). Če v pogodbi o zaposlitvi ni zapisan čas trajanja pogodbe (predpostavka je, da bi pogodbeni stranki sklenili pogodbo o zaposlitvi), se taka pogodba spremeni v pogodbo za nedoločen čas – v tem primeru postane prva pogodba nična, pogodba za določen čas pa se tako avtomatsko transformira v pogodbo za nedoločen čas (Bečan in drugi, 2016, str. 103–104). Ko pogodba postane nična, ne more z izpolnitvijo oziroma odpravo nepravilnosti postati veljavna. Pogodbena stranka, ki je odpravila nepravilnosti, ima sedaj to možnost, da nasprotna stranka ne more več uveljavljati ničnosti, saj so bile te odpravljene oziroma so manjšega pomena. Vrhovno sodišče je tudi sprejelo stališče, da ni dopustno uveljavljati ničnosti v primeru, kadar gre za kršitve prepovedi manjšega pomena, je kršena posredno ali pa je ničnostni razlog že potekel (Kraševc, 2013, str. 84).

Kadar stranka, ki je ugotovila nepravilnosti v pogodbi, sproži postopek razveljavitve pogodbe, ima dve možnosti. Prva možnost je, da sodišče njeno pritožbo zavrne, kar pomeni, da so sestavine pogodbe v skladu z zakonom, moralo in kolektivnimi pogodbami, ki veljajo na ravni dejavnosti. Druga možnost pa je, da je stranka upravičena do vrnitvenega zahtevka po enakih pravilih kot pri izpodbojnosti pogodbe. Tudi pri vrnitvenemu zahtevku pa veljajo določene posebnosti, in sicer ali je v pogodbi nično zgolj posamezno določilo ali pa je nična celotna pogodba. V primeru, da je nično zgolj posamezno določilo pogodbe (primer: delavec in delodajalec se dogovorita za višino plače, ki pa je nižja, kot jo določa zakonodaja), je pogodba o zaposlitvi še vedno veljavna (nadaljevanje primera: delodajalec je dolžan delavcu izplačati plačo v višini minimuma, ki ga določa zakonodaja), če obstaja možnost obstanka pogodbe brez določila, ki je v nasprotju z zakonodajo ali pa omenjeno določilo ni bilo pogodbeni pogoj, zaradi katerega se je pogodba sklenila. Obligacijski zakonik predpisuje tudi odškodninsko odgovornost za stranko, ki je kriva, da se je nična pogodba sklenila.

V tem primeru mora nasprotni stranki povrniti vso škodo, ki jo je utrpela zaradi ničnosti pogodbe, če stranka ni vedela, da pogodba ni v skladu z zakonodajo (Bečan in drugi, 2016, str. 104).

1.4 Pogodbeni stranki in vsebina pogodbe o zaposlitvi

Za sklenitev pogodbe je potrebna privolitev vseh strank, ki nastopajo v pogodbi. V primeru pogodbe o zaposlitvi sta to 2 subjekta, in sicer: delavec in delodajalec (Bečan in drugi, 2016, str. 135). Delavec je vedno fizična oseba, delodajalec pa po slovenski zakonodaji velja vsakdo, ki zaposluje delavce – torej, lahko je fizična oseba, pravna oseba, drugi subjekt, državni organ, lokalna skupnost itd. (Kraševc, 2013, str. 99).

Pogodbeni stranki se morata v pogodbi o zaposlitvi opredeliti oziroma se dogovoriti o (Kresal Šoltes, Kresal & Senčur Peček, 2014, str. 27–28):

- podatkih o pogodbenih strankah (delavec: prebivališče in delodajalec: sedež podjetja),
- datumu, ko delavec nastopi delo,
- nazivu delovnega mesta in krajšem opisu del oziroma vrsti del, za katera bo delavec podpisal pogodbo (opredeljena mora biti tudi stopnja izobrazbe, ki se zahteva za delovno mesto),
- kraju, kjer bo delavec opravljalo delo (v primeru, da kraj ni naveden, se za kraj opravljanja dela šteje sedež delodajalca),
- časovnem obdobju, za katero se sklepa pogodba o zaposlitvi (če se pogodba sklepa za določen čas, se mora v pogodbi tudi navesti razlog, zakaj se sklepa pogodba za določen čas),
- ali bo delavec zaposlen za polni ali krajši delovni čas,
- višini osnovne plače, ki jo je dolžan delodajalec izplačati delavcu za opravljeno delo,
- drugih dodatkih, do katerih je delavec upravičen v sklopu plače,
- datumu, do katerega mora biti plačilo izplačano, ter o tem, kam bo delavec dobil plačilo (transakcijski račun),
- številu dni letnega dopusta (v primeru pogodbe za določen čas mora biti določen tudi način izrabe letnega dopusta),
- dolžini odpovednega roka,
- ostali zakonodaji, kolektivnih pogodbah in splošnih aktih delodajalca, ki določajo drugačne pravice delavca, kot jih določa ZDR-1.

Če delodajalec spremeni naziv delovnega mesta, obseg vrst dela, za katera je delavec predhodno podpisal pogodbo, kraj opravljanja dela, trajanje pogodbe o zaposlitvi ali pa se spremeni mesečna obveznost zaposlenega do dela, morata delavec in delodajalec skleniti novo pogodbo o zaposlitvi. Vse ostale spremembe sestavine pogodbe o zaposlitvi lahko pogodbeni stranki medsebojno uredita z aneksom k pogodbi (Data, d. o. o., 2017).

1.5 Opredelitev delodajalca

Delodajalec oziroma delodajalka (v ZDR-1 se uporablja samo termin »delodajalec«, kar velja tako za moškega in žensko) ima po ZDR-1 več razlag in se lahko pojavlja kot fizična ali pravna oseba. Kot delodajalec se šteje:

- fizična oseba, ki nima niti statusa podjetnika (torej vsaka fizična oseba),
- fizična oseba, ki ima status podjetnika ali opravlja svobodni poklic (odvetnik, zdravnik, detektiv itd.),
- pravna oseba zasebnega prava (gospodarska družba, društvo, zavod itd.),
- pravna oseba javnega prava (državni organ, lokalna skupnost itd.).

Delodajalec, ki je fizična oseba, ima v večini enak pravni položaj kot delodajalec, ki mu slovenski pravni red daje pravno subjektiviteto (pravna oseba). Posebnosti so v primeru, ko delodajalec kot fizična oseba želi zaposliti svoje družinske člane brez predhodne objave prostega delovnega mesta¹, ter v primeru smrti delodajalca (Bečan in drugi, 2016, str. 42–43).

Kadar je delodajalec pravna oseba, se pri sklepanju pogodbe na dno pogodbe podpiše oseba, ki zastopa pravno osebo ali je pooblaščen za zastopanje družbe. Kadar pa se pogodba o zaposlitvi sklepa s poslovodno osebo, je v imenu delodajalca organ, ki je po zakonodaji pristojen za zastopanje delodajalca pri sklepanju pogodb s poslovodnimi osebami. Če družba nima omenjene osebe, pogodbo s poslovodno osebo sklene lastnik (Data, d. o. o., 2019b).

Delodajalec pa je lahko tudi fizična oseba. V zadnjih letih se na trgu v veliki večini pojavljajo samostojni podjetniki posamezniki (v nadaljevanju s. p.), ki na trgu opravljajo samostojno pridobitno dejavnost. Kadar samostojni podjetnik nastopa v vlogi delodajalca, ni pomembno, ali ima registriran polni s. p. – oseba, ki je ustanovila podjetje, je tudi v njem zaposlena, ali gre zgolj za popoldanski s. p. – podjetnik opravlja dejavnost kot dopolnilno dejavnost oziroma kot drugi poklic. S. P. niso edine fizične osebe, ki lahko zaposlijo delavce – zaposlijo jih lahko tudi fizične osebe, ki opravljajo poklic odvetnika, notarja itd. (Data, d. o. o., 2019b).

1.6 Opredelitev delavca

Delavec oziroma delavka (v ZDR-1 se uporablja samo termin »delavec«, kar velja tako za moškega kot za žensko) je v ZDR-1 definirana kot vsaka fizična oseba, ki ima sklenjeno delovno razmerje na podlagi pogodbe o zaposlitvi (Bečan in drugi, 2016, str. 41–42). Če oseba opravlja delo za določenega delodajalca in nimata sklenjene pogodbe o zaposlitvi, ni

¹ V ZDR-1 je v 25. členu zapisano, da mora delodajalec (ne glede na to, ali gre za delodajalca v zasebnem ali javnem sektorju), ki na novo zaposluje delavce, javno objaviti prosto delovno mesto. Objava mora vsebovati opis oziroma vrsto dela, pogoje za opravljanje dela in rok za prijavo, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni, ne sme pa vsebovati sestavin, ki nakazujejo diskriminacijo med spoloma.

delavec in za njega ne veljajo določila ZDR-1 (izjeme so volonterski pripravniki, ekonomsko odvisne osebe, otroci, dijaki/študenti).

Tudi v ZDR-1 pa je določeno, da če imata delavec in delodajalec sklenjeno podjemno pogodbo, pogodbo o poslovnem svetovanju, študentsko napotnico, se to ne šteje kot delovno razmerje, razen če je v razmerju, ki ga imata delavec in delodajalec, mogoče odkriti elemente delovnega razmerja² – v tem primeru se zgoraj omenjene osebe opredeljujejo kot delavci. Kot pravna podlaga pa se štejejo tudi pogodbe o zaposlitvi, ki so sklenjene s prokuristi, poslovnimi osebami, delavci, ki opravljajo/izvajajo delo na domu, delavci javnih del, delavci, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas ali za določen čas (Bečan in drugi, 2016, str. 41–42).

V slovenski zakonodaji je delavec v pogodbenem razmerju z delodajalcem šibkejša stranka, zato uživa posebno delovnopravno zaščito. Razlog je v tem, da se delavec s podpisom pogodbe o zaposlitvi in z nastopom delovnega mesta vključi v organiziran delovni proces, ki ga organizira delodajalec za izvajanje svoje dejavnosti. Posledično je zato tudi delodajalec tisti, ki sprejema odločitve o izvajanju dejavnosti, delavec pa kot del organiziranega procesa opravlja delo, ki mu ga naloži delodajalec. Delavec mora delo opravljati po navodilih in pod nadzorom delodajalca, kar kaže na to, da je v podrejenem položaju do delodajalca (Senčur Peček, 2011).

2 OBVEZNOSTI DELODAJALCA

2.1 Obveznost zagotavljanja dela

Delavec in delodajalec se morata v sklopu pogodbe o zaposlitvi dogovoriti o delu oziroma vrsti dela, ki jih bo zaposleni opravljal s podpisom pogodbe. Opis dela oziroma naziv delovnega mesta je eden izmed ključnih elementov pogodbe o zaposlitvi, poleg tega pa mora pogodba vsebovati krajši opis dela, ki ga mora delavec po podpisu pogodbe opravljati. V praksi to pomeni, da se mora delavec držati vrst dela, ki pišejo v pogodbi, pri tem pa mora omenjena dela opravljati vestno in brez namernega povzročanja škode. Za delodajalca pa ta določitev v pogodbi pomeni, da mora delavcu zagotavljati tista dela, za katera sta se dogovorila v pogodbi – delodajalec ne sme delavcu dati za opravljanje kateregakoli drugega dela, ki ni opisano v pogodbi, čeprav bi bilo tisto delo bolj primerno glede na izobraženost delavca ali ostale zmožnosti, ki jih premore delavec.

Če pride do stanja, ko delodajalec delavcu ne more zagotavljati dela, mu ta lahko ponudi drugo delo, vendar pa mu mora ponuditi tudi novo pogodbo o zaposlitvi, saj je delovno mesto ena izmed bistvenih sestavin pogodbe o zaposlitvi in je treba, če se to spremeni,

² »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« (ZDR-1, 4 člen).

sestaviti novo pogodbo o zaposlitvi. Če delavec sprejme novo ponujeno delo, morata novo pogodbo o zaposlitvi podpisati obe stranki.

V primeru, da delodajalec delavcu ne zagotavlja ustreznega dela (razlog za nedelo ni na strani delavca, pač pa na strani delodajalca), mu je delodajalec dolžan izplačati nadomestilo plače. Če delavec dela ne more opravljati zaradi višje sile, pa mu je delodajalec dolžan zagotoviti nadomestilo, in sicer v višini polovice plače, ki bi jo sicer delavec dobil, če bi delal – vendar pa delavec ne sme dobiti manj kot 70 % minimalne plače, ki je predpisana v zakonodaji. Če delodajalec ne more zagotoviti dela iz poslovnih, ekonomskih, tehnoloških ali organizacijskih razlogov, pa so omenjeni razlogi zadostni razlog, da se pogodba o zaposlitvi prekine preko redne odpovedi iz poslovnih razlogov.

Če delodajalec delavcu začasno ne more zagotavljati dela (največ skupno šest mesecev v enem koledarskem letu), ima delodajalec možnost, da delavca pisno napoti na čakanje na delo na dom. V tem primeru mu mora delodajalec zagotoviti nadomestilo v primeru čakanja na delo, in sicer v višini 80 % povprečne plače od zadnjih treh mesecev, preden je bil napoten na čakanje na delo (obdobje dela).

Delavec lahko poda izredno odpoved, če obvesti delodajalca, da mu ne zagotavlja ustreznega dela oziroma krši pogodbeno določila, poleg tega pa obvesti o situaciji na delovnem mestu tudi inšpektorja za delo, ki ga obvesti, da mu delodajalec več kot dva meseca ni plačal zakonsko določenega nadomestila plače. V tem primeru ima delavec pravico, da v 8 dneh od obvestila delodajalcu odpove pogodbo o zaposlitvi (Bečan in drugi, 2016, str. 245–247).

2.2 Obveznost plačila

Ena izmed temeljnih obveznosti delodajalca oziroma temeljnih pravic delavca je, da mu delodajalec za opravljeno delo zagotovi ustrezno plačilo oziroma nadomestilo plačila, če mu ne more zagotoviti dela ali pa je delavec opravičeno odsoten z dela. Plača je terjatev delavca do delodajalca, kar pomeni, da mu jo mora delodajalec izplačati v dogovorjeni višini na dogovorjeni plačilni dan v mesecu (Kresal Šoltes, Kresal & Senčur Peček, 2014, str. 32). Delodajalec mora delavcu izplačati celotno plačo, ki je dogovorjena v pogodbi o zaposlitvi. Če je dogovorjena plača nižja, kot je določeno v KP ali zakonu, mora delodajalec izplačati minimalno plačo, določeno po zakonu, ali določeno plačo, ki je predpisana po KP na ravni dejavnosti – delodajalec mora izplačati tisto plačo, ki je višja oziroma za delavca bolj finančno koristna (Kraševac, 2013, str. 189). Če mu delodajalec tega ne zagotovi, lahko delavec poda izredno odpoved zaposlitve ter ne glede na izredno odpoved s strani delavca obdrži pravico do odpravnine (Kresal Šoltes, Kresal & Senčur Peček, 2014, str. 32).

3 OBVEZNOSTI DELAVCA

3.1 Opravljanje dela

Delavec se s podpisom pogodbe o zaposlitvi zaveže, da bo delo opravljal vestno, v času in kraju, ki je določen v pogodbi o zaposlitvi – če se kateri od omenjenih elementov spremeni, mora delodajalec delavcu ponuditi novo pogodbo o zaposlitvi. Ker v ZDR-1 ni specifično določeno, kaj pomeni, da delavec opravlja delo vestno, je treba pri razlagi tega pojma uporabiti načela pogodbenega prava, ki predpisujejo, da pomeni vestno opravljanje dela zanesljivo, spoštljivo in skrbno, kar pomeni, da se od delavca pričakuje, da bo delavec pri opravljanju dela profesionalen in bo deloval v interesu delodajalca. Prav tako delavcu, ki je bil prerazporejen na drugo delovno mesto, pripada plačilo v isti ali višji višini, kot bi ga dobival na delovnem mestu, za katero je sklenil pogodbo o zaposlitvi.

Delavec pa mora v primeru naravnih ali drugih vrst nesreč opravljati tudi delo, za katero ni sklenil pogodbe o zaposlitvi. V ZDR-1 je določeno, da je delavec v izjemnih okoliščinah, pri katerih so ogrožena človeška življenja, zdravje ljudi ali premoženje delodajalca ali pa gre za odpravljanje, preprečevanje naravnih oziroma drugih nesreč, dolžan opravljati drugo delo določen čas³ – toliko časa, dokler trajajo take okoliščine ali je nujno, da se rešijo človeška življenja, odpravijo posledice nesreč in ohrani zdravje ljudi. Delavec je dolžan opravljati drugo delo tudi v primerih: nenadna krajša odsotnost drugega delavca ali drugi nepredvidljiv dogodek, ki ima vpliv na delovni proces (okvara stroja). Razporeditev delavca na drugo delovno mesto mora biti v pisni obliki, saj se le tako lahko vidi točen opis vrst dela in čas, ko je bil delavec premeščen na drugo delovno mesto. Vendar pa je potrebno, da so pred premestitvijo delavca na ustrezno drugo delo sklenjeni vsi spodnji pogoji:

- raven izobrazbe za novo delo mora biti enaka kot za delo, za katero ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi,
- delovni čas mora biti enak kot pri delu, za katerega ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi,
- kraj opravljanja dela oziroma kraj bivanja delavca ne sme biti oddaljen več kot tri ure vožnje (v obe smeri, za prevozno sredstvo pa se uporablja javni prevoz ali organiziran prevoz delodajalca).

ZDR-1 pozna poleg ustreznega dela tudi primerno delo. Glavna razlika je v ravni izobrazbe, saj je pri primernem delu raven izobrazbe lahko največ za eno raven nižja, kot jo ima delavec za delo, za katero ima sklenjeno delovno razmerje.

³ Ker ZDR-1 ne predpisuje, v katerih okoliščinah je delavec dolžan opravljati drugo delo, se za to določitev uporabljajo kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti ali pa kolektivne pogodbe delodajalca.

Če kraj opravljanja dela ni posebno opredeljen v pogodbi o zaposlitvi, se šteje, da je kraj opravljanja dela tam, kjer ima delodajalec svoj sedež podjetja. V takih primerih delavec ni dolžan hoditi na delo v druge kraje, ki niso navedeni v pogodbi.

Delodajalec lahko delavca prerazporedi na drugo delovno mesto za največ tri mesece – v enkratnem obdobju treh mesecev ali pa za več krajših obdobj, ki v enem koledarskem letu skupaj ne smejo biti daljša od treh mesecev.

Če delavec odkloni opravljanje dela, določenega v pogodbi o zaposlitvi, zakonu oziroma kolektivni pogodbi, dela ne opravlja vestno, ne opravlja na kraju in v času, ki sta določena s pogodbo o zaposlitvi, ali krši organizacijo in poslovanje delodajalca, mu lahko delodajalec prekine delovni proces in ga tudi ustrezno sankcionira (Bečan in drugi, 2016, str. 198–205).

3.2 Obveznost obveščanja

Delavec mora o vsaki pomembnejši spremembi obvestiti delodajalca. Gre za spremembe, ki vplivajo na medsebojno izpolnjevanje pogodbenih obveznosti, o katerih sta se delavec in delodajalec dogovorila ob podpisu pogodbe. Delavec je torej dolžan delodajalcu sporočiti spremembe, če te vplivajo na izpolnjevanje pogodbenih obveznosti; gre za spremembo podatkov, ki vplivajo na pravice iz delovnega razmerja ali pa delavcu grozi nevarnost za življenje, zdravje ali nastanek materialne škode. ZDR-1 ne določa točno, kaj se opredeljuje za »bistvene okoliščine«, vendar pa se izhaja iz pogodbenega dogovora. Ker delavec opravlja delo v kraju in času ter pod nadzorom delodajalca, na delovnem mestu in za vrsto del, za katero je podpisal pogodbo, bo ob njegovi nezmožnosti za izpolnjevanje pogodbenih obveznosti nastala motnja v procesu dela. Zaradi tega je priporočljivo, da se v fazi sklepanja pogodbe delavec in delodajalec dogovorita o rokih obveščanja. To pomeni, da če pride do nepredvidljive okoliščine (bolezen, poškodba na delu, spremstvo itd.), mora delavec v najkrajšem možnem času obvestiti delodajalca ali drugo odgovorno osebo, sporočiti razlog njegove odsotnosti in predviden čas odsotnosti. Slednje je pomembno predvsem zaradi dejstva, da se delodajalec lahko organizira in v primeru daljše odsotnosti delavca poišče ustrezno zamenjavo. Če je razlog odsotnosti bolezen delavca, se je smiselno tudi dogovoriti o roku dostave bolniških listov, saj delodajalec na podlagi prejetih bolniških listov delavcu izplačuje nadomestilo plače. Delodajalec lahko kot dodatno varovalo (na primer, ko delavec v dogovorjenih rokih ne prinese bolniških listov) v pogodbo o zaposlitvi napiše določilo, da ne odgovarja za neizplačilo nadomestila plač, če delavec delodajalcu ne dostavi bolniških listov (Kraševc, 2013, str. 161–162).

Delavec je dolžan delodajalcu sporočiti tudi spremembo osebnih podatkov, ki jih je pri podpisu pogodbe o zaposlitvi podal delodajalcu. Tako na primer mora sporočiti spremembo naslova oziroma kraj bivališča, številko transakcijskega računa, spremembo kriterijev za določanje letnega dopusta (sprememba vzdrževanih članov), nastanek invalidnosti itd. Glede neobveščanja delodajalca o spremembah podatkov delavca se je

slovenska zakonodaja spremenila in narekuje, da v primeru, da delavec ne sporoči spremembe podatkov, delodajalec izpolni svojo dolžnost, sicer napačno, vendar pravilno glede na razpoložene podatke, se kazensko ne kaznuje (Kraševac, 2013, str. 162–163).

4 KOLEKTIVNA POGODBA

KP ureja pravice in obveznosti delavca in delodajalca, ki skleneta pogodbeno razmerje, bolj podrobno kot ZDR-1. Sklenejo jo združenje sindikatov oziroma sindikat na eni strani in združenje delodajalcev oziroma delodajalci na drugi strani. Pri sklepanju KP morata biti pogodbeni stranki pozorni, saj KP ne sme biti v nasprotju z zakonom. To pomeni, da KP ne sme predpisovati manj oziroma nižjih pravic, kot jih že ureja ZDR-1, saj ta predpisuje minimum pravic. Vsaka sprejeta KP mora biti tako kot vsaka pogodba pripravljena v pisni obliki, po sprejetju pa jo je treba tudi javno objaviti (Eudace d.o.o., brez datuma).

Poznamo dve vrsti KP, in sicer KP na ravni dejavnosti in podjetniško KP. KP na ravni dejavnosti zavezuje vse delodajalce in predstavnike zaposlenih na ravni posamezne dejavnosti oziroma zavezuje vse tiste delodajalce, ki so podpisali KP. Če ima KP razširjeno veljavnost, pa zavezuje vse delodajalce, ki imajo registrirano določeno šifro dejavnosti po standardni klasifikaciji dejavnosti (v nadaljevanju SKD). To pomeni, da ne glede na to, ali so delodajalci člani združenj in ali so podpisniki KP, KP z razširjeno veljavnostjo zavezuje tudi njih. Katera KP zavezuje posameznega delodajalca, se določa glede na to, katero dejavnost opravlja delodajalec kot primarno, to pa se določa glede na SKD. KP na ravni dejavnosti prav tako sklepajo delodajalci in delavci. Na strani delodajalca se pojavljajo različna združenja in zbornice (Gospodarska zbornica Slovenije, Združenje delodajalcev Slovenije, Obrtna zbornica itd.), na strani delavca pa se pojavljajo sindikati, ki zastopajo posamezne zaposlene v določenih podjetjih.

Podjetniška KP se sklepa v gospodarski družbi in je posledica pogajanj med upravo posamezne gospodarske družbe in sindikata, ki zastopa delavce (reprezentativen sindikat – sindikat, katerega člani so delavci posameznega delodajalca, in sicer vsaj 15 % vseh zaposlenih pri delodajalcu). Glavna posebnost podjetniške KP je, da ima sklenjena KP veljavnost samo v gospodarski družbi, na ravni katere je bila sklenjena. Če v podjetju nimajo reprezentativnega sindikata, pa mora delodajalec pravice in obveznosti zaposlenih urediti v splošnih aktih delodajalca (Trgotur d.o.o., brez datuma).

Vsaka KP je sestavljena iz dveh delov, in sicer vsebuje obligacijski del in normativni del. V obligacijskem delu se v KP urejajo pravice in obveznosti pogodbenih strank in v primeru sporov KP določa tudi mirnejše poti reševanja sporov, ki so nastali glede KP.

V normativnem delu pa so določene:

- pravice in obveznosti obeh pogodbenih strank (delavca in delodajalca) v procesu sklepanja delovnega razmerja, med izvajanjem delovnega razmerja in v fazi končanja delovnega razmerja,

- plačilo, ki ga delavec prejme za delo ter ostali dodatki, ki jih delavec prejme pri plači,
- varnost in zdravje pri delu,
- vse ostale pravice in obveznosti, ki nastanejo pri podpisu pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem,
- pogoji za delovanje sindikata pri delodajalcu.

KP so lahko sklenjene za določen ali pa za nedoločen čas. To pomeni, da KP preneha veljati s potekom časa, v primeru, da je sklenjena za določen čas, s sporazumnim dogovorom obeh pogodbenih strank ali pa z odpovedjo – pogoji za odpoved, odpovedni rok pogodbeni stranki določita v KP. Če KP poteče veljavnost, je treba sprejeti novo, ki nadomesti staro. Pravice in obveznosti iz nove v vsakem primeru nadomestijo stare, vendar pa se v primeru, da so določila iz starejše KP bolj ugodna za delavca, pri njihovi uveljavitvi uporablja oziroma izhaja iz starejše KP (Eudace d.o.o., brez datuma).

4.1 Delovni čas

Polni delovni čas po KP iz dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije (KP za gostinstvo in turizem), Ur. l. RS, št. 56/18 in 16/19, znaša 40 ur tedensko. Delavec in delodajalec se lahko s podjetniško KP dogovorita tudi za krajši delovni čas, ki pa ne sme biti krajši od 36 ur na teden. Delovni čas je razporejen na 4, 5 ali 6 delovnih dni v tednu. Delavec se lahko dogovori z delodajalcem za nepremični ali pa premični delovni čas. Pri nepremičnem delovnem času sta ura prihoda in odhoda točno določeni, medtem ko pri premičnem delovnem času točna ura prihoda na delo ni točno določena, ampak je določeno časovno obdobje, ko mora biti delavec prisoten na delovnem mestu. V tem primeru gre za dovoljeni delovni čas in obvezni delovni čas. Delodajalec ima pravico odrediti tudi neenakomerni razporeditveni delovni čas, in sicer v primeru objektivnih, tehničnih ali drugih organizacijskih razlogov. V tem primeru mora delodajalec delavca redno obveščati, koliko presežnih ur je delavec opravil na mesečni ravni. Če ima delodajalec organiziran delovni proces v več izmenah, delavcu glede na čas opravljanja pripadajo tudi določene pravice. Za izmensko delo se šteje delo, ki se ponavlja vsak dan oziroma vsak teden, pri tem pa delavec en teden dela v dopoldanski izmeni, en teden pa v popoldanski oziroma nočni izmeni, če jo ima delodajalec organizirano. Popoldanska izmena se šteje, če delavec opravi 75 % in več svoje dnevne delovne obveznosti po 12. uri, za nočno delo pa se šteje delo, če delavec opravi 75 % in več svoje dnevne obveznosti med 22. in 7. uro naslednjega dne (KP dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije).

4.2 Nadurno delo in nočno delo

Delodajalec lahko delavcu odredi delo prek delovnika, ta pa ga je dolžan oddelati, in sicer v primeru objektivnih razlogov, tehničnih razlogov ali organizacije dela. Poleg omenjenih razlogov pa delodajalec lahko odredi delo preko delovnika še v primerih:

- nadomeščanja začasno odsotnega delavca,

- nenadne okvare delovnega sredstva (v primeru, ko je treba že začeto delo nadaljevati oziroma dokončati),
- krajše prekinitve energije (v primeru, ko je treba že začeto delo nadaljevati oziroma dokončati),
- zagotovitve varnosti ljudi, premoženja, prometa,
- izvajanja redne ali izredne inventure (če se inventurno popisovanje izvaja zunaj delovnega časa).

Poleg zgoraj omenjenih razlogov pa se lahko delodajalec in reprezentativni sindikat na ravni podjetja prek kolektivne pogodbe na ravni podjetja dogovorita tudi za drugačne razloge, pri katerih delodajalec od delavca sme zahtevati opravljanje nadurnega dela. Delodajalec mora biti pozoren pri dodelitvi delavnika preko delovnega časa, saj lahko v primeru opravljanja nadur delavec opravi največ 8 nadur na tedenski ravni, 20 nadur na mesečni ravni ali 170 nadur na letni ravni oziroma 230 nadur s pisnim podpisom soglasja delavca. Če se delavec ne strinja s pisnim soglasjem, ne sme biti izpostavljen delovniku preko delovnega časa. Pri neenakomerni razporeditvi delovnega časa delavec na tedenski ravni ne sme delati več kot 56 ur, v primeru sklenjene pogodbe s krajšim delavnim časom pa se delež ur sorazmerno zmanjša, odvisno od števila ur primarno sklenjene pogodbe. Delodajalec mora zaradi pojavitve presežka ur pri delavcih vsake 3 mesece narediti analizo stanja presežka ur in o stanju poročati reprezentativnemu sindikatu v podjetju. Prav tako mora določiti oziroma omogočiti obdobje, v katerem lahko delavec izkoristi presežek ur. Če to ni mogoče, se lahko delodajalec odloči, da bo presežne ure delavcu izplačal v ustrezni urni postavki od osnovne plače, povečane za najmanj 30 %.

Če v podjetju v obdobju prvih 6 mesecev po nastanku presežnih ur ne izvede koriščenja ur oziroma jih delodajalec delavcu ni izplačal v ustrezni urni postavki, povečani za najmanj 30 % od osnovne plače delavca, se po preteku 6 mesecev do izteka enotnega 12-mesečnega obdobja presežne ure izkoristi ali izplača v ustrezni urni postavki delavca, povečane za 45 % od osnovne plače delavca (KP dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije). Če se delavec z delodajalcem dogovori za koriščenje prostih ur, mu mora delodajalec kljub temu plačati najmanj 30 % dodatka v ustrezni urni postavki od osnovne plače delavca (VSRS sodba VIII Ips 80/2015).

Delodajalec ne sme zahtevati opravljanja dela preko delovnika, kadar je ogroženo delavčevo zdravje ali delavec neguje otroka, starega manj kot 3 leta.

Za nočno delo se šteje delo, ki ga delavec opravi med 23. uro in 6. uro naslednjega dne. Če delavec opravlja izmensko delo (dopoldanska, popoldanska ali nočna izmena), se za nočno delo šteje delo, opravljeno v obdobju nepretrganih 8 ur od 22. ure do 7. ure naslednjega dne (KP dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije).

4.3 Plačilo za delo

Plačilo za delo (v nadaljevanju plača) je sestavljeno iz osnovne plače, do katere je delavec upravičen za opravljeno delo, ki ga opravlja pri delodajalcu, ter zakonsko določenih dodatkov (prevoz na delo, malica), ki spadajo k plači. Določila v KP za gostinstvo in turizem določajo minimalne standarde in zneske, ki jih mora delodajalec zagotoviti delavcu, kar pomeni, da lahko v medsebojnem dogovoru določita višjo plačo, kot je določena v KP. KP dopušča odstopanja, vendar mora obstajati sporazum med delodajalcem in reprezentativnim sindikatom in pod pogojem, da je to potrebno za ohranitev delovnih mest. Delavec mora plačo prejeti najkasneje do 18. dne v mesecu, izplačuje se pa za pretekli mesec.

Po 56. členu KP za gostinstvo in turizem je plača sestavljena iz:

- osnovne plače,
- plačila za delovno uspešnost,
- plačila za poslovno uspešnost (če je to dogovorjeno pri delodajalcu),
- dodatkov.

Osnovno plačo delavec in delodajalec medsebojno določita v pogodbi o zaposlitvi, in sicer za delovno mesto ali vrsto dela. Pri tem je treba upoštevati zahtevnost dela, ki ga bo delavec opravljal pri delodajalcu oziroma je zanj sklenil pogodbo o zaposlitvi. Če je plača delavca nižja od najnižje osnovne plače v tarifnem razredu⁴, ki jo določa KP za gostinstvo in turizem, mora delodajalec plačo ustrezno uskladiti.

Med zakonsko določene dodatke spadajo:

- dodatki za pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, ki je za delavca manj ugoden,
- dodatki za pogoje dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu, ki niso vsebovani v zahtevnosti dela,
- dodatek za delovno dobo.

Ker KP za gostinstvo in turizem določa minimume, ki jih mora delodajalec zagotavljati delavcu, lahko ta določi še morebitne druge dodatke, ki jih lahko pridobi delavec zaradi obremenitev pri delu, neugodnih vplivov na delovnem mestu, nevarnosti dela, ki se občasno pojavijo na delovnem mestu, itd. (KP dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije).

4.3.1 Dodatek za pogoje dela, ki so za delavca manj ugodni

Delavec, ki opravlja delo, ki je zanj manj ugodno, je upravičen do dodatka. Osnova za obračun dodatka je osnovna plača delavca za polni delovni teden (40 ur) oziroma urna

⁴ Plačilni razredi so navedeni v Prilogi 1 zaključne naloge.

postavka. Za delo v manj ugodnem delovnem času je delavec upravičen do dodatkov (tabela 1).

Tabela 1: Prikaz dodatkov delavcu za delo v manj ugodnem delovniku

1.	Plačilo za čas pripravnosti.	10 %
2.	Plačilo za deljen delovni čas za vsako uro prekinitve (če pri delodajalcu ni določeno drugače).	20 %
3.	Dodatek za nočno delo.	50 %
4.	Dodatek za nadurno delo.	30 %
5.	Dodatek za delo v nedeljo.	50 %
6.	Za delo na dan državnega praznika oziroma po zakonu prostega dne – delavcu pripada poleg plače še dodatek za vsako opravljeno delovno uro, če mu ni mogoče zagotoviti prostega dne, namesto dela na dan praznika ali na dan prostega dne, oziroma mu je delodajalec dolžan izplačati povišano urno postavko za 50 %, če delavec tega koristi.	150 %
7.	Dodatek za delo na silvestrovo (od 18. ure dalje).	150 %

Vir: Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije.

Dodatki se med seboj ne izključujejo. Izjemi sta edino dodatka za delo na dan praznika oziroma prostega dne v Republiki Sloveniji in za delo v nedeljo (KP dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije).

4.3.2 Dodatek za delovno dobo

Delavec je upravičen do dodatka za delovno dobo v višini 0,5 % od osnovne plače za vsako polno izpolnjeno leto delovne dobe.

Delodajalec je dolžan delavcu izročiti pisni obračun plače in morebitnih nadomestil plače. Pisni izračun plače mora imeti navedeno število ur, ki se jih obračuna v posamezni sestavini plače. Sestavine plače so:

- podatki delavca in delodajalca,
- osnovna plača delavca,
- plačila za delovno uspešnost,
- plačila za poslovno uspešnost,
- dodatki po posameznih vrstah,
- nadomestilo plače po posameznih vrstah,
- povračilo stroškov v zvezi z delom,
- drugi prejemki, do katerih je delavec upravičen na podlagi zakona, KP na ravni dejavnosti, splošnega akta delodajalca ali pogodbe o zaposlitvi,
- bruto plača,
- znesek prispevkov za socialno varnost,

- neto plača,
- neto izplačilo.

Delodajalec je dolžan delavcu obrazložiti pisni obračun plače, dodatkov k plači ter povračila stroškov v zvezi z delov, če to zahteva delavec ali pa sindikalni zaupnik, ki mora imeti pisno pooblastilo delavca (KP dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije).

4.4 Regres

Delavec ima tako po ZDR-1 kot po KP za gostinstvo in turizem pravico do regresa za letni dopust. Delodajalec mora delavcu izplačati regres najkasneje do konca junija tekočega leta, v primeru likvidnostnih težav ima delodajalec pravico, da regres svojim zaposlenim izplača najkasneje do 1. novembra tekočega leta. Po zadnji spremembi zakonodaje so zaposleni, ki prejmejo regres, opravičeni plačila dohodnine od regresa – regres je postal neobdavčen, kar pomeni, da je bruto = neto. Določila v aneksu h KP za gostinstvo in turizem določajo, da je višina regresa, do katere so upravičeni zaposleni v letu 2019 v omenjeni panogi, 1.050 € (KP dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije).

4.5 Prevoz na delo in malica

Povračilo stroškov za prihod na delo in malico spada med obvezne sestavine plačila za delo delavca. Omenjena dodatka se ne vštevata v davčno osnovo in osnovo za prispevke za socialno varnost. Prehrana na delu pripada vsakemu delavcu, ki je na delovnem mestu prisoten najmanj 4 ure na dan. Če delodajalec ne zagotavlja svojim zaposlenim toplega obroka med delom ali delavec iz utemeljenega razloga ne more uživati organizirane prehrane, mu je delodajalec dolžan povrniti stroške za prehrano med delom, delavcu pa te pravice ni mogoče odvzeti. Trenutna višina povračila stroškov za prehrano med delom znaša 4,58 € – višina povračila se usklajuje vsakih 6 mesecev. V primeru, da delodajalec zagotavlja obrok in je ciljna cena obroka nižja, kot pa je določen strošek povračila po KP za gostinstvo in turizem, delavec ni upravičen do povračila razlike. V primeru, da je delavec na delovnem mestu prisoten več kot 10 ur, je poleg povračila stroška za prehrano upravičen tudi do dodatnega 1,00 € za vsako dopolnjeno uro, ki je na delu nad 8 urami.

Delavec, ki ima delovno mesto od bivališča oddaljeno več kot 2 kilometra, je upravičen do povračila stroškov za prevoz na delo. Pri povračilu stroškov prevoza je pomembno, da je delavec prisoten na delovnem mestu ne glede na število ur prisotnosti. Vsakemu zaposlenemu pripada povračilo stroškov v višini 100 % najcenejšega javnega prevoza. Če delavec ne more koristiti javnega prevoza, pa mu je delodajalec dolžan povrniti stroške prevoza v višini 0,18 € za vsak polni kilometer, ki ga opravi med delovnim mestom in najbližjim postajališčem. Delodajalec je dolžan delavcu tudi povrniti stroške kilometrine za vsak prevožen kilometer v primeru, ko ta ne predloži potrdila o nakupu vozovnice za javni prevoz. Če se delavec med časom trajanja zaposlitve pri delodajalcu preseli v novo bivališče, ki pa je bolj oddaljeno, kot je bilo prejšnje bivališče, mu delodajalec ni dolžan izplačevati višjih stroškov za prevoz na delo, saj je za povračilo stroškov pomemben kraj,

ki je bil dogovorjen s pogodbo o zaposlitvi in v času njene sklenitve. Delavec in delodajalec pa se lahko dogovorita tudi drugače (KP dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije).

4.6 Letni dopust

Delavec ima vsako koledarsko leto pravico do letnega dopusta v višini minimalno 4 tednov. Število dni dopusta je odvisno od trajanja delovnega tedna:

- če delovni teden traja 4 dni, je predpisani dopust v višini minimalno 16 delovnih dni,
- če delovni teden traja 5 dni, je predpisani dopust v višini minimalno 20 delovnih dni,
- če delovni teden traja 6 dni, je predpisani dopust v višini minimalno 24 delovnih dni.

K zgoraj omenjenim dnevom pa se prištevajo še dodatni dnevi (tabela 2).

Tabela 2: Dodatni dnevi dopusta

Delovna doba:	Nad 5 do 10 let delovne dobe	1 dan
	Nad 10 do 20 let delovne dobe	2 dni
	Nad 20 let delovne dobe	3 dni
Starejši delavec		3 dni
Delavec, mlajši od 18 let		7 dni
Delavec invalid		3 dni
Delavec z najmanj 60 % telesno okvaro		3 dni
Delavec, ki neguje otroka s telesno ali duševno prizadetostjo		3 dni
Delavec, ki je v preteklem koledarskem letu opravil vsaj 500 ur nočnega dela pri delodajalcu		2 dni
Delavec, ki je v preteklem koledarskem letu opravil vsaj 1.500 ur nočnega dela pri delodajalcu.		3 dni
Delavec z otrokom, ki še ni dopolnil 15 let.		1 dan

Vir: Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije.

Dodatni dnevi se med seboj ne izključujejo, razen za določili v primeru opravljanja nadur delavca na letni ravni (7. in 8. določilo v tabeli).

Delavec ima pravico, da v vsakem koledarskem letu koristi dopust nepretrgoma, najmanj v višini 2 tednov. Če se delavec pri delodajalcu zaposli kasneje v koledarskem letu, ga mora delodajalec pisno obvestiti o številu dni letnega dopusta – prav tako pa mora delodajalec do konca meseca marca tekočega leta obvestiti vse svoje zaposlene o številu dni pripadajočega letnega dopusta. V primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi pa mora imeti delavec na voljo določen čas, da izkoristi pripadajoči del letnega dopusta (KP dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije).

5 VRSTE ODPOVEDI

Načini prenehanja pogodbe o zaposlitvi so določeni v ZDR-1, kar pomeni, da pogodba o zaposlitvi ne more vsebovati drugačnih oziroma dodatnih načinov prenehanja pogodbe. Pravico do prenehanja pogodbe o zaposlitvi imata tako delavec kot tudi delodajalec – izdana mora biti enostranska izjava volje (ni pomembno, ali se druga pogodbeni stranka s to izjavo strinja ali ne), da se konča sklenjeno delovno razmerje v določenem časovnem obdobju in zaradi določenih razlogov. V primeru, da se obe pogodbeni stranki z odpovedjo pogodbe strinjata, ne gre za odpoved pogodbe, ampak za prenehanje pogodbe o zaposlitvi s sporazumom. Ker je v pogodbenem razmerju med delavcem in delodajalcem ravno delavec v šibkejšem položaju, so v ZDR-1 napisani točni razlogi, zaradi katerih lahko delodajalec delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi. V nasprotnem primeru pa delodajalec ne uživa posebnega varstva s strani ZDR-1, kar pomeni, da je svoboda delavca neomejena. Vsaka odpoved mora biti dana v pisni odliki nasprotni pogodbeni stranki, v primeru redne odpovedi pa je treba upoštevati in spoštovati tudi odpovedni rok (Šercer & Scortegagna Kavčnik, 2017, str. 56–58).

ZDR-1 določa dve vrsti odpovedi, in sicer redno odpoved in izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Redna odpoved o zaposlitvi se razlikuje od izredne odpovedi v času trajanja odpovednega roka. Pri redni odpovedi pogodba preneha veljati z dnem, ko se delavcu konča oziroma poteče odpovedni rok, medtem ko izredna odpoved začne veljati z dnem, ko ena pogodbeni stranka drugi izroči odpoved pogodbe. To pomeni, da pri izredni odpovedi delavec nima odpovednega roka – izredna odpoved je v večini vezana na kršenje pravic ene izmed pogodbenih strank (Turk, 2014, str. 42).

5.1 Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi

Delodajalec lahko redno odpove pogodbo o zaposlitvi le v primeru, če obstaja utemeljen razlog in da pogodbenega razmerja zaradi utemeljenega razloga med delavcem in delodajalcem ni mogoče nadaljevati. Razlogi za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi so:

- zaradi poslovnega razloga,
- zaradi nesposobnosti,
- zaradi krivdnega razloga.

Delavec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi brez obrazložitvenega razloga, kar pomeni, da mu ni treba pisati razlogov, zakaj se je odločil odpovedati pogodbo o zaposlitvi. To možnost ima delavec zaradi razloga, saj se je pri podpisu pogodbe prostovoljno odločil, da se vključi v delovni proces pri delodajalcu, kar pomeni, da mora imeti tudi možnost, da se prostovoljno izključi (Šercer & Scortegagna Kavčnik, 2017, str. 58–60).

Pri redni odpovedi delavec nima pravice do odpravnine, prav tako pa nima pravice zahtevati nadomestila za brezposelnost s strani Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljevanju ZRSZ) (INform, pretok znanja d.o.o., brez datuma c).

5.1.1 Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga

Odpoved pogodbe iz poslovnega razloga s strani delodajalca pomeni, da delodajalec delavca ne potrebuje več v svojem delovnem procesu. Razlogi, zaradi katerih je delavec postal tehnološki višek, so: organizacijski, tehnološki, strukturni, lahko pa delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi zaradi nenadnih sprememb na trgu, sprememb v delovnem procesu, spremembe dejavnosti itd.

Delodajalec mora delavcu odpoved vročiti v pisni obliki, in sicer na enega izmed spodnjih načinov:

- osebno v prostorih delodajalca (delavec je dolžan odpoved o zaposlitvi prevzeti),
- po pošti s priporočeno pošiljko in povratnico,
- z objavo na oglasni deski pri delodajalcu, ki mora biti dostopna vsem delavcem.

Dan po vročitvi odpovedi začne teči odpovedni rok, po preteku odpovednega roka pogodba o zaposlitvi preneha veljati. Delavec, ki mu je delodajalec odpovedal pogodbo o zaposlitvi, je upravičen do odpravnine, če je bil pri delodajalcu zaposlen več kot eno leto (INform, pretok znanja d.o.o., brez datuma a).

5.1.2 Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti

Nesposobnostni razlog je lahko subjektiven ali objektiven. Pri subjektivni nesposobnosti delavec ne dosega pričakovanih rezultatov – delo ni opravljeno pravočasno, je opravljeno površno, nestrokovno. Medtem pa delavec pri objektivnem razlogu ni sam kriv, da delo ni pravočasno ali kakovostno opravljeno, ampak ni imel pogojev za kakovostno izvajanje dela – dokončanje dela so onemogočali zakonodaja ali drugi predpisi, ni imel pogojev za opravljanje dela itd. Delodajalec mora delavcu pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi zagotoviti zagovor, ki pa ne sme biti prej kot tri dni pred odpovedjo pogodbe. Če delavec zagovor odkloni oziroma se vabilu na zagovor ne odzove, lahko delodajalec nadaljuje proces odpovedi brez zagovora.

Postopek vročitve pogodbe, spoštovanje odpovednega roka in pravica do odpravnine so enaki kot pri odpovedi pogodbe iz poslovnega razloga (INform, pretok znanja d.o.o., brez datuma a).

5.1.3 Odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi krivdnega razloga

Če delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi iz krivdnega razloga, to pomeni, da je delavec kršil pogodbene obveznosti oziroma druge obveznosti iz delovnega razmerja. Pred odpovedjo pogodbe mora delodajalec delavca opozoriti na pogodbena določila, na njihovo

izpolnjevanje oziroma na možnost odpovedi pri ponovni kršitvi. Če delavec ponovno krši pogodbene obveznosti (ni nujno, da gre za enako kršitev kot prvič), lahko delodajalec poda odpoved pogodbe o zaposlitvi. Delodajalec lahko, kadar delavec krši pogodbene obveznosti, delavca odpusti iz krivdnega razloga ali pa na podlagi izredne odpovedi. Za katero vrsto odpovedi se bo delodajalec odločil, je odvisno od možnosti nadaljevanja dela – v času odpovednega roka. V primeru, da delavec krši pogodbene obveznosti in obstaja možnost nadaljnjega dela v času odpovednega roka, delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi iz krivdnega razloga. V primeru, ko nadaljnje delo s strani delavca zaradi teže kršitve ni mogoče, pa delodajalec izredno odpove pogodbo – torej brez odpovednega roka. Če ima kršitev vse znake kaznivega dejanja, lahko delodajalec prepove delavcu opravljati delo v času trajanja postopka odpovedi. V tem času delavcu pripada nadomestilo plače, in sicer v polovičnem znesku njegove povprečne plače v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo pogodbe.

Postopek vročitve pogodbe in spoštovanje odpovednega roka sta enaka kot pri odpovedi pogodbe iz poslovnega razloga in razloga nesposobnosti. V primeru krivdnega razloga delavec ni upravičen do odpravnine (INform, pretok znanja d.o.o., brez datuma a).

5.2 Izredna odpoved

Kadar se ena od pogodbenih strank odloči za izredno odpoved, to pomeni takojšnjo prenehanje pogodbe o zaposlitvi. Izredna odpoved delavca ali pa delodajalca temelji na hujših kršitvah pogodbenih obveznosti ene izmed pogodbenih strank, vendar morajo obstajati razlogi, ki so zapisani v ZDR-1 kot utemeljeni razlogi za izredno odpoved (Kutnjak, odvetniška pisarna, brez datuma).

Kadar delodajalec delavcu krši pravice, lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi. 111. člen ZDR-1 opredeljuje kršitve, pri katerih delavec lahko poda izredno odpoved (INform, pretok znanja d.o.o., brez datuma c):

- »delodajalec mu več kot dva meseca ni zagotavljal dela in mu tudi ni izplačal zakonsko določenega nadomestila plače,
- delodajalec mu ni omogočal opravljanja 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,
- delodajalec mu ni vsaj dva meseca izplačeval plače oziroma mu je izplačeval bistveno zmanjšano plačo,
- delodajalec mu ni dvakrat zaporedoma ali v obdobju šestih mesecev izplačal plačila za delo ob zakonsko oziroma pogodbeno dogovorjenem roku,
- 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,

- delodajalec ni zagotovil varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu«.

Če obstaja eden od zgoraj navedenih razlogov, ima delavec ne glede na podano izredno odpoved pravico do odpravnine in tudi do odškodnine – v višini plače, ki bi jo delavec sicer dobil, če bi delal v času odpovednega roka. Pri izredni odpovedi ni odpovednega roka, ampak odpoved pogodbe o zaposlitvi začne veljati takoj (INform, pretok znanja d.o.o., brez datuma b).

Delodajalec pa lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi delavcu, če ta (Data d.o.o., 2018):

- »krši pogodbene ali druge obveznosti v delovnem razmerju, kršitev pa ima vse znake kaznivega dejanja,
- delavec namerno oziroma iz hude malomarnosti hujše krši pogodbeno ali drugo obveznost iz delovnega razmerja,
- delavec je v procesu izbire predložil dokumentacijo z lažnimi podatki ali lažna dokazila, ki kažejo, da izpolnjuje pogoje za izbiro dela,
- delavec je po pravnomočni odločbi opravljal dela, ki so mu bila izrecno prepovedana, da jih opravlja v delovnem razmerju, ali mu je bila izrečena sankcija oziroma vzgojni ukrep za prekršek in ne more opravljati dela dalj kot šest mesecev, ali je bil delavec pravnomočno obsojen in mora prestajati zaporno kazen, daljšo od šestih mesecev,
- delavec odkloni prehod in opravljanje dela pri delodajalcu prevzemniku,
- delavec se po preteku petih dni, po preteku razlogov za suspenz pogodbe, neopravičeno ne vrne na delo,
- delavec v času bolniške odsotnosti ne upošteva navodil pristojnega zdravnika (odpotuje s kraja svojega bivanja) ali v tem obdobju, ko je na bolniški odsotnosti, opravlja pridobitno delo«.

6 ANALIZA PLAČILNIH LIST

V nadaljevanju zaključnega dela sledi analiza plačilnih list – osredotočim se na kršitve, ki jih je delavec deležen od delodajalca. To pomeni, da na konkretnem primeru plačilnih list delavca A (zaradi varstva podatkov delavca in sprejete Splošne uredbe Evropske unije o varstvu podatkov, imenovane General Data Protection Regulation (v nadaljevanju GDPR)) v zaključni nalogi ne bom omenjala resničnega imena delavca, ampak bo poimenovan kot delavec A. Prav tako zaradi uredbe GDPR v zaključni nalogi podjetja, ki izplačuje protizakonito plačo, ne poimenujem z njegovim pravim imenom, ampak kot podjetje X.

Plačilna lista oziroma plača mora po ZDR-1 in KP za gostinstvo in turizem vsebovati osnovno plačo, delovno uspešnost in dodatke, ki jih odreja ZDR-1 in KP za gostinstvo in turizem. Če imata delavec in delodajalec sklenjeno pogodbo o izplačevanju poslovne uspešnosti ali to odreja KP na ravni dejavnosti, mora plača vsebovati tudi njo. Ker ima

delavec A tudi neugoden delovni čas, je upravičen do dodatkov za nadurno delo, nočno delo, delo v nedeljo in praznike. Vsi prej omenjeni dodatki izhajajo iz njegove urne postavke, za katero sta se medsebojno dogovorila z delodajalcem v podjetju X. Ker delo v podjetju X poteka izmensko (delavec A en teden opravlja delo dopoldan, drugi teden pa popoldan), ima pravico, da se mu nočno delo začne obračunavati od 22. ure dalje in ne šele od 23. ure.

Analizo plačilnih list za delavca A izvedem za časovno obdobje od januarja 2019 do maja 2019. V sklop analize vključim tudi pogodbo o zaposlitvi delavca A, saj se medsebojno dopolnjuje s plačilno listo glede določenih določil – osnovna plača, število dni letnega dopusta.

6.1 Kršitve delodajalca v pogodbi o zaposlitvi

Delavec A je z delodajalcem X 1. 7. 2018 podpisal pogodbo o zaposlitvi⁵ za določen čas. Takrat je delodajalec kot razlog za sklenitev take pogodbe navedel poskusno delo v trajanju 3 mesecev. Po preteku 3 mesecev je delodajalec X pogodbo ponovno podaljšal za obdobje 3 mesecev s popolnoma enakimi določili kot v prejšnji pogodbi. Delodajalec X je to počel vsake 3 mesece, dokler z delavcem A 1. 4. 2019, torej 9 mesecev kasneje, ni sklenil pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas. V pogodbi sta se dogovorila za višino osnovne plače, dogovora o višini dni dopusta pa ni bilo – delavec A v času pogodb o zaposlitvi za določen čas ni bil upravičen niti do enega dneva letnega dopusta.

ZDR-1 v 159. členu določa, da delavec pridobi pravico do letnega dopusta s sklenitvijo delovnega razmerja z delodajalcem. V nadaljevanju istega člena je določeno, da letni dopust v enem koledarskem letu ne sme biti krajši od 4 tednov. Če ima delavec sklenjeno pogodbo za določen čas, je sklenil pogodbo med koledarskim letom, ZDR-1 v 161. členu določa, da je delavec upravičen do sorazmernega dela letnega dopusta, in sicer v višini 1/12 za vsak mesec zaposlitve. ZDR-1 v 164. členu določa, da je pravica delavca do letnega dopusta temeljna, kar pomeni, da ne glede na to, da delavec napiše izjavo, s katero bi se odpovedal pravici do letnega dopusta, takšna izjava ni veljavna. Prav tako se delavec in delodajalec ne moreta medsebojno dogovoriti, da bi delodajalec delavcu izplačal denarno nadomestilo za neizrabljen letni dopust – takšen sporazum je mogoč edino v primeru prenehanja delovnega razmerja

Delavec A ima v pogodbi o zaposlitvi navedeno tedensko obveznost 40 ur, kar pomeni, da mu pripada minimalno 20 dni letnega dopusta v enem koledarskem letu. Ker je z delodajalcem X sklenil 3 pogodbe o zaposlitvi za določen čas, bi bil upravičen do sorazmernega dela letnega dopusta v višini 16 delovnih dni⁶. Delodajalec X je tako delavcu A v obdobju zaposlitve 9 mesecev odvzel pravico do 16 dni letnega dopusta.

⁵ Pogodba o zaposlitvi za obdobje od 1. 1. 2019 do 31. 3. 2019 je Priloga 2, pogodba o zaposlitvi za obdobje od 1. 4. 2019 je Priloga 3.

⁶ Število dni letnega dopusta v času sklenitev pogodb o zaposlitvi za določen čas je prikazano v Prilogi 3.

6.2 Kršitve delodajalca pri izplačilu dodatka za nadurno delo

ZDR-1 v 144. členu ter KP za gostinstvo in turizem v 39. členu opredeljujeta nadurno delo. Delavec je dolžan nadurno delo opraviti v primeru izjemno povečanega dela. KP za gostinstvo in turizem v 64. členu določa, da je delodajalec dolžan delavcu izplačati dodatek za nadurno delo, in sicer v višini 30 % od osnovne urne postavke, za katero sta se medsebojno dogovorila delavec in delodajalec pri podpisu pogodbe o zaposlitvi. Do dodatka je delavec upravičen, saj z nadurnim delom dela v delovnem času, ki je zanj manj ugoden.

Delavec A je zaposlen v baru, katerega glavna dejavnost je strežba pijač. Vsak petek in soboto, ko je v baru veselo, se delavnik podaljša preko uradno določenega delovnika bara, kar posledično pomeni, da delavec A prek celega meseca opravlja nadure. Iz mesečnega razporeda od januarja 2019 do maja 2019 (Priloge 10–14) je razvidno, da se mesečna obveznost opravljenih ur delavca A razlikuje od mesečne obveznosti, ki jo je glede na število delovnih dni bil dolžan opraviti delavec A. Na podlagi KP za gostinstvo in turizem bi moral delodajalec X delavcu za vsako uro, ki jo delavec A opravi preko mesečne obveznosti, plačati 30 % višjo urno postavko. Iz plačilnih list v prilogah (Priloge 5–9) je razvidno, da delodajalec X delavcu A plačuje namesto 30 % višje urne postavke zgolj 1,50 % višjo urno postavko.

6.3 Kršitve delodajalca pri izplačilu dodatka za nočno delo

ZDR-1 v 150. členu in KP za gostinstvo in turizem v 40. členu opredeljujeta pojem nočnega dela. Delavec je upravičen do dodatka za nočno delo, če je na delovnem mestu med 23. in 6. uro naslednjega dne. Če ima delavec izmensko razporejen delavnik (en teden delo opravlja dopoldan, en teden popoldan), se zanj začne nočno delo obračunavati že od 22. ure naprej.

Ker je delavec A zaposlen na delovnem mestu natakarja, se delavnik v popoldanski izmeni lahko zelo razlikuje od uradno dogovorjenega. Iz mesečnega razporeda (Priloge 10–14) je razvidno, da delavec A na mesečni ravni opravi med 5 in 30 nočnih ur. Iz plačilnih list (Priloge 5–9) pa opazimo, da delodajalec X delavcu A dodatka za nočno delo sploh ne izplačuje.

6.4 Kršitve delodajalca pri izplačilu dodatka za delovno dobo

KP za gostinstvo in turizem v 65. členu in ZDR-1 v 222. členu določata, da je delavec za vsako dopolnjeno leto delovne dobe upravičen do dodatka za delovno dobo v višini 0,5 % od njegove osnovne plače.

Na podlagi plačilnih list delavca A, ki so priloge zaključne naloge (Priloge 5–9), ter izpisa delovne dobe delavca A, prejetega od Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (Priloga 15), je razvidno, da delodajalec X delavcu A ni izplačeval oziroma mu še vedno

ne izplačuje dodatka za delovno dobo. Delavec A ima 6 let delovne dobe, kar pomeni, da mu pripada 3 % dodatka na delovno dobo, vendar mu ga delodajalec X ne izplačuje.

6.5 Kršitve delodajalca pri izplačilu dodatka za državne praznike in delo v nedeljo

KP za gostinstvo in turizem v 64. členu opredeljuje, da je delavec za delo na praznik oziroma zakonsko prost dan upravičen do dodatka v višini 150 % od osnovne urne postavke. Prav tako v 64. členu določa, da je delodajalec delavcu za delo v nedeljo dolžan izplačati 50 % dodatka od delavčeve osnovne urne postavke. V nadaljevanju člena je določeno, da se dodatka za delo v nedeljo in za delo na dan praznika medsebojno izključujeta – delavec, ki dela v nedeljo, ki pa je obenem tudi državni praznik, ni upravičen do dodatka za delo na praznik in za delo v nedeljo, ampak mu delodajalec izplača zgolj enega od omenjenih dodatkov.

Delavec A ima neugoden delovnik, kar pomeni, da dela tako ob nedeljah kot tudi praznikih – ne vsako nedeljo in vsak praznik, ampak se delo v omenjenih dneh določi v dogovoru z delodajalcem X. Delodajalec X je dolžan delavcu izplačati dodatke za delo na praznik in za delo ob nedeljah, vendar kot je razvidno iz plačilnih list (Priloge 5–9) in mesečnega razporeda dela (Priloge 10–14), delodajalec X delavcu A ne izplačuje dodatnih 50 % za delo ob nedeljah niti dodatnih 150 % za delo ob praznikih.

SKLEP

Zakonodaja v Sloveniji na področju delovnih razmerij je hierarhično urejena, kar pomeni, da je najvišji pravni akt ZDR-1, sledijo pa mu KP, nato splošni akti delodajalca, če jih je ta sprejel, ter pogodba o zaposlitvi, ki tudi najbolj specifično določa pravice delavca v delovnem razmerju – pogodbeni stranki medsebojno določita individualne določbe, ki veljajo za vsakega zaposlenega posebej.

ZDR-1 v svojih določilih določa minimume (minimalna plača, minimalni regres, minimalno število dni dopusta itd.), ki jih delavec po zakonu mora pridobiti v delovnem razmerju, saj so ti njegova zakonska pravica. To pomeni, da če delodajalec od delavca zahteva, da se odpove na primer pravici do regresa, je vsaka pogodba, ki jo medsebojno skleneta delavec in delodajalec, neveljavna – delavec se pod nobenim pogojem ne more odpovedati svojim zakonsko določenim pravicam. Ker ZDR-1 določa minimume na področju delovnih razmerij, se delavec in delodajalec lahko v medsebojnem dogovoru dogovorita za boljše, za delodajalca bolj ugodne pravice, ki jih bo v času trajanja zaposlitve imel delavec – višja plača od zakonsko določene minimalne plače, višji regres, več dni letnega dopusta itd.

Naslednji pravni akt je KP. KP imajo dve vrsti veljavnosti – KP z razširjeno veljavnostjo in KP na ravni dejavnosti. Glavna razlika med omenjenima KP je v številu delodajalcev, ki jih KP zavezuje. Kadar ima KP razširjeno veljavnost, pomeni, da zavezuje vse delodajalce

v Sloveniji, če je KP sklenjena na ravni dejavnosti, pa pomeni, da se navezuje zgolj na tiste delodajalce, ki kot svojo primarno dejavnost po SKD opravljajo enako dejavnost, za katero je bila sklenjena KP.

Pravni akt, ki je naslednji na vrsti, je pogodba o zaposlitvi. Pogodbo medsebojno skleneta delodajalec in delavec, ki je v slednjem pogodbenem razmerju v podrejenem odnosu in nikoli, pod nobenimi pogoji ne more priti na enakomerno raven. Ravno zaradi omenjenega razloga je zakonodaja zapisana v prid delavca, kar pomeni, da so kršitve pravic delavcev zakonsko bolj zavarovane in s strani delodajalca kazensko bolj odgovorne. Delavec mora biti pri sklenitvi pogodbe zelo previden, saj lahko delodajalec v pogodbo napiše takšno določilo, ki je v nasprotju z ZDR-1. V tem primeru ima delavec 2 možnosti, in sicer lahko uveljavlja izpodbojnost (pogodbeni stranki sta v nasprotju z zakonom napisali le določene člene pogodbe, delodajalec jih na željo delavca popravi in mu izda novo, zakonsko spremenljivo pogodbo). Lahko pa delavec in delodajalec skleneta pogodbo, ki je v popolnosti v nasprotju z zakonskimi določili – v tem primeru delavec uveljavlja ničnost, kar pomeni, da pogodba ni veljavna, delodajalec pa mora delavcu pripraviti novo pogodbo, stare pogodbe zaradi prevelikega števila kršitev ni mogoče popravljati.

Kot je razvidno iz analize plačilnih list delavca A, mu je delodajalec X kršil veliko pravic. Te se začnejo že pri sklenitvi pogodbe o zaposlitvi, saj je bil delavec A v celotnem trajanju pogodbe za določen čas (9 mesecev) prikrajšan za 16 dni letnega dopusta. Kršitve delodajalca so se nadaljevale in se ponavljajo vsakomesečno, kar je razvidno tudi iz plačilnih list delavca A, saj se na njih ponavljajo ene in iste kršitve, v analizo pa je bilo vzeto daljše obdobje plačilnih list. V glavnem so to kršitve glede izplačila dodatka pri plači – dodatka za neugoden delavnik ob nedeljah in praznikih, dodatka za nočno delo itd. Vse zgoraj omenjene dodatke morajo delodajalci izplačevati delavcem, saj jih predpisujeta ZDR-1 in posledično tudi KP za določeno vrsto dejavnosti. To pomeni, da ne glede na to, v katero dejavnost sodi določeni delodajalec, mora izplačevati dodatke, ki jih predpisujeta ZDR-1 in KP za njegovo vrsto dejavnosti. Edini posebnosti, do katerih so delodajalci upravičeni pri izplačevanju dodatkov, sta dodatek za delo ob nedeljah in dodatek za delo na dela proste dni oziroma državne praznike. Ta dva dodatka se med seboj izključujeta. To pomeni, da ima v primeru, ko bi delavec A delal na nedeljo, ki bi hkrati bila tudi državni praznik, delodajalec X možnost, da delavcu izplača zgolj en dodatek. To pa ne pomeni, da delavec A v primeru, da bi delal dlje kot do 22. ure, ni prav tako upravičen do dodatka za nočno delo.

Ker delodajalec X delavcu A ne izplačuje vseh zakonsko določenih dodatkov, bi po mojem mnenju delavec A moral podati odpoved pogodbe o zaposlitvi. Pri tem ima delavec 2 možnosti, in sicer da poda redno odpoved ali izredno odpoved. Ker so delavcu A kršene pogodbene pravice, ki jih pridobi iz delovnega razmerja, bi mu svetovala, da poda izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Pri izredni odpovedi ZDR-1 natančno opredeljuje razloge, zaradi katerih lahko delavec poda izredno odpoved, in eden izmed teh je tudi, da delodajalec delavcu izplačuje bistveno zmanjšano plačo. V tem primeru, da bi delavec A

podal odpoved, bi bil poleg odpravnine – ker ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, upravičen tudi do odškodnine, in sicer do višine plačil, ki mu jih delodajalec X v preteklih mesecih v sklopu plače ni izplačal, pa bi mu jih moral.

Svetovno gospodarstvo je zadnja leta v porastu, svetovne krize skorajda ni več občutiti. Trg dela potrebuje delovno aktivno prebivalstvo, delodajalci na vseh področjih iščejo svoj kader. Ne glede na vse zgoraj opisano je delavec bil, je in bo v podrejenem položaju v primerjavi z delodajalcem. Ravno zaradi hierarhične lestvice je v vseh pogodbenih pogajanjih, ki se nanašajo na pogodbo o zaposlitvi, delavec v podrejenem položaju in nima velikega vpliva na pogajanja z delodajalcem. Ravno zaradi tega se v današnjem času ne glede na zakonodajo, ki je bolj naklonjena šibkejši stranki – delavcu, dogajajo kršitve pri izplačilu plač. Kršitve se dogajajo tudi zaradi pomanjkljivega znanja delavcev o svojih pravicah – delavec A, katerega plačilne liste sem proučila, njegovo delo pa je v dejavnosti gostinstva in turizma, sploh ni vedel, do katerih dodatkov (dodatka za delo v nedeljo in na praznike, dodatka za nočno delo, dodatka za nadurno delo itd.) je upravičen. Tu nastaja problem, saj delodajalci ne izplačujejo dodatkov, ki so določeni po KP ali ZDR-1, delavci pa ne poznajo svojih pravic in se v bistvu niti ne zavedajo, da delodajalci ne izplačujejo vsega, kar bi morali. V primeru, da so delavcu kršene pravice, naj (po mojem mnenju) poda odpoved o zaposlitvi, saj je gospodarstvo zelo okrevalo po svetovni krizi in je na vseh področjih potrebna delovna sila.

LITERATURA IN VIRI

1. Bečan, I., Belopavlovič, N., Korpič Horvat, E., Kresal, B., Kresal Šoltes, K., Mežnar, Š., Robnik, I., Senčur Peček, K. & Šetinc Tekavec, M. (2016). *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem*. Ljubljana: GV založba.
2. Data, d. o. o. (2017, 25. april). *Pogodba o zaposlitvi: Kaj mora vsebovati?* [objava na blogu]. Pridobljeno 30. junija 2019 iz <https://data.si/blog/2017/04/25/pogodba-o-zaposlitvi-kaj-mora-vsebovati/>
3. Data, d. o. o. (2018, 28. december). *Načini odpovedi delovnega razmerja (pogodbe o zaposlitvi) – s strani delodajalca* [objava na blogu]. Pridobljeno 17. julija 2019 iz <https://data.si/blog/2018/12/28/odpoved-delovnega-razmerja-s-strani-delodajalca/>
4. Data, d. o. o. (2019a, 04. marec). *Neveljavnost pogodb – ničnost ali izpodbojnost?* [objava na blogu]. Pridobljeno 25. junija 2019 iz <https://data.si/blog/2019/03/04/neveljavnost-pogodb-nicnost-izpodbojnost/>
5. Data, d. o. o. (2019b, 15. marec). *Je delodajalec lahko tudi fizična oseba?* [objava na blogu]. Pridobljeno 2. julija 2019 iz <https://data.si/blog/2019/03/15/je-delodajalec-lahko-tudi-fizicna-oseba/>
6. Eudace d.o.o. (brez datuma). *Kolektivna pogodba*. Pridobljeno 7. julija 2019 iz <http://www.pravo-kadri.si/kolektivna-pogodba>
7. INform, pretok znanja d.o.o. (brez datuma a). *Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi*. Pridobljeno 23. junija 2019 iz <https://www.informiran.si/portal.aspx?content=redna-odpoved>

8. INform, pretok znanja d.o.o. (brez datuma b). *Izredna odpoved s strani delavca*. Pridobljeno 17. julija 2019 iz <https://www.informiran.si/portal.aspx?content=izredna-odpoved&showMenu=1&showRightFrame=1>
9. INform, pretok znanja d.o.o. (brez datuma c). *Odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delavca*. Pridobljeno 17. julija 2019 iz <https://www.informiran.si/portal.aspx?content=redna-izredna-odpoved-delavec-razlike&showMenu=1&showRightFrame=1>
10. Kraševac, D. (2013). *Novi veliki komentar zakona o delovnih razmerjih in reforme trga dela*. Ljubljana: Založba Reforma, d. o. o.
11. Kresal Šoltes, K., Kresal, B. & Senčur Peček, D. (2014). *Vodnik po pravicah iz delovnega razmerja*. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti.
12. Kutnjak, odvetniška pisarna. (brez datuma). *Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi delodajalca*. Pridobljeno 17. julija 2019 iz <http://www.odvetnik-kutnjak.si/node/170>
13. Legaro d.o.o. (2014, 31. december). *V katerih primerih lahko uveljavljam ničnost in izpodbojnost pogodbe o zaposlitvi?*. Pridobljeno 25. junija 2019 iz <https://www.racunovodstvo.net/pojasnila/10382/v-katerih-primerih-lahko-uveljavljam-nicnost-in-izpodbojnost-pogodbe-o-zaposlitvi>
14. Legaro d.o.o. (2016, 29. junij). *56. člen (posledice nezakonito sklenjene pogodbe o zaposlitvi za določen čas)*. Pridobljeno 23. junija 2019 iz <https://www.racunovodstvo.net/zakonodaja/zdr/56-clen>
15. Senčur Peček, D. (2011). Kdo je delavec? *Anali PAZU*, 1(2), 161–167.
16. Sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije: VSRS sodba VIII Ips 80/2015.
17. Šercer, M. & Scortegagna Kavčnik, N. (2017). *Odpoved pogodbe o zaposlitvi*. Ljubljana: Uradni list RS.
18. Trgotur d.o.o. (brez datuma). *Kolektivna pogodba – kaj je?* Pridobljeno 7. julija 2019 iz <https://www.trgotur.si/si/kadrovski-slovar/kolektivna-pogodba>
19. Turk, J. B. (2014). *Delovno in pokojninsko pravo*. Ljubljana: Inštitut za civilno in gospodarsko pravo – zavod.

PRILOGE

Priloga 1: Tarifni razredi (59. člen KP dejavnosti gostinstva in turizma)

Najnižja osnovna plača po KP na ravni dejavnosti gostinstva in turizma od 1. 3. 2019 dalje

Tarifni razred	Najnižja osnovna plača
I.	480,00 €
II.	535,50 €
III.	668,10 €
IV.	744,60 €
V.	805,80 €
VI.	918,00 €
VII.	979,20 €
VIII.	1.152,60 €

Vir: Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije.

Najnižja osnovna plača po KP na ravni dejavnosti gostinstva in turizma od 1. 8. 2019 dalje

Tarifni razred	Najnižja osnovna plača
I.	480,00 €
II.	546,21 €
III.	681,46 €
IV.	759,49 €
V.	821,92 €
VI.	936,36 €
VII.	998,78 €
VIII.	1.175,65 €

Vir: Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije.

Priloga 2: Pogodba o zaposlitvi za obdobje od 1. 1. 2019 do 31. 3. 2019

Št. _____
(KADROVSKA EVIDENCA)

Na osnovi 31. člena Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 21/2013) sklenata:

1. Delodajalec

naslov

ki ga zastopa

(ime in priimek zakonitega zastopnika oz. pooblaščenca)

Matična številka:

Identifikacijska št. za DDV:

2. Delavec/ka

EMŠO:

Davčna številka:

Rojstni podatki:

dan

meseč

leto

kraj rojstva

državljanstvo

Stalno bivališče

Začasno bivališče

TRR

POGODBO O ZAPOSLOTVI

I.

Delavec/ka sklepa s to pogodbo z delodajalcem delovno razmerje za:

a) nedoločen čas

b) določen čas od 1.1.2019 do 31.3.2019 zaradi poizkusnega dela
(razlog sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas)

za opravljanje del na delovnem mestu nutnikar Delavec/ka bo nastopil/a delo dne 1.1.2019

II.

Delavec/ka se obvezuje na delovnem mestu "Bar" opravljati predvsem naslednja dela:

a) država v lokalu in terasi

b) praznjenje odpadnih in rusarjevih vodovodnih

c) redno čiščenje in vzdrževanje lokala

d) opravljanje drugih vrst del po nalogah in zadolžitvah nadrejenega delavca/ke delodajalca.

Delodajalec lahko 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, začasno zmanjšanega obsega dela na delovnem mestu oziroma v okviru vrste dela, ki ga opravlja in nadomeščanja začasno odsotnega delavca.

III.

Delavec/ka bo delo opravljal/a:

a) v poslovnih prostorih delodajalca

(kraj opravljanja dela)

b) na terenu

c) delo na daljavo

Lokacija opravljanja del se v skladu s kolektivno pogodbo lahko spremeni, o čemer bo delavec/ka pisno obveščen/a praviloma 3 dni pred spremembo.

IV.

Poskusno delo delavca/ke traja _____ od datuma nastopa dela. V času poskusnega dela bo delo delavca/ke

spremljala komisija v sestavi: _____

(predsednik)

(član)

(član)

ki bo delavca/ko ocenjevala, usmerjala in pred koncem poskusnega dela posredovala ugotovitev o uspešnosti poskusnega dela.

V.

Delavec/ka bo opravljal/a delo:

- a) s polnim delovnim časom 10 ur tedensko,
– med delovnim časom mu/ji pripada 30 minutni plačani odmor, v času, ki ga določi delodajalec.
- b) s krajšim delovnim časom ur tedensko.
– med delovnim časom mu/ji pripada minutni plačani odmor, v času, ki ga določi delodajalec.

VI.

Delavec pridobi pravico do letnega dopusta s sklenitvijo delovnega razmerja.

Delavcu/ki pripada za celo leto zaposlitve letni dopust v trajanju dni. Če dela delavec pri delodajalcu manj kot eno leto pa le sorazmerni del oziroma 1/12 odmerjenega dopusta za vsak mesec zaposlitve.

Trajanje letnega dopusta v posameznem koledarskem letu se delavcu/ki odmeri s posebno odločbo, upoštevaje zakonska določila in kriterije izhajajoče iz kolektivne pogodbe.

Delavec/ka bo koristil letni dopust v skladu s predpisi delodajalca in planom koriščenja letnega dopusta, oziroma na podlagi odobritve koriščenja dopusta s strani neposredno nadrejenega vodje.

VII.

1. Delovno mesto po tej pogodbi se po določilih panožne kolektivne pogodbe uvršča v tarifni razred.
2. Osnovna plača delavca/ke na navedenem delovnem mestu glede na predviden delovni učinek in ob normalnih delovnih pogojih znaša na dan podpisa pogodbe 900,00 B-70 EUR, brez dodatkov.
3. Plača se izplačuje najkasneje 15 dan v mesecu, za pretekli mesec na delovni račun (način izplačevanja)
4. Delavcu/ki pripadajo k osnovni plači še dodatki, kot jih ureja Zakon o delovnih razmerjih in kolektivna pogodba.
5.

Delavec je upravičen do drugih plačil v zvezi z delom, kot jih določa kolektivna pogodba: povračilo stroškov za prehrano med delom, za prevoz na delo in iz dela, povračilo stroškov, ki jih ima pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju, regres za letni dopust, jubilejna nagrada in odpravnina.

VIII.

Delodajalec se obvezuje da bo delavcu/ki:

- zagotavljal delo,
- redno izplačeval plačo za opravljeno delo,
- zagotavljal pogoje za varno in zdravo delo v skladu s predpisi o varnosti in zdravju pri delu, izjavo o varnosti in oceno tveganj na delovnem mestu.

IX.

Dolžnosti in obveznosti delavca/ke so:

- vestno opravljanje dela na delovnem mestu, za katero je sklenjena ta pogodba, v času in kraju, ki sta določena za izvajanje dela, upoštevaje organizacijo dela in poslovanja delodajalca,
- upoštevanje zahtev in navodil delodajalca v zvezi z izpolnjevanjem pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja,
- spoštovanje in izvajanje predpisov o varnosti in zdravju pri delu ter uporaba predpisanih osebnih varovalnih sredstev iz izjave o varnosti in pazljivo opravljanje dela, da zavaruje življenje in zdravje sebe in drugih ljudi,
- obveščanje delodajalca o bistvenih okoliščinah, ki vplivajo oziroma bi lahko vplivale na izpolnjevanje njegovih/njenih pogodbenih obveznosti.

Delavec/ka se je dolžan/na vzdržati vseh ravnanj, ki glede na naravo dela, ki ga opravlja pri delodajalcu, materialno ali moralno škodujejo ali bi lahko škodovale poslovnim interesom delodajalca.

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

Za poslovno skrivnost se štejejo tudi podatki za katere je očitno, da bi nastala občutna škoda, če bi zanje izvedela nepooblaščenca oseba. Delavec/ka je odgovoren/a za kršitev, če je vedel/a ali bi moral/a vedeti za tak značaj podatkov.

Med trajanjem delovnega razmerja delavec/ka 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.

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.

X.

Delavec/ka s podpisom te pogodbe izrecno izjavlja, da ga/jo je delodajalec glede varnosti in zdravja pri delu seznanil z zakonsko predpisanimi ukrepi za varno delo na njegovem/njenem delovnem mestu in izjavo o varnosti z oceno tveganja

XI.

Delavec/ka ima pravico in dolžnost udeležiti se vseh oblik in vrst usposabljanja za delovno mesto, če so takšna usposabljanja oziroma izobraževanja potrebna, da bi lahko glede na razvoj tehnologije še naprej uspešno opravljala dela, ki jih predvideva delovno mesto.

XII.

Delodajalec se obvezuje da bo varoval in dobronamerno ravnal z osebnimi podatki delavca/ke, le-ta pa pristaja, da delodajalcu predloži tiste svoje osebne podatke, ki jih potrebuje zaradi potreb delovnega procesa ali zaradi zakonskih in drugih utemeljenih razlogov.

XIII.

V primeru odpovedi pogodbe s strani delodajalca, velja odpovedni rok, kot ga določa zakon oziroma kolektivna pogodba. V primeru, da delavec/ka uveljavlja prenehanje pogodbe, je dolžan/na ostati na delu še po vročitvi odpovedi.

XIV.

1. Delavec/ka v času mesecev (oz. največ dve leti) po prenehanju delovnega razmerja za svoj ali tuj račun ne sme opravljati del in sklepati poslov, pri katerih bi izkoriščal/la tehnično-tehnološka in poslovna znanja ter poslovne zveze, ki jih je pridobil/la z delom (ali v zvezi z delom) pri delodajalcu.
2. Če spoštovanje konkurenčne klavzule iz prejšnjega odstavka delavcu/ki po prenehanju delovnega razmerja (po njegovi/njeni volji ali krivdi) onemogoča pridobitev zaslužka, primerjivega s prejšnjo plačo delavca/ke, mu/ji je delodajalec dolžan mesečno izplačevati denarno nadomestilo v višini ali 1/3 povprečne mesečne plače delavca/ke v zadnjih treh mesecih pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi.
3. Če delavec/ka ne spoštuje konkurenčne klavzule, je dolžan/na delodajalcu plačati odškodnino v dejanskem ali pavšalnem znesku EUR.

XV.

Pogodbeni stranki se dogovorita še o naslednjih pravicah in obveznostih:

.....
.....

XVI.

Za obe pogodbeni stranki so zavezujoči še:

- kolektivna pogodba dejavnosti,
- izjava o varnosti z oceno tveganja z dne,
- požarni red za lokacije iz 3. člena te pogodbe,
-,
- ter vse razlage, spremembe in dopolnitve navedenih kolektivnih pogodb in aktov, prav tako pa na novo sklenjene kolektivne pogodbe in sprejeti splošni akti, ki urejajo delovnopravno področje in se uporabljajo pri delodajalcu. Za vse zadeve, ki niso urejene s to pogodbo, se neposredno uporabljajo določbe aktov delodajalca, kolektivnih pogodb in veljavne zakonodaje.

XVII.

Ta pogodba se lahko spremeni z aneksom, če s spremembo soglašata obe pogodbeni stranki.

XVIII.

Pogodba je sestavljena v treh izvodih, od katerih prejme delavec/ka en izvod, delodajalec pa dva izvoda in velja od dneva podpisa obeh pogodbenih strank.

V/Na

dne

31. XII 2019

Delavec/ka:

Delodajalec:

Priloga 3: Pogodba o zaposlitvi za obdobje od 1. 4. 2019 dalje

Št.
(KADROVSKA EVIDENCA)

Na osnovi 31. člena Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 21/2013) sklepata:

1. Delodajalec

naslov

ki ga zastopa

Matična številka:

Identifikacijska št. za DDV:

2. Delavec/ka

EMŠO:

Davčna številka:

Rojstni podatki:

dan

mesec

leto

kraj rojstva

državljanstvo

Stalno bivališče

Začasno bivališče

TRR

POGODBO O ZAPOSLOTVI

I.

Delavec/ka sklepa s to pogodbo z delodajalcem delovno razmerje za:

a) nedoločen čas

b) določen čas od do zaradi
(razlog sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas)

za opravljanje del na delovnem mestu *natokar* Delavec/ka bo nastopil/a delo dne *1. IV 2019*

II.

Delavec/ka se obvezuje na delovnem mestu *Bar "stičišča"* opravljati predvsem naslednja dela:

- a) *stičišča v lokalu in franci*
- b) *previden bleg od datuma in pripravi at.*
- c) *redno čiščenje, postavljanje robov in hid. temper.*

d) opravljanje drugih vrst del po nalogah in zadolžitvah nadrejenega delavca/ke delodajalca.

Delodajalec lahko 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, začasno zmanjšanega obsega dela na delovnem mestu oziroma v okviru vrste dela, ki ga opravlja in nadomeščanja začasno odsotnega delavca.

III.

Delavec/ka bo delo opravljal/a:

a) v poslovnih prostorih delodajalca

(kraj opravljanja dela)

b) na terenu

c) delo na daljavo

Lokacija opravljanja del se v skladu s kolektivno pogodbo lahko spremeni, o čemer bo delavec/ka pisno obveščen/a praviloma dni pred spremembo.

IV.

Poskusno delo delavca/ke traja od datuma nastopa dela. V času poskusnega dela bo delo delavca/ke

spremljala komisija v sestavi:
(predsednik) (član) (član)

ki bo delavca/ko ocenjevala, usmerjala in pred koncem poskusnega dela posredovala ugotovitev o uspešnosti poskusnega dela.

V.

Delavec/ka bo opravljal/a delo:

- a) s polnim delovnim časom ur tedensko,
– med delovnim časom mu/ji pripada 30 minutni plačani odmor, v času, ki ga določi delodajalec.
- b) s krajšim delovnim časom ur tedensko.
– med delovnim časom mu/ji pripada minutni plačani odmor, v času, ki ga določi delodajalec.

VI.

Delavec pridobi pravico do letnega dopusta s sklenitvijo delovnega razmerja.

Delavcu/ki pripada za celo leto zaposlitve letni dopust v trajanju dni. Če dela delavec pri delodajalcu manj kot eno leto pa le sorazmerni del oziroma 1/12 odmerjenega dopusta za vsak mesec zaposlitve.

Trajanje letnega dopusta v posameznem koledarskem letu se delavcu/ki odmeri s posebno odločbo, upoštevaje zakonska določila in kriterije izhajajoče iz kolektivne pogodbe.

Delavec/ka bo koristil letni dopust v skladu s predpisi delodajalca in planom koriščenja letnega dopusta, oziroma na podlagi odobritve koriščenja dopusta s strani neposredno nadrejenega vodje.

VII.

- Delovno mesto po tej pogodbi se po določitih panožne kolektivne pogodbe uvršča v tarifni razred.
- Osnovna plača delavca/ke na navedenem delovnem mestu glede na predviden delovni učinek in ob normalnih delovnih pogojih znaša na dan podpisa pogodbe EUR, brez dodatkov.
- Plača se izplačuje najkasneje dan v mesecu, za pretekli mesec na
(način izplačevanja)
- Delavcu/ki pripadajo k osnovni plači še dodatki, kot jih ureja Zakon o delovnih razmerjih in kolektivna pogodba.
-

Delavec je upravičen do drugih plačil v zvezi z delom, kot jih določa kolektivna pogodba: povračilo stroškov za prehrano med delom, za prevoz na delo in iz dela, povračilo stroškov, ki jih ima pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju, regres za letni dopust, jubilejna nagrada in odpravnina.

VIII.

Delodajalec se obvezuje da bo delavcu/ki:

- zagotavljal delo,
- redno izplačeval plačo za opravljeno delo,
- zagotavljal pogoje za varno in zdravo delo v skladu s predpisi o varnosti in zdravju pri delu, izjavo o varnosti in oceno tveganj na delovnem mestu.

IX.

Dolžnosti in obveznosti delavca/ke so:

- vestno opravljanje dela na delovnem mestu, za katero je sklenjena ta pogodba, v času in kraju, ki sta določena za izvajanje dela, upoštevaje organizacijo dela in poslovanja delodajalca,
- upoštevanje zahtev in navodil delodajalca v zvezi z izpolnjevanjem pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja,
- spoštovanje in izvajanje predpisov o varnosti in zdravju pri delu ter uporaba predpisanih osebnih varovalnih sredstev iz izjave o varnosti in pazljivo opravljanje dela, da zavaruje življenje in zdravje sebe in drugih ljudi,
- obveščanje delodajalca o bistvenih okoliščinah, ki vplivajo oziroma bi lahko vplivale na izpolnjevanje njegovih/njenih pogodbenih obveznosti.

Delavec/ka se je dolžan/na vzdržati vseh ravnanj, ki glede na naravo dela, ki ga opravlja pri delodajalcu, materialno ali moralno škodujejo ali bi lahko škodovale poslovnim interesom delodajalca.

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

Za poslovno skrivnost se štejejo tudi podatki za katere je očitno, da bi nastala občutna škoda, če bi zanje izvedela nepooblaščen oseb. Delavec/ka je odgovoren/a za kršitev, če je vedel/a ali bi moral/a vedeti za tak značaj podatkov.

Med trajanjem delovnega razmerja delavec/ka 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.

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.

X.

Delavec/ka s podpisom te pogodbe izrecno izjavlja, da ga/jo je delodajalec glede varnosti in zdravja pri delu seznanil z zakonsko predpisanimi ukrepi za varno delo na njegovem/njenem delovnem mestu in izjavo o varnosti z oceno tveganja in predvidenimi preventivnimi in obdobjnimi zdravstvenimi pregledi.

Obr. 5,9

XI.

Delavec/ka ima pravico in dolžnost udeležiti se vseh oblik in vrst usposabljanja za delovno mesto, če so takšna usposabljanja oziroma izobraževanja potrebna, da bi lahko glede na razvoj tehnologije še naprej uspešno opravlja/al dela, ki jih predvideva delovno mesto.

XII.

Delodajalec se obvezuje da bo varoval in dobronamerno ravnal z osebnimi podatki delavca/ke, le-ta pa pristaja, da delodajalcu predloži tiste svoje osebne podatke, ki jih potrebuje zaradi potreb delovnega procesa ali zaradi zakonskih in drugih utemeljenih razlogov.

XIII.

V primeru odpovedi pogodbe s strani delodajalca, velja odpovedni rok, kot ga določa zakon oziroma kolektivna pogodba. V primeru, da delavec/ka uveljavlja prenehanje pogodbe, je dolžan/na ostati na delu še 30 dni po vročitvi odpovedi.

XIV.

1. Delavec/ka v času mesecev (oz. največ dve leti) po prenehanju delovnega razmerja za svoj ali tuj račun ne sme opravljati del in sklepati poslov, pri katerih bi izkoriščal/la tehnično-tehnološka in poslovna znanja ter poslovne zveze, ki jih je pridobil/la z delom (ali v zvezi z delom) pri delodajalcu.
2. Če spoštovanje konkurenčne klavzule iz prejšnjega odstavka delavcu/ki po prenehanju delovnega razmerja (po njegovi/njeni volji ali krivdi) onemogoča pridobitev zaslужka, primerljivega s prejšnjo plačo delavca/ke, mu/ji je delodajalec dolžan mesečno izplačevati denarno nadomestilo v višini ali 1/3 povprečne mesečne plače delavca/ke v zadnjih treh mesecih pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi.
3. Če delavec/ka ne spoštuje konkurenčne klavzule, je dolžan/na delodajalcu plačati odškodnino v dejanskem ali pavšalnem znesku EUR.

XV.

Pogodbeni stranki se dogovorita še o naslednjih pravicah in obveznostih:

.....
.....

XVI.

Za obe pogodbeni stranki so zavezujoči še:

- kolektivna pogodba dejavnosti
- izjava o varnosti z oceno tveganja z dne
- požarni red za lokacije iz 3. člena te pogodbe,
-
- ter vse razlage, spremembe in dopolnitve navedenih kolektivnih pogodb in aktov, prav tako pa na novo sklenjene kolektivne pogodbe in sprejeti splošni akti, ki urejajo delovnopravno področje in se uporabljajo pri delodajalcu. Za vse zadeve, ki niso urejene s to pogodbo, se neposredno uporabljajo določbe aktov delodajalca, kolektivnih pogodb in veljavne zakonodaje.

XVII.

Ta pogodba se lahko spremeni z aneksom, če s spremembo soglašata obe pogodbeni stranki.

XVIII.

Pogodba je sestavljena v treh izvodih, od katerih prejme delavec/ka en izvod, delodajalec pa dva izvoda in velja od dneva podpisa obeh pogodbenih strank.

V/Na

dne 26. III 2019

Delavec/ka:

Delodajalec:

Priloga 4: Izračun letnega dopusta v obdobju pogodb o zaposlitvi, sklenjenih za določen čas

$$\frac{21}{12} \times 3 = 5,25 \text{ dni}$$

$$5,25 \times 3 = 15,75 = 16 \text{ dni}$$

Razlaga enačbe:

21: letna pravica delavca do letnega dopusta,

12: število mesecev v enem letu,

3: število mesecev, za katere sta delavec in delodajalec sklenila pogodbo o zaposlitvi za določen čas. V drugi enačbi 3 pomeni število pogodb o zaposlitvi za določen čas, ki sta jih sklenila delavec A in delodajalec X.

Priloga 5: Plačilna lista delavca A za mesec januar 2019

IZPLAČILNA LISTA OBRAČUN ZA JANUAR 2019

Zaposleni :

Počjetje :

Tarifni razred :

Del. razmerje : 01/07/2018 do / /

Prejemnik dohodka je rezident RS:

da

ne Država rezidentstva: _____

Delodajalec je (ustrezno označiti):

glavni delod. prejemnika dohodka

drugi delod. prejemnika dohodka

Urna postavka: 4.51865

št. ur v mesecu: 134.00

	%	št. ur	znesek
Redno delo	0.00	168.00	759.13
Nadurno delo	1.50	20.00	91.73
Državni prazniki	0.00	16.00	72.30
Stimulacije v znesku			184.49
BRUTO SKUPAJ		204.00	1107.65
Prisp. iz bruto za zdr. zavarov.	6.36 %		70.44
Prisp. iz bruto za PIZ	15.50 %		171.70
Prisp. iz bruto za zaposlovanje	0.14 %		1.55
Prisp. iz bruto za starševsko v.	0.10 %		1.10
PRISPEVKI IZ DOHODKA SKUPAJ	22.10 %		244.79
Splošna olajšava			275.23
Olaj. vzdrž. člani			0.00
Osebnolajšava			0.00
Dav. olajšava SKUPAJ			275.23
Davčna osnova			587.63
DAVEK SKUPAJ			94.03
NETO SKUPAJ		(184242.42 SIT)	768.83
Prevoz			63.36
Prehrana			107.80
SKUPAJ za izplačilo			939.99
OBVEZNOSTI NA BRUTO PLAČO (v breme delodajalca)			
Prisp. od bruto za zdr. zavarov.	6.56 %		72.66
Prisp. od bruto za PIZ	8.85 %		98.03
Prisp. od bruto za zaposlovanje	0.30 %		3.33
Prisp. od bruto za starševsko v.	0.10 %		1.10
Prisp. od bruto za poš. pri delu	0.53 %		5.67
SKUPAJ	16.34 %		180.99
SKUPAJ VSE OBVEZNOSTI (iz bruto + na bruto)			519.81
SKUPAJ V BREME PODJETJA			1459.80

Datum izplačila :

11.2.18

Priloga 6: Plačilna lista delavca A za mesec februar 2019

IZPLAČILNA LISTA OBRAČUN ZA FEBRUAR 2019

Zaposleni :

Podjetje :

Del. razmerje : 01/07/2018 do / /

Prejemnik dohodka je rezident RS:

da

ne Država rezidentstva: _____

Delodajalec je (ustrezno označiti):

glavni delod. prejemnika dohodka

drugi delod. prejemnika dohodka

Urna postavka: 5.81374

Št. ur v mesecu: 160.00

	%	Št. ur	znesek
Redno delo	0.00	144.00	837.18
Nadurno delo	1.50	2.00	11.80
Redni dopust	0.00	8.00	46.51
Državni prazniki	0.00	8.00	46.51
BRUTO SKUPAJ		162.00	942.00
Prisp. iz bruto za zdr. zavarov.	6.36 %		59.91
Prisp. iz bruto za PIZ	15.50 %		146.01
Prisp. iz bruto za zaposlovanje	0.14 %		1.33
Prisp. iz bruto za starševsko v.	0.10 %		0.95
PRISPEVKI IZ DOHODKA SKUPAJ	22.10 %		208.20
Splošna olajšava			275.23
Olaj. vzdrž. člani			0.00
Osebna olajšava			0.00
Dav. olajšava SKUPAJ			275.23
Davčna osnova			458.57
DAVEK SKUPAJ			73.37
NETO SKUPAJ		(158265.44 SIT)	660.43
Prevoz			51.84
Prehrana			88.20
SKUPAJ za izplačilo			800.47
OBVEZNOSTI NA BRUTO PLAČO (v breme delodajalca)			
Prisp. od bruto za zdr. zavarov.	6.56 %		61.79
Prisp. od bruto za PIZ	8.85 %		83.37
Prisp. od bruto za zaposlovanje	0.30 %		2.83
Prisp. od bruto za starševsko v.	0.10 %		0.95
Prisp. od bruto za poš. pri delu	0.53 %		5.00
SKUPAJ	16.34 %		153.94
SKUPAJ VSE OBVEZNOSTI (iz bruto + na bruto)			435.51
SKUPAJ V BREME PODJETJA			1235.98

Datum izplačila :

15.3.18

Priloga 7: Plačilna lista delavca A za mesec marec 2019

IZPLAČILNA LISTA OBRAČUN ZA MAREC 2019

Zaposleni :

Podjetje :

Tarifni razred :

Del. razmerje : 01/07/2018 do / /

Prejemnik dohodka je rezident RS:

da

ne Država rezidentstva: _____

Delodajalec je (ustrezno označiti):

glavni delod. prejemnika dohodka

drugi delod. prejemnika dohodka

Urna postavka: 5.53587

št. ur v mesecu: 168.00

	%	št. ur	znesek
Redno delo	0.00	136.00	752.88
Nadurno delo	1.50	5.00	28.09
Redni dopust	0.00	32.00	177.15
Stimulacije v znesku			247.58
BRUTO SKUPAJ			1205.70
Prisp. iz bruto za zdr. zavarov.	6.36 %		76.69
Prisp. iz bruto za PIZ	15.50 %		186.88
Prisp. iz bruto za zaposlovanje	0.14 %		1.69
Prisp. iz bruto za starševsko v.	0.10 %		1.21
PRISPEVKI IZ DOHODKA SKUPAJ			266.47
Splošna olajšava			275.23
Olaj. vzdrž. člani			0.00
Osebnolajšava			0.00
Dav. olajšava SKUPAJ			275.23
Davčna osnova			664.00
DAVEK SKUPAJ			106.25
NETO SKUPAJ (199615.33 SIT)			832.98
Prevoz			48.96
Prehrana			83.30
SKUPAJ za izplačilo			965.24
OBVEZNOSTI NA BRUTO PLAČO (v breme delodajalca)			
Prisp. od bruto za zdr. zavarov.	6.56 %		79.09
Prisp. od bruto za PIZ	8.85 %		106.71
Prisp. od bruto za zaposlovanje	0.30 %		3.61
Prisp. od bruto za starševsko v.	0.10 %		1.21
Prisp. od bruto za poš. pri delu	0.53 %		6.39
SKUPAJ			197.01
SKUPAJ VSE OBVEZNOSTI (iz bruto + na bruto)			569.73
SKUPAJ V BREME PODJETJA			1534.97

Datum izplačila :

15.4.19

Priloga 8: Plačilna lista delavca A za mesec april 2019

IZPLAČILNA LISTA OBRAČUN ZA APRIL 2019

Podjetje :

Tarifni razred :
 Del. razmerje : 01/07/2018 do / /
 Prejemnik dohodka je rezident RS: da ne
 Delodajalec je (ustrezno označiti):
 glavni delod. prejemnika dohodka
 drugi delod. prejemnika dohodka
 ne Država rezidentstva: _____

Urna postavka: 5.18019 Št. ur v mesecu: 176.00

	%	Št. ur	znesek
Redno delo	0.00	168.00	870.27
Nadurno delo	1.50	11.50	60.47
Državni prazniki	0.00	8.00	41.44
Stimulacije v znesku			346.09
BRUTO SKUPAJ			1318.27
Prisp. iz bruto za zdr. zavarov.	6.36 %		83.85
Prisp. iz bruto za PIZ	15.50 %		204.32
Prisp. iz bruto za zaposlovanje	0.14 %		1.84
Prisp. iz bruto za starševsko v.	0.10 %		1.32
PRISPEVKI IZ DOHODKA SKUPAJ			291.33
Splošna olajšava			275.23
Olaj. vzdrž. člani			0.00
Osebna olajšava			0.00
DAVEK SKUPAJ			129.43
Dav. olajšava SKUPAJ			275.23
Davčna osnova			751.71
NETO SKUPAJ			897.51
Prevoz			60.48
Prehrana			102.90
SKUPAJ za izplačilo			1060.89
OBVEZNOSTI NA BRUTO PLAČO (v breme delodajalca)			
Prisp. od bruto za zdr. zavarov.	6.56 %		86.48
Prisp. od bruto za PIZ	8.85 %		116.67
Prisp. od bruto za zaposlovanje	0.06 %		0.79
Prisp. od bruto za starševsko v.	0.10 %		1.32
Prisp. od bruto za poš. pri delu	0.53 %		6.98
SKUPAJ			212.24
SKUPAJ VSE OBVEZNOSTI (iz bruto + na bruto)			633.00
SKUPAJ V BREME PODJETJA			1693.10

Datum izplačila : *15.5.19*

Priloga 9: Plačilna lista delavca A za mesec maj 2019

IZPLAČILNA LISTA OBRAČUN ZA MAJ 2019

Zaposleni :

Podjetje :

Tarifni razred :

Del. razmerje : 01/07/2018 do / /

Prejemnik dohodka je rezident RS:

Delodajalec je (ustrezno označiti):

da

glavni delod. prejemnika dohodka

ne Država rezidentstva: _____

drugi delod. prejemnika dohodka

Urna postavka: 4.71780

št. ur v mesecu: 184.00

	%	št. ur	znesek
Redno delo	0.00	152.00	717.10
Nadurno delo	1.50	6.50	31.13
Redni dopust	0.00	16.00	75.48
Državni prazniki	0.00	16.00	75.48
Stimulacije v znesku			346.09
BRUTO SKUPAJ		190.50	1245.28
Prisp. iz bruto za zdr. zavarov.	6.36 %		79.20
Prisp. iz bruto za PIZ	15.50 %		193.02
Prisp. iz bruto za zaposlovanje	0.14 %		1.74
Prisp. iz bruto za starševsko v.	0.10 %		1.26
PRISPEVKI IZ DOHODKA SKUPAJ	22.10 %		275.22
Splošna olajšava			275.23
Olaj. vzdrž. člani			0.00
Osebna olajšava			0.00
Dav. olajšava SKUPAJ			275.23
Davčna osnova			694.83
DAVEK SKUPAJ			114.07
NETO SKUPAJ		(205129.44 SIT)	855.99
Prevoz			54.72
Prehrana			93.10
SKUPAJ za izplačilo na TRR			1003.81
OBVEZNOSTI NA BRUTO PLAČO (v breme delodajalca)			
Prisp. od bruto za zdr. zavarov.	6.56 %		81.68
Prisp. od bruto za PIZ	8.85 %		110.21
Prisp. od bruto za zaposlovanje	0.06 %		0.76
Prisp. od bruto za starševsko v.	0.10 %		1.26
Prisp. od bruto za poš. pri delu	0.53 %		6.60
SKUPAJ	16.10 %		200.51
SKUPAJ VSE OBVEZNOSTI (iz bruto + na bruto)			589.80
SKUPAJ V BREME PODJETJA			1592.86

Datum izplačila :

16.6.19

Priloga 10: Mesečni raspored za mesec januar 2019

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
13:00		15:00	15:00			07:00	07:00	07:00		07:00	15:00		07:00	07:00	
23:00		00:00	00:30			15:00	15:00	15:00		15:00	02:00		15:00	15:00	
10 ur		9 ur	9,5 ure			8 ur	8 ur	8 ur		8 ur	11 ur		8 ur	8 ur	

17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
07:00	07:00	15:00		15:00	15:00		15:00	15:00	15:00	15:00		07:00		07:00
15:00	15:00	01:00		23:00	23:30		23:00	01:00	01:30	22:30		15:00		15:00
8 ur	8 ur	10 ur		8 ur	8,5 ure		8 ur	10 ur	10,5 ure	7,5 ure		8 ur		8 ur

Priloga 11: Mesečni raspored za mesec februar 2019

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
07:00			15:00	15:00		15:00		07:00	08:00	07:00	07:00	LD	07:00
15:00			23:30	23:00		00:30		15:00	15:00	15:00	15:00		15:00
8 ur			8,5 ure	8 ur		8,5 ure		8 ur	7 ur	8 ur	8 ur		8 ur

15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
07:00			15:00	07:00	07:00	07:00	15:00			07:00	07:00		07:00
15:00			23:00	15:00	15:00	15:00	00:30			15:00	15:00		15:00
8 ur			8 ur	8 ur	8 ur	8 ur	9,5 ure			8 ur	8 ur		8 ur

Priloga 12: Mesečni raspored za mesec marec 2019

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
07:00			15:00	15:00		15:00	LD		08:00	LD	07:00		07:00	07:00	
15:00			23:00	23:30		23:30			15:00		15:00		15:00	15:00	
8 ur			8 ur	8,5 ure		8,5 ure			7 ur		8 ur		8 ur	8 ur	

17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
	07:00	15:00	15:00	LD	LD	15:00	15:00	15:00	15:00		07:00	07:00		
	15:00	23:00	23:30			00:30	23:00	23:30	23:00		15:00	15:00		
	8 ur	8 ur	8,5 ure			9,5 ure	8	8,5 ure	8 ur		8 ur	8 ur		

Priloga 13: Mesečni raspored za mesec april 2019

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
07:00	07:00	15:00	15:00	15:00	15:00	15:00		15:00		07:00	07:00			15:00
15:00	15:00	00:00	23:00	01:30	01:00	22:30		23:30		15:00	15:00			00:00
8 ur	8 ur	9 ur	8 ur	10,5 ure	10 ur	7,5 ur		8,5 ure		8 ur	8 ur			9 ur

16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
15:00		15:00	15:00	15:00		08:00	07:00		07:00	07:00			15:00	15:00
23:30		23:30	01:30	01:00		15:00	15:00		15:00	15:00			23:30	00:00
8,5 ure		8,5 ure	10,5 ure	10 ur		7 ur	8 ur		8 ur	8 ur			8,5 ure	9 ur

Priloga 14: Mesečni raspored za mesec maj 2019

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
		LD	LD		07:00	07:00	07:00	07:00	07:00			15:00	15:00		15:00
					15:00	15:00	15:00	15:00	15:00			23:00	23:00		23:30
					8 ur	8 ur	8 ur	8 ur	8 ur			8 ur	8 ur		8,5 ure

17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
15:00	15:00	15:00		07:00	07:00	07:00	07:00			15:00	15:00		15:00	15:00
01:00	01:00	22:30		15:00	15:00	15:00	15:00			23:00	23:00		23:30	01:00
10 ur	10 ur	7,5 ure		8 ur	8 ur	8 ur	8 ur			8 ur	8 ur		8,5 ure	10 ur

Priloga 15: Izpis delovne dobe delavca A

**IZPIS ZAVAROVANJ V
REPUBLIKI SLOVENIJI**

Zavarovanec _____ roj. _____ je bil v Republiki Sloveniji obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovan v naslednjih obdobjih:

Reg. št.	Naziv zavezanca				
Datum od	Datum do	Trajanje LL-MM-DD	Status zavarovanja	Ure zav.	Ure polni
17.02.2011	16.11.2011	00-09-00	Delovno razmerje	40	40
17.11.2011	12.11.2012	00-11-26	Nadome.-starš po preneh. DR	40	40
16.11.2012	30.09.2013	00-10-15	Delovno razmerje	40	40
01.10.2013	14.09.2014	00-11-14	Nadome.-starš po preneh. DR	40	40
15.09.2014	15.08.2017	02-11-01	Delovno razmerje	40	40
18.08.2017	10.10.2017	00-01-23	Delovno razmerje	40	40
18.10.2017	30.06.2018	00-08-13	Delovno razmerje	40	40
01.07.2018	31.03.2019	00-09-00	Delovno razmerje	40	40
01.04.2019	29.07.2019	00-03-29	Delovno razmerje	40	40

Pokojninska doba brez dokupa na dan 29.07.2019 znaša:

Druga zavarovalna doba na dan 29.07.2019 znaša:

Skupna pokojninska doba na dan 29.07.2019 znaša:

08 let **05** mesecev **01** dni.
00 let **00** mesecev **00** dni.
08 let **05** mesecev **01** dni.