

Zakoni, ki urejajo delovna razmerja, pravice in obveznosti delavcev v razmerju do delodajalca:

- Zakon o delovnih razmerjih
- Zakon o varnosti in zdravju pri delu
- Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju
- Zakon o inšpekciji dela
- Zakon o reprezentativnosti sindikatov
- Zakon o delovnih in socialnih sodiščih

- Zakon o javnih uslužbencih
- Zakon o sistemu plač v javnem sektorju
- Zakon o uresničevanju javnega interesa za kulturo
- Kolektivna pogodba za javni sektor
- Kolektivne pogodbe po dejavnostih

VSEBINA ZAKONA O DELOVNIH RAZMERJIH

Krovni zakon, ki ureja individualna delovna razmerja.
Razdeljen je po poglavjih:

- Prvi del – splošne določbe
- Drugi del – pogodba o zaposlitvi
- Tretji del – pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja
- Četrty del – varstvo nekaterih kategorij delavcev
- Peti del – uveljavljanje in varstvo P, O in O iz delovnega razmerja

VSEBINA ZAKONA O DELOVNIH RAZMERJIH

- Šesti del – delovanje in varstvo sindikalnih zaupnikov
- Sedmi del – posebne določbe
- Osmi del – inšpekcijsko nadzorstvo
- Deveti del – kazenske določbe
- Deseti del – prehodne in končne določbe

- Prepoved diskriminacije in povračilnih ukrepov nad delavcem - izhaja iz načela enakosti - iskalcem zaposlitve pripada enaka obravnava v postopku ne glede na osebne okoliščine.
- Prepoved spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu.

V primeru spora je dokazno breme na delodajalcu.

Delovno razmerje:

- dvostransko
- prostovoljno
- organiziran delovni proces
- odplačno
- nepretrgano
- podrejeno
- odvisno delo.

SKLEPANJE POZ:

- javna objava delovnega mesta
- starost 15 let
- sklenitev delovnega razmerja praviloma za nedoločen čas
- pisna oblika
- obvezne sestavine (31. člen ZDR)
- prijava v zavarovanje.

SKLEPANJE:

Delodajalec na intervjuju ne sme zahtevati podatkov o družinskem/zakonskem stanju, o nosečnosti, načrtovanju družine (lahko poveste sami).

V 8 dneh po izvedenem postopku zaposlitve mora delodajalec obvestiti neizbrane kandidate.

Bistvene sestavine POZ:

- podatki o pogodbenih strankah
- datum nastopa dela
- naziv delovnega mesta in opis delovnih nalog
- kraj opravljanja dela
- čas, za katerega je pogodba sklenjena
- določila o delovnem času
- razporeditev delovnega časa
- plača, dopust, odpovedni rok
- določilo o plačilu dodatkov in drugih sestavin plače, plačilno obdobje, plačilni dan, način izplačila
- določilo o usposabljanju, ki ga zagotovi delodajalec

Obveznosti pogodbenih strank – DELAVEC:

- vestno opravljanje dela
- upoštevanje delodajalčevih navodil
- spoštovanje predpisov o varnosti in zdravju pri delu
- obveščanje
- prepoved škodljivega ravnanja
- varovanje poslovne skrivnosti
- prepoved konkurence

PREPOVED KONKURENCE:

- KONKURENČNA PREPOVED (39. čl.) – med trajanjem delovnega razmerja
- KONKURENČNA KLAVZULA (40. čl.) – po prenehanju delovnega razmerja; mesečno denarno nadomestilo.

Obveznosti pogodbenih strank – DELODAJALEC:

- zagotavljanje dela
- obveznost plačila
- zagotavljanje varnih delovnih razmer
- varovanje delavčeve osebnosti (dostojanstvo delavca in varstvo osebnih podatkov)

Sprememba ali sklenitev nove POZ zaradi spremenjenih okoliščin:

- potreben je pristanek obeh pogodbenih strank
- nujnost spremembe POZ izhaja iz zakona, kolektivne pogodbe ali drugega splošnega akta
- časne spremembe POZ v primeru naravnih in drugih nesreč
- če spremembo predlaga delavec zaradi izboljšanja zaposlitve oz. pogojev dela – delodajalec pisno utemelji odločitev v 30 dneh

Suspens POZ – pogodba ne preneha veljati, čeprav delavec začasno preneha opravljati delo (npr. je v priporu).

- Mirovanje pravic in obveznosti delavca
- Obveznost vrnitve delavca najpozneje v 5 **delovnih** dneh po prenehanju razlogov za suspens

Posebnosti pogodb o zaposlitvi:

1. POZ za določen čas
2. POZ med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku
3. POZ zaradi opravljanja javnih del
4. POZ s krajšim delovnim časom
5. POZ za opravljanje dela na domu
6. POZ s poslovodnimi osebami ali prokuristi in z vodilnimi delavci

1. POZ za določen čas (izjema!)

Sklepa se najdlje za 2 leti, razen v primerih, ko gre za:

- projektno delo
- nadomeščanje začasno odsotnega delavca
- zaposlitev tujca, ki ima dovoljenje za delo za določen čas
- poslovodne osebe ali prokurista, vodilnega delavca ter voljene in imenovane funkcionarje.

3-mesečna ali krajša prekinitev ne pomeni prekinitve zaporednega sklepanja pogodb.

2. POZ med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku

- pridobitev koncesije
- razmerje med trmi udeleženci – delodajalec, delavec, uporabnik
- pisni dogovor med delodajalcem in uporabnikom

3. POZ zaradi opravljanja javnih del

- Brezposelna oseba, ki je vključena v javna dela, sklene POZ z delodajalcem – izvajalcem javnih del
- Delovno razmerje ima nekaj posebnosti, ki jih ureja Zakon o urejanju trga dela

4. POZ s krajšim delovnim časom

- zaposlitev za delovni čas, ki je krajši od polnega
- delavec ima enake pravice in obveznosti kot delavec, ki dela poln delovni čas, le da jih uveljavlja sorazmerno času, za katerega je sklenil POZ
- delavec lahko POZ za krajši delovni čas sklene z več delodajalci
- delodajalec delavcu ne sme naložiti delovnih nalog preko dogovorjenega delovnega časa

5. POZ za opravljanje dela na domu

Delo, ki ga delavec opravlja na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri, ki so izven prostorov delodajalca (delo na daljavo z uporabo informacijske tehnologije).

- dogovorjeno v POZ
- obvestiti inšpektorat za delo
- skrb za varnost in zdravje pri delu

6. POZ s poslovodnimi osebami ali prokuristi in vodilnimi delavci

Mnoge pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja se lahko uredijo drugače, kot to velja za druge zaposlene delavce (npr. delovni čas, plačilo za delo, prenehanje POZ).

Če je imel delavec prej POZ za nedoločen čas – te pravice mirujejo.

Sprememba delodajalca zaradi pravnega prenosa podjetja, pripojitve, združitve:

- Pravice in obveznosti, ki so jih imeli delavci na dan prenosa, preidejo na delodajalca prevzemnika
- Pravice in obveznosti iz kolektivne pogodbe, ki je zavezovala delodajalca prenosnika, mora delodajalec prevzemnik zagotavljati delavcem najmanj 1 leto, razen če kolektivna pogodba preneha veljati ali se sklene nova

PRENEHANJE POZ:

1. s potekom časa, za katerega je bila sklenjena
2. s smrtjo delavca ali delodajalca – fizične osebe
3. s sporazumom
4. z redno ali izredno odpovedjo
5. s sodbo sodišča
6. po samem zakonu
7. v drugih primerih, ki jih določa zakon

Prenehanje POZ za določen čas

- ni odpovednega roka
- POZ preneha veljati s potekom časa, za katerega je bila sklenjena oziroma, ko je dogovorjeno delo opravljeno, ali s prenehanjem razloga, zaradi katerega je bila sklenjena
- pravica do odpravnine

Prenehanje POZ s sporazumom

- pisen sporazum med strankama
- pisno obvestilo delodajalca o pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti – delavec ni upravičen do denarnega nadomestila zaradi brezposelnosti, saj se je s prekinitvijo POZ strinjal

ODPOVED POZ:

1. Redna (utemeljen razlog, z odpovednim rokom)
2. Izredna (brez odpovednega roka)

REDNA ODPOVED

Delavec lahko POZ odpove brez obrazložitve.

Delodajalec mora imeti utemeljen razlog:

1. Poslovni razlog

Prenehanje potreb po opravljanju določenega dela zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov.

2. Razlog nesposobnosti

Nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov, ker delavec dela na opravlja pravočasno, strokovno, kvalitetno, ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela (posebni predpisi, npr. invalidnost)

3. Krivdni razlog

Kršenje določil POZ.

Dokazno breme na delodajalcu.

Pisni postopek.

- **Minimalni odpovedni roki** so določeni v ZDR in kolektivnih pogodbah – delavec 15 do 30 dni; delodajalec 15 – 80 dni (odvisno od delovne dobe pri delodajalcu)
- **Denarno povračilo** namesto odpovednega roka
- **Pravica do odsotnosti z dela** najmanj 2 uri na teden (odpoved delodajalca)
- **Odpravnina** – prenehanje POZ iz poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti

IZREDNA ODPOVED – če obstajajo zakonsko določeni razlogi in so okoliščine take, da ni mogoče nadaljevati delovnega razmerja do izteka odpovednega roka.

- takojšnje prenehanje POZ
- pravica do odpravnine in do odškodnine, najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka (če PZ izredno odpove delavec)

IZREDNA ODPOVED - razlogi na strani delavca:

- delodajalec mu več kot 2 meseca ne zagotavlja dela in izplača plače
- delodajalec ne plačuje prispevkov za socialno varnost
- delodajalec ne zagotovi varstva pred nadlegovanjem, trpinčenjem.

IZREDNA ODPOVED - razlogi na strani delodajalca:

- delavec krši POZ in ima to znake kaznivega dejanja
- delavec je predložil lažne podatke v postopku zaposlovanja
- delavec 5 dni zapored ne pride na delo in o razlogu ne obvesti delodajalca

PRIPRAVNIŠTVO

- prvo opravljanje dela, ustreznega vrsti in ravni izobrazbe
- določeno v posebnem zakonu ali kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti
- traja največ 1 leto
- lahko se skrajša, vendar le do polovice prvotno določenega trajanja
- izpit se opravlja pred iztekom
- **volontersko pripravništvo** se izvaja v skladu s posebnim zakonom

POSKUSNO DELO

- zapisano mora biti v objavi prostega delovnega mesta
- trajanje največ 6 mesecev
- če ni bilo uspešno, lahko delodajalec redno odpove POZ
- odpovedni rok je 7 dni

PLAČILO ZA DELO

- Zakon o sistemu plač v javnem sektorju
- Plačni sistem javnega sektorja velja za ves javni sektor, ki ga sestavljajo proračunski uporabniki
- Zakon ureja temeljna in enotna pravila delovanja plačnega sistema

Plača – za plačilno obdobje, ki ne sme biti daljše od 1 meseca:

- osnovna (določena s plačnim razredom delovnega mesta, upoštevajoč napredovanje)
- delovna uspešnost (redna delovna uspešnost, povečan obseg dela, iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu)
- dodatki (delovna doba, mentorstvo, položajni, manj ugodni delovni pogoji)

Plačilni dan (najpozneje do 10. dne v mesecu), **kraj** in **način izplačila plače**.

Pisni obračun plače (ob vsakem izplačilu in do 31. januarja novega koledarskega leta za preteklo leto).

Nadomestilo plače (letni dopust, prazniki in dela prosti dnevi, odsotnost z dela iz zdravstvenih razlogov).

Drugi prejemki iz dela:

- povračilo stroškov v zvezi z delom (prehrana, prevoz, stroški na službenem potovanju...)
- regres za letni dopust
- odpravnina ob upokojitvi

Začasna nezmožnost zagotavljanja dela iz poslovnega razloga – čakanje na delo doma:

- delodajalec začasno ne more zagotavljati dela delavcem iz poslovnega razloga
- čakanje na delo doma, da se zaposlitev ohrani
- nadomestilo plače
- odziv na poziv delodajalca

DELOVNI ČAS - efektivni delovni čas in čas odmora

- **Efektivni** – vsak čas, v katerem delavec dela
- **Čas odmora** – odmor po ZDR-1 (30 minut) ter čas upravičenih odsotnosti z dela po ZDR-1 in kolektivni pogodbi oz. splošnem aktu
- **Polni** – ne sme biti daljši od 40 ur na teden in ne krajši od 36 ur na teden

Nadurno delo

- v zakonsko določenih primerih na zahtevo delodajalca
- pisna odreditev
- največ 8 ur na teden, 20 ur na mesec, 170 ur na leto
- delovni dan lahko traja največ 10 ur

Dodatno delo

- v primeru naravne ali druge nesreče
- dokler je nujno, da se rešijo človeška življenja, obvaruje zdravje ljudi, prepreči materialna škoda

Dopolnilno delo

- delavec, ki dela poln delovni čas, sme izjemoma skleniti POZ s krajšim del. časom z drugim delodajalcem
- največ za 8 ur tedensko, če gre za opravljanje deficitarnih poklicev ali vzg.-izobr., kulturno umetniških in raziskovalnih del

ODMORI, POČITKI, LETNI DOPUST, ODSOTNOSTI Z DELA

- odmor med delovnim časom traja 30 minut
- počitek med dvema zaporednima delovnima dnevoma – v obdobju 24 ur pravica do počitka nepretrgoma najmanj 12 ur
- tedenski počitek – v obdobju 7 zaporednih delovnih dni poleg dnevnega počitka še pravica do počitka najmanj 24 neprekinjenih ur

- letni dopust - v koledarskem letu ne sme biti krajši kot 4 tedne. Daljši se lahko določi s kolektivno pogodbo ali POZ
- letni dopust se izrablja v več delih do 30. junija naslednjega koledarskega leta – v dogovoru z delodajalcem
- en del mora trajati najmanj 2 tedna v tekočem koledarskem letu

Druge odsotnosti z dela:

- plačana odsotnost zaradi osebnih okoliščin (“izredni dopust”) – največ 7 delovnih dni v koledarskem letu
- odsotnost z dela zaradi praznovanja (prazniki RS in drugi, z zakonom določeni dela prosti dnevi)
- odsotnost z dela iz zdravstvenih razlogov (bolezen, poškodba idr.)

IZOBRAŽEVANJE

- pravica in dolžnost do stalnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja v skladu s potrebami delovnega procesa
- pravica do odsotnosti z dela zaradi izobraževanja
- določa kolektivna pogodba, pogodba o izobraževanju, POZ

ODGOVORNOST DELAVCEV

Disciplinska

- kršitev pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja
- opomin ali druga sankcija

Odškodninska

- povzročitev škode namenoma ali iz hude malomarnosti
- dolžan povrniti škodo

VARSTVO NEKATERIH KATEGORIJ DELAVCEV

- varstvo žensk (prepoved opravljanja podzemnih del in del v rudnikih)
- varstvo delavcev zaradi nosečnosti in starševstva (odmor za dojenje najmanj 1 ura dnevno)
- varstvo delavcev pod 18 leti starosti (prepoved nadurnega, nočnega dela)
- varstvo invalidov
- varstvo starejših delavcev (starejši od 55 let) – za odreditev nadurnega in nočnega dela potrebno pisno soglasje delavca

DELOVANJE IN VARSTVO SINDIKALNIH ZAUPNIKOV

- obveznosti delodajalca do sindikata
- pisno obveščanje sindikata
- sindikalni zaupnik – zastopa člane sindikata pri delodajalcu

- Zakon o reprezentativnosti sindikatov
- Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju

UVELJAVLJANJE IN VARSTVO PRAVIC, OBVEZNOSTI IN ODGOVORNOSTI IZ DELOVNEGA RAZMERJA

Če delavec meni, da delodajalec ne izpolnjuje svojih obveznosti iz delovnega razmerja

- pisna zahteva delavca o odpravi kršitve ali neizpolnjevanju obveznosti
- 8 dnevni rok za odgovor delodajalca
- 30 dnevni rok za zahtevo varstva pred pristojnim delovnim sodiščem
- denarne terjatve se lahko uveljavljajo neposredno pred pristojnim delovnim sodiščem
- terjatve iz delovnega razmerja zastarajo v roku petih let

Opravljanje dela v tujini in položaj delavcev, napotениh na delo v Republiko Slovenijo

- začasna napotitev
- delavec v določenih primerih lahko odkloni
- pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela v tujini

Delo otrok, mlajših od 15 let, dijakov in študentov

- delo otrok, mlajših od 15 let, je prepovedano
- izjeme: snemanje filmov, kulturne, umetniške, športne aktivnosti, počitniško delo od 13. leta dalje
- posebne varstvene določbe

- izvaja ga Inšpektorat za delo
- posredovanje v sporu med delavcem in delodajalcem (le na predlog delavca ali delodajalca)
- Zakon o inšpekciji dela

Spremembe ZDR-1 (UL RS 114/2023 z dne 15.11.2023)

Ključni poudarki:

- usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja
- pravica do odklopa (ukrepi se morajo sprejeti do 16.11.2024) – delavec v času počitka ni na voljo delodajalcu
- pravice za zagotavljanje oskrbe
- pravice žrtvam nasilja v družini

Spremembe Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti (ZEPDSV, UL RS št. 50/2023)

- spremembe veljavne od 20. 11. 2023
- zakon določa vrste in vsebino evidenc na področju dela in socialne varnosti
- obveznost vodenja evidence delovnega časa za vse zaposlene
- evidenca se vodi tudi pri opravljanju dela na domu
- obvezno beleženje prihoda in odhoda z dela
- obvezno beleženje časa izrabe odmora med delovnim časom

HVALA.