Opozorilo: Besedilo osnovnega predpisa

ZAKON

O DELOVNIH RAZMERJIH (ZDR)

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

(namen zakona)

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

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

2. člen

(urejanje delovnih razmerij)

Če ni s posebnim zakonom drugače določeno, ureja ta zakon tudi delovna razmerja delavcev, zaposlenih v državnih organih, lokalnih skupnostih in v zavodih, drugih organizacijah ter zasebnikih, ki opravljajo javno službo.

3. člen

(uporaba zakona)

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

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

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

4. člen

(definicija delovnega razmerja)

(1) Delovno razmerje je razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca.

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

5. člen

(opredelitev delavca in delodajalca)

(1) Delavec po tem zakonu je vsaka fizična oseba, ki je v delovnem razmerju na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi.

(2) Delodajalec po tem zakonu je pravna in fizična oseba ter drug subjekt, kot je državni organ, lokalna skupnost, podružnica tujega podjetja ter diplomatsko in konzularno predstavništvo, ki zaposluje delavca na podlagi pogodbe o zaposlitvi.

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

(4) V zakonu uporabljena izraza delavec in delodajalec, zapisana v moški spolni slovnični obliki, sta uporabljena kot nevtralna za ženske in za moške.

6. člen

(prepoved diskriminacije)

(1) Delodajalec ne sme iskalca zaposlitve (v nadaljnjem besedilu: kandidata) pri zaposlovanju ali delavca v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi postavljati v neenakopraven položaj zaradi spola, rase, barve kože, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega, političnega ali drugega prepričanja, članstva v sindikatu, nacionalnega in socialnega porekla, družinskega statusa, premoženjskega stanja, spolne usmerjenosti ali zaradi drugih osebnih okoliščin.

(2) Ženskam in moškim morajo biti zagotovljene enake možnosti in enaka obravnava pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnostih z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

(3) Prepovedana je neposredna, kot tudi posredna diskriminacija, zaradi spola, rase, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega ali drugega prepričanja, spolne usmerjenosti in nacionalnega porekla. Posredna diskriminacija obstaja, če navidezno nevtralne določbe, kriteriji in praksa učinkujejo tako, da postavljajo osebe določenega spola, rase, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega ali drugega prepričanja, spolne usmerjenosti ali nacionalnega porekla v slabši položaj, razen če so te določbe, kriteriji in praksa objektivno upravičeni ter ustrezni in potrebni.

(4) Če kandidat oziroma delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je kršena prepoved diskriminacije zaradi okoliščin iz prejšnjega odstavka, je dokazno breme, da različno obravnavo opravičujejo vrsta in narava dela, na strani delodajalca.

(5) V primeru kršitve prepovedi diskriminacije je delodajalec kandidatu oziroma delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava.

7. člen

(omejitev avtonomije pogodbenih strank)

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

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

(3) Ne glede na določbo prejšnjega odstavka se lahko v primerih iz 52., 53., 91., 120., 143., 158. in 175. člena tega zakona s kolektivno pogodbo določi tudi drugače.

8. člen

(splošni akt delodajalca)

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

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

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

(4) O vsebini predloga splošnega akta iz prejšnjega odstavka mora delodajalec pred sprejemom akta neposredno obvestiti delavce.

(5) Za sindikat pri delodajalcu v postopkih po tem zakonu se šteje reprezentativni sindikat, ki imenuje ali izvoli sindikalnega zaupnika po 208. členu tega zakona.

II. POGODBA O ZAPOSLITVI

1. SPLOŠNO

9. člen

(pogodba o zaposlitvi)

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

(2) Pravice in obveznosti na podlagi opravljanja dela v delovnem razmerju in vključitev v socialno zavarovanje na podlagi delovnega razmerja, se začnejo uresničevati z dnem nastopa dela, dogovorjenim v pogodbi o zaposlitvi. Delodajalec je dolžan delavca prijaviti v obvezno pokojninsko, invalidsko, zdravstveno in zavarovanje za primer brezposelnosti v skladu s posebnimi predpisi in mu izročiti fotokopijo prijave v 15 dneh od nastopa dela.

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

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

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

10. člen

(pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas)

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

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

11. člen

(uporaba splošnih pravil civilnega prava)

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

(2) Če obstajajo elementi delovnega razmerja v skladu s 4. in v povezavi z 20. členom tega zakona, se delo ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava, razen v primerih, ki jih določa zakon.

12. člen

(ničnost in izpodbojnost pogodbe o zaposlitvi)

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

13. člen

(uveljavljanje ničnosti pogodbe o zaposlitvi)

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

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

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

14. člen

(uveljavljanje izpodbojnosti pogodbe o zaposlitvi)

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

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

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

2. OBLIKA POGODBE

15. člen

(pisnost pogodbe o zaposlitvi)

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

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

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

(4) Če stranki nista sklenili pogodbe o zaposlitvi v pisni obliki ali če niso v pisni obliki izražene vse sestavine pogodbe o zaposlitvi iz prvega odstavka 29. člena tega zakona, to ne vpliva na obstoj in veljavnost pogodbe o zaposlitvi.

16. člen

(domneva obstoja delovnega razmerja)

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

3. STRANKE POGODBE

17. člen

(splošno)

Stranki pogodbe o zaposlitvi sta delodajalec in delavec.

18. člen

(delodajalec – pravna oseba)

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

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

(3) Kadar se sklepa pogodba o zaposlitvi s poslovodno osebo, nastopa v imenu delodajalca organ, določen z zakonom, aktom o ustanovitvi ali statutom, če le-tega ni, pa lastnik.

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

19. člen

(sposobnost za sklenitev pogodbe o zaposlitvi)

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

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

20. člen

(pogoji za sklenitev pogodbe o zaposlitvi)

(1) Delavec, ki sklene pogodbo o zaposlitvi, mora izpolnjevati predpisane, s kolektivno pogodbo ali splošnim aktom delodajalca določene oziroma s strani delodajalca zahtevane in v skladu s prvim odstavkom 23. člena tega zakona objavljene pogoje za opravljanje dela (v nadaljnjem besedilu: pogoje za opravljanje dela).

(2) Delodajalec je dolžan s splošnim aktom določiti pogoje za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu. Obveznost iz prejšnjega stavka ne velja za manjše delodajalce.

(3) Šteje se, da ima invalid, ki je usposobljen za določena dela, zdravstveno zmožnost za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za ta dela.

21. člen

(tuji državljani)

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

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

4. POGODBENA SVOBODA

22. člen

(splošno)

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

5. PRAVICE IN OBVEZNOSTI STRANK PRI SKLEPANJU POGODB O ZAPOSLITVI

23. člen

(objava prostih delovnih mest)

(1) Delodajalec, ki zaposluje nove delavce, mora prosta delovna mesta javno objaviti. Objava prostega delovnega mesta mora vsebovati pogoje za opravljanje dela in rok za prijavo, ki ne sme biti krajši od osmih dni.

(2) Za javno objavo se šteje tudi objava v uradnih prostorih Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljnjem besedilu: zavoda za zaposlovanje).

(3) Če delodajalec objavi prosto delovno mesto tudi v sredstvih javnega obveščanja, začne rok za prijavo teči z dnem zadnje objave.

(4) Delodajalec, ki ima zaposlene delavce za določen čas oziroma s krajšim delovnim časom in zaposluje na prosta delovna mesta za nedoločen čas oziroma s polnim delovnim časom, mora o prostih delovnih mestih oziroma o javni objavi prostih delovnih mest pravočasno obvestiti delavce na oglasnem mestu na sedežu delodajalca.

24. člen

(izjeme od obveznosti objave)

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

- sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem zaradi spremenjenih okoliščin,
- obveznosti delodajalca iz naslova štipendiranja,
- zaposlitev invalida po zakonu, ki ureja zaposlovanje invalidov,
- zaposlitev za določen čas, ki po svoji naravi traja največ tri mesece v koledarskem letu,

- zaposlitev za nedoločen čas osebe, ki je pri delodajalcu opravljala pripravništvo, oziroma ki je bila pri delodajalcu zaposlena za določen čas,

- zaposlitev za določen čas zaradi dela v prilagoditvenem obdobju na podlagi dokončne odločbe in potrdila pristojnega organa, izdane v postopku priznavanja kvalifikacij po posebnem zakonu,

- zaposlitev s polnim delovnim časom osebe, ki je bila pri delodajalcu zaposlena s krajšim delovnim časom,

- zaposlitev družbenikov v pravni osebi,

- zaposlitev družinskih članov delodajalca, ki je fizična oseba,

- zaposlitev voljenih in imenovanih funkcionarjev oziroma drugih delavcev, ki so vezani na mandat organa ali funkcionarja v lokalnih skupnostih, političnih strankah, sindikatih, zbornicah, društvih in njihovih zvezah,

- poslovodne osebe, prokuriste,

- druge primere, določene z zakonom.

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

- zakonec oziroma oseba, ki je zadnji dve leti pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi živela z delodajalcem v življenjski skupnosti, ki je po predpisih o zakonski zvezi in družinskih razmerjih v pravnih posledicah izenačena z zakonsko zvezo,

- otroci, posvojenci in pastorki,

- starši – oče, mati, očim in mačeha, posvojitelj ter

- bratje in sestre.

25. člen

(enaka obravnava glede na spol)

(1) Delodajalec ne sme prostega delovnega mesta objaviti samo za moške ali samo za ženske, razen če je določen spol nujen pogoj za opravljanje dela.

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

26. člen

(pravice in obveznosti delodajalca)

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

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

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

(4) Pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi lahko delodajalec preizkusi znanja oziroma sposobnosti kandidatov za opravljanje dela na delovnem mestu, za katerega se sklepa pogodba o zaposlitvi.

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

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

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

27. člen

(pravice in obveznosti kandidata)

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

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

28. člen

(pravice neizbranega kandidata)

(1) Delodajalec mora v osmih dneh po sklenitvi pogodbe o zaposlitvi pisno obvestiti neizbranega kandidata o tem, da ni bil izbran.

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

6. VSEBINA POGODBE

29. člen

(sestavine pogodbe o zaposlitvi)

(1) Pogodba o zaposlitvi mora vsebovati:

- podatke o pogodbenih strankah z navedbo njunega prebivališča oziroma sedeža,
- datum nastopa dela,
- naziv delovnega mesta oziroma podatke o vrsti dela, za katerega delavec sklepa pogodbo o zaposlitvi, s kratkim opisom dela, ki ga mora opravljati po pogodbi o zaposlitvi,
- kraj opravljanja dela; če ni navedenega točnega kraja velja, da delavec opravlja delo na sedežu delodajalca,
- čas trajanja delovnega razmerja in določilo o načinu izrabe letnega dopusta, če je sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas,
- določilo ali gre za delovno razmerje s polnim ali krajšim delovnim časom,
- določilo o dnevnem ali tedenskem rednem delovnem času in razporeditvi delovnega časa,
- določilo o znesku osnovne plače delavca v tolarjih, ki mu pripada za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi ter o morebitnih drugih plačilih,
- določilo o drugih sestavinah plače delavca, o plačilnem obdobju, plačilnem dnevu in o načinu izplačevanja plače,
- določilo o letnem dopustu oziroma načinu določanja letnega dopusta,
- dolžino odpovednih rokov,
- navedbo kolektivnih pogodb, ki zavezujejo delodajalca oziroma splošnih aktov delodajalca, ki določajo pogoje dela delavca, in
- druge pravice in obveznosti v primerih, določenih s tem zakonom.

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

30. člen

(neveljavna določila pogodbe o zaposlitvi)

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

7. OBVEZNOSTI POGODBENIH STRANK

1. Obveznosti delavca

a) Opravljanje dela

31. člen

(splošno)

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

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

32. člen

(upoštevanje delodajalčevih navodil)

Delavec mora upoštevati zahteve in navodila delodajalca v zvezi z izpolnjevanjem pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja.

33. člen

(spoštovanje predpisov o varnosti in zdravju pri delu)

Delavec mora spoštovati in izvajati predpise o varnosti in zdravju pri delu ter pazljivo opravljati delo, da zavaruje svoje življenje in zdravje ter življenje in zdravje drugih oseb.

b) Obveznost obveščanja

34. člen

(obveznost obveščanja)

(1) Delavec mora obveščati delodajalca o bistvenih okoliščinah, ki vplivajo oziroma bi lahko vplivale na izpolnjevanje njegovih pogodbenih obveznosti.

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

c) Prepoved škodljivega ravnanja

35. člen

(prepoved škodljivega ravnanja)

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

č) Obveznost varovanja poslovne skrivnosti

36. člen

(varovanje poslovne skrivnosti)

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

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

d) Prepoved konkurence

37. člen

(konkurenčna prepoved – zakonska prepoved konkurenčne dejavnosti)

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

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

38. člen

(konkurenčna klavzula – pogodbena prepoved konkurenčne dejavnosti)

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

(2) Konkurenčna klavzula se lahko dogovori najdlje za obdobje dveh let po prenehanju pogodbe o zaposlitvi in le v primerih, ko delavcu preneha pogodba o zaposlitvi po njegovi volji ali krivdi.

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

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

39. člen

(nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule)

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

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

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

40. člen

(prenehanje konkurenčne klavzule)

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

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

2. Obveznosti delodajalca

a) Obveznost zagotavljanja dela

41. člen

(zagotavljanje dela)

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

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

b) Obveznost plačila

42. člen

(obveznost plačila)

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

c) Obveznost zagotavljanja varnih delovnih razmer

43. člen

(varne delovne razmere)

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

d) Obveznost varovanja delavčeve osebnosti

44. člen

(splošno)

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

45. člen

(varovanje dostojanstva delavca pri delu)

(1) Delodajalec je dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen neželjenemu ravnanju spolne narave, ki vključuje neželjeno fizično, verbalno ali neverbalno ravnanje ali drugemu na spolu temelječem vedenju, ki ustvarja zastrašujoče, sovražne ali ponižujoče delovne odnose in okolje ter žali dostojanstvo moških in žensk pri delu, s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev.

(2) Odklonitev ravnanj iz prejšnjega odstavka s strani prizadetega delavca ne sme biti razlog za diskriminacijo pri zaposlovanju in delu.

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

46. člen

(varstvo delavčevih osebnih podatkov)

(1) Osebni podatki delavcev se lahko zbirajo, obdelujejo, uporabljajo in dostavljajo tretjim osebam samo, če je to določeno s tem ali drugim zakonom ali če je to potrebno zaradi uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja ali v zvezi z delovnim razmerjem.

(2) Osebne podatke delavcev lahko zbira, obdeluje, uporablja in dostavlja tretjim osebam samo delodajalec ali delavec, ki ga delodajalec za to posebej pooblasti.

(3) Osebni podatki delavcev, za zbiranje katerih ne obstoji več zakonska podlaga, se morajo takoj zbrisati in prenehati uporabljati.

(4) Določbe prejšnjih odstavkov se uporabljajo tudi za osebne podatke kandidatov.

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

47. člen

(splošno)

(1) Spremembo pogodbe o zaposlitvi ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi lahko predlaga katerakoli stranka.

(2) Če se spremenijo pogoji iz tretje, pete in šeste alinee prvega odstavka 29. člena ter v primerih iz 90. člena tega zakona, se sklene nova pogodba o zaposlitvi.

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

48. člen

(sprememba pogodbe v primerih odpovedi s strani delodajalca)

Če delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi iz razlogov iz prvega odstavka 88. člena tega zakona in obstajajo pogoji za nadaljevanje dela delavca pod spremenjenimi pogoji ali na drugem delu, se nova pogodba o zaposlitvi sklene v skladu z določbami 90. člena tega zakona.

49. člen

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

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

50. člen

(oblika spremembe pogodbe)

Določba 15. člena tega zakona se uporablja tudi v primeru spremembe pogodbe o zaposlitvi ali sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi.

9. SUSPENZ POGODBE

51. člen

(suspenz pogodbe o zaposlitvi)

(1) V primerih, ko delavec zaradi prestajanja zaporne kazni ali izrečenega vzgojnega, varnostnega ali varstvenega ukrepa, zaradi katerega ne more opravljati dela šest mesecev ali manj, zaradi služenja vojaškega roka ali opravljanja nadomestne civilne službe oziroma usposabljanja za opravljanje nalog v rezervni sestavi policije, pripora in v drugih primerih, ki jih določa zakon, začasno preneha opravljati delo, pogodba o zaposlitvi ne preneha veljati in je delodajalec ne sme odpovedati, razen če so podani razlogi za izredno odpoved ali če je uveden postopek za prenehanje delodajalca (suspenz pogodbe o zaposlitvi).

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

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

10. POSEBNOSTI POGODB O ZAPOSLITVI

1. Pogodba o zaposlitvi za določen čas

52. člen

(pogodba o zaposlitvi za določen čas)

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

- izvrševanje dela, ki po svoji naravi traja določen čas,
- nadomeščanje začasno odsotnega delavca,
- začasno povečan obseg dela,
- zaposlitev tujca ali osebe brez državljanstva, ki ima delovno dovoljenje za določen čas, razen v primeru osebnega delovnega dovoljenja,
- poslovodne osebe,
- opravljanje sezonskega dela,
- delavca, ki sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas zaradi priprave na delo, usposabljanja ali izpopolnjevanja za delo, oziroma izobraževanja,

- zaposlitev za določen čas zaradi dela v prilagoditvenem obdobju na podlagi dokončne odločbe in potrdila pristojnega organa, izdane v postopku priznavanja kvalifikacij po posebnem zakonu,

- opravljanje javnih del oziroma vključitev v ukrepe aktivne politike zaposlovanja v skladu z zakonom,

- pripravo oziroma izvedbo dela, ki je projektno organizirano,

- delo, potrebno v času uvajanja novih programov, nove tehnologije ter drugih tehničnih in tehnoloških izboljšav delovnega procesa ali zaradi usposabljanja delavcev,

- voljene in imenovane funkcionarje oziroma druge delavce, ki so vezani na mandat organa ali funkcionarja v lokalnih skupnostih, političnih strankah, sindikatih, zbornicah, društvih in njihovih zvezah,

- druge primere, ki jih določa zakon oziroma kolektivna pogodba na ravni dejavnosti.

(2) S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko določi, da manjši delodajalec lahko sklepa pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ne glede na omejitve iz prejšnjega odstavka.

53. člen

(omejitev sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas)

(1) Pogodbo o zaposlitvi se sklene za omejen čas, ki je potreben, da se delo v primerih, navedenih v prvem odstavku prejšnjega člena, opravi.

(2) Delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem in za isto delo, katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši kot dve leti, razen v primerih, ki jih določa zakon, ter v primerih iz druge, četrte, pete in dvanajste alinee prvega odstavka prejšnjega člena.

(3) Ne glede na prejšnji odstavek, je v primerih iz desete alinee prvega odstavka prejšnjega člena s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti lahko določeno drugače.

(4) Trimesečna ali krajša prekinitev ne pomeni prekinitve neprekinjenega dveletnega obdobja iz drugega odstavka tega člena.

54. člen

(posledice nezakonito sklenjene pogodbe o zaposlitvi za določen čas)

Če je pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena v nasprotju z zakonom ali kolektivno pogodbo ali če ostane delavec na delu tudi po poteku časa, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, se šteje, da je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas.

55. člen

(obveznosti pogodbenih strank)

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

56. člen

(preračun delovnega časa)

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

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

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

57. člen

(splošno)

(1) Delodajalec, ki lahko v skladu s predpisi o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti na podlagi pogodbe o koncesiji opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu delodajalcu (v nadaljnjem besedilu: uporabniku), sklene s temi delavci pogodbo o zaposlitvi.

(2) Delodajalec iz prejšnjega odstavka ne sme napotiti delavcev na delo k drugemu uporabniku:

- v primerih, ko bi šlo za nadomeščanje pri uporabniku zaposlenih delavcev, ki stavkajo,
- v primerih, ko je uporabnik v predhodnem obdobju 12 mesecev odpovedal pogodbe o zaposlitvi večjemu številu pri njem zaposlenih delavcev,
- v primerih, ko gre za delovna mesta, pri katerih iz ocene tveganja uporabnika izhaja, da so delavci, ki opravljajo delo na teh delovnih mestih, izpostavljeni nevarnostim in tveganjem, zaradi katerih se določajo ukrepi zmanjševanja oziroma omejevanja časovne izpostavljenosti, ter
- v drugih primerih, ki se lahko določijo s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti.

(3) Uporabnik mora pred sklenitvijo dogovora iz 61. člena tega zakona delodajalca seznaniti z obstojem okoliščin iz prve in druge alinee prejšnjega odstavka.

58. člen

(zaposlitev za nedoločen ali določen čas)

(1) Pogodba o zaposlitvi po prejšnjem členu se sklene za nedoločen ali določen čas.

(2) Predčasno prenehanje potrebe po delu delavca pri uporabniku v posameznem primeru ne sme biti razlog za prenehanje pogodbe o zaposlitvi.

59. člen

(časovna omejitev opravljanja dela pri uporabniku)

Delodajalec ne sme zagotavljati dela delavca uporabniku neprekinjeno ali s prekinitvami do enega meseca dalj kot eno leto, če gre ves čas za opravljanje istega dela z istim delavcem.

60. člen

(posebnosti pogodbe o zaposlitvi)

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

(2) Delodajalec in delavec v pogodbi o zaposlitvi določita, da bodo višina plače in nadomestila odvisni od dejanskega opravljanja dela pri uporabnikih, upoštevaje kolektivne pogodbe in splošne akte, ki zavezujejo posameznega uporabnika.

(3) Delodajalec in delavec se v pogodbi o zaposlitvi dogovorita tudi o višini nadomestila plače za čas predčasnega prenehanja dela pri uporabniku, oziroma za čas, ko delodajalec delavcu ne zagotavlja dela pri uporabniku, ki ne more biti nižje od 70% minimalne plače.

61. člen

(dogovor med uporabnikom in delodajalcem, napotitev delavca)

(1) Uporabnik mora pred začetkom dela delavca obvestiti delodajalca o vseh pogojih za opravljanje dela, ki jih mora izpolnjevati delavec, in mu predložiti oceno tveganja za nastanek poškodb in zdravstvenih okvar.

(2) Delodajalec in uporabnik pred začetkom dela delavca pri uporabniku skleneta pisni dogovor, v katerem podrobneje določita medsebojne pravice in obveznosti ter pravice in obveznosti delavca in uporabnika.

(3) V skladu z dogovorom med delodajalcem in uporabnikom mora biti delavec z napotitvijo na delo k uporabniku pisno obveščen o pogojih dela pri uporabniku in pravicah ter obveznostih, ki so neposredno vezane na opravljanje dela.

62. člen

(pravice, obveznosti in odgovornosti uporabnika in delavca)

(1) Delavec mora opravljati delo po navodilih uporabnika.

(2) Uporabnik in delavec morata v času opravljanja dela delavca pri uporabniku upoštevati določbe tega zakona, kolektivnih pogodb, ki zavezujejo uporabnika, oziroma splošnih aktov uporabnika, glede tistih pravic in obveznosti, ki so neposredno vezane na opravljanje dela.

(3) Če uporabnik krši obveznosti po prejšnjem odstavku, ima delavec pravico odkloniti opravljanje dela.

(4) Če delavec krši obveznosti po prvem odstavku tega člena, so te kršitve možen razlog za ugotavljanje disciplinske odgovornosti oziroma za odpoved pogodbe o zaposlitvi pri delodajalcu.

(5) Letni dopust izrablja delavec v skladu z dogovorom med delodajalcem in uporabnikom.

3. Pogodba o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del

63. člen

(opravljanje javnih del)

(1) Brezposelna oseba, ki je vključena v javna dela, sklene pogodbo o zaposlitvi z delodajalcem – izvajalcem javnih del.

(2) Pogodba o zaposlitvi se sklene upoštevaje posebnosti, določene z zakonom, ki ureja zaposlovanje in zavarovanje za primer brezposelnosti.

4. Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom

64. člen

(krajši delovni čas)

(1) Pogodba o zaposlitvi se lahko sklene tudi za delovni čas, krajši od polnega delovnega časa.

(2) Za krajši delovni čas se šteje čas, ki je krajši od polnega delovnega časa, ki velja pri delodajalcu.

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

(4) Delavec ima pravico do letnega dopusta v minimalnem trajanju v skladu s 159. členom tega zakona.

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

(6) Če v pogodbi o zaposlitvi ni drugače dogovorjeno, delodajalec delavcu, ki dela krajši delovni čas, ne sme naložiti dela preko dogovorjenega delovnega časa, razen v primerih iz 144. člena tega zakona.

65. člen

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

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

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

(3) Delodajalci, pri katerih je delavec zaposlen s krajšim delovnim časom, so dolžni delavcu zagotoviti sočasno izrabo letnega dopusta in drugih odsotnosti z dela, razen če bi jim to povzročilo škodo.

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

66. člen

(krajši delovni čas v posebnih primerih)

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

(2) Delavec iz prejšnjega odstavka, ki dela krajši delovni čas, ima pravico do plačila za delo po dejanski delovni obveznosti ter druge pravice in obveznosti iz delovnega razmerja, kot delavec, ki dela polni delovni čas, če s tem zakonom ni drugače določeno.

5. Pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu

67. člen

(splošno)

(1) Kot delo na domu se šteje delo, ki ga delavec opravlja na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri, ki so izven delovnih prostorov delodajalca.

(2) S pogodbo o zaposlitvi se delodajalec in delavec lahko dogovorita, da bo delavec na domu opravljal delo, ki sodi v dejavnost delodajalca ali ki je potrebno za opravljanje dejavnosti delodajalca.

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

68. člen

(pravice, obveznosti in pogoji)

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

69. člen

(obveznosti delodajalca)

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

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

70. člen

(prepoved dela na domu)

Inšpektor za delo delodajalcu prepove organiziranje ali opravljanje dela na domu, če je delo na domu škodljivo oziroma če obstaja nevarnost, da postane škodljivo za delavce, ki delajo na domu, ali za življenjsko in delovno okolje, kjer se delo opravlja, ter v primerih, ko gre za dela, ki se v skladu s 71. členom tega zakona ne smejo opravljati kot delo na domu.

71. člen

(dela, ki se ne morejo opravljati na domu)

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

6. Pogodba o zaposlitvi s poslovodnimi osebami

72. člen

(splošno)

Če poslovodne osebe sklepajo pogodbo o zaposlitvi, lahko v pogodbi o zaposlitvi stranki drugače uredita pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja v zvezi s:

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

11. SPREMEMBA DELODAJALCA

73. člen

(sprememba delodajalca)

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

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

(3) Če se pri delodajalcu prevzemniku iz objektivnih razlogov poslabšajo pravice iz pogodbe o zaposlitvi in delavec zato odpove pogodbo o zaposlitvi, ima delavec enake pravice, kot če pogodbo o zaposlitvi odpove delodajalec iz poslovnih razlogov. Pri določanju odpovednega roka in pravice do odpravnine se upošteva delovna doba delavca pri obeh delodajalcih.

(4) Delodajalec prenosnik skupaj z delodajalcem prevzemnikom odškodninsko odgovarja za terjatve delavcev, nastale do datuma prenosa, ter za terjatve, nastale zaradi odpovedi po prejšnjem odstavku.

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

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

74. člen

(obveščanje in posvetovanje s sindikati)

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

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

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

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

12. PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLITVI

75. člen

(načini prenehanja)

Pogodba o zaposlitvi preneha veljati:

- s potekom časa, za katerega je bila sklenjena,
- s smrtjo delavca ali delodajalca – fizične osebe,
- s sporazumno razveljavitvijo,
- z redno ali izredno odpovedjo,
- s sodbo sodišča,
- po samem zakonu, v primerih, ki jih določa ta zakon,
- v drugih primerih, ki jih določa zakon.

76. člen

(vrnitev dokumentov in izdaja potrdila)

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

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

1. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas

77. člen

(splošno)

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

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

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

78. člen

(splošno)

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

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

3. Sporazumna razveljavitev

79. člen

(splošno)

(1) Pogodbo o zaposlitvi lahko stranki kadarkoli razveljavita s pisnim sporazumom, ki mora vsebovati določbo o posledicah, ki nastanejo delavcu zaradi sporazumne razveljavitve pri uveljavljanju pravic iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti.

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

4. Odpoved pogodbe o zaposlitvi

A) Splošno

80. člen

(splošno)

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

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

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

81. člen

(dopustnost odpovedi)

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

(2) Delodajalec lahko redno odpove pogodbo o zaposlitvi, če obstaja utemeljen razlog za redno odpoved.

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

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

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

82. člen

(dokazno breme)

(1) Če redno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delodajalec, je dolžan dokazati utemeljen razlog odpovedi.

(2) Utemeljen razlog, ki opravičuje izredno odpoved, je dolžna dokazati tista stranka, ki izredno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi.

83. člen

(postopek pred odpovedjo s strani delodajalca)

(1) Pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga mora delodajalec pisno opozoriti delavca na izpolnjevanje obveznosti in možnost odpovedi v primeru ponovitve kršitve.

(2) Pred redno odpovedjo iz razloga nesposobnosti ali krivdnega razloga in pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, mora delodajalec delavcu omogočiti zagovor, smiselno upoštevaje prvi in drugi odstavek 177. člena tega zakona, razen če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči, oziroma če delavec to izrecno odkloni ali če se neopravičeno ne odzove povabilu na zagovor.

(3) O nameravani redni odpovedi iz poslovnega razloga mora delodajalec pisno obvestiti delavca.

84. člen

(vloga sindikata)

(1) Če delavec tako zahteva, mora delodajalec o nameravani redni ali izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi pisno obvestiti sindikat, katerega član je delavec ob uvedbi postopka.

(2) Sindikat iz prejšnjega odstavka lahko poda svoje mnenje v roku osmih dni. Če svojega mnenja v navedenem roku ne poda, se šteje, da odpovedi ne nasprotuje.

(3) Sindikat iz prvega odstavka tega člena lahko nasprotuje odpovedi, če meni, da zanjo ni utemeljenih razlogov ali da postopek ni bil izveden skladno s tem zakonom. Svoje nasprotovanje mora pisno obrazložiti.

85. člen

(nasprotovanje odpovedi)

(1) Če sindikat iz prejšnjega člena nasprotuje redni odpovedi iz razloga nesposobnosti ali iz krivdnega razloga ali izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi in delavec pri delodajalcu zahteva zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi, prenehanje pogodbe o zaposlitvi ne učinkuje do poteka roka za arbitražno oziroma sodno varstvo.

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

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

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

86. člen

(oblika in vsebina odpovedi)

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

(2) Delodajalec mora navesti odpovedni razlog in ga pisno obrazložiti ter opozoriti delavca na pravno varstvo in na njegove pravice iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti.

87. člen

(vročitev odpovedi)

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

(2) Redno ali izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi mora delodajalec delavcu vročiti osebno praviloma v prostorih delodajalca oziroma na naslovu prebivališča, s katerega delavec dnevno prihaja na delo.

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

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

B) Redna odpoved

a) Odpovedni razlogi

88. člen

(razlogi za redno odpoved)

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

- prenehanje potreb po opravljanju določenega dela, pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi, zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca (v nadaljnjem besedilu: poslovni razlog), ali

- nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov, ker delavec dela ne opravlja pravočasno, strokovno in kvalitetno, ali neizpolnjevanje pogojev za opravljanje dela, določenih z zakoni in izvršilnimi predpisi, izdanimi na podlagi zakona, zaradi česar delavec ne izpolnjuje oziroma ne more izpolnjevati pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja (v nadaljnjem besedilu: razlog nesposobnosti),

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

(2) Delodajalec lahko delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi le, če so razlogi iz prejšnjega odstavka resni in utemeljeni ter onemogočajo nadaljevanje delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem.

(3) Delodajalec mora v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga preveriti, ali je možno zaposliti delavca pod spremenjenimi pogoji ali na drugih delih oziroma ali ga je mogoče dokvalificirati za delo, ki ga opravlja, oziroma prekvalificirati za drugo delo. Če ta možnost obstaja, mora delodajalec delavcu ponuditi sklenitev nove pogodbe. Če delavec ne sprejme ponudbe delodajalca za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za ustrezno delo in za nedoločen čas ter mu preneha delovno razmerje, nima pravice do odpravnine po 109. členu tega zakona.

(4) Delodajalec mora ravnati v skladu s prejšnjim odstavkom le v primeru, če pogodba o zaposlitvi, ki se odpoveduje, traja več kot šest mesecev. Obveznost iz prejšnjega odstavka ne velja za manjše delodajalce.

(5) Delodajalec mora podati odpoved najkasneje v 30 dneh od seznanitve z razlogi za redno odpoved in najkasneje v šestih mesecih od nastanka razloga. V primeru krivdnega

razloga na strani delavca, ki ima vse znake kaznivega dejanja, delodajalec lahko poda odpoved pogodbe o zaposlitvi v 30 dneh, odkar se je izvedelo za kršitev pogodbe ali druge obveznosti iz delovnega razmerja in za storilca ves čas, ko je možen kazenski pregon.

(6) V primeru odpovedi iz krivdnega razloga na strani delavca, ki ima vse znake kaznivega dejanja, lahko delodajalec za čas trajanja postopka delavcu prepove opravljati delo. V času prepovedi opravljanja dela ima delavec pravico do nadomestila plače v višini polovice njegove povprečne plače v zadnjih treh mesecih pred uvedbo postopka odpovedi.

89. člen

(neutemeljeni odpovedni razlogi)

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

- začasna odsotnost z dela zaradi nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe ali nege družinskih članov po predpisih o zdravstvenem zavarovanju ali odsotnost z dela zaradi izrabe starševskega dopusta po predpisih o starševstvu;
- vložitev tožbe ali udeležba v postopku zoper delodajalca zaradi zatrjevanja kršitev pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja pred arbitražnimi, sodnimi ali upravnimi organi;
- članstvo v sindikatu;
- udeležba v sindikalnih dejavnostih izven delovnega časa;
- udeležba v sindikalnih dejavnostih med delovnim časom v dogovoru z delodajalcem;
- udeležba v stavki, organizirani v skladu z zakonom in stavkovnimi pravili;
- kandidatura za funkcijo delavskega predstavnika in sedanje ali preteklo opravljanje te funkcije;
- rasa, barva kože, spol, starost, invalidnost, zakonski stan, družinske obveznosti, nosečnost, versko in politično prepričanje, nacionalno ali socialno poreklo.

90. člen

(odpoved s ponudbo nove pogodbe)

(1) Kadar delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi in delavcu istočasno ponudi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi v skladu s tretjim odstavkom 88. člena tega zakona, se uporabljajo določbe tega zakona, ki se nanašajo na redno odpoved pogodbe o zaposlitvi.

(2) Delavec se mora izjasniti o sklenitvi nove pogodbe o zaposlitvi v roku 30 dni od prejema pisne ponudbe.

(3) Če delavec v primerih iz prejšnjega odstavka sprejme ponudbo delodajalca za ustrezno zaposlitev za nedoločen čas, nima pravice do odpravnine, obdrži pa pravico izpodbijati pred pristojnim sodiščem utemeljenost odpovednega razloga. Ustrezna zaposlitev je zaposlitev, za katero se zahteva enaka vrsta in stopnja izobrazbe, kot se je zahtevala za opravljanje dela na prejšnjem delovnem mestu, za katero je imel delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi.

(4) V primeru neustreznosti nove zaposlitve po prejšnjem odstavku, ima delavec pravico do sorazmernega dela odpravnine v višini, ki jo dogovori z delodajalcem.

b) Odpovedni roki

91. člen

(odpovedni roki)

Delavec in delodajalec lahko odpovesta pogodbo o zaposlitvi v zakonsko ali pogodbeno določenem odpovednem roku, pri določitvi katerega morata pogodbeni stranki upoštevati minimalni čas trajanja odpovednega roka, določen s tem zakonom, razen če je za manjše delodajalce s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti drugače dogovorjeno.

92. člen

(minimalni odpovedni roki)

(1) Če odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delavec, je odpovedni rok 30 dni. S pogodbo o zaposlitvi ali kolektivno pogodbo je lahko dogovorjen daljši odpovedni rok, vendar ne daljši kot 150 dni.

(2) Če odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delodajalec zaradi poslovnih razlogov, je minimalni odpovedni rok:

- 30 dni, če ima delavec manj kot pet let delovne dobe pri delodajalcu,
- 45 dni, če ima delavec najmanj pet let delovne dobe pri delodajalcu,
- 75 dni, če ima delavec najmanj 15 let delovne dobe pri delodajalcu,
- 150 dni, če ima delavec najmanj 25 let delovne dobe pri delodajalcu.

(3) Če odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delodajalec zaradi razloga nesposobnosti, je minimalni odpovedni rok:

- 30 dni, če ima delavec manj kot pet let delovne dobe pri delodajalcu,
- 45 dni, če ima delavec najmanj pet let delovne dobe pri delodajalcu,
- 60 dni, če ima delavec najmanj 15 let delovne dobe pri delodajalcu,
- 120 dni, če ima delavec najmanj 25 let delovne dobe pri delodajalcu.

(4) Če odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delodajalec zaradi krivdnih razlogov na strani delavca, je minimalni odpovedni rok 30 dni.

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

93. člen

(tek odpovednega roka)

Odpovedni rok začne teči naslednji dan po vročitvi odpovedi.

94. člen

(odškodnina namesto odpovednega roka)

(1) Delodajalec in delavec se lahko dogovorita za odškodnino namesto odpovednega roka.

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

95. člen

(pravice in obveznosti strank v času odpovednega roka)

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

c) Odpoved večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov

96. člen

(večje število delavcev)

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

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

je dolžan izdelati program razreševanja presežnih delavcev.

(2) Program iz prejšnjega odstavka je dolžan pripraviti tudi delodajalec, ki ugotovi, da bo zaradi poslovnih razlogov v obdobju treh mesecev postalo nepotrebno delo 20 ali več delavcev.

97. člen

(obveznost obveščanja in posvetovanja s sindikatom)

(1) Delodajalec mora o razlogih za prenehanje potreb po delu delavcev, številu in kategorijah vseh zaposlenih delavcev, o predvidenih kategorijah presežnih delavcev, o predvidenem roku, v katerem bo prenehala potreba po delu delavcev ter o predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev pisno čimprej obvestiti sindikate pri delodajalcu.

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

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

98. člen

(obveznost obveščanja zavoda za zaposlovanje)

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

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

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

99. člen

(program razreševanja presežnih delavcev)

(1) Program razreševanja presežnih delavcev mora vsebovati:

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

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

100. člen

(kriteriji za določitev presežnih delavcev)

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

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

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

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

101. člen

(sodelovanje in vloga zavoda za zaposlovanje)

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

(2) Na zahtevo zavoda za zaposlovanje delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavcem pred potekom 60-dnevnega roka od izpolnitve obveznosti iz prvega odstavka 98. člena tega zakona.

102. člen

(prednostna pravica do zaposlitve)

Če delodajalec v roku enega leta zaposluje nove delavce, imajo delavci, ki jim je bila odpovedana pogodba o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, prednostno pravico do zaposlitve, če izpolnjuje pogoje za opravljanje dela.

d) Odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi začetka postopka za prenehanje delodajalca ali prisilne poravnave

103. člen

(stečaj, sodna likvidacija)

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

(2) Stečajni oziroma likvidacijski upravitelj mora pred odpovedjo pogodb o zaposlitvi večjemu številu delavcev izpolniti obveznosti iz prvega in tretjega odstavka 97. člena tega zakona in se s sindikati, določenimi v prvem odstavku 97. člena tega zakona, posvetovati o možnih načinih za preprečitev in omejitev števila odpovedi in o možnih ukrepih za preprečitev in omilitev škodljivih posledic.

104. člen

(prodaja dolžnika v stečaju)

Če se v stečajnem postopku proda dolžnik kot pravna oseba, imajo delavci, ki so jim bile v stečajnem postopku odpovedane pogodbe o zaposlitvi, prednostno pravico do zaposlitve pri delodajalcu, če izpolnjujejo pogoje za opravljanje dela.

105. člen

(prisilna poravnava v stečaju)

Če je stečajni postopek ustavljen zaradi potrjene prisilne poravnave v stečaju, imajo delavci, ki so jim bile v stečajnem postopku odpovedane pogodbe o zaposlitvi, prednostno pravico do zaposlitve pri delodajalcu, če izpolnjujejo pogoje za opravljanje dela.

106. člen

(prisilna poravnava)

(1) V primeru potrjene prisilne poravnave lahko upravitelj v prisilni poravnavi s 30-dnevnim odpovednim rokom odpove pogodbe o zaposlitvi največ takšnemu številu delavcev, kot je določeno v programu o prenehanju delovnih razmerij zaradi finančne reorganizacije.

(2) Upravitelj v prisilni poravnavi mora pred odpovedjo pogodb o zaposlitvi večjemu številu delavcev izpolniti obveznosti iz 97. člena tega zakona.

107. člen

(pravica do odpravnine)

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

108. člen

(drugi primeri prenehanja delodajalca)

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

(2) Delodajalec lahko sam ali skupaj z drugimi delodajalci oblikuje sklad, iz katerega se poplačajo terjatve iz 109. člena tega zakona.

e) Odpravnina

109. člen

(odpravnina)

(1) Delodajalec, ki odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti, je dolžan izplačati delavcu odpravnino. Osnova za izračun odpravnine je povprečna mesečna plača, ki jo je prejel delavec ali ki bi jo prejel delavec, če bi delal, v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo.

(2) Delavcu pripada odpravnina v višini:

- 1/5 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot eno leto do pet let;
- 1/4 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu od pet do 15 let;
- 1/3 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu nad 15 let.

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

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

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

C) Izredna odpoved

110. člen

(splošno)

(1) Delavec ali delodajalec lahko izredno odpovesta pogodbo o zaposlitvi, če obstajajo razlogi, določeni s tem zakonom in če ob upoštevanju vseh okoliščin in interesov obeh pogodbenih strank ni mogoče nadaljevati delovnega razmerja do izteka odpovednega roka oziroma do poteka časa, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi.

(2) Izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi mora pogodbena stranka podati najkasneje v 15 dneh od seznanitve z razlogi, ki utemeljujejo izredno odpoved, in najkasneje v šestih mesecih od nastanka razloga. V primeru krivdnega razloga na strani delavca ali delodajalca, ki ima vse znake kaznivega dejanja, pogodbena stranka lahko odpove pogodbo o zaposlitvi v 15 dneh, odkar se je izvedelo za kršitev pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja in storilca ves čas, ko je možen kazenski pregon.

a) Izredna odpoved delodajalca

111. člen

(razlogi na strani delavca)

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

- če delavec krši pogodbeno ali drugo obveznost iz delovnega razmerja in ima kršitev vse znake kaznivega dejanja,
- če delavec naklepoma ali iz hude malomarnosti huje krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja,
- če je delavcu po pravnomočni odločbi prepovedano opravljati določena dela v delovnem razmerju ali če mu je izrečen vzgojni, varnostni ali varstveni ukrep, zaradi katerega ne more opravljati dela dalj kot šest mesecev, ali če mora biti zaradi prestajanja zaporne kazni več kot šest mesecev odsoten z dela,
- če delavec ne opravi uspešno poskusnega dela,
- če se delavec v roku petih delovnih dni po prenehanju razlogov za suspenz pogodbe o zaposlitvi neopravičeno ne vrne na delo,
- če delavec v času odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe ne spoštuje navodil pristojnega zdravnika oziroma pristojne zdravniške komisije ali če v tem času opravlja pridobitno delo ali brez odobritve pristojnega zdravnika oziroma pristojne zdravniške komisije odpotuje iz kraja svojega bivanja.

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

b) Izredna odpoved delavca

112. člen

(razlogi na strani delodajalca)

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

- mu delodajalec več kot dva meseca ni zagotavljal dela in mu tudi ni izplačal zakonsko določenega nadomestila plače,
- mu ni bilo omogočeno opravljanje dela zaradi odločbe pristojne inšpekcije o prepovedi opravljanja delovnega procesa ali prepovedi uporabe sredstev za delo dalj kot 30 dni in mu delodajalec ni plačal zakonsko določenega nadomestila plače,
- mu je delodajalec vsaj dva meseca izplačeval bistveno zmanjšano plačilo za delo,
- mu delodajalec trikrat zaporedoma ali v obdobju šestih mesecev ni 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,
- ga je delodajalec žalil ali se nasilno vedel do njega ali če kljub njegovim opozorilom ni preprečil takega ravnanja s strani drugih delavcev,
- mu delodajalec ni zagotavljal enake obravnave glede na spol,
- delodajalec ni zagotovil varstva pred spolnim nadlegovanjem v skladu s 45. členom tega zakona.

(2) Delavec je v primeru odpovedi zaradi ravnanj iz prejšnjega odstavka upravičen do odpravnine, določene za primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, in do odškodnine najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka.

D) Posebno pravno varstvo pred odpovedjo

113. člen

(predstavniki delavcev)

(1) Delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi:

- članu sveta delavcev, delavskemu zaupniku, članu nadzornega sveta, ki predstavlja delavce, predstavniku delavcev v svetu zavoda ter
- imenovanemu ali voljenemu sindikalnemu zaupniku,

brez soglasja organa, katerega član je, ali sindikata, če ravna v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi, razen če v primeru poslovnega razloga odkloni ponujeno ustrezno zaposlitev ali če gre za odpoved v postopku prenehanja delodajalca.

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

114. člen

(starejši delavci)

(1) Delodajalec ne sme starejšemu delavcu brez njegovega pisnega soglasja odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, dokler delavec ne izpolni minimalnih pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine, razen če mu ni zagotovljena pravica do denarnega nadomestila iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti do izpolnitve minimalnih pogojev za starostno pokojnino.

(2) Varstvo po prejšnjem odstavku ne velja v primeru prenehanja delodajalca.

115. člen

(starši)

(1) Delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavki v času nosečnosti ter ves čas, ko doji otroka, in staršem, v času, ko izrabljajo starševski dopust v obliki polne odsotnosti z dela.

(2) Delavcem v času iz prejšnjega odstavka ne more prenehati delovno razmerje zaradi odpovedi delodajalca. Če delodajalec ob izreku odpovedi ne ve za nosečnost delavke, velja posebno pravno varstvo pred odpovedjo, če delavka takoj oziroma v primeru ovir, ki niso nastale po njeni krivdi, takoj po prenehanju le-teh obvesti delodajalca o svoji nosečnosti, kar dokazuje s predložitvijo zdravniškega potrdila.

(3) Ne glede na določbe prvega in drugega odstavka tega člena delodajalec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi in delavcu lahko preneha delovno razmerje, po predhodnem soglasju inšpektorja za delo, če so podani razlogi za izredno odpoved ali zaradi uvedbe postopka za prenehanje delodajalca.

116. člen

(invalidi in odsotni z dela zaradi bolezni)

(1) Delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delovnemu invalidu zaradi ugotovljene invalidnosti II. ali III. kategorije ali iz poslovnega razloga, razen če mu ni možno zagotoviti drugega ustreznega dela ali dela s krajšim delovnim časom v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.

(2) Delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi invalidu, ki nima statusa delovnega invalida, iz poslovnega razloga, razen če mu ni možno zagotoviti ustreznega dela v skladu s predpisi o usposabljanju in zaposlovanju invalidov.

(3) Delavcu, ki mu je odpovedana pogodba o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti in je ob poteku odpovednega roka odsoten z dela zaradi začasne nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe, preneha delovno razmerje z dnem ugotovitve zdravstvene zmožnosti za delo, najkasneje pa s potekom šestih mesecev po izteku odpovednega roka.

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

117. člen

(večkratno pravno varstvo pred odpovedjo)

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

5. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi na podlagi sodbe sodišča

118. člen

(prenehanje pogodbe o zaposlitvi na podlagi sodbe sodišča)

(1) Če sodišče ugotovi, da je odpoved delodajalca nezakonita, delavec pa ne želi nadaljevanja delovnega razmerja, na predlog delavca ugotovi trajanje delovnega razmerja, vendar najdalj do odločitve sodišča prve stopnje, prizna delavcu delovno dobo in druge pravice iz delovnega razmerja ter delavcu prizna odškodnino po pravilih civilnega prava.

(2) Če upoštevaje vse okoliščine in interes obeh pogodbenih strank, sodišče ugotovi, da nadaljevanje delovnega razmerja ne bi bilo več mogoče, lahko odloči enako kot v prejšnjem odstavku, tudi ne glede na predlog delavca.

(3) Delavec lahko zahtevo iz prvega odstavka tega člena uveljavlja do zaključka glavne obravnave pred sodiščem prve stopnje.

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

6. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi po samem zakonu

119. člen

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

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

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

III. PRAVICE, OBVEZNOSTI IN ODGOVORNOSTI IZ DELOVNEGA RAZMERJA

1. OPRAVLJANJE PRIPRAVNIŠTVA

120. člen

(splošno)

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

(2) Vajenec, ki uspešno konča program poklicnega izobraževanja, je usposobljen za samostojno opravljanje dela v delovnem razmerju, ustrezno vrsti in stopnji njegove poklicne izobrazbe.

121. člen

(trajanje pripravništva)

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

(2) Pripravništvo se lahko sorazmerno podaljša, če pripravnik dela s krajšim delovnim časom od polnega, vendar največ za šest mesecev.

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

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

122. člen

(izvajanje pripravništva)

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

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

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

123. člen

(omejitev odpovedi pripravniku s strani delodajalca)

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

124. člen

(volontersko pripravništvo)

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

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

2. POSKUSNO DELO

125. člen

(poskusno delo)

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

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

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

(4) Na podlagi ugotovitve o neuspešno opravljenem poskusnem delu lahko delodajalec ob poteku poskusnega dela izredno odpove pogodbo o zaposlitvi.

(5) V času trajanja poskusnega dela delodajalec delavcu ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi, razen če so podani razlogi za izredno odpoved ali zaradi postopka za prenehanje delodajalca ali prisilne poravnave.

3. PLAČILO ZA DELO

126. člen

(vrsta plačil)

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

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

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

127. člen

(osnovna plača, delovna uspešnost, dodatki)

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

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

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

(4) Osnova za izračun dodatkov je osnovna plača delavca za polni delovni čas, oziroma ustrezna urna postavka.

128. člen

(višina dodatkov)

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

- za nočno delo,
- za delo preko polnega delovnega časa,
- za delo v nedeljo,
- za delo na praznike in dela proste dneve po zakonu.

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

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

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

129. člen

(dodatek za delovno dobo)

(1) Delavcu pripada dodatek za delovno dobo.

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

130. člen

(povračila stroškov v zvezi z delom)

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

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

131. člen

(regres)

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

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

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

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

132. člen

(odpravnina ob upokojitvi)

(1) V primeru upokojitve pripada delavcu ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi, odpravnina v višini dveh povprečnih mesečnih plač v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece oziroma v višini dveh povprečnih mesečnih plač delavca za pretekle tri mesece, če je to za delavca ugodneje.

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

133. člen

(enako plačilo žensk in moških)

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

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

134. člen

(plačilni dan)

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

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

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

(4) Delodajalec je dolžan pisno predhodno obvestiti delavce o plačilnem dnevu in vsakokratni spremembi plačilnega dne.

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

135. člen

(kraj in način izplačila plače)

(1) Delodajalec je dolžan delavcu izplačati plačo do konca plačilnega dne na običajnem izplačilnem mestu.

(2) Če se plača izplačuje preko bančnega računa delavca ali na drug brezgotovinski način, mora biti delavcu plača na razpolago na določen plačilni dan, razen če se stranki ne dogovorita drugače.

(3) Delodajalec je dolžan izdati delavcu ob vsakem izplačilu plače ter do 31. januarja novega koledarskega leta pisni obračun plače in nadomestila plače za plačilno obdobje oziroma za preteklo koledarsko leto, iz katerega sta razvidna tudi obračun in plačilo davkov in prispevkov.

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

136. člen

(zadrževanje in pobot izplačila plače)

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

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

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

137. člen

(nadomestilo plače)

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

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

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

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

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

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

(7) Če s tem zakonom, drugim zakonom ali posebnim predpisom ni določeno drugače, delavcu pripada nadomestilo plače v višini njegove povprečne mesečne plače iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela v zadnjih treh mesecih. V kolikor delavec v celotnem obdobju zadnjih treh mesecev ni prejel vsaj ene mesečne plače, mu pripada nadomestilo plače v višini minimalne plače.

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

(9) Delodajalec je delavcu dolžan izplačati nadomestilo plače za tiste dneve in za toliko ur, kolikor znaša delovna obveznost delavca na dan, ko zaradi opravičenih razlogov ne dela.

138. člen

(nastanitev med delovnim razmerjem)

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

139. člen

(udeležba pri dobičku)

Delavec in delodajalec se lahko dogovorita, da ima delavec pravico do deleža dobička. Ta delež se določi na osnovi dobička v poslovnem letu, izračunan v skladu z zakonom.

140. člen

(plačilo pripravnikom)

(1) Delavec pripravnik ima pravico do plače najmanj v višini 70% osnovne plače za delovno mesto oziroma vrsto dela, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi kot pripravnik in do drugih osebnih prejemkov.

(2) Plača pripravnika ne sme biti nižja od minimalne plače, določene z zakonom.

4. DELOVNI ČAS

141. člen

(definicija delovnega časa)

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

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

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

142. člen

(polni delovni čas)

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

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

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

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

143. člen

(nadurno delo)

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

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

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

(3) Nadurno delo lahko traja največ osem ur na teden, največ 20 ur na mesec in največ 180 ur na leto. Delovni dan lahko traja največ deset ur. Dnevna, tedenska in mesečna časovna omejitev se lahko upošteva kot povprečna omejitev v obdobju, določenem z zakonom ali kolektivno pogodbo, in ne sme biti daljše od šestih mesecev.

144. člen

(dodatno delo v primerih naravne ali druge nesreče)

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

145. člen

(prepoved opravljanja dela preko polnega delovnega časa)

(1) Nadurno delo po 143. členu tega zakona se ne sme uvesti, če je delo možno opraviti v polnem delovnem času z ustrezno organizacijo in delitvijo dela, razporeditvijo delovnega časa z uvajanjem novih izmen ali z zaposlitvijo novih delavcev.

(2) Delodajalec ne sme naložiti dela preko polnega delovnega časa po 143. in 144. členu tega zakona:

- delavki ali delavcu v skladu z določbami tega zakona zaradi varstva nosečnosti in starševstva (190. člen),
- starejšemu delavcu (203. člen),
- delavcu, ki še ni dopolnil 18 let starosti,

- delavcu, kateremu bi se na podlagi mnenja zdravniške komisije zaradi takega dela poslabšalo zdravstveno stanje,

- delavcu, ki ima polni delovni čas krajši od 36 ur na teden zaradi dela na delovnem mestu, kjer obstajajo večje nevarnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare v skladu s 142. členom tega zakona,

- delavcu, ki dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali drugimi predpisi.

146. člen

(dopolnilno delo)

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

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

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

147. člen

(razporejanje delovnega časa)

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

(2) Pred začetkom koledarskega oziroma poslovnega leta delodajalec določi letni razpored delovnega časa in o tem obvesti delavce in sindikate pri delodajalcu.

(3) Delodajalec mora v pisni obliki obvestiti delavce o začasni prerazporeditvi delovnega časa najmanj en dan pred razporeditvijo delovnega časa posameznega delavca oziroma tri dni pred razporeditvijo delovnega časa več kot deset delavcev.

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

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

(6) Pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi delovnega časa se upošteva polni delovni čas kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od šest mesecev.

(7) Določba 145. člena tega zakona o prepovedi dela preko polnega delovnega časa velja tudi v primeru neenakomerne razporeditve ali prerazporeditve delovnega časa.

148. člen

(preračun delovnega časa)

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

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

5. NOČNO DELO

149. člen

(nočno delo)

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

150. člen

(pravice delavcev, ki delajo ponoči)

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

(2) Če bi se nočnemu delavcu po mnenju zdravniške komisije zaradi takega dela lahko poslabšalo zdravstveno stanje, ga mora delodajalec zaposliti na ustrezno delo podnevi.

(3) Delodajalec mora nočnim delavcem zagotoviti:

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

(4) Če delo, organizirano v izmenah, vključuje tudi nočno izmeno, mora delodajalec zagotoviti njihovo periodično izmenjavo. Pri tem sme delavec ene izmene delati ponoči najdlje en teden. V okviru tako organiziranega dela sme delavec delati ponoči daljše časovno obdobje le, če s takim delom izrecno pisno soglaša.

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

151. člen

(omejitve dela ponoči)

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

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

152. člen

(posvetovanje s sindikatom)

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

153. člen

(nočno delo žensk v industriji in gradbeništvu)

(1) Delodajalec s področja industrije ali gradbeništva lahko na nočnem delu zaposluje delavke le v primerih:

- če gre za članice njegove družine,
- če delavke opravljajo vodilno delo ali vodijo delovne enote ali opravljajo delo v zvezi z zagotavljanjem varnosti, zdravja ali socialnega varstva delavcev,
- če je tako delo nujno potrebno zaradi višje sile ali da se prepreči škoda na surovinah ali drugem hitro pokvarljivem materialu; o takem nočnem delu mora delodajalec v 24 urah po uvedbi obvestiti pristojnega inšpektorja za delo,
- če je tako delo v nacionalnem interesu predhodno odobril minister, pristojen za delo.

(2) Zaradi boljše izkoriščenosti delovnih sredstev, širjenja zaposlitvenih možnosti ter podobnih ekonomskih ali socialnih razlogov se lahko v dejavnosti industrije ali gradbeništva s soglasjem ministra, pristojnega za delo, uvede nočno delo delavk:

1. v določeni dejavnosti ali poklicu, pod pogojem, da so se o tem sporazumeli ali dali svoje soglasje reprezentativni sindikat in združenje delodajalcev;
2. pri enem ali več delodajalcih, ki niso vključeni v odločitev iz 1. točke tega odstavka, pod pogojem:
   - da je sklenjen sporazum med sindikati pri delodajalcu in delodajalcem,

- da je izvedeno posvetovanje med delodajalcem(ci) ter združenjem delodajalcev in reprezentativnim sindikatom v dejavnosti;

3. pri določenem delodajalcu, ki ni vključen v odločitev iz 1. točke tega odstavka, niti ni sklenjen sporazum po 2. točki tega odstavka, pod pogojem:

- da je zahtevano mnenje sindikatov pri delodajalcu, reprezentativnega sindikata dejavnosti in združenja delodajalcev,

- da inšpektor za delo predhodno preveri izpolnjevanje pogojev za uvedbo nočnega dela.

(3) Minister, pristojen za delo, izda delodajalcu soglasje za nočno delo delavk v primeru iz 3. točke prejšnjega odstavka najdalj za dobo enega koledarskega leta. Minister, pristojen za delo, odvzame soglasje za nočno delo delavk po prejšnjem odstavku, če ne obstajajo več pogoji, na podlagi katerih je bilo soglasje izdano.

6. ODMORI IN POČITKI

154. člen

(odmor med delovnim časom)

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

(2) Delavec, ki dela krajši delovni čas v skladu s 64. ali 66. členom tega zakona, vendar najmanj štiri ure na dan, ima pravico do odmora med dnevnim delovnim časom v sorazmerju s časom, prebitim na delu.

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

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

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

155. člen

(počitek med zaporednima delovnima dnevoma)

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

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

156. člen

(tedenski počitek)

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

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

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

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

157. člen

(posebnosti za nekatere kategorije delavcev)

Delodajalec ni dolžan upoštevati določb tega zakona glede omejitve delovnega časa, nočnega dela, odmora, dnevnega in tedenskega počitka, v primerih pogodbe o zaposlitvi:

- s poslovodnimi osebami,
- z delavci, ki vodijo delovne enote in imajo pooblastila za samostojne odločitve,
- z delavci, ki opravljajo delo na domu,

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

158. člen

(možnosti drugačnega urejanja v zakonu ali v kolektivnih pogodbah)

(1) Z zakonom ali s kolektivnimi pogodbami na ravni dejavnosti se lahko določi, da se časovna omejitev dnevne delovne obveznosti nočnega delavca, določena s 151. členom tega zakona, upošteva kot povprečna omejitev v obdobju, daljšem kot štiri mesece, vendar ne daljšem kot šest mesecev.

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

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

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

- kjer narava dela zahteva stalno prisotnost ali

- kjer narava dejavnosti zahteva kontinuirano zagotavljanje dela ali storitev ali

- v primerih predvidenega neenakomernega ali povečanega obsega dela.

(5) S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko določi, da se v primerih, ko to narekujejo objektivni ali tehnični razlogi ali razlogi organizacije dela, upošteva polni delovni čas po šestem odstavku 147. člena kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od 12 mesecev.

8. LETNI DOPUST

159. člen

(trajanje letnega dopusta)

(1) Delavec ima pravico do letnega dopusta v posameznem koledarskem letu, ki ne more biti krajši kot štiri tedne, ne glede na to, ali dela polni delovni čas ali krajši delovni čas od polnega. Minimalno število dni letnega dopusta delavca je odvisno od razporeditve delovnih dni v tednu za posameznega delavca.

(2) Starejši delavec, invalid, delavec z najmanj 60% telesno okvaro in delavec, ki neguje in varuje otroka s telesno ali duševno prizadetostjo, ima pravico do najmanj treh dodatnih dni letnega dopusta.

(3) Delavec ima pravico do enega dodatnega dneva letnega dopusta za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti.

160. člen

(določanje trajanja letnega dopusta)

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

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

(3) Letni dopust se določa in izrablja v delovnih dnevih.

(4) Kot dan letnega dopusta se šteje vsak delovni dan, ki je po razporeditvi delovnega časa pri delodajalcu za posameznega delavca določen kot delovni dan.

161. člen

(pridobitev pravice do letnega dopusta)

Delavec pridobi pravico do celotnega letnega dopusta, ko mu preteče čas nepretrganega delovnega razmerja, ki ne sme biti daljši od šestih mesecev, ne glede na to, ali delavec dela polni delovni čas ali krajši delovni čas od polnega.

162. člen

(pravica do sorazmernega dela letnega dopusta)

(1) Delavec ima pravico do izrabe 1/12 letnega dopusta za vsak mesec dela v posameznem koledarskem letu:

- če v koledarskem letu, v katerem je sklenil delovno razmerje, ni pridobil pravice do celotnega letnega dopusta,
- če mu preneha delovno razmerje pred potekom roka, po preteku katerega bi pridobil pravico do celotnega letnega dopusta,
- če mu delovno razmerje v tekočem koledarskem letu preneha pred 1. julijem.

(2) Pri izračunavanju sorazmernega dela letnega dopusta se najmanj polovica dneva zaokroži na cel dan letnega dopusta.

163. člen

(izraba letnega dopusta)

(1) Letni dopust je mogoče izrabiti v več delih s tem, da mora en del trajati najmanj dva tedna.

(2) Delodajalec je dolžan delavcu zagotoviti izrabo letnega dopusta do konca tekočega koledarskega leta, delavec pa je dolžan do konca tekočega koledarskega leta izrabiti najmanj dva tedna, preostanek letnega dopusta pa v dogovoru z delodajalcem do 30. junija naslednjega leta.

(3) Delavec ima pravico izrabiti ves letni dopust, ki ni bil izrabljen v tekočem koledarskem letu zaradi odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka, do 30. junija naslednjega koledarskega leta, če je v koledarskem letu, v katerem mu je bil odmerjen dopust, delal vsaj šest mesecev. Če je delavec v koledarskem letu, v katerem mu je bil odmerjen dopust, delal manj kot šest mesecev, ima pravico izrabiti letni dopust v skladu s prejšnjim odstavkom.

(4) Delavec, ki dela v tujini, lahko v celoti izrabi letni dopust do konca naslednjega koledarskega leta, če je tako določeno s kolektivno pogodbo delodajalca.

164. člen

(sklenitev pogodbe o zaposlitvi z drugim delodajalcem)

(1) Delavec izrabi letni dopust pri delodajalcu, kjer je pridobil pravico do njegove izrabe, razen če se z delodajalcem ne dogovorita drugače.

(2) Ob prenehanju delovnega razmerja je delodajalec dolžan dati delavcu potrdilo o izrabi letnega dopusta.

165. člen

(način izrabe letnega dopusta)

(1) Letni dopust se izrablja upoštevaje potrebe delovnega procesa ter možnosti za počitek in rekreacijo delavca ter upoštevaje njegove družinske obveznosti.

(2) Delavec ima pravico izrabiti en dan letnega dopusta na tisti dan, ki ga sam določi, o čemer mora obvestiti delodajalca najkasneje tri dni pred izrabo. Delodajalec mu tega ne more odreči, če to resneje ne ogroža delovnega procesa.

166. člen

(neveljavnost odpovedi pravici do letnega dopusta)

Izjava, s katero bi se delavec odpovedal pravici do letnega dopusta, je neveljavna. Neveljaven je tudi sporazum, s katerim bi se delavec in delodajalec dogovorila o odškodnini za neizrabljeni letni dopust, razen ob prenehanju delovnega razmerja.

9. DRUGE ODSOTNOSTI Z DELA

167. člen

(plačana odsotnost zaradi osebnih okoliščin)

Delavec ima pravico do plačane odsotnosti z dela do skupaj največ sedem delovnih dni v posameznem koledarskem letu zaradi osebnih okoliščin. Za vsak posamezni primer:

- lastne poroke,
- smrti zakonca oziroma osebe, ki je zadnji dve leti živela z delavcem v življenjski skupnosti, ki je po predpisih o zakonski zvezi in družinskih razmerjih v pravnih posledicah izenačena z zakonsko zvezo ali smrti otroka, posvojenca ali pastorka,
- smrti staršev – oče, mati, očim, mačeha, posvojitelj,
- hujše nesreče, ki zadane delavca,

ima delavec pravico do plačane odsotnosti z dela najmanj en delovni dan.

168. člen

(odsotnost z dela zaradi praznovanja)

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

(2) Pravica iz prejšnjega odstavka se delavcu lahko omeji, če delovni oziroma proizvodni proces poteka nepretrgano ali narava dela zahteva opravljanje dela tudi na praznični dan.

169. člen

(odsotnost z dela zaradi zdravstvenih razlogov)

(1) Delavec je upravičen do odsotnosti z dela v primerih začasne nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe in v drugih primerih v skladu s predpisi o zdravstvenem zavarovanju.

(2) Delavec ima pravico do odsotnosti z dela zaradi darovanja krvi na dan, ko prostovoljno daruje kri. V tem primeru izplača delodajalec nadomestilo plače delavcu v breme zdravstvenega zavarovanja.

170. člen

(odsotnost z dela zaradi opravljanja funkcije ali obveznosti po posebnih zakonih)

Pravico do odsotnosti z dela ima delavec zaradi opravljanja neprofesionalne funkcije, v katero je izvoljen na neposrednih državnih volitvah, volitvah v Državni svet Republike Slovenije, funkcije oziroma dolžnosti, v katero je imenovan s strani sodišča, delavec, ki sodeluje v Ekonomsko socialnem svetu ali v organih, ki so na podlagi zakona sestavljeni iz predstavnikov socialnih partnerjev, ter delavec, ki je pozvan na dolžnost vojaškega obveznika, ter na izvajanje obrambnih dolžnosti in dolžnosti zaščite in reševanja, razen služenja vojaškega roka ali opravljanja nadomestne civilne službe ter usposabljanja za opravljanje nalog v rezervni sestavi policije, ali je brez krivde poklican k upravnim ali sodnim organom.

10. OBVEZNOST OPRAVLJANJA DRUGEGA DELA ZARADI IZJEMNIH OKOLIŠČIN

171. člen

(sprememba dela zaradi naravnih ali drugih nesreč)

V primerih naravnih ali drugih nesreč, če se taka nesreča pričakuje ali v drugih izjemnih okoliščinah, ko je ogroženo življenje in zdravje ljudi ali premoženje delodajalca, se lahko vrsta ali kraj opravljanja dela, določenega s pogodbo o zaposlitvi, začasno spremenita tudi brez soglasja delavca, vendar le, dokler trajajo take okoliščine.

11. IZOBRAŽEVANJE

172. člen

(izobraževanje delavcev)

(1) Delavec ima pravico in dolžnost do stalnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja v skladu s potrebami delovnega procesa, z namenom ohranitve oziroma širitve sposobnosti za delo na delovnem mestu ter ohranitve zaposlitve.

(2) Delodajalec je dolžan zagotoviti izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje delavcev, če tako zahtevajo potrebe delovnega procesa ali če se je z izobraževanjem, izpopolnjevanjem ali usposabljanjem možno izogniti odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga. V skladu s potrebami izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja delavcev ima delodajalec pravico delavca napotiti na izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje, delavec pa ima pravico, da sam kandidira.

(3) Trajanje in potek izobraževanja ter pravice pogodbenih strank med izobraževanjem in po njem se določijo s pogodbo o izobraževanju oziroma s kolektivno pogodbo.

173. člen

(pravica do odsotnosti z dela zaradi izobraževanja)

(1) Delavec, ki se izobražuje, izpopolnjuje ali usposablja v skladu s prejšnjim členom, kot tudi delavec, ki se izobražuje, izpopolnjuje ali usposablja v lastnem interesu, ima pravico do odsotnosti z dela zaradi priprave oziroma opravljanja izpitov.

(2) Če s kolektivno pogodbo, pogodbo o zaposlitvi ali posebno pogodbo o izobraževanju pravica iz prejšnjega odstavka ni podrobneje določena, ima delavec pravico do odsotnosti z dela ob dnevih, ko prvič opravlja izpite.

(3) Če se delavec izobražuje, izpopolnjuje ali usposablja v skladu s prejšnjim členom, ima pravico do plačane odsotnosti z dela po prejšnjem odstavku.

12. DISCIPLINSKA ODGOVORNOST

174. člen

(disciplinska odgovornost)

(1) Delavec je dolžan izpolnjevati pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja.

(2) Za kršitev obveznosti iz prejšnjega odstavka je delavec disciplinsko odgovoren.

175. člen

(disciplinske sankcije)

(1) Disciplinsko odgovornemu delavcu lahko delodajalec izreče opomin ali druge disciplinske sankcije, kot so npr. denarna kazen ali odvzem bonitet, če so določene v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti.

(2) Disciplinska sankcija ne sme trajno spremeniti delovno pravnega položaja delavca.

176. člen

(ugotavljanje disciplinske odgovornosti)

Disciplinsko odgovornost delavca ugotavlja delodajalec – fizična oseba, oziroma če je delodajalec pravna oseba, osebe, določene v 18. členu tega zakona.

177. člen

(pravica do zagovora delavca)

(1) V disciplinskem postopku mora delodajalec delavcu vročiti pisno obdolžitev ter določiti čas in kraj, kjer lahko delavec poda svoj zagovor.

(2) Pisno obdolžitev mora delodajalec delavcu vročiti na način, kot ga določa 180. člen tega zakona.

(3) V disciplinskem postopku mora delodajalec omogočiti zagovor delavcu, razen če le-ta to izrecno odkloni ali če se neopravičeno ne odzove povabilu na zagovor.

178. člen

(izbira disciplinske sankcije)

Pri izbiri disciplinske sankcije mora delodajalec upoštevati stopnjo krivde, pomembne subjektivne in objektivne okoliščine, v katerih je bila kršitev storjena, in individualne lastnosti delavca.

179. člen

(vloga sindikata)

(1) Če delavec tako zahteva, mora delodajalec o uvedbi disciplinskega postopka in kršitvi pisno obvestiti sindikat, katerega član je delavec ob uvedbi postopka.

(2) Sindikat lahko poda svoje mnenje v roku osmih dni in mora svoje eventualno mnenje obrazložiti.

(3) Delodajalec mora pisno mnenje sindikata obravnavati v roku osmih dni in se opredeliti do navedb.

180. člen

(odločitev o disciplinski odgovornosti)

(1) Sklep o disciplinski odgovornosti mora vsebovati izrek, obrazložitev in pravni pouk.

(2) Sklep o disciplinski odgovornosti mora delodajalec delavcu vročiti osebno, praviloma v prostorih delodajalca oziroma na naslovu prebivališča, s katerega delavec dnevno prihaja na delo.

(3) Sklep o disciplinski odgovornosti vroča delodajalec delavcu po pravilih pravdnega postopka, razen če delavec nima stalnega ali začasnega prebivališča v Republiki Sloveniji. V tem primeru se sklep o disciplinski odgovornosti objavi na oglasnem mestu na sedežu delodajalca. Po preteku osem dni se šteje vročitev za opravljeno.

(4) Sklep o disciplinski odgovornosti mora delodajalec poslati v vednost sindikatu, katerega član je delavec ob uvedbi postopka.

181. člen

(zastaranje)

(1) Uvedba disciplinskega postopka zastara v enem mesecu od dneva, ko se je izvedelo za kršitev in storilca oziroma v treh mesecih od dneva, ko je bila kršitev storjena.

(2) Vodenje disciplinskega postopka zastara v treh mesecih od uvedbe postopka, to je od vročitve obdolžitve delavcu po 177. členu tega zakona.

(3) Zastaralni rok ne teče v času postopka pred delovnim sodiščem.

(4) Izvršitev disciplinske sankcije zastara v 30 dneh po vročitvi sklepa.

13. ODŠKODNINSKA ODGOVORNOST

182. člen

(odškodninska odgovornost delavcev)

(1) Delavec, ki na delu ali v zvezi z delom namenoma ali iz hude malomarnosti povzroči škodo delodajalcu, jo je dolžan povrniti.

(2) Če povzroči škodo več delavcev, je vsak izmed njih odgovoren za tisti del škode, ki ga je povzročil.

(3) Če za vsakega delavca ni mogoče ugotoviti, kolikšen del škode je povzročil, so vsi delavci enako odgovorni in povrnejo škodo v enakih delih.

(4) Če je več delavcev povzročilo škodo z naklepnim kaznivim dejanjem, so za škodo solidarno odgovorni.

183. člen

(zmanjšanje odškodnine ali oprostitev plačila odškodnine)

Odškodnina se lahko zmanjša ali se delavca lahko oprosti njenega plačila, če je zmanjšanje ali oprostitev plačila primerna glede na njegovo prizadevanje za odpravo škode, odnos do dela ali njegovo gmotno stanje.

184. člen

(odškodninska odgovornost delodajalca)

(1) Če je delavcu povzročena škoda pri delu ali v zvezi z delom, mu jo mora povrniti delodajalec po splošnih pravilih civilnega prava.

(2) Odškodninska odgovornost delodajalca se nanaša tudi na škodo, ki jo je delodajalec povzročil delavcu s kršenjem pravic iz delovnega razmerja.

185. člen

(pavšalna odškodnina)

Če bi ugotavljanje višine škode povzročilo nesorazmerne stroške, se odškodnina lahko odmeri v pavšalnem znesku, če so primeri škodnih dejanj delavca oziroma delodajalca in višina pavšalne odškodnine določeni s kolektivno pogodbo.

IV. VARSTVO NEKATERIH KATEGORIJ DELAVCEV

1. VARSTVO ŽENSK

186. člen

(prepoved opravljanja podzemnih del)

(1) Delavke ne smejo opravljati podzemnih del v rudnikih.

(2) Prepoved iz prejšnjega odstavka ne velja za delavke:

- ki so vodilne osebe oziroma vodijo delovne enote in imajo pooblastila za samostojne odločitve,
- ki morajo zaradi strokovnega izobraževanja opraviti določen čas prakse na podzemnih delih v rudnikih,
- ki so zaposlene v zdravstvenih in socialnih službah in v drugih primerih, ko morajo odhajati na podzemna dela v rudnik zaradi opravljanja del, ki niso fizična.

2. VARSTVO DELAVCEV ZARADI NOSEČNOSTI IN STARŠEVSTVA

187. člen

(splošno)

(1) Delavci imajo zaradi nosečnosti in starševstva pravico do posebnega varstva v delovnem razmerju.

(2) V primeru spora v zvezi z uveljavljanjem posebnega varstva zaradi nosečnosti in starševstva po tem zakonu, je dokazno breme na strani delodajalca.

(3) Delodajalec mora delavcem omogočiti lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti.

188. člen

(varstvo podatkov v zvezi z nosečnostjo)

V času trajanja delovnega razmerja delodajalec ne sme zahtevati ali iskati kakršnihkoli podatkov o nosečnosti delavke, razen če to sama dovoli zaradi uveljavljanja pravic v času nosečnosti.

189. člen

(prepoved opravljanja del v času nosečnosti in v času dojenja)

(1) V času nosečnosti in ves čas, ko doji otroka, delavka ne sme opravljati del, ki bi lahko ogrozila njeno zdravje ali zdravje otroka zaradi izpostavljenosti dejavnikom tveganja ali delovnim pogojem, ki se določijo z izvršilnim predpisom.

(2) Če delavka v času nosečnosti in ves čas, ko doji otroka, opravlja delo, pri katerem je izpostavljena dejavnikom tveganja, postopkom in delovnim pogojem, ki se podrobneje določijo z izvršilnim predpisom, mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe z začasno prilagoditvijo pogojev dela ali prilagoditvijo delovnega časa, če iz ocene tveganja izhaja nevarnost za njeno zdravje in zdravje otroka.

(3) Če delavka opravlja delo po prvem odstavku tega člena, ali delo po prejšnjem odstavku, pa se z začasno prilagoditvijo pogojev dela ali prilagoditvijo delovnega časa ni možno izogniti nevarnosti za zdravje delavke ali zdravje otroka, mora delodajalec zagotoviti delavki opravljanje drugega ustreznega dela in plačo, kot da bi opravljala svoje delo, če je to zanjo ugodnejše.

(4) Če delodajalec delavki ne zagotovi drugega ustreznega dela po prejšnjem odstavku, ji mora v času, ko je delavka iz tega razloga odsotna z dela, zagotoviti nadomestilo plače v skladu s prvim, drugim, sedmim in devetim odstavkom 137. člena tega zakona.

(5) Izvršilni predpis, v katerem se podrobneje določijo dejavniki tveganja in delovni pogoji iz prvega odstavka tega člena, ter dejavniki tveganja, postopki in delovni pogoji iz drugega odstavka tega člena, izda minister, pristojen za delo, v soglasju z ministrom, pristojnim za zdravje.

190. člen

(varstvo v času nosečnosti in starševstva v zvezi z nočnim in nadurnim delom)

(1) Delavcu, ki neguje otroka, starega do treh let, se lahko naloži opravljanje nadurnega dela ali dela ponoči samo po njegovem predhodnem pisnem soglasju.

(2) Delavka v času nosečnosti in še eno leto po porodu oziroma ves čas, ko doji otroka, ne sme opravljati nadurnega dela ali dela ponoči, če iz ocene tveganja zaradi takega dela izhaja nevarnost za njeno zdravje ali zdravje otroka.

(3) Enemu od delavcev-staršev, ki ima otroka, mlajšega od sedem let ali hudo bolnega otroka ali otroka s telesno ali duševno prizadetostjo, in ki živi sam z otrokom in skrbi za njegovo vzgojo in varstvo, se sme naložiti, da opravlja nadurno delo ali delo ponoči, samo po njegovem predhodnem pisnem soglasju.

191. člen

(starševski dopust)

(1) Delodajalec je dolžan zagotavljati pravico do odsotnosti z dela ali krajšega delovnega časa delavcu zaradi izrabe starševskega dopusta, določenega z zakonom.

(2) Delavec je dolžan delodajalca obvestiti o začetku in načinu izrabe pravic iz prejšnjega odstavka v roku 30 dni pred začetkom izrabe pravic, razen če zakon, ki ureja starševski dopust, ne določa drugače.

192. člen

(nadomestilo plače)

Delavec, ki izrablja starševski dopust, ima pravico do nadomestila plače v skladu s predpisi, ki urejajo starševski dopust.

193. člen

(pravica doječe matere)

(1) Delavka, ki doji otroka in dela s polnim delovnim časom, ima pravico do odmora za dojenje med delovnim časom, ki traja najmanj eno uro dnevno.

(2) Pravica do nadomestila plače za čas odmora po prejšnjem odstavku se uresničuje v skladu s predpisi, ki urejajo starševski dopust.

3. VARSTVO DELAVCEV, KI ŠE NISO DOPOLNILI 18 LET STAROSTI

194. člen

(splošno)

Delavci, ki še niso dopolnili 18 let starosti, uživajo v delovnem razmerju posebno varstvo.

195. člen

(prepoved opravljanja del)

(1) Delavcu, ki še ni dopolnil 18 let starosti, se ne sme naložiti:

- dela, ki se opravlja pod zemljo ali pod vodo,
- dela, ki objektivno presega njegove telesne in psihološke sposobnosti,
- dela, ki vključuje škodljivo izpostavljanje dejavnikom, ki so strupeni, karcinogeni, ki povzročajo dedne genske poškodbe ali škodujejo nerojenemu otroku ali kako drugače kronično vplivajo na človekovo zdravje,
- dela, ki vključuje škodljivo izpostavljanje sevanju,

- dela, ki vključuje tveganje glede nesreč, ki ga mlada oseba ne more prepoznati ali se mu izogniti zaradi svoje nezadostne pozornosti do varnosti ali pa zaradi pomanjkanja izkušenj ali usposobljenosti,

- dela, ki vključuje tveganje za zdravje zaradi izjemnega mraza, vročine, hrupa ali vibracij,

in ki se podrobneje določijo z izvršilnim predpisom.

(2) Delavcu, ki še ni dopolnil 18 let starosti, se tudi ne sme naložiti dela, pri katerem je izpostavljen dejavnikom tveganja in postopkom ter del, ki se podrobneje določijo z izvršilnim predpisom, če iz ocene tveganja izhaja nevarnost za varnost, zdravje in razvoj delavca.

(3) V izvršilnem predpisu se določijo tudi pogoji, pod katerimi lahko delavec, ki še ni dopolnil 18 let, izjemoma opravlja dela, ki so po prejšnjih dveh odstavkih prepovedana in sicer v primerih izvajanja praktičnega izobraževanja v okviru izobraževalnih programov, če se delo opravlja pod nadzorom pristojnega delavca.

(4) Izvršilni predpis iz prejšnjih odstavkov izda minister, pristojen za delo, v soglasju z ministrom, pristojnim za zdravje.

196. člen

(delovni čas, odmor, počitek)

(1) Delovni čas delavca, ki še ni dopolnil 18 let starosti, ne sme biti daljši od osem ur na dan in 40 ur na teden.

(2) Delavec, ki še ni dopolnil 18 let starosti in dela najmanj štiri ure in pol na dan, ima pravico do odmora med delovnim časom v trajanju najmanj 30 minut.

(3) Delavec, ki še ni dopolnil 18 let starosti, ima pravico do počitka med dvema dnevoma v trajanju najmanj 12 zaporednih ur.

(4) Delavec, ki še ni dopolnil 18 let starosti, ima pravico do tedenskega počitka v trajanju 48 neprekinjenih ur.

197. člen

(prepoved opravljanja nočnega dela)

(1) Delavec, ki še ni dopolnil 18 let starosti, ne sme delati ponoči med 22. uro in šesto uro naslednjega dne, v primerih opravljanja dela s področja kulturne, umetniške, športne in oglaševalne dejavnosti pa med 24. in četrto uro naslednjega dne.

(2) Izjemoma se lahko odredi, da delavec, ki še ni dopolnil 18 let starosti, dela ponoči v primeru višje sile, ko tako delo traja določen čas in mora biti izvršeno takoj, polnoletni delavci pa niso na razpolago v ustreznem številu.

(3) V primeru opravljanja nočnega dela delavca, ki še ni dopolnil 18 let starosti, mora delodajalec zagotoviti nadzor s strani polnoletnega delavca.

(4) V primeru opravljanja nočnega dela delavca, ki še ni dopolnil 18 let starosti, mora delodajalec delavcu zagotoviti ustrezen počitek v naslednjih treh tednih.

198. člen

(povečan letni dopust)

Delavec, ki še ni dopolnil 18 let starosti, ima pravico do letnega dopusta, povečanega za sedem delovnih dni.

4. VARSTVO INVALIDOV

199. člen

(zaposlovanje, usposabljanje ali preusposabljanje invalidov)

Delodajalec zagotavlja varstvo delovnih invalidov in invalidov, ki nimajo statusa delovnega invalida, pri zaposlovanju, usposabljanju ali preusposabljanju v skladu s predpisi o usposabljanju in zaposlovanju invalidov in predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.

200. člen

(pravice delovnih invalidov)

Delavcu, pri katerem je ugotovljena preostala delovna zmožnost, mora delodajalec zagotoviti:

- opravljanje drugega dela, ustreznega njegovi preostali delovni zmožnosti,
- opravljanje dela s krajšim delovnim časom glede na preostalo delovno zmožnost,
- poklicno rehabilitacijo,
- nadomestilo plače

v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.

5. VARSTVO STAREJŠIH DELAVCEV

201. člen

(opredelitev)

Delavci, starejši od 55 let, uživajo posebno varstvo (v nadaljnjem besedilu: starejši delavec).

202. člen

(krajši delovni čas)

Starejši delavec lahko sklene delovno razmerje oziroma ima pravico, da začne delati s krajšim delovnim časom od polnega, če se delno upokoji.

203. člen

(omejitev nadurnega in nočnega dela)

Starejšemu delavcu delodajalec brez delavčevega pisnega soglasja ne sme odrediti nadurnega ali nočnega dela.

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

204. člen

(uveljavljanje pravic pri delodajalcu in sodno varstvo)

(1) Če delavec meni, da delodajalec ne izpolnjuje obveznosti iz delovnega razmerja ali krši katero od njegovih pravic iz delovnega razmerja, ima pravico pisno zahtevati, da delodajalec kršitev odpravi oziroma da svoje obveznosti izpolni.

(2) Če delodajalec v nadaljnjem roku osmih delovnih dni po vročeni pisni zahtevi delavca ne izpolni svoje obveznosti iz delovnega razmerja oziroma ne odpravi kršitve, lahko delavec v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitev s strani delodajalca, zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem.

(3) Ugotovitev nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi, drugih načinov prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi ali odločitev o disciplinski odgovornosti delavca lahko delavec zahteva v roku 30 dni od dneva vročitve oziroma od dneva, ko je zvedel za kršitev pravice, pred pristojnim delovnim sodiščem.

(4) Ne glede na rok iz drugega odstavka tega člena, lahko delavec denarne terjatve iz delovnega razmerja uveljavlja neposredno pred pristojnim delovnim sodiščem.

(5) Neizbrani kandidat, ki meni, da je bila pri izbiri kršena zakonska prepoved diskriminacije, lahko v roku 30 dni po prejemu obvestila delodajalca zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem.

205. člen

(arbitraža)

(1) S kolektivno pogodbo se lahko določi arbitražo za reševanje individualnih delovnih sporov. V tem primeru mora kolektivna pogodba določati sestavo, postopek in druga vprašanja, pomembna za delo arbitraže.

(2) Če je s kolektivno pogodbo, ki zavezuje delodajalca in delavca, predvidena arbitraža za reševanje individualnih delovnih sporov, se lahko delavec in delodajalec v pogodbi o zaposlitvi oziroma najkasneje v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitev s strani delodajalca, sporazumeta o reševanju spora pred arbitražo.

(3) Razveljavitev arbitražne odločitve se lahko zahteva le v primerih, ki jih določa zakon o delovnih in socialnih sodiščih.

(4) Če arbitraža ne odloči v roku, določenem s kolektivno pogodbo, najkasneje pa v roku 60 dni, lahko delavec v nadaljnjem roku 30 dni zahteva sodno varstvo pred delovnim sodiščem.

206. člen

(zastaranje terjatev)

Terjatve iz delovnega razmerja zastarajo v roku petih let.

VI. DELOVANJE IN VARSTVO SINDIKALNIH ZAUPNIKOV

207. člen

(obveznosti delodajalca do sindikata)

Delodajalec mora sindikatu zagotoviti pogoje za hitro in učinkovito opravljanje sindikalnih dejavnosti v skladu s predpisi, s katerimi se varujejo pravice in interesi delavcev. Delodajalec je dolžan sindikatu omogočiti dostop do podatkov, ki so potrebni pri opravljanju sindikalne dejavnosti.

208. člen

(sindikalni zaupnik)

(1) Sindikat, ki ima člane zaposlene pri določenem delodajalcu, lahko imenuje ali izvoli sindikalnega zaupnika, ki ga bo zastopal pri delodajalcu. Če zaupnik ni določen, zastopa sindikat njegov predsednik.

(2) Sindikat mora obvestiti delodajalca o imenovanju oziroma izvolitvi sindikalnega zaupnika.

(3) Sindikalni zaupnik ima pravico zagotavljati in varovati pravice in interese članov sindikata pri delodajalcu.

(4) Sindikalni zaupnik mora izvajati sindikalno dejavnost v času in na način, ki ne zmanjšuje učinkovitosti poslovanja delodajalca.

209. člen

(varstvo sindikalnih zaupnikov v primeru prenosa)

(1) V primeru spremembe delodajalca, sindikalni zaupnik ohrani svoj status, če pri delodajalcu prevzemniku obstajajo pogoji za njegovo imenovanje v skladu s kolektivno pogodbo.

(2) Prejšnji odstavek se ne uporablja, če so izpolnjeni pogoji za ponovno imenovanje sindikalnega zaupnika.

(3) Sindikalni zaupnik, ki mu preneha mandat zaradi prenosa, uživa varstvo v skladu z 210. členom tega zakona še eno leto po prenehanju funkcije.

210. člen

(varstvo sindikalnega zaupnika in sindikalna članarina)

(1) Število sindikalnih zaupnikov, ki uživajo varstvo skladno s 113. členom tega zakona, se lahko določi v skladu s kriteriji, dogovorjenimi v kolektivni pogodbi oziroma dogovorjenimi med delodajalcem in sindikatom.

(2) Sindikalnemu zaupniku iz prejšnjega odstavka zaradi sindikalne dejavnosti tudi ni mogoče znižati plače ali proti njemu začeti disciplinskega ali odškodninskega postopka ali ga kako drugače postavljati v manj ugoden ali podrejen položaj.

(3) Na zahtevo sindikata zagotavlja delodajalec v skladu z aktom sindikata, katerega član je delavec, tehnično izvedbo obračuna in plačevanja sindikalne članarine za delavca.

VII. POSEBNE DOLOČBE

1. OPRAVLJANJE DELA V TUJINI IN POLOŽAJ DELAVCEV, NAPOTENIH NA DELO V REPUBLIKO SLOVENIJO

211. člen

(splošno)

(1) V skladu s pogodbo o zaposlitvi lahko delodajalec začasno napoti delavca na delo v tujino.

(2) Delavec lahko odkloni napotitev v tujino, če obstajajo opravičeni razlogi, kot so:

- nosečnost,
- varstvo otroka, ki še ni dopolnil sedem let starosti,
- vzgoja in varstvo otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti, če delavec živi sam z otrokom in skrbi za njegovo vzgojo in varstvo,
- invalidnost,
- zdravstveni razlogi,
- drugi razlogi, določeni s pogodbo o zaposlitvi oziroma s kolektivno pogodbo, ki neposredno zavezuje delodajalca.

(3) Če pogodba o zaposlitvi ne predvideva možnosti dela v tujini, morata delodajalec in delavec skleniti novo pogodbo o zaposlitvi. Pogodba se lahko sklene za čas dokončanja projekta oziroma za čas dokončanja dela, ki ga napoteni delavec opravlja v tujini.

212. člen

(pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela v tujini)

(1) Če je delavec začasno napoten na delo v tujino, mora pogodba o zaposlitvi poleg obveznih sestavin po tem zakonu vsebovati še določbe o:

- trajanju dela v tujini,
- praznikih in dela prostih dnevih,
- minimalnem letnem dopustu,
- višini plače in valuti, v kateri se le-ta izplačuje,
- drugih prejemkih v denarju ali naravi, do katerih je delavec upravičen za čas dela v tujini in pogojih vrnitve v domovino.

(2) Namesto določil iz četrte in pete alinee prejšnjega odstavka, se lahko pogodba o zaposlitvi sklicuje na drug zakon, drug predpis ali na kolektivno pogodbo, ki ureja to vprašanje.

213. člen

(položaj napotenih delavcev)

(1) Delavec, ki ga tuji delodajalec napoti na začasno delo v Republiko Slovenijo na podlagi pogodbe o zaposlitvi po tujem pravu, opravlja začasno delo v Republiki Sloveniji pod pogoji, določenimi s predpisi, ki urejajo delo in zaposlovanje tujih državljanov.

(2) Delavcu iz prejšnjega odstavka mora delodajalec zagotoviti pravice po predpisih Republike Slovenije in po določbah kolektivne pogodbe s splošno veljavnostjo, ki urejajo delovni čas, odmore in počitke, nočno delo, minimalni letni dopust, plačo, varnost in zdravje pri delu, posebno varstvo delavcev in zagotavljanje enakopravnosti, če je to za delavca ugodneje.

(3) V primeru začasnih začetnih del, ki so sestavni del pogodbe o dobavi blaga, ki ne trajajo več kot osem delovnih dni in jih opravljajo strokovni delavci dobavitelja, se ne uporablja določba prejšnjega odstavka v delu, ki se nanaša na minimalni letni dopust in plačo.

(4) V primeru vzajemnosti, se ne uporablja določba drugega odstavka tega člena v delu, ki se nanaša na plačo, če opravljanje začasnega dela napotenih delavcev ni daljše od enega meseca.

(5) Določbe tretjega in četrtega odstavka tega člena se ne uporabljajo za dejavnosti, ki so registrirane v okviru gradbeništva.

(6) Zavod za zaposlovanje spremlja in obvešča o pogojih zaposlovanja in dela delavcev, ki opravljajo delo v Republiki Sloveniji po prvem odstavku tega člena.

214. člen

(delo otrok, mlajših od 15 let, vajencev, dijakov in študentov)

(1) Prepovedano je delo otrok, mlajših od 15 let.

(2) Otrok, ki je mlajši od 15 let, lahko izjemoma, proti plačilu sodeluje pri snemanju filmov, pripravi in izvajanju umetnostnih, scenskih in drugih del s področja kulturne, umetniške, športne in oglaševalne aktivnosti.

(3) Otrok, ki je dopolnil starost 13 let, lahko opravlja lažje delo najdalj 30 dni v posameznem koledarskem letu v času šolskih počitnic tudi v drugih dejavnostih, na način, v obsegu in pod pogojem, da dela, ki jih bo opravljal, ne ogrožajo njegovo varnost, zdravje, moralo, izobraževanje in razvoj. Vrste lažjih del se določijo z izvršilnim predpisom.

(4) Otrok lahko opravlja delo po drugem in tretjem odstavku tega člena po predhodnem dovoljenju inšpektorja za delo, ki ga le-ta izda na podlagi zahtevka zakonitega zastopnika. Postopek in pogoji za izdajo dovoljenja inšpektorja za delo se podrobneje določijo z izvršilnim predpisom.

(5) Izvršilni predpis iz prejšnjih dveh odstavkov izda minister, pristojen za delo, v soglasju z ministrom, pristojnim za zdravje.

(6) Pri delodajalcu lahko vajenci, dijaki in študenti, ki so dopolnili starost 14 let, opravljajo praktično izobraževanje v okviru izobraževalnih programov.

(7) V primerih iz drugega, tretjega in šestega odstavka tega člena, v primerih občasnega ali začasnega opravljanja dela dijakov in študentov ter volonterskega opravljanja pripravništva, se uporabljajo določbe tega zakona o delovnem času, odmorih in počitkih, o posebnem varstvu delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti, ter o odškodninski odgovornosti.

215. člen

(vajenci)

(1) Vajenec, ki se poklicno izobražuje pri delodajalcu na podlagi učne pogodbe, sklenjene v skladu z zakonom, ima delovno knjižico.

(2) Za vajenca se v času poklicnega izobraževanja pri delodajalcu, poleg določb zakona, ki ureja poklicno in strokovno izobraževanje, uporabljajo določbe tega zakona, ki določajo posebno varstvo delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti (tretja alinea drugega odstavka 145. člena, 194. do 198. člen), določba, ki ureja razporeditev delovnega časa (prvi in tretji odstavek 147. člena), določba o odmoru med delovnim časom (154. člen), tedenskem počitku (156. člen), o plačani odsotnosti zaradi osebnih okoliščin (167. člen), odsotnosti z dela zaradi praznovanja (168. člen), odsotnosti z dela zaradi zdravstvenih razlogov (169. člen), odsotnosti z dela zaradi opravljanja funkcije ali obveznosti po posebnih zakonih (170. člen) in o odškodninski odgovornosti (182. do 185. člen).

(3) Glede uveljavljanja in varstva pravic vajenca v času poklicnega izobraževanja pri delodajalcu se uporabljajo določbe 204., 205. in 206. člena tega zakona.

216. člen

(začasna in občasna dela dijakov in študentov)

(1) Dijaki, ki so že dopolnili 15 let starosti, in študentje lahko opravljajo začasno ali občasno delo tudi na podlagi napotnice pooblaščene organizacije, ki opravlja dejavnost posredovanja dela dijakom in študentom, v skladu s predpisi s področja zaposlovanja.

(2) Kot začasno ali občasno delo v skladu s prejšnjim odstavkom lahko dijak ali študent opravlja tudi delo na delovnem mestu pri posameznem delodajalcu, vendar najdalj 90 dni brez prekinitve v posameznem koledarskem letu.

217. člen

(posebne varstvene določbe)

(1) Ne glede na določbe sedmega odstavka 214. člena in drugega odstavka 215. člena tega zakona, delovni čas otrok, mlajših od 15 let, ki opravljajo lažje delo v času šolskih počitnic, ne sme trajati več kot sedem ur na dan in 35 ur na teden. Delo otroka, ki ga opravlja v šolskem letu izven časa, določenega za pouk, ne sme trajati več kot dve uri na dan in ne več kot 12 ur na teden.

(2) Otrokom je v vsakem primeru prepovedano opravljati nočno delo med osmo uro zvečer in šesto uro zjutraj.

(3) Otrokom je potrebno zagotoviti v vsakem 24-urnem obdobju dnevni počitek najmanj 14 zaporednih ur.

3. POGODBA O ZAPOSLITVI ZA POMORŠČAKE

218. člen

(registracija pogodbe o zaposlitvi)

(1) Pogodbo o zaposlitvi s pomorščakom predloži delodajalec v presojo zakonitosti in registracijo pristojni upravni enoti v osmih dneh od dneva sklenitve.

(2) Minister, pristojen za pomorstvo, v soglasju z ministrom, pristojnim za delo, predpiše vsebino, način in postopek registracije pogodbe o zaposlitvi iz prejšnjega odstavka.

219. člen

(minimalna starost)

Pogodbo o zaposlitvi za delo na ladji smejo skleniti osebe, ki so dopolnile starost 16 let.

220. člen

(poskusno delo)

Ne glede na določbo drugega odstavka 125. člena tega zakona, sme poskusno delo za člana posadke ladij trgovske mornarice dolge plovbe trajati več kot šest mesecev, vendar le do vrnitve ladje v slovensko pristanišče.

221. člen

(delovni čas)

(1) Ne glede na določbo drugega odstavka 143. člena in 155. člena tega zakona lahko nadurno delo pomorščaka izjemoma traja 86 ur na mesec.

(2) Dnevni delovni čas pomorščaka ne sme trajati več kot 14 ur na dan in ne več kot 72 ur na teden.

(3) Obdobje dnevnega počitka se sme zagotoviti pomorščaku največ v dveh delih, pri čemer mora en del trajati najmanj šest nepretrganih ur.

222. člen

(nočno delo)

Delavec – pomorščak, mlajši od 18 let, ne sme delati ponoči med 22. in sedmo uro naslednjega dne, razen v primerih izvajanja praktičnega izobraževanja v okviru izobraževalnih programov.

223. člen

(letni dopust)

Če je tako določeno s kolektivno pogodbo, lahko delavci – pomorščaki v celoti izrabijo letni dopust ne glede na določbo 163. člena tega zakona do konca naslednjega koledarskega leta.

4. DELOVNA KNJIŽICA

224. člen

(splošno)

(1) Delavec ima delovno knjižico, ki je javna listina.

(2) Delovne knjižice izdajajo pristojne upravne enote, ki vodijo tudi evidenco o izdanih delovnih knjižicah.

(3) Minister, pristojen za delo, predpiše vsebino in obliko delovne knjižice, postopek izdaje, način vpisovanja podatkov in postopek zamenjave delovne knjižice ter vodenje evidence o izdanih delovnih knjižicah.

225. člen

(vloga za izdajo delovne knjižice in evidenca izdanih delovnih knjižic)

(1) Delovna knjižica se izda na podlagi vloge za njeno izdajo in predloženih potrebnih dokazil.

(2) Vloga za izdajo delovne knjižice se vloži na predpisanem obrazcu, ki vsebuje naslednje podatke:

- priimek in ime;
- enotno matično številko občana oziroma, če ta ni določena, rojstni datum in spol;
- davčno številko;
- kraj rojstva;
- stalno prebivališče oziroma začasno prebivališče;
- državljanstvo;
- sedež delodajalca, pri katerem sklepa pogodbo o zaposlitvi;
- datum in kraj vložitve vloge.

(3) Zahtevi za izdajo delovne knjižice se priloži tudi obrazec delovne knjižice.

(4) Evidenca o izdanih delovnih knjižicah vsebuje poleg podatkov iz prve, druge, tretje, četrte, pete in šeste alinee drugega odstavka tega člena še:

- zaporedno številko (ki se vpiše v delovno knjižico kot registrska številka);
- datum izdaje delovne knjižice;
- serijsko številko delovne knjižice;
- upravno enoto, ki je delovno knjižico izdala;
- podatke o izgubljenih, pogrešanih, ukradenih, poškodovanih ali izpolnjenih delovnih knjižicah in
- podatke o izdaji nove delovne knjižice.

(5) Podatke iz evidence o izdanih delovnih knjižicah lahko uporabljajo:

- pooblaščene uradne osebe ministrstva, pristojnega za delo, inšpekcije za delo in upravnih enot, če gre za izvrševanje z zakonom določenih nalog, in
- sodišča.

226. člen

(obveznosti delavca in delodajalca)

(1) Delavec mora delodajalcu izročiti delovno knjižico ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi.

(2) Delodajalec mora delavcu izdati pisno potrdilo o prejemu delovne knjižice.

(3) Delodajalec ima delovno knjižico delavca med trajanjem delovnega razmerja v hrambi, na izrecno zahtevo delavca pa mu jo mora proti podpisu o prejemu izročiti.

(4) Delodajalec je dolžan vpisovati podatke v delovno knjižico v skladu z izvršilnim predpisom iz tretjega odstavka 224. člena tega zakona.

(5) Delodajalec mora takoj ob prenehanju veljavnosti pogodbe o zaposlitvi delavcu proti potrdilu o prejemu vrniti delovno knjižico.

(6) Če delodajalec po prenehanju veljavnosti pogodbe o zaposlitvi v 30 dneh ne more delavcu vročiti delovne knjižice, jo pošlje pristojni upravni enoti po stalnem prebivališču delavca, če je stalno prebivališče delavca neznano, pa upravni enoti, ki je izdala delovno knjižico.

VIII. INŠPEKCIJSKO NADZORSTVO

227. člen

(splošno)

(1) Nadzor nad izvajanjem določb tega zakona, izvršilnih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca, ki urejajo delovna razmerja, opravlja inšpekcija za delo, če z zakonom ni drugače določeno.

(2) V primerih kršitev določb drugega odstavka 20., 28., prvega odstavka 142., tretjega odstavka 143., 145., 147., 150., 151., 154., 155., 156., 159., 189., 190., prvega odstavka 193., 195., 196., 197., 198., 203., 214., 215., 217. ali tretjega in petega odstavka 226. člena tega zakona ima inšpektor za delo po opravljenem inšpekcijskem nadzorstvu pravico in dolžnost z odločbo delodajalcu odrediti, da zagotovi izvajanje zakona.

(3) Inšpekcija za delo lahko, da se prepreči samovoljno ravnanje in odvrne nenadomestljiva škoda, zadrži učinkovanje prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi do poteka roka za arbitražo oziroma sodno varstvo, oziroma do izvršljive arbitražne odločitve, oziroma če delavec v sodnem postopku najkasneje ob vložitvi tožbe zahteva izdajo začasne odredbe, do odločitve sodišča ob predlogu za izdajo začasne odredbe.

228. člen

(posredovanje v sporu med delavcem in delodajalcem)

(1) Če delodajalec v roku osmih delovnih dni po vročeni pisni zahtevi delavca ne izpolni svoje obveznosti iz delovnega razmerja oziroma ne odpravi kršitve, lahko delavec oziroma delodajalec predlaga posredovanje inšpektorja za delo v sporu.

(2) Če je posredovanje predlagal le delavec ali le delodajalec, inšpektor za delo najprej pridobi soglasje druge stranke za reševanje spora s posredovanjem.

(3) Inšpektor za delo lahko posreduje v sporu med delavcem in delodajalcem z namenom, da delavec in delodajalec sporazumno rešita spor.

(4) Inšpektor za delo lahko posreduje v sporu med delavcem in delodajalcem vse do izvršljive arbitražne odločitve o spornem vprašanju oziroma do odločitve sodišča prve stopnje o spornem vprašanju.

(5) Sporazum o razrešitvi spornega vprašanja med delavcem in delodajalcem ne sme nasprotovati morali ali prisilnim predpisom.

IX. KAZENSKE DOLOČBE

229. člen

(1) Delodajalec – pravna oseba se kaznuje za prekršek z denarno kaznijo najmanj 1,000.000 tolarjev, če:

1. iskalca zaposlitve ali delavca postavlja v neenakopraven položaj (6. člen);

2. sklene pogodbo o zaposlitvi z osebo, ki še ni dopolnila starost 15 let (19. člen);

3. sklene pogodbo o zaposlitvi z osebo, ki ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela (prvi odstavek 20. člena);

4. objavi prosto delovno mesto v nasprotju s 25. členom tega zakona;

5. pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi ravna v nasprotju s 26. členom tega zakona;

6. ni zagotovil varstva pred spolnim nadlegovanjem v skladu s prvim odstavkom 45. člena tega zakona;

7. sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas izven primerov iz prvega odstavka 52. člena tega zakona;

8. sklene eno ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas v nasprotju s 53. členom tega zakona;

9. pri nezakonito sklenjeni pogodbi za določen čas ne upošteva posledice iz 54. člena tega zakona;

10. pisno ne obvesti sindikat o nameravani redni ali izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu (prvi odstavek 84. člena);

11. ne izrazi v pisni obliki redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi (86. člen) ali delavcu ne vroči redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi v skladu s 87. členom tega zakona;

12. v nasprotju z določbo 83. člena ter tretjega, četrtega in petega odstavka 88. člena odpove pogodbo o zaposlitvi;

13. izvede postopek odpovedi večjega števila delavcev iz poslovnih razlogov v nasprotju z določbami 96., 97., 98., 99., 100. in 101. člena tega zakona;

14. v nasprotju z drugim odstavkom 110. člena izredno odpove pogodbo o zaposlitvi;

15. delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi v nasprotju z določbami 113., 114., 115. in 116. člena tega zakona;

16. pri določitvi plače delavca ne upošteva minimuma, določenega s posebnim zakonom oziroma kolektivno pogodbo, ki neposredno zavezuje delodajalca (prvi odstavek 126. člena);

17. napotenim delavcem, ki začasno opravljajo delo v Republiki Sloveniji ne zagotovi pravic iz drugega odstavka 213. člena tega zakona;

18. omogoči delo otrok pod 15 letom starosti, vajencev, dijakov in študentov v nasprotju z 214., 215. in 217. členom tega zakona.

(2) Delodajalec – fizična oseba, ki stori prekršek iz prejšnjega odstavka, se kaznuje z denarno kaznijo najmanj 500.000 tolarjev.

(3) Z denarno kaznijo najmanj 80.000 tolarjev se kaznuje tudi odgovorna oseba delodajalca – pravne osebe ter odgovorna oseba v državnem organu, državni organizaciji ali lokalni skupnosti, ki stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.

230. člen

(1) Delodajalec – pravna oseba se kaznuje za prekršek z denarno kaznijo od 500.000 tolarjev do 1,000.000 tolarjev, če:

1. naloži delavcu, ki dela krajši delovni čas, delo preko dogovorjenega delovnega časa v nasprotju s šestim odstavkom 64. člena tega zakona;

2. ne zagotavlja varnih delovnih pogojev pri delu na domu (drugi odstavek 69. člena);

3. določi polni delovni čas v nasprotju s prvim odstavkom 142. člena tega zakona;

4. odredi delo preko polnega delovnega časa v nasprotju z določbo tretjega odstavka 143. člena tega zakona;

5. odredi delo preko polnega delovnega časa v nasprotju s 145. členom tega zakona;

6. razporedi delovni čas v nasprotju s 147. členom tega zakona;

7. ne zagotavlja posebnega varstva delavcev pri delu ponoči ali ne upošteva časovnih omejitev dela ponoči (150. in 151. člen);

8. se pred uvedbo nočnega dela ne posvetuje s sindikatom v skladu s 152. členom tega zakona;

9. delavcu ne zagotovi odmora med delovnim časom, počitka med zaporednima delovnima dnevoma in tedenskega počitka (154., 155. in 156. člen);

10. delavcu ne zagotovi pravice do letnega dopusta v skladu s tem zakonom (tretji odstavek 65. člena, 159., 160., 161., 162. in 163. člen);

11. izreče disciplinsko sankcijo v nasprotju s 175. in 176. členom tega zakona;

12. v disciplinskem postopku ne ravna v skladu s 177. členom tega zakona;

13. o disciplinskem postopku ne obvesti sindikat in ne obravnava pisnega mnenja sindikata v skladu s 179. členom tega zakona;

14. delavcu ne vroči sklepa o disciplinski odgovornosti v skladu s 180. členom tega zakona;

15. ne zagotovi delavki, ki doji otroka odmora med delovnim časom v skladu s prvim odstavkom 193. člena tega zakona;

16. ne zagotovi pravic do posebnega varstva delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti (196., 197. in 198. člen).

(2) Delodajalec – fizična oseba, ki stori prekršek iz prejšnjega odstavka, se kaznuje z denarno kaznijo od 100.000 do 500.000 tolarjev.

(3) Z denarno kaznijo od 50.000 do 200.000 tolarjev se kaznuje tudi odgovorna oseba delodajalca – pravne osebe ter odgovorna oseba v državnem organu, državni organizaciji ali lokalni skupnosti, ki stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.

231. člen

(1) Delodajalec – pravna oseba se lahko kaznuje za prekršek z denarno kaznijo 300.000 tolarjev takoj na kraju prekrška, če:

1. delavcu ne izroči fotokopije prijave v zavarovanje v 15 dneh od nastopa dela (drugi odstavek 9. člena);

2. pri njem opravlja delavec delo na podlagi pogodbe civilnega prava v nasprotju z drugim odstavkom 11. člena tega zakona;

3. delavcu ne izroči pisnega predloga pogodbe in pogodbe o zaposlitvi v skladu z drugim odstavkom 15. člena tega zakona;

4. ne določi pogojev za opravljanje del na posameznem delovnem mestu v skladu s drugim odstavkom 20. člena tega zakona;

5. ne objavi prostega delovnega mesta v skladu s prvim in četrtim odstavkom 23. člena tega zakona;

6. neizbranega kandidata ne obvesti v osmih dneh po sklenitvi pogodbe o zaposlitvi o tem, da ni bil izbran (prvi odstavek 28. člena);

7. zagotavlja delo delavca uporabniku v nasprotju z 59. členom tega zakona;

8. ne obvesti o nameravanem organiziranju dela na domu inšpekcijo za delo pred začetkom dela delavca (tretji odstavek 67. člena);

9. delavcu, ki mu odpove pogodbo o zaposlitvi, ne izplača odpravnine v skladu z določbo 109. člena tega zakona;

10. delavcu ne izplača plače v skladu z določbama 134. in 135. člena tega zakona;

11. delavcu ne izplača nadomestila plače v skladu z določbo 137. člena tega zakona;

12. delavcu-pripravniku ne izplača plače v skladu z določbo 140. člena tega zakona;

13. delavki naloži opravljanje dela v nasprotju z zakonom in posebnim predpisom, izdanim na podlagi zakona (189. člen in 190. člen);

14. delavcu, ki še ni dopolnil 18 let starosti naloži opravljanje dela v nasprotju z zakonom in posebnim predpisom, izdanim na podlagi zakona (195. člen);

15. starejšemu delavcu brez njegovega soglasja odredi nadurno ali nočno delo (203. člen);

16. na zahtevo delavca ne izroči delavcu delovne knjižice med trajanjem delovnega razmerja ali ne vrne delovne knjižice delavcu po prenehanju delovnega razmerja (tretji in peti odstavek 226. člena).

(2) Delodajalec – fizična oseba, ki stori prekršek iz prejšnjega odstavka, se lahko kaznuje takoj na kraju prekrška z denarno kaznijo 200.000 tolarjev.

(3) Z denarno kaznijo 100.000 tolarjev se lahko kaznuje takoj na kraju prekrška tudi odgovorna oseba delodajalca – pravne osebe ter odgovorna oseba v državnem organu, državni organizaciji ali lokalni skupnosti, ki stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.

X. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

232. člen

(prenehanje veljavnosti splošnih aktov delodajalca)

Določbe splošnih aktov delodajalca, ki urejajo vprašanja, ki se v skladu s tem zakonom dogovarjajo v kolektivnih pogodbah, prenehajo veljati v roku devetih mesecev od dneva uveljavitve tega zakona.

233. člen

(postopki uveljavljanja in varstva pravic delavcev)

Postopki uveljavljanja in varstva pravic, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja, uvedeni pred dnem uveljavitve tega zakona, se dokončajo po predpisih, ki so veljali in se uporabljali do uveljavitve tega zakona.

234. člen

(uporaba določb tega zakona glede na posebne ureditve)

Do spremembe zakonov, ki urejajo prenehanje delovnega razmerja zaradi nujnih operativnih razlogov, se uporabljajo določbe tega zakona o odpovedi iz poslovnega razloga.

235. člen

(mirovanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja in pravica do vrnitve)

(1) Delavci, ki jim mirujejo pravice in obveznosti iz delovnega razmerja v skladu z veljavnimi predpisi do dneva, ko se začne uporabljati ta zakon, se imajo pravico vrniti k delodajalcu na delo, ki so ga prej opravljali, v roku petih dni po prenehanju razlogov za mirovanje pravic in obveznosti iz delovnega razmerja. Delodajalec je dolžan obvestiti delavca o roku, v katerem se mora vrniti na delo.

(2) Delavci, ki po tem zakonu nimajo pravice do vrnitve na delo in imajo pravico do vrnitve k delodajalcu v skladu z veljavnimi predpisi do dneva uveljavitve tega zakona, imajo pravico do ponovne sklenitve pogodbe o zaposlitvi z delodajalcem, razen če je prenehala potreba po opravljanju tega dela iz poslovnih razlogov. Če delodajalec ne sklene ponovne pogodbe o zaposlitvi iz navedenih razlogov, mora delavcu izplačati nadomestilo plače za čas odpovednega roka in odpravnino, če so za to izpolnjeni pogoji v skladu s tem zakonom.

236. člen

(postopnost zviševanja starosti)

Ne glede na določbo 201. člena tega zakona, uživajo posebno varstvo delavke, ki ob uveljavitvi tega zakona izpolnjujejo pogoj starosti 51 let. V obdobju do 1. 1. 2014 do polne uveljavitve enake minimalne starosti za vse delavce, kot enega izmed pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine, se starost za delavke zvišuje vsako leto za štiri mesece.

237. člen

(postopno uveljavljanje časovne omejitve sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas)

(1) Dveletna časovna omejitev sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas po določbi drugega odstavka 53. člena tega zakona se začne uporabljati 1. 1. 2007 oziroma za manjše delodajalce 1. 1. 2010.

(2) V prehodnem obdobju, od uveljavitve tega zakona do roka iz prejšnjega odstavka, delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem in za isto delo, katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši kot tri leta, razen v primerih, ki jih določa zakon ter v primerih iz četrte, pete in dvanajste alinee prvega odstavka 52. člena tega zakona.

238. člen

(dodatek za delovno dobo)

Delavci, ki imajo ob uveljavitvi tega zakona dodatek za delovno dobo najmanj v višini 0,5% od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe, ohranijo tak dodatek, ne glede na višino dodatka, določeno s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti, razen če je s to pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi določen višji dodatek.

239. člen

(prenehanje veljavnosti podzakonskih predpisov)

(1) Do sprejema izvršilnih predpisov, določenih s tem zakonom, se uporabljata pravilnik o delovni knjižici (Uradni list RS, št. 28/90, 32/91-I, 47/92, 14/95 in 57/98) in uredba o delih, na katera ni mogoče razporejati žensk (Uradni list SRS, št. 12/76), kolikor nista v nasprotju s tem zakonom.

(2) Minister, pristojen za izdajo izvršilnih predpisov, izda izvršilne predpise iz 189., 195., 214. in 224. člena tega zakona v roku šestih mesecev od dneva uveljavitve tega zakona.

(3) Z dnem uveljavitve tega zakona preneha veljati navodilo o obliki in vsebini registra kolektivnih in delovnih pogodb (Uradni list SRS, št. 39/71).

240. člen

(odpoved pogodbe o zaposlitvi invalidom)

Do sprejema zakona, ki bo urejal usposabljanje in zaposlovanje invalidov, se možnost odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga invalidu, ki nima statusa delovnega invalida, izvede v skladu s prvim odstavkom 116. člena tega zakona.

241. člen

(zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju)

Z dnem uveljavitve tega zakona preneha veljati 9. člen zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (Uradni list RS, št. 9/92, 13/93, 9/96, 29/98, 6/99). Druga alinea prvega odstavka 29. člena navedenega zakona se z dnem uveljavitve tega zakona ne uporablja glede pravice do nadomestila plače v primerih nezmožnosti delavca za delo zaradi bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom.

242. člen

(zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti)

Do uskladitve določb 19. člena zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Uradni list RS, št. 5/91, 17/91, 12/92, 71/93, 2/94, 38/94 in 69/98) s tem zakonom, pravice do denarnega nadomestila ne more uveljaviti tudi zavarovanec, ki mu je prenehala pogodba o zaposlitvi v primerih iz:

- petega odstavka 73. člena tega zakona,
- 79. člena tega zakona,
- prvega odstavka 81. člena tega zakona,
- tretje alinee prvega odstavka 88. člena tega zakona,
- 90. člena tega zakona, če delavec ni sprejel predloga za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za delovni čas enakovreden prejšnji zaposlitvi ter ustrezno ali primerno delo,
- 94. člena tega zakona za obdobje, za katerega se je z delodajalcem dogovoril za odškodnino namesto odpovednega roka,
- 111. člena tega zakona,
- 118. člena tega zakona, če delavec ne želi nadaljevanja delovnega razmerja, ter
- v primerih odpovedi pogodbe o zaposlitvi v nasprotju z 89., 113., 115., 116. in 117. členom tega zakona, če delavec ni zahteval arbitražne odločitve ali sodnega varstva.

243. člen

(zakon o delovnih in socialnih sodiščih)

Z dnem uveljavitve tega zakona se preneha uporabljati določba 15. člena zakona o delovnih in socialnih sodiščih (Uradni list RS, št. 19/94) v primerih reševanja individualnih delovnih sporov v skladu z določbo 205. člena tega zakona.

244. člen

(zakon o prisilni poravnavi, stečaju in likvidaciji)

Z dnem uveljavitve tega zakona prenehajo veljati določbe 8., 47., 51., 106. člena, osmi odstavek 147. člena in sedmi odstavek 172. člena zakona o prisilni poravnavi, stečaju in likvidaciji (Uradni list RS, št. 67/93, 39/97 in 52/99), v kolikor urejajo prenehanje delovnega razmerja delavcev v stečajnem postopku ali zaradi potrjene prisilne poravnave in prednostno pravico do ponovne zaposlitve.

245. člen

(prenehanje veljavnosti zakonov)

(1) Z dnem uveljavitve tega zakona se preneha uporabljati zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (Uradni list SFRJ, št. 60/89 in 42/90), razen določb 86. in 87. člena, ki se uporabljata do uveljavitve zakona, ki bo urejal kolektivne pogodbe.

(2) Z dnem uveljavitve tega zakona preneha veljati zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 14/90, 5/91 in 71/93), razen določb 112. do 119. člena, ki se uporabljajo do uveljavitve zakona, ki bo urejal kolektivne pogodbe.

246. člen

(uveljavitev zakona)

Ta zakon začne veljati 1. januarja 2003.

Št. 102-01/89-3/117

Ljubljana, dne 24. aprila 2002.

Predsednik

Državnega zbora

Republike Slovenije

Borut Pahor l. r.