



REPUBLIKA SLOVENIJA  
**MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,  
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI**

Štukljeva cesta 44, 1000 Ljubljana

T: 01 369 77 00

F: 01 369 78 32

E: [gp.mddsz@gov.si](mailto:gp.mddsz@gov.si) [www.mddsz.gov.si](http://www.mddsz.gov.si)

|   |
|---|
| Številka: 0070-7/2023   |
| Ljubljana, 23. 6. 2023  |
| EVA: 2022-2611-0061   |
| GENERALNI SEKRETARIAT VLADE REPUBLIKE SLOVENIJE<br><a href="mailto:Gp.gs@gov.si">Gp.gs@gov.si</a>   |
| <b>ZADEVA: Predlog zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih – predlog za obravnavo</b>  |
| <b>1. Predlog sklepov vlade:</b>  |
| Na podlagi drugega odstavka 2. člena Zakona o Vladi Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 24/05 – uradno prečiščeno besedilo, 109/08, 38/10 – ZUKN, 8/12, 21/13, 47/13 – ZDU-1G, 65/14, 55/17 in 163/22) je Vlada Republike Slovenije na ... seji dne ... sprejela naslednji sklep:<br><br>Vlada Republike Slovenije je določila besedilo Predloga zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih (EVA 2022-2611-0061) in ga pošlje v obravnavo Državnemu zboru Republike Slovenije po rednem postopku.<br><br><p style="text-align: right;">Barbara Kolenko Helbl<br/>generalna sekretarka</p>  |
| Priloga:<br>– Predlog Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih.   |
| Sklep prejmejo:<br>– Državni zbor Republike Slovenije,<br>– Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti,<br>– Ministrstvo za digitalno preobrazbo,<br>– Ministrstvo za finance,<br>– Ministrstvo za gospodarstvo, turizem in šport,<br>– Ministrstvo za infrastrukturo,<br>– Ministrstvo za javno upravo,<br>– Ministrstvo za kohezijo in regionalni razvoj,<br>– Ministrstvo za notranje zadeve,<br>– Ministrstvo za obrambo,<br>– Ministrstvo za pravosodje,<br>– Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in inovacije,<br>– Ministrstvo za vzgojo in izobraževanje,<br>– Ministrstvo za zdravje,<br>– Služba Vlade Republike Slovenije za zakonodajo. |
| <b>2. Predlog za obravnavo predloga zakona po nujnem ali skrajšanem postopku v državnem zboru z obrazložitvijo razlogov:</b>  |
| /   |
| <b>3.a Osebe, odgovorne za strokovno pripravo in usklajenost gradiva:</b>   |
| - Luka Mesec, minister, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti,<br>- Dan Juvan, državni sekretar, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.   |

|  |  |    |
|--|--|----|
| <b>3.b Zunanji strokovnjaki, ki so sodelovali pri pripravi dela ali celotnega gradiva:</b>   |  |    |
| Pri pripravi predloga zakona zunanji strokovnjaki niso sodelovali.   |  |    |
| <b>4. Predstavniki vlade, ki bodo sodelovali pri delu državnega zbora:</b>   |  |    |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Luka Mesec, minister, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti,</li> <li>- Dan Juvan, državni sekretar, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti,</li> <li>- Igor Feketija, državni sekretar, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti,</li> <li>- mag. Katja Rihar Bajuk, generalna direktorica Direktorata za delovna razmerja in pravice iz dela, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti,</li> <li>- Damjan Mašera, vodja Sektorja za delovna razmerja in druge oblike dela, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.</li> </ul>   |  |    |
| <b>5. Kratek povzetek gradiva:</b>   |  |    |
| <p>Spremembe in dopolnitve veljavnega Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPĐVE, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – odl. US, 15/22 in 54/22 – ZUPŠ-1; v nadaljnjem besedilu: ZDR-1) so potrebne zaradi implementacije dveh direktiv, to sta Direktiva (EU) 2019/1152 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih v Evropski uniji (v nadaljnjem besedilu: Direktiva 2019/1152/EU) in Direktiva (EU) 2019/1158 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev ter razveljavitvi Direktive Sveta 2010/18/EU (v nadaljnjem besedilu: Direktiva 2019/1158/EU).</p> <p>Preostale spremembe in dopolnitve veljavne ureditve se nanašajo na ureditev opravljanja dela na domu, ureditev t.i. agencijskega dela, redefinicijo krajšega delovnega časa kot polnega, nadgraditev postopka redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga, zadržanje učinkovanja odpovedi za predstavnike delavcev, institut sodne razveze v primeru nezakonitega prenehanja delovnega razmerja predstavnika delavcev, ureditev tedenskega počitka, zastaranje terjatev, varstvo delavcev, žrtev nasilja v družini, so redakcijske narave oziroma se nanašajo na odpravo nejasnosti, ki se je izkazala pri uporabi določenih institutov v praksi.</p> |  |    |
| <b>6. Presoja posledic za:</b>   |  |    |
| a)   | javnofinančna sredstva nad 40.000 EUR v tekočem in naslednjih treh letih   | NE |
| b)   | usklajenost slovenskega pravnega reda s pravnim redom Evropske unije   | DA |
| c)   | administrativne posledice  | NE |
| č)   | gospodarstvo, zlasti mala in srednja podjetja ter konkurenčnost podjetij   | DA |
| d)   | okolje, vključno s prostorskimi in varstvenimi vidiki  | NE |
| e)   | socialno področje  | NE |
| f)   | dokumente razvojnega načrtovanja: <ul style="list-style-type: none"> <li>– nacionalne dokumente razvojnega načrtovanja</li> <li>– razvojne politike na ravni programov po strukturi razvojne klasifikacije programskega proračuna</li> <li>– razvojne dokumente Evropske unije in mednarodnih organizacij</li> </ul> | NE |
| <b>7.a Predstavitve ocene finančnih posledic nad 40.000 EUR:</b>   |  |    |
| (Samo če izberete DA pod točko 6.a.)   |  |    |

| <b>I. Ocena finančnih posledic, ki niso načrtovane v sprejetem proračunu</b>  |                                 |                                     |                           |                 |
|---|---------------------------------|-------------------------------------|---------------------------|-----------------|
|   | Tekoče leto (t)                 | t + 1                               | t + 2                     | t + 3           |
| Predvideno povečanje (+) ali zmanjšanje (–) prihodkov državnega proračuna   |                                 |                                     |                           |                 |
| Predvideno povečanje (+) ali zmanjšanje (–) prihodkov občinskih proračunov  |                                 |                                     |                           |                 |
| Predvideno povečanje (+) ali zmanjšanje (–) odhodkov državnega proračuna  |                                 |                                     |                           |                 |
| Predvideno povečanje (+) ali zmanjšanje (–) odhodkov občinskih proračunov   |                                 |                                     |                           |                 |
| Predvideno povečanje (+) ali zmanjšanje (–) obveznosti za druga javnofinančna sredstva  |                                 |                                     |                           |                 |
| <b>II. Finančne posledice za državni proračun</b>   |                                 |                                     |                           |                 |
| <b>II.a Pravice porabe za izvedbo predlaganih rešitev so zagotovljene:</b>  |                                 |                                     |                           |                 |
| Ime proračunskega uporabnika  | Šifra in naziv ukrepa, projekta | Šifra in naziv proračunske postavke | Znesek za tekoče leto (t) | Znesek za t + 1 |
|   |                                 |                                     |                           |                 |
|   |                                 |                                     |                           |                 |
| <b>SKUPAJ</b>   |                                 |                                     |                           |                 |
| <b>II.b Manjkajoče pravice porabe bodo zagotovljene s prerazporeditvijo:</b>  |                                 |                                     |                           |                 |
| Ime proračunskega uporabnika  | Šifra in naziv ukrepa, projekta | Šifra in naziv proračunske postavke | Znesek za tekoče leto (t) | Znesek za t + 1 |
|   |                                 |                                     |                           |                 |
|   |                                 |                                     |                           |                 |
| <b>SKUPAJ</b>   |                                 |                                     |                           |                 |
| <b>II.c Načrtovana nadomestitev zmanjšanih prihodkov in povečanih odhodkov proračuna:</b>   |                                 |                                     |                           |                 |
| Novi prihodki   |                                 | Znesek za tekoče leto (t)           | Znesek za t + 1           |                 |
|   |                                 |                                     |                           |                 |
|   |                                 |                                     |                           |                 |
|   |                                 |                                     |                           |                 |
| <b>SKUPAJ</b>   |                                 |                                     |                           |                 |
| <b>OBRAZLOŽITEV:</b>  |                                 |                                     |                           |                 |
| <b>I. Ocena finančnih posledic, ki niso načrtovane v sprejetem proračunu</b>  |                                 |                                     |                           |                 |
| V zvezi s predlaganim vladnim gradivom se navedejo predvidene spremembe (povečanje, zmanjšanje):  |                                 |                                     |                           |                 |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>– prihodkov državnega proračuna in občinskih proračunov,</li> <li>– odhodkov državnega proračuna, ki niso načrtovani na ukrepih oziroma projektih sprejetih proračunov,</li> </ul> |                                 |                                     |                           |                 |

- obveznosti za druga javnofinančna sredstva (drugi viri), ki niso načrtovana na ukrepih oziroma projektih sprejetih proračunov.

## II. Finančne posledice za državni proračun

Prikazane morajo biti finančne posledice za državni proračun, ki so na proračunskih postavkah načrtovane v dinamiki projektov oziroma ukrepov:

### II.a Pravice porabe za izvedbo predlaganih rešitev so zagotovljene:

Navedejo se proračunski uporabnik, ki financira projekt oziroma ukrep; projekt oziroma ukrep, s katerim se bodo dosegli cilji vladnega gradiva, in proračunske postavke (kot proračunski vir financiranja), na katerih so v celoti ali delno zagotovljene pravice porabe (v tem primeru je nujna povezava s točko II.b). Pri uvrstitvi novega projekta oziroma ukrepa v načrt razvojnih programov se navedejo:

- proračunski uporabnik, ki bo financiral novi projekt oziroma ukrep,
- projekt oziroma ukrep, s katerim se bodo dosegli cilji vladnega gradiva, in
- proračunske postavke.

Za zagotovitev pravic porabe na proračunskih postavkah, s katerih se bo financiral novi projekt oziroma ukrep, je treba izpolniti tudi točko II.b, saj je za novi projekt oziroma ukrep mogoče zagotoviti pravice porabe le s prerazporeditvijo s proračunskih postavk, s katerih se financirajo že sprejeti oziroma veljavni projekti in ukrepi.

### II.b Manjkajoče pravice porabe bodo zagotovljene s prerazporeditvijo:

Navedejo se proračunski uporabniki, sprejeti (veljavni) ukrepi oziroma projekti, ki jih proračunski uporabnik izvaja, in proračunske postavke tega proračunskega uporabnika, ki so v dinamiki teh projektov oziroma ukrepov ter s katerih se bodo s prerazporeditvijo zagotovile pravice porabe za dodatne aktivnosti pri obstoječih projektih oziroma ukrepih ali novih projektih oziroma ukrepih, navedenih v točki II.a.

### II.c Načrtovana nadomestitev zmanjšanih prihodkov in povečanih odhodkov proračuna:

Če se povečani odhodki (pravice porabe) ne bodo zagotovili tako, kot je določeno v točkah II.a in II.b, je povečanje odhodkov in izdatkov proračuna mogoče na podlagi zakona, ki ureja izvrševanje državnega proračuna (npr. priliv namenskih sredstev EU). Ukrepanje ob zmanjšanju prihodkov in prejemkov proračuna je določeno z zakonom, ki ureja javne finance, in zakonom, ki ureja izvrševanje državnega proračuna.

## 7.b Predstavitev ocene finančnih posledic pod 40.000 EUR:

(Samo če izberete NE pod točko 6.a.)

### Kratka obrazložitev

## 8. Predstavitev sodelovanja z združenji občin:

Vsebina predloženega gradiva (predpisa) vpliva na:

- pristojnosti občin,
- delovanje občin,
- financiranje občin.

NE

Gradivo (predpis) je bilo poslano v mnenje:

- Skupnosti občin Slovenije SOS: NE
- Združenju občin Slovenije ZOS: NE
- Združenju mestnih občin Slovenije ZMOS: NE

Predlogi in pripombe združenj so bili upoštevani:

- v celoti,
- večinoma,
- delno,

- niso bili upoštevani.

Bistveni predlogi in pripombe, ki niso bili upoštevani.

**9. Predstavitev sodelovanja javnosti:**

Gradivo je bilo predhodno objavljeno na spletni strani predlagatelja:

DA

(Če je odgovor NE, navedite, zakaj ni bilo objavljeno.)

(Če je odgovor DA, navedite:

Datum objave: 26.6.2023

V razpravo so bili vključeni:

- nevladne organizacije,
- predstavniki zainteresirane javnosti,
- predstavniki strokovne javnosti.
- .

Mnenja, predlogi in pripombe z navedbo predlagateljev (imen in priimkov fizičnih oseb, ki niso poslovni subjekti, ne navajajte):

Upoštevani so bili:

- v celoti,
- večinoma,
- delno,
- niso bili upoštevani.

Bistvena mnenja, predlogi in pripombe, ki niso bili upoštevani, ter razlogi za neupoštevanje:

Poročilo je bilo dano .....

Javnost je bila vključena v pripravo gradiva v skladu z Zakonom o ..., kar je navedeno v predlogu predpisa.)

**10. Pri pripravi gradiva so bile upoštevane zahteve iz Resolucije o normativni dejavnosti:**

DA

**11. Gradivo je uvrščeno v delovni program vlade:**

DA

**Luka Mesec  
MINISTER**

Prilogi:

- predlog sklepa,
- predlog zakona

Na podlagi drugega odstavka 2. člena Zakona o Vladi Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 24/05 – uradno prečiščeno besedilo, 109/08, 38/10 – ZUKN, 8/12, 21/13, 47/13 – ZDU-1G, 65/14, 55/17 in 163/22) je Vlada Republike Slovenije na ... seji dne ... sprejela naslednji sklep:

Vlada Republike Slovenije je določila besedilo Predloga zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih (EVA 2022-2611-0061) in ga pošlje v obravnavo Državnemu zboru Republike Slovenije po rednem postopku.

Barbara Kolenko Helbl  
generalna sekretarka

Priloga:

- Predlog Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih.

Sklep prejmejo:

- Državni zbor Republike Slovenije,
- Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti,
- Ministrstvo za digitalno preobrazbo,
- Ministrstvo za finance,
- Ministrstvo za gospodarstvo, turizem in šport,
- Ministrstvo za infrastrukturo,
- Ministrstvo za javno upravo,
- Ministrstvo za kohezijo in regionalni razvoj,
- Ministrstvo za notranje zadeve,
- Ministrstvo za obrambo,
- Ministrstvo za pravosodje,
- Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in inovacije,
- Ministrstvo za vzgojo in izobraževanje,
- Ministrstvo za zdravje,
- Služba Vlade Republike Slovenije za zakonodajo.

PREDLOG

EVA 2022-2622-0061

## **ZAKON O SPREMEMBAH IN DOPOLNITVAH ZAKONA O DELOVNIH RAZMERJIH**

### **I. UVOD**

#### **1. OCENA STANJA IN RAZLOGI ZA SPREJEM PREDLOGA ZAKONA**

Spremembe in dopolnitve veljavnega Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPDVE, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – odl. US, 15/22 in 54/22 – ZUPŠ-1; v nadaljnjem besedilu: ZDR-1) so potrebne zaradi implementacije dveh direktiv, to sta Direktiva (EU) 2019/1152 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih v Evropski uniji (v nadaljnjem besedilu: Direktiva 2019/1152/EU) in Direktiva (EU) 2019/1158 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev ter razveljavitvi Direktive Sveta 2010/18/EU (v nadaljnjem besedilu: Direktiva 2019/1158/EU).

Namen Direktive 2019/1152/EU je izboljšati delovne pogoje s spodbujanjem preglednejše in predvidljivejše zaposlitve ob zagotavljanju prilagodljivosti na trgu dela. Ukrepi, ki jih uvaja Direktiva 2019/1152/EU, so tako usmerjeni v izboljšanje dostopa delavcev do informacij o njihovih delovnih pogojih, pa tudi v izboljšanje samih delovnih pogojev.

Splošna delovnopravna ureditev (v ZDR-1) v pretežnem delu že napolnjuje standarde, ki jih določa Direktiva 2019/1152/EU. Delavec mora biti o bistvenih elementih delovnega razmerja seznanjen že ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi (oziroma že tri dni pred tem s predlogom pogodbe o zaposlitvi). Dodatna dopolnitev v ZDR-1 pa je potrebna predvsem glede ureditve možnosti delavca, da zaradi izboljšanja položaja po šestih mesecih zaposlitve zahteva predvidljivejšo in varnejšo zaposlitev (npr. zaposlitev za nedoločen čas namesto zaposlitve za določen čas, zaposlitev s polnim delovnim časom namesto zaposlitve za krajši delovni čas), glede sorazmerne omejitve trajanja poskusne dobe v primeru pogodbe o zaposlitvi za določen čas in prepovedi poskusnega dela v primeru nove zaporedne pogodbe o zaposlitvi. Dopolnitev veljavne ureditve je skladno z zahtevami direktive v določenem delu potrebna še glede vsebine pogodbe o zaposlitvi, urejanja izobraževanja delavcev ter varstva delavcev, ki uveljavljajo pravice iz direktive.

Namen Direktive 2019/1158/EU je zagotoviti enakost spolov ob upoštevanju priložnosti na trgu dela in obravnave pri delu v EU, s spodbujanjem usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja za delavce, ki so starši ali oskrbovalce.

ZDR-1 delno že ureja zagotavljanje pravic upravičencem iz Direktive 2019/1158/EU, dopolnitev pa je potrebna zaradi ustreznega zagotavljanja prožnih oblik dela ter zagotavljanja odsotnosti z dela zaradi oskrbovalskega dopusta.

Drugi sklop predvidenih sprememb in dopolnitev se nanaša na ureditev opravljanja dela na domu. Delo na domu je v zadnjih letih postal pomemben institut za naslavljanje izzivov, s katerimi se srečujeta pogodbeni stranki delovnega razmerja. Delavcu omogoča lažje usklajevanje poklicnega življenja in zasebnega, delodajalcu pa večjo fleksibilnost in lažjo organizacijo dela, kar je posebej pomembno ob izrednih dogodkih. Pojavnost dela od doma je posebej pospešila pandemija COVID-19, ki je temu institutu pripisala dodaten pomen.

Takšna oblika dela ima tudi številne druge pozitivne učinke npr. na okolje (zmanjšanje prometa), na poslovne in bivanjske stroške (nižji stroški izven urbanih središč), na obremenjenost kritične infrastrukture (javni potniški promet...).

Veljavna ureditev v ZDR-1 omogoča možnost dogovora o delu na domu le v okviru pogodbe o zaposlitvi, kar pomeni, da s spremembo pogodbe o zaposlitvi (z aneksom) dela na domu ni možno dogovoriti. Z namenom, da se omogoči fleksibilnejša možnost dogovora, predlagana novela vpeljuje možnost, da pogodbeni stranki opravljanje dela na domu za določeno omejeno obdobje dogovorita s spremembo pogodbe o zaposlitvi.

Veljavna ureditev instituta dela na domu se dopolnjuje tudi upoštevanje zahtevo Direktive 2019/1158/EU, ki predvideva ukrep, da se mora delodajalec na zahtevo delavca, ki zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja poda zahtevo za prožno ureditev dela (med katerimi je tudi delo na domu), na to zahtevo odzvati in podati razloge za morebitno zavrnitev.

V povezavi s tem institutom je povezana tudi ureditev obveznosti obveščanja delodajalca o nameravanem organiziranju dela na domu Inšpektorat Republike Slovenije za delo. V tem primeru gre za prenos ureditve, ki je bila že uveljavljena z interventno zakonodajo.

Delno je z institutom dela na domu povezana tudi ureditev pravice do odklopa, saj se je tudi z razvojem digitalizacije pospešila pojavnost dela na domu. Ker pa nove informacijske in komunikacijske tehnologije omogočajo nenehno dostopnost delavca, kar povzroča intenzifikacijo dela, daljšanje delovnega časa in zameglitev meje med službenim in zasebnim časom, ima uvedba tega instituta v luči zagotavljanja pravice do počitka vseh delavcev širši pomen.

Preostale spremembe in dopolnitve veljavne ureditve se nanašajo na ureditev t.i. agencijskega dela, redefinicijo krajšega delovnega časa kot polnega, nadgraditev postopka redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga, zadržanje učinkovanja odpovedi za predstavnike delavcev, institut sodne razveze v primeru nezakonitega prenehanja delovnega razmerja predstavnika delavcev, ureditev tedenskega počitka, zastaranje terjatev, varstvo delavcev, žrtev nasilja v družini, oziroma so redakcijske narave oziroma se nanašajo na odpravo nejasnosti, ki se je izkazala pri uporabi določenih institutov v praksi.

## **2. CILJI, NAČELA IN POGLATIVNE REŠITVE PREDLOGA ZAKONA**

### **2.1 Cilji**

- Vključitev potrebnih sprememb in dopolnitev v nacionalno zakonodajo, ki jih zahteva pravo EU;
- Zagotovitev pravne varnosti delavcev (posebej tudi predstavnikov delavcev) v okviru nadgraditve instituta postopka redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga ter zadržanja učinkovanja odpovedi in sodne razveze;
- Izboljšanje zakonskih opredelitev z namenom zagotovitve jasne uporabe ZDR-1 v praksi;
- Ureditev obveznosti delodajalca, da zagotovi, da delavec v času izrabe pravice do počitka oziroma upravičenih odsotnosti z dela ne bo na razpolago delodajalcu - ureditev pravice do odklopa;
- Ureditev posebnega delovnopravnega varstva delavcev, žrtev nasilja v družini.

### **2.2 Načela**

- **Zaščita pravic delavcev**



Namen Direktive 2019/1152/EU je izboljšati delovne pogoje s spodbujanjem preglednejše in predvidljivejše zaposlitve ob zagotavljanju prilagodljivosti na trgu dela. S tem namenom določa način, čas in vsebino informacij, ki jih mora delodajalec zagotoviti vsakemu delavcu ter dodatne informacije za delavce, poslane v drugo državo članico ali v tretjo državo, minimalne zahteve glede delovnih pogojev ter varstvo pravic delavca, kateremu so kršena upravičenja, ki jih narekuje direktiva. V luči implementacije te direktive spremembe in dopolnitve ZDR-1 prinašajo novosti, ki se nanašajo na obveznost zagotavljanja informacij delavcu, pravico delavca, da predlaga spremembo pogodbe o zaposlitvi ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi zaradi izboljšanja položaja oziroma pravic, seznanitev s podatki o uporabniku, pri čemer se določi, da ima delavec, ki mu je v elektronski obliki posredovano obvestilo o naporitvi k uporabniku možnost, da to informacijo natisne, glede sorazmernosti trajanja poskusnega dela v primeru sklenjene pogodbe o zaposlitvi za določen čas in prepoved poskusnega dela v primeru sklenitve nove zaporedne pogodbe o zaposlitvi za določen čas za isto delo, vštevanje časa izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja v delovni čas, obveznost, da se delavcu, ki ga delodajalec napoti na delo v tujino zagotovi informacije o plačilu, do katerega je delavec upravičen v skladu s pravom, ki se uporablja v državi gostiteljici ter informacija o povezavi na enotno uradno nacionalno spletno mesto.

V luči implementacije Direktive 2019/1158/EU se z namenom zagotavljanja potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja nadgrajujejo ukrepi vezani na krajši delovni čas, delo na domu in možnost drugačne razporeditve delovnega časa ter se uvaja oskrbovalski dopust, pri čemer se dopolnjuje tudi obseg neutemeljenih odpovednih razlogov.

Z namenom zagotovitve pravne varnosti delavcev (ter v določenih primerih še posebej predstavnikov delavcev) se nadgrajujejo postopek redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga, zadržanja učinkovanja odpovedi in sodne razveze. Uvajajo se pravica do odklopa, do 48 urnega tedenskega počitka enkrat mesečno, možnost izredne odpovedi delavca zaradi neizplačila nadomestila plače, nadgrajujejo se pravila glede posredovanja pisnega obračuna plače ter uporaba zastaralnega roka petih let za denarne terjatve iz delovnega razmerja (tudi v primeru delavca, ki mu delodajalec ni izročil pisne pogodbe o zaposlitvi in je delo opravljal v t. i. prikritem delovnem razmerju, če zatrijuje obstoj delovnega razmerja in gre za denarne terjatve iz tega razmerja).

#### - **Načelo ekonomičnosti**

Interes tako delavcev kot delodajalcev je ohranjanje poslovnega okolja, ki bo dolgoročno omogočalo razvoj slovenskega gospodarstva in posledično krepitev socialne države, hkrati pa bo ščitilo temeljne delavske pravice. V tem pogledu se s spremembami in dopolnitvami ZDR-1 uvaja možnost sklenitve spremenjene pogodbe o zaposlitvi za opravljanje dela na domu za obdobje do enega leta, določa obveščanje Inšpektorata Republike Slovenije za delo (v nadaljnjem besedilu: IRSD) pred začetkom opravljanja dela na domu preko portala SPOT in dopolnjuje možnost elektronskega načina obveščanja s strani delodajalca na dogovorjeni elektronski naslov delavca.

#### - **Učinkovito izvajanje inšpekcijskega nadzora**

Učinkovit nadzor IRSD je nujen pogoj ustreznega delovnopravnega varstva, zato predlog novele opredeljuje sankcije za kršitve skladno s predlogom nadgraditve določenih institutov.

#### - **Uskladitev s pravom EU**

S predlagano novelo se v nacionalni pravni red RS vnašajo zahteve Direktive 2019/1152/EU in Direktive 2019/1158/EU.

### **2.3 Poglavitne rešitve predloga zakona**

Spremembe in dopolnitve veljavnega ZDR-1 so potrebne zaradi implementacije Direktive 2019/1152/EU in Direktive 2019/1158/EU.

Spremembe in dopolnitve ZDR-1 v luči implementacije Direktive 2019/1152/EU prinašajo novosti, ki se nanašajo na obveznost zagotavljanja informacij delavcu, pravico delavca, da predlaga spremembo pogodbe o zaposlitvi ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi zaradi izboljšanja položaja oziroma pravic, seznanitev s podatki o uporabniku, pri čemer se določi, da ima delavec, ki mu je v elektronski obliki posredovano obvestilo o napotitvi k uporabniku možnost, da to informacijo natisne, glede sorazmernosti trajanja poskusnega dela v primeru sklenjene pogodbe o zaposlitvi za določen čas in prepoved poskusnega dela v primeru sklenitve nove zaporedne pogodbe o zaposlitvi za določen čas za isto delo, vštetevanje časa izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja v delovni čas, obveznost, da se delavcu, ki ga delodajalec napoti na delo v tujino zagotovi informacije o plačilu, do katerega je delavec upravičen v skladu s pravom, ki se uporablja v državi gostiteljici ter informacija o povezavi na enotno uradno nacionalno spletno mesto.

Z namenom zagotavljanja potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja se upošteva zahteve Direktive 2019/1158/EU nadgrajujejo ukrepi, vezani na krajši delovni čas, delo na domu in možnost drugačne razporeditve delovnega časa, ter se uvaja oskrbovalski dopust, pri čemer se dopolnjuje obseg neutemeljenih odpovednih razlogov.

Preostale spremembe in dopolnitve veljavne ureditve se nanašajo na ureditev opravljanja dela na domu, ureditev t.i. agencijskega dela, redefinicijo krajšega delovnega časa kot polnega, nadgraditev postopka redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga, zadržanje učinkovanja odpovedi za predstavnike delavcev, institut sodne razveze v primeru nezakonitega prenehanja delovnega razmerja predstavnika delavcev, ureditev tedenskega počitka, zastaranje terjatev, varstvo delavcev, žrtev nasilja v družini, oziroma so redakcijske narave oziroma se nanašajo na odpravo nejasnosti, ki se je izkazala pri uporabi določenih institutov v praksi in bodo zagotovile učinkovitejše izvajanje ZDR-1.

### **3. OCENA JAVNOFINANČNIH POSLEDIC PREDLOGA ZAKONA ZA DRŽAVNI PRORAČUN IN DRUGA JAVNA FINANČNA SREDSTVA**

Zakon nima neposrednih javnofinančnih posledic za državni proračun in druga javna finančna sredstva.

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

/

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

#### **5.1 Prilagojenost pravu Evropske unije**

S predlogom sprememb in dopolnitev ZDR-1 se v nacionalni pravni red RS vnašajo zahteve Direktive 2019/1152/EU in Direktive 2019/1158/EU.

## **5.2 Prikaz ureditve v drugih pravnih sistemih**

### **5.2.1 Pravica do odklopa**

Francija je bila prva evropska država, ki je uvedla pravico do odklopa v zakonu že v letu 2016. Ta ureditev je bila v letu 2017 modificirana. Pravica do odklopa je namenjena zagotavljanju pravice do počitkov in letnega dopusta ter usklajevanju poklicnih obveznosti z osebnimi in družinskimi. S tem namenom morajo delodajalci vzpostaviti mehanizme za regulacijo uporabe digitalnih orodij, da se zagotovi spoštovanje časa počitka in dopusta.

V Italiji je bila pravica do odklopa uvedena v zakonu v letu 2017. Z uvedbo pravice v zakonu je bilo določeno, da morajo posamezni sporazumi med delavci in delodajalci opredeliti čas počitka delavca ter tehnične in organizacijske ukrepe, potrebne za zagotovitev odklopa delavca od tehnoloških delovnih orodij.

V Španiji je bila pravica do odklopa za vse zaposlene (vključno z javnimi uslužbenci) uvedena v letu 2018. Zakon vsem delodajalcem nalaga obveznost, da v svojih organizacijah pripravijo in izvajajo politiko pravice do odklopa na način, da se zagotovi pravica do počitkov in letnega dopusta.

V Belgiji so bile določbe, ki podpirajo pravico do odklopa vključene v zakon v letu 2018, vendar teh ni mogoče šteti kot zakonsko obveznost pravice do odklopa. Določena pa je obveznost delodajalcev, da o tem izvedejo posvetovanje s svojim odborom za zdravje in varnost. Od februarja 2022 so javni uslužbenci belgijskega javnega sektorja upravičeni do pravice do odklopa preko kraljevega odloka.

V Grčiji je bila zakonodaja o delu na daljavo vključena v celovito reformo trga dela v letu 2021. Zakon je uredil delo na daljavo, vključno s pravico do odklopa. Zaposleni imajo v času počitka in letnega dopusta pravico do popolne opustitve vseh dejavnosti povezanih z delom, zlasti pravico do prepovedi spletne komunikacije ali odzivanja na klice, e-poštnih sporočil ali kakršne koli druge komunikacije.

### **5.2.2 Odsotnost z dela zaradi oskrbovalskega dopusta**

V Nemčiji lahko ožji sorodniki izrabijo pravico do odsotnosti do deset delovnih dni na leto, da bi organizirali ustrezno oskrbo v situaciji, ki se zgodi v kratkem času ali v tem času zagotovili oskrbo na daljši rok. Nadomestilo plače: bruto nadomestilo v višini 90% (100%, če je delavec v zadnjih dvanajstih mesecih prejemal enkratna plačila). Plačilo zagotovi zavarovalni sklad za dolgotrajno oskrbo ali zasebna zavarovalnica za dolgotrajno oskrbo; v nekaterih primerih plača nadomestilo delodajalec.

V Franciji imajo od 1. oktobra 2020 vsi oskrbovalci možnost izrabe plačanega dopusta (zaposleni v zasebnem sektorju, zaposleni v javnem sektorju, samozaposleni in registrirani iskalci zaposlitve). Dopust za oskrbovalce je določen v najdaljšem trajanju, bodisi s sporazumom ali panožnim sporazumom, če ni tako, s sporazumom ali kolektivno podjetniško pogodbo ali v odsotnosti pogodbenih določil 3 mesece; lahko pa se podaljša, in sicer do enega leta v celotni karieri zaposlenega. Nadomestilo plače se izplačuje iz »družinskega sklada«.

Na Češkem je oskrbovalski dopust pravica iz zdravstvenega zavarovanja, ki znaša 60% dnevne plače.

Delavec ima pravico do dopusta za nego, kadar skrbi za bolnega člana gospodinjstva ali skrbi za zdravega otroka, mlajšega od 10 let, katerega šola ali druge institucije so zaprti (npr. epidemija, nesreča ali drug nepredvidljiv dogodek). Pravica nastane tudi, če je otroku odrejena karantena. Število dni dopusta je 9 zaporednih dni, vendar se lahko po potrebi ponovi. Potrdilo o potrebi po dopustu za

oskrbovalce mora izdati zdravnik ali ustrežna ustanova. Osebe, ki živijo v istem gospodinjstvu, so opredeljene kot dve ali več fizičnih oseb, ki stalno živita skupaj in skupaj krijeta stroške svojih potreb.

Na Švedskem so posebne dajatve za oskrbovalce urejene v Social Security Code. Če delavec ne more delati zaradi nege težko bolne osebe, lahko pridobi nadomestilo za nego bližnjega sorodnika (ni nujno, da gre za sorodnika, pomembno je, da gre za tesen odnos s to osebo). Plačilo je na ravni bolniške odsotnosti (približno 80% plače).

Finska je avgusta 2022 uvedla reformo družinskega dopusta. Uvedena je bila pravica do neplačane odsotnosti za oskrbovalski dopust 5 dni na leto. Delavci morajo delodajalca obvestiti o odsotnosti in razlogu za odsotnost (kakšno pomoč ali podporo morajo nuditi osebi, ki potrebuje oskrbo, tako da delodajalec lahko čim prej preuči razlog odsotnosti). Če delodajalec zahteva, mora delavec predložiti potrdilo, ki izkazuje razlog odsotnosti. Glede tega se zastavlja vprašanje izkazovanje podatkov o zdravstvenem razlogu (zdravniško potrdilo); to se lahko predloži le s soglasjem tretje osebe. Ker je odsotnost neplačana, najverjetneje ne bo prihajalo do zlorab.

### **5.2.3 Ureditev poskusnega dela pri pogodbah o zaposlitvi za določen čas**

Finska - pri pogodbah o zaposlitvi za določen čas velja pravilo, da poskusna doba z morebitnim obdobjem podaljšanja obsega največ polovico trajanja pogodbe o zaposlitvi, v nobenem primeru pa ne sme preseči šest mesecev.

Ciper – v primeru pogodbe o zaposlitvi za določen čas velja pravilo, da je trajanje poskusne dobe sorazmerno s pričakovanim trajanjem pogodbe o zaposlitvi in naravo zaposlitve. V primeru podaljšanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas za enak položaj in enako delo se ne zahteva nova poskusna doba.

Estonija – poskusna doba je določena v trajanju štirih mesecev. Skrajšanje tega obdobja ali neupoštevanje poskusnega dela se lahko določi v pogodbi o zaposlitvi. Če je pogodba o zaposlitvi sklenjena za določen čas do osmih mesecev, poskusno delo ne sme presegati polovice trajanja pogodbe. Na primer, v primeru šestmesečne pogodbe o zaposlitvi poskusno delo ne sme presegati treh mesecev.

Hrvaška - v Zakonu o radu je predpisana možnost, da delodajalci in delavci pri sklepanju pogodb o zaposlitvi, ki ne traja dlje kot 6 mesecev, dogovorijo poskusno delo.

V primeru sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas mora biti trajanje poskusne dobe sorazmerno s pričakovanim trajanjem pogodbe in naravo dela.

### **5.2.4 Pravica zahtevati predvidljivejšo in varnejšo zaposlitev**

Ciper – delavec, ki je pri delodajalcu zaposlen najmanj šest mesecev in je opravil poskusno delo (če je bilo dogovorjeno), lahko zahteva zaposlitev z bolj predvidljivimi in varnejšimi delovnimi pogoji, če je ta na voljo. Bolj predvidljivih in varnejših delovnih pogojev zakon ne definira in ne določa omejitev pogostosti zahtev s strani delavca. Delodajalec je dolžan v enem mesecu po zahtevi podati obrazložen pisni odgovor, to velja za vse delodajalce in ni določen izjem. Podrobnosti glede spremembe pogodbe o zaposlitvi zakon ne določa, o tem se dogovorita pogodbeni stranki.

Estonija – delavec ima pravico da zahteva ustrezne delovne pogoje, kar vključuje pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas in pogodbo o zaposlitvi za polni delovni čas. Delodajalec preuči, ali je zahteva delavca razumno združljiva z interesi delodajalca. Če delodajalec zahtevo zavrne, mora navesti razlog za

zavrnitev zahteve v obliki, ki jo je možno pisno posredovati (npr. e-mail) v 14 koledarskih dneh od prejema vloge. Če delavec v štirih mesecih vloži več kot eno zahtevo, se je delodajalec dolžan odzvati na eno od zahtev. Izjeme glede roka za odziv za določene delodajalce niso določene.

Hrvaška – delavec, ki je pri delodajalcu zaposlen najmanj šest mesecev in je opravil poskusno delo (če je bilo dogovorjeno), lahko zahteva zaposlitev za nedoločen čas. Delodajalec je v primeru nemožnosti sklenitve takšne pogodbe o zaposlitvi delavcu dolžan v 30 dneh od prejema predloga podati obrazložen pisni odgovor. Če delavec vloži naknadno podobno zahtevo, je delodajalec v primeru nemožnosti sklenitve takšne pogodbe o zaposlitvi dolžan v 30 dneh podati obrazložen pisni odgovor le, če je od predhodne zahteve minilo najmanj šest mesecev. V primeru, da delodajalec zaposluje manj kot 20 delavcev, je rok za predložitev obrazloženega pisnega odgovora delavcu v obeh primerih 60 dni.

## **6. PRESOJA POSLEDIC, KI JIH BO IMEL SPREJEM ZAKONA**

### **6.1 Presoja administrativnih posledic**

Sprejem zakona ne povzroča neposrednih administrativnih posledic.

### **6.2 Presoja posledic za okolje, vključno s prostorskimi in varstvenimi vidiki, in sicer za:**

Predlog zakona ne bo povzročil posledic za okolje.

### **6.3 Presoja posledic za gospodarstvo, in sicer za:**

Ocenjuje se, da bo neplačani oskrbovalski dopust povzročil strošek delodajalcev (ne upošteva se na sektor in dejavnost) v višini 31.920.045,24 EUR letno, pri čemer gre za plačilo prispevkov za primer izrabe oskrbovalskega neplačanega dopusta. Pri izračunu se izhaja iz predpostavke, da so zajeti vsi zaposleni v Republiki Sloveniji, temelji na bruto povprečni plači za Republiko Slovenijo in predvideva, da bo dopust za oskrbo v obsegu 5 dni na leto izrabilo 20% vseh zaposlenih.

### **6.4 Presoja posledic za socialno področje, in sicer za:**

Sprejem zakona ne bo vplival na socialno področje.

### **6.5 Presoja posledic za dokumente razvojnega načrtovanja, in sicer za:**

Predlog zakona ne bo vplival na dokumente razvojnega načrtovanja.

### **6.6 Presoja posledic za druga področja**

Predlog zakona ne bo vplival na druga področja.

### **6.7 Izvajanje sprejetega predpisa:**

Sprejeti zakon bo predstavljen ciljnim skupinam/delodajalcem ter širši javnosti prek medijev in spleta.

## **7. PRIKAZ SODELOVANJA JAVNOSTI PRI PRIPRAVI PREDLOGA ZAKONA:**

Predlog zakona je bil objavljen na portalu E-demokracija 26.6.2023

## **8. PODATEK O ZUNANJEM STROKOVNJAKU OZIROMA PRAVNI OSEBI, KI JE SODELOVALA PRI PRIPRAVI PREDLOGA ZAKONA, IN ZNESKU PLAČILA ZA TA NAMEN:**

Pri pripravi predloga zakona niso sodelovali zunanji strokovnjaki. Izplačanega ni bilo nobenega plačila.

## **9. NAVEDBA, KATERI PREDSTAVNIKI PREDLAGATELJA BODO SODELOVALI PRI DELU DRŽAVNEGA ZBORA IN DELOVNIH TELES**

- Luka Mesec, minister, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti,
- Dan Juvan, državni sekretar, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti,
- Igor Feketija, državni sekretar, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti,
- mag. Katja Rihar Bajuk, generalna direktorica Direktorata za delovna razmerja in pravice iz dela, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti,
- Damjan Mašera, vodja Sektorja za delovna razmerja in druge oblike dela, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.

## II. BESEDILO ČLENOV

### 1. člen

V Zakonu o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPĐVE, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – odl. US, 15/22 in 54/22 – ZUPŠ-1) se v 1. členu prvi odstavek spremeni tako, da se glasi:

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

1. Direktivo Sveta 91/383/EGS z dne 25. junija 1991, s katero se dopolnjujejo ukrepi za spodbujanje izboljšav glede varnosti in zdravja pri delu za delavce z delovnim razmerjem za določen čas ali z začasnim delovnim razmerjem (UL L št. 299 z dne 18. 11. 2003, str. 19),
2. Direktivo Sveta 92/85/EGS z dne 19. oktobra 1992 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo (deseta posebna direktiva v smislu člena 16(1) direktive 89/391/EGS (UL L št. 348 z dne 28. 11. 1992, str. 1)
3. Direktivo Sveta 94/33/ES z dne 22. junija 1994 o varstvu mladih ljudi pri delu (UL L št. 216 z dne 20. 8. 1994, str. 12),
4. Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta 96/71/ES z dne 16. decembra 1996 o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev (UL L št. 18 z dne 21. 1. 1997, str. 1), zadnjič spremenjena z Direktivo 2018/957/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 28. junija 2018 o spremembi Direktive 96/71/ES o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev (UL L št. 173 z dne 9. 7. 2018, str. 16),
5. Direktivo Sveta 97/81/ES z dne 15. decembra 1997 o okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenem med UNICE, CEEP in ETUC (UL L št. 206 z dne 29. 7. 1991, str. 9),
6. Direktivo Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti – združena verzija (UL L št. 225 z dne 12. 8. 1998, str. 16),
7. Direktivo Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP (UL L št. 175 z dne 10. 7. 1999, str. 43),
8. Direktivo Sveta 2000/43/ES z dne 29. junija 2000 o izvajanju načela enakega obravnavanja oseb, ne glede na raso ali narodnost (UL L št. 180 z dne 19. 7. 2000, str. 22),
9. Direktivo Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu (UL L št. 303 z dne 2. 12. 2000, str. 16),
10. Direktivo Sveta 2001/23/ES z dne 12. marca 2001 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov – združena verzija (UL L št. 82 z dne 22. 3. 2001, str. 16),
11. Direktivo 2002/14/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 11. marca 2002 o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti (UL L št. 80 z dne 23. 3. 2002, str. 29),
12. Direktivo 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa – združena verzija (UL L št. 216 z dne 20. 8. 1994, str. 9),
13. Direktivo 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (UL L št. 204 z dne 26. julija 2006, str. 23),
14. Direktivo 2008/104/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 19. novembra 2008 o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela (UL L št. 327 z dne 5. 12. 2008, str. 9),
15. Direktiva 2018/957/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 28. junija 2018 o spremembi Direktive 96/71/ES o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev (UL L št. 173 z dne 9. 7. 2018, str. 16)
16. Direktivo (EU) 2019/1152 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih v Evropski uniji (UL L 186, 11.7.2019, str. 105),

17. Direktivo (EU) 2019/1158 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev ter razveljavitvi Direktive Sveta 2010/18/EU (UL L 188, 12.7.2019, str. 79).«.

## **2. člen**

V 17. členu se v tretjem odstavku pred vejico doda besedilo:  
»z zakonom določenimi obveznimi sestavinami«.

## **3. člen**

V 28. členu se doda nov osmi odstavek, ki se glasi:

»(8) Za namen seznanitve iz prejšnjega odstavka je delodajalec dolžan kandidata seznaniti tudi s pravicami in obveznostmi, ki izhajajo iz veljavnih splošnih aktov delodajalca in kolektivnih pogodb, ki zavezujejo delodajalca ali se zanj uporabljajo.«

## **4. člen**

V 31. členu se v prvem odstavku 9. alineja spremeni tako, da se glasi:

»- določilo o plačilu dodatkov in drugih sestavinah plače delavca, plačilnem obdobju, plačilnem dnevu in o načinu izplačevanja plače.«.

Za 11. alinejo se doda nova alineja, ki se glasi:

»- določilo o usposabljanju, ki ga zagotovi delodajalec.«.

Prejšnji 12. in 13. alineja postaneta novi 13. in 14.

V 13. alineji se za besedo »delavca,« doda besedilo »ter navedbo mest, na katerem so ti dostopni«.

Drugi odstavek se spremeni tako, da se glasi:

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

## **5. člen**

V 33. členu se v drugem stavku tretjega odstavka za besedo delodajalec doda besedilo, ki se glasi »ali katerega uporabo dogovorita«.

## **6. člen**

V 49. členu se za četrtem odstavkom dodata nov peti in šesti odstavek, ki se glasita:

»(5) Ko spremembo pogodbe o zaposlitvi ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi predlaga delavec zaradi izboljšanja položaja oziroma pravic, mora delodajalec pisno utemeljiti svojo odločitev najkasneje v 30 dneh. Pisna utemeljitev se lahko pošlje tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec ali katerega uporabo dogovorita.



(6) Predlog iz prejšnjega odstavka lahko poda delavec po poteku šestih mesecev od sklenitve pogodbe o zaposlitvi oziroma po poteku poskusnega dela.«.

## **7. člen**

V 53. členu se v tretjem odstavku v prvem stavku besedi »petih dni« nadomestita z besedilom »petih delovnih dni«.

## **8. člen**

V 59. členu se v tretjem odstavku število »25« nadomesti s številom »15«. Za prvim stavkom se pred vejico doda nov stavek, ki se glasi: »in 25 odstotkov pri uporabniku, manjšem delodajalcu« in se doda besedilo: »Kadar 15 odstotkov zaposlenih predstavlja manj kot dva delavca, število napotenih delavcev k uporabniku ne sme presegati tega števila.«.

Besedilo »Omejitev iz tega odstavka se ne uporablja za uporabnika – manjšega delodajalca.« se črta.

## **9. člen**

V 61. členu se v tretjem odstavku besedilo »70 odstotkov minimalne plače « nadomesti z besedilom »80 odstotkov osnove iz sedmega odstavka 137. člena tega zakona«.

## **10. člen**

V 62. členu se četrti odstavek spremeni tako, da se glasi:

»(4) V skladu z dogovorom med delodajalcem za zagotavljanje dela in uporabnikom mora biti delavec z napotitvijo na delo k uporabniku pisno obveščen o uporabniku, pogojih dela pri uporabniku in o pravicah ter obveznostih pri uporabniku. Pisno obvestilo se lahko pošlje tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec za zagotavljanje dela ali katerega uporabo dogovorita, in je delavcu zagotovljena možnost, da ga natisne.«.

## **11. člen**

Za 65. členom se doda nov 65.a člen, ki se glasi:

### **»65.a člen**

#### **(krajši delovni čas zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja)**

(1) Delavec, ki neguje otroka, starega do osem let, ali zagotavlja oskrbo, lahko v času trajanja delovnega razmerja zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja predlaga sklenitev pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas za določen čas.

(2) Delodajalec mora svojo odločitev o predlogu delavca iz prejšnjega odstavka tega člena pisno utemeljiti najkasneje v 15 dneh. Pisna utemeljitev se lahko pošlje tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.

(3) Če se sklene pogodba o zaposlitvi za določen čas na podlagi prvega odstavka tega člena z delavcem, ki je že zaposlen pri delodajalcu za nedoločen čas, v času opravljanja dela po pogodbi o zaposlitvi za določen čas mirujejo pravice, obveznosti in odgovornosti iz pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas.«

## **12. člen**

V 67. členu se prvi odstavek spremeni tako, da se glasi:

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

## **13. člen**

Za 67. členom se doda nov 67.a člen, ki se glasi:

### **»67. a člen (krajši delovni čas žrtev nasilja v družini)**

(1) Delavec, ki je žrtev nasilja v družini, lahko v času trajanja delovnega razmerja zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja predlaga sklenitev pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas.

(2) Delodajalec mora svojo odločitev pisno utemeljiti najkasneje v 15 dneh. Pisna utemeljitev se lahko pošlje tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec ali katerega uporabo dogovorita.

(3) Delavec, ki dela krajši delovni čas in je žrtev nasilja v družini, 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, ter na podlagi posebnih predpisov pravice iz socialnega zavarovanja, kot če bi delal polni delovni čas.«

## **14. člen**

V 68. členu se četrti odstavek spremeni tako, da se glasi:

»(4) Ne glede na prejšnji odstavek se lahko stranki o delu na domu v trajanju do enega leta dogovorita s spremembo pogodbe o zaposlitvi.«

Za četrtim odstavkom se doda nov peti odstavek, ki se glasi:

»(5) Če delavec predlaga spremembo pogodbe o zaposlitvi zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, mora delodajalec svojo odločitev pisno utemeljiti najkasneje v 15 dneh. Pisna utemeljitev se lahko pošlje po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec ali katerega uporabo dogovorita.«

## **15. člen**

Za 68. členom se doda nov 68.a člen, ki se glasi:

## **»68.a člen**

### **(obvestilo o nameravanem organiziranju dela na domu)**

(1) Delodajalec je dolžan o nameravanem organiziranju dela na domu, pred začetkom dela delavca, obvestiti inšpektorat za delo o:

- podatkih o delodajalcu (naziv, naslov, matična številka in dejavnost, ki jo opravlja),
- podatkih, ki se nanašajo na delavca, ki bo opravljal delo na domu (osebno ime, naziv delovnega mesta oziroma vrsta dela, s kratkim opisom dela, ki ga bo delavec opravljal, delovna sredstva in delovna oprema, ki jo bo delavec uporabljal, predvideno obdobje trajanja in predvideni delež delovnega časa opravljanja dela na domu),
- morebitnem tveganju za varnost in zdravje delavca pri opravljanju dela na domu.

(2) Delodajalci, ki so vpisani v Poslovni register Slovenije, obvestilo iz prejšnjega odstavka vložijo elektronsko, preko informacijskega sistema za podporo poslovnim subjektom, ki ga upravlja ministrstvo, pristojno za javno upravo.«.

## **16. člen**

V 69. členu se v drugem odstavku za besedo »zaposlitvi« doda besedilo »oziroma s spremembo pogodbe o zaposlitvi v skladu s tem zakonom«.

## **17. člen**

V 79. členu se v šestem odstavku drugi stavek spremeni tako, da se glasi:

»(6) V tem primeru ne velja šesti odstavek 55. člena tega zakona.«.

Za sedmim odstavkom se doda nov osmi odstavek, ki se glasi:

» (8) Delodajalec izplača delavcu odpravnino, do katere je upravičen na podlagi tega zakona, ob izplačilu zadnje plače v skladu s tem zakonom.«.

## **18. člen**

V 85. členu se prvi odstavek spremeni tako, da se glasi:

»(1) Pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga mora delodajalec najkasneje v 60 dneh od ugotovitve kršitve in najkasneje v šestih mesecih od nastanka kršitve pisno opozoriti delavca na izpolnjevanje obveznosti in možnost odpovedi, če bo delavec ponovno kršil pogodbeno in drugo obveznost iz delovnega razmerja v šestih mesecih od prejema pisnega opozorila, razen če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti drugače določeno, vendar ne dalj kot v 18 mesecih. Pisno opozorilo se lahko pošlje tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec ali katerega uporabo dogovorita.«.

V drugem stavku drugega odstavka se za besedo delodajalec doda besedilo, ki se glasi »ali katerega uporabo dogovorita«.

Dodajo se novi četrti, peti, šesti in sedmi odstavek, ki se glasijo:

»(4) Na pisno zahtevo delavca, ki jo lahko poda v treh delovnih dneh od prejema pisnega opozorila, mu mora delodajalec omogočiti, da se v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni in daljši od 30 dni, o kršitvah iz prvega odstavka tega člena izjavi (izjava o očitanih kršitvah), razen če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči.

(5) V postopku zagovora, v katerem se lahko delavec izjavi o očitanih kršitvah, lahko po pooblastilu delavca sodeluje sindikat, če delavec ni član sindikata, pa svet delavcev oziroma delavski zaupnik ali druga s strani delavca pooblaščen oseba.

(6) Odločitev o pisnem opozorilu pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga na podlagi postopka iz četrtega odstavka tega člena mora biti podana v osmih dneh po podani izjavi iz četrtega odstavka, izražena v pisni obliki in vročena delavcu.

(7) Delodajalec mora odločitev iz prejšnjega odstavka obrazložiti.«.

## **19. člen**

V 89. členu se v šestem odstavku za drugim stavkom vstavi novo besedilo:

»Če krivdni razlog predstavlja kršitev iz 7. člena tega zakona, mora delodajalec podati odpoved najkasneje v 60 dneh od ugotovitve kršitve in najkasneje v dvanajstih mesecih od kršitve.«.

## **20. člen**

V 90. členu se v prvi alineji beseda »starševstvu« nadomesti z besedama »starševskem varstvu« ter se za tema besedama doda besedilo »ali odsotnost z dela zaradi oskrbe v skladu s tem zakonom«.

Za prvo alinejo se doda nova druga alineja, ki se glasi:

»- opravljanje dela na domu ali s krajšim delovnim časom ali v drugače razporejenem delovnem času zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja ali zaprosilo za tak način opravljanja dela.«.

Dosedanje besedilo 90. člena postane prvi odstavek.

Doda se nov drugi odstavek, ki se glasi:

»(2) Delodajalec ne sme opraviti nobenega ravnanja, ki je sicer potrebno za odpoved pogodbe o zaposlitvi oziroma za zaposlitev novega delavca, če bi bilo prenehanje delovnega razmerja posledica uveljavljanja pravic pri delodajalcu.«.

## **21. člen**

V 91. členu se peti odstavek dopolni tako, da se pred piko doda nov stavek, ki se glasi:

»in ko delodajalec delavcu zagotovi vsa potrebna sredstva in delovni material«.

## **22. člen**

V 108. členu se šesti odstavek spremeni tako, da se glasi:

»(6) Delodajalec izplača delavcu odpravnino ob izplačilu zadnje plače v skladu s tem zakonom.«.

## **23. člen**

V 109. členu se v drugem odstavku za prvim stavkom vstavi novo besedilo, ki se glasi:

»Če je razlog za izredno odpoved kršitev iz 7. člena tega zakona, mora pogodbeni stranka podati izredno odpoved najkasneje v 30 dneh od ugotovitve kršitve in najkasneje v dvanajstih mesecih od kršitve.«.

#### **24. člen**

V 111. členu se v prvem odstavku tretja alineja spremeni tako, da se glasi:  
»-mu delodajalec vsaj dva meseca ni izplačeval plače ali nadomestila plače,«.

Četrta alineja se spremeni tako, da se glasi:  
»- mu delodajalec dvakrat zaporedoma ali v obdobju šestih mesecev ni izplačal plače ali nadomestila plače ob zakonsko oziroma pogodbeno dogovorjenem roku,«.

#### **25. člen**

V 113. členu se tretji in četrti odstavek spremenita tako, da se glasita:  
»(3) Če predstavnik delavcev v sodnem postopku uveljavlja nezakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi v primerih iz prvega odstavka tega člena, se zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi podaljša do odločitve v sporu na prvi stopnji.

(4) Delodajalec lahko v času zadržanja učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi do izvršljive arbitražne odločitve oziroma do odločitve sodišča o predlogu za izdajo začasne odredbe prepove predstavniku delavcev opravljati delo, ki ni povezano z opravljanjem funkcije predstavnika delavcev, vendar mu mora v tem času zagotavljati nadomestilo plače v višini 80 odstotkov osnove iz sedmega odstavka 137. člena tega zakona.«.

Doda se nov peti odstavek, ki se glasi:

»(5) Delodajalci in sindikati lahko s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti vzpostavijo sklad, ki bo namenjen povračilu izplačanih nadomestil plače delavcu za čas prepovedi opravljanja dela v času zadržanja učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi iz prejšnjega odstavka, ko sodišče prve stopnje ugotovi, da je bilo prenehanje pogodbe o zaposlitvi zakonito.«.

#### **26. člen**

V 116. členu se v tretjem odstavku besedilo »z dnem, ko se delavec vrne na delo oziroma bi se moral vrniti na delo« nadomesti z besedilom »z iztekom zadnjega dne odsotnosti z dela zaradi začasne nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe«.

#### **27. člen**

Za 116. členom se doda nov 116.a člen, ki se glasi:

##### **»116.a člen (žrtve nasilja v družini)**

(1) Delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavcu žrtvi nasilja v družini.

(2) Delodajalec ne sme opraviti nobenega ravnanja, ki je sicer potrebno za odpoved pogodbe o zaposlitvi oziroma za zaposlitev novega delavca.

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

(4) Če delodajalec ob odpovedi oziroma v času odpovednega roka ne ve za to, da je delavec žrtev nasilja v družini, velja posebno pravno varstvo pred odpovedjo, če delavec takoj oziroma v primeru ovir, ki niso nastale po njegovi krivdi, takoj po njihovem prenehanju, vendar ne po izteku odpovednega roka, obvesti delodajalca o nasilju v družini, katerega žrtev je, kar dokazuje s predložitvijo potrdila Centra za socialno delo, ki ni starejše od dveh let.«.

## **28. člen**

V 118. členu se doda nov drugi odstavek, ki se glasi:

»(2) Ne glede na prejšnji odstavek lahko sodišče v primeru nezakonitega prenehanja pogodbe o zaposlitvi predstavnika delavcev ugotovi trajanje delovnega razmerja s soglasjem delavca.«.

Sedanji drugi, tretji in četrti odstavek postanejo tretji, četrti in peti odstavek.

## **29. člen**

V 125. členu se v drugem odstavku za prvim stavkom doda besedilo, ki se glasi:

»Če se poskusno delo določi v pogodbi o zaposlitvi za določen čas, se trajanje poskusnega dela določi sorazmerno trajanju te pogodbe in naravi dela. Če se sklene nova zaporedna pogodba o zaposlitvi za določen čas za isto delo, ta ne sme vključevati poskusnega dela.«.

## **30. člen**

V 131. členu se drugi odstavek spremeni tako, da se glasi:

"(2) Regres se mora delavcu izplačati najkasneje do 1. julija tekočega koledarskega leta oziroma ob izplačilu zadnje plače v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi pred 1. junijem. V primeru sklenitve pogodbe o zaposlitvi po 1. juliju mora delodajalec izplačati regres ob izplačilu prve plače.«.

## **31. člen**

V 132. členu se prvi odstavek spremeni tako, da se glasi:

»(1) Če s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti ni določeno drugače, je delodajalec delavcu, ki je bil pri delodajalcu zaposlen najmanj pet let in se upokoji, po prenehanju pogodbe o zaposlitvi ob izplačilu zadnje plače dolžan izplačati odpravnino v višini dveh povprečnih mesečnih plač v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece oziroma v višini dveh povprečnih mesečnih plač delavca za pretekle tri mesece, če je to za delavca ugodneje. Delodajalec lahko izplača odpravnino v breme posebnega zavarovanja.«.

## **32. člen**

V 135. členu se v drugem odstavku v prvem stavku beseda »izdati« nadomesti z besedo »posredovati«.

V drugem odstavku se v drugem stavku za piko za besedo delodajalcu doda nov stavek, ki se glasi:  
»Delodajalec je dolžan delavcu posredovati pisni obračun na način, da ima delavec možnost, da se seznaní s podatki, ki so iz njega razvidni.«.

Doda se nov šesti odstavek, ki se glasi:

»(6) Delodajalec lahko obveznost iz drugega in četrtega odstavka izpolni tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec ali katerega uporabo dogovorita. Obveznost iz drugega in četrtega odstavka lahko izpolni tudi tako, da je delavcu zagotovljen neposreden elektronski dostop do posredovanih pisnih obračunov in je delavcu zagotovljena možnost, da jih shrani ali natisne.«.

### **33. člen**

V 136. členu se v prvem odstavku prvi stavek spremeni tako, da se glasi:

»Delodajalec lahko zadrži izplačevanje plače, povračila stroškov v zvezi z delom in drugih prejemkov delavcu samo v zakonsko določenih primerih.«.

### **34. člen**

V 138. členu se v drugem stavku prvega odstavka za besedo delavec doda besedilo, ki se glasi »ali katerega uporabo dogovorita«.

### **35. člen**

Za 141. členom se doda nov 141.a člen, ki se glasi:

#### **»141.a člen (subsidiarna odgovornost)**

(1) Če delodajalec, ki je podizvajalec in izvaja storitev, delavcu za delo, opravljeno v okviru izvajanja te storitve, ne zagotovi plače v skladu z določbami tega zakona, je za izpolnitev te obveznosti subsidiarno odgovoren pogodbenik, katerega neposredni podizvajalec je delodajalec.

(2) Za podizvajalca iz prvega odstavka tega člena se šteje pravni subjekt, ki mu je bil s pogodbo v izvajanje oddan del storitve ali celotna storitev, za izvedbo katere je glavni izvajalec sklenil pogodbo z naročnikom storitve.«

### **36. člen**

Za 142. členom se doda nov 142.a člen, ki se glasi:

#### **»142.a člen (pravica do odklopa)**

(1) Delodajalec je delavcem dolžan zagotoviti pravico do odklopa, s katero zagotovi, da delavec v času izrabe pravice do počitka oziroma v času upravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom ne bo na razpolago delodajalcu. V ta namen mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe.

(2) Ukrepi, ki jih mora sprejeti delodajalec, se določijo s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti. O sprejetih ukrepih mora delodajalec pisno obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način (npr. na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca ali z uporabo informacijske tehnologije).

(3) Če ukrepi iz prvega odstavka niso določeni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti, se določijo s kolektivno pogodbo ožje ravni.

(4) Če pri delodajalcu ni sindikata, mora delodajalec predlog ukrepov pred sprejemom posredovati v mnenje svetu delavcev oziroma delavskemu zaupniku. Svet delavcev oziroma delavski zaupnik mora podati mnenje v roku osmih dni, delodajalec pa mora pred sprejemom ukrepov posredovano mnenje obravnavati in se do njega opredeliti.

(5) Če pri posameznem delodajalcu ni organiziranega sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika, mora o vsebini ukrepov delodajalec pred njihovim sprejemom obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način.

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

### **37. člen**

V 143. členu se v drugem in tretjem odstavku število »36« nadomesti s številom »30«.

### **38. člen**

V 148. členu se tretji odstavek spremeni tako, da se glasi:

»(3) Če delavec v času trajanja delovnega razmerja zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja predlaga drugačno razporeditev delovnega časa, mu mora delodajalec, upoštevaje potrebe delovnega procesa, pisno utemeljiti svojo odločitev najkasneje v 15 dneh. Pisna utemeljitev se lahko pošlje tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec ali katerega uporabo dogovorita.«.

### **39. člen**

V 156. členu se doda nov četrti odstavek, ki se glasi:

»(4) Delavec ima v obdobju enega koledarskega meseca pravico do vsaj enega obdobja tedenskega počitka v trajanju 48 neprekinjenih ur.«.

### **40. člen**

V 158. členu se v petem odstavku beseda »šestem« nadomesti z besedo »sedmem«.

### **41. člen**

V 160. členu se v drugem stavku drugega odstavka za besedo delodajalec doda besedilo, ki se glasi »ali katerega uporabo dogovorita«.



#### **42. člen**

V 162. členu se v četrtem odstavku besedilo »31. decembra naslednjega leta« nadomesti z besedilom »31. marca leta, ki sledi letu, v katerega je možen prenos letnega dopusta v skladu s prejšnjim odstavkom«.

#### **43. člen**

Za 167. členom se doda nov 167.a člen, ki se glasi:

##### **»167.a člen (oskrbovalski dopust)**

(1) Delavec je upravičen do petih delovnih dni oskrbovalskega dopusta v posameznem koledarskem letu v primeru oskrbe, razen če kolektivna pogodba na ravni dejavnosti ne določa ugodneje.

(2) Do odsotnosti z dela na podlagi prejšnjega odstavka je delavec upravičen v primeru nege družinskega člana ali osebe, s katero živi v skupnem gospodinjstvu, kadar ni upravičen do odsotnosti z dela v skladu s predpisi o zdravstvenem zavarovanju.

(3) Delavec mora v primeru odsotnosti z dela zaradi oskrbovalskega dopusta takoj oziroma najpozneje v treh delovnih dneh delodajalca obvestiti o razlogu za odsotnost z dela.

(4) Delavec pravico do oskrbovalskega dopusta uveljavlja z izjavo, v kateri navede razloge za upravičenost do odsotnosti, in sicer upravičenca do nege in razloge zanjo.

(5) Delodajalec lahko od delavca zahteva dokazila, ki izkazujejo dejstva iz izjave.«

#### **44. člen**

Za 168. členom se doda nov 168.a člen, ki se glasi:

##### **»168.a člen (odsotnost žrtev nasilja v družini)**

(1) Delavec je upravičen do desetih dodatnih delovnih dni plačane odsotnosti v posameznem koledarskem letu v primeru urejanja zaščite, pravnih in drugih postopkov na institucijah ter odpravljanja posledic nasilja v družini.

(2) Delavec mora v primeru odsotnosti z dela zaradi plačane odsotnosti za urejanje zadev, s katerimi se sooča zaradi nasilja, najpozneje tri delovne dni pred nastopom dopusta o tem obvestiti delodajalca. Ob obvestitvi delavec delodajalcu predloži tudi potrdilo Centra za socialno delo o obravnavi zaradi nasilja v družini.«

#### **45. člen**

V 170. členu se v drugem odstavku za besedo »procesa« doda vejica in besedilo »zakon ali kolektivna pogodba«.

V četrtem odstavku se doda nov stavek, ki se glasi:

»Čas tega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja se šteje v delovni čas.«.

#### **46. člen**

V 176. členu se v prvem odstavku za piko doda novo besedilo, ki se glasi:

»V primeru kršitev iz 7. člena tega zakona mora delodajalec odločiti o disciplinski odgovornosti delavca najkasneje v treh mesecih od dneva, ko je izvedel za kršitev oziroma najkasneje v dvanajstih mesecih od dneva, ko je bila kršitev iz 7. člena tega zakona storjena.«.

Drugi odstavek spremeni tako, da se glasi:

»(2) Izvršitev disciplinske sankcije zastara v 30 dneh po poteku roka iz tretjega odstavka 200. člena tega zakona.«.

#### **47. člen**

181. člen se črta.

#### **48. člen**

Naslov poglavja »2. Varstvo delavcev zaradi nosečnosti in starševstva« znotraj razdelka IV. se spremeni tako, da se glasi:

»2. Varstvo delavcev zaradi nosečnosti, starševstva in oskrbe«.

#### **49. člen**

182. člen se spremeni tako, da se glasi:

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

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

(3) Delodajalec mora delavcem omogočiti lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja.

(4) Kot oskrba se v skladu s tem zakonom šteje delo s krajšim delovnim časom ali odsotnost z dela zaradi oskrbovalskega dopusta v primeru znatnejše nege družinskega člana iz prve, druge ali tretje alineje drugega odstavka 26. člena tega zakona ali osebe, s katero delavec živi v skupnem gospodinjstvu, kadar ni upravičen do odsotnosti z dela v skladu s predpisi o zdravstvenem zavarovanju.«.

#### **50. člen**

V 186. členu se naslov člena spremeni tako, da se glasi: »(starševski dopust in oskrba)«

## **51. člen**

186. člen se spremeni in dopolni tako, da se glasi:

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

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

(3) Po prenehanju starševskega dopusta ali oskrbe mora delodajalec delavcu omogočiti, da začne opravljati delo pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi.

(4) Pravice, ki jih je delavec pridobil ali so se izboljšale med odsotnostjo z dela zaradi starševskega dopusta ali oskrbe, delavec lahko uveljavi takoj, ko začne opravljati delo, če jih ni mogel uveljaviti med odsotnostjo, kar mu mora delodajalec omogočiti.«.

## **52. člen**

189. člen se spremeni tako, da se glasi:

»Pravice iz 7. alineje drugega odstavka 102. člena, 115. člena, četrtega odstavka 159., drugega odstavka 163. člena, 5. alineje 165. člena, prvega in tretjega odstavka 185. člena, 186. člena, 187. člena in 3. alineje drugega odstavka 208. člena tega zakona ima tudi delavec, ki kot rejnik ali druga oseba neguje in varuje otroka na podlagi veljavnega izvršilnega naslova ter njegov zakonec ali zunajzakonski partner, ki neguje in varuje otroka, v skladu s predpisi, ki urejajo družinska razmerja in delavec-skrbnik za svojega varovanca, ki ga dejansko neguje in varuje.«

## **53. člen**

Za 189. členom se doda nov naslov poglavja, ki se glasi:

»2a. Varstvo delavcev, žrtev nasilja v družini«.

Za naslovom poglavja se dodata nova 189.a in 189.b člena, ki se glasita:

### **»189.a člen (splošno)**

(1) Delavci žrtve nasilja v družini imajo pravico do posebnega varstva v delovnem razmerju.

(2) Žrtev nasilja v družini po tem zakonu je oseba, ki je v zadnjih dveh letih doživela eno od oblik nasilja v družini, opredeljenih v zakonu, ki ureja preprečevanje nasilja v družini, je nasilje prijavila na policijo ali Center za socialno delo, postopki v zvezi z nasiljem in odpravljanje posledic nasilja pred institucijami pa še niso končani, kar žrtev dokazuje s potrdilom Centra za socialno delo, sodišča in drugih institucij. Zaradi učinkovitejšega sodelovanja v postopkih, ki povečujejo njeno varnost, uživa posebno varstvo.

(3) V primeru spora v zvezi z uveljavljanjem posebnega varstva zaradi nasilja v družini po tem zakonu je dokazno breme na strani delodajalca.

(4) Delodajalec mora delavcem omogočiti lažje usklajevanje poklicnih obveznosti in obveznosti, ki izhajajo iz urejanja zaščite, pravnih in drugih postopkov na institucijah ter odpravljanja posledic nasilja v družini.

**189.b člen**  
**(varstvo v zvezi z delovnim časom in nočnim delom)**

Delavcu, žrtvi nasilja v družini, se lahko naloži opravljanje dela preko polnega delovnega časa, neenakomerno razporedi ali začasno prerazporedi delovni čas ali ga razporedi na nočno delo samo z njegovim predhodnim pisnim soglasjem.«

**54. člen**

202. člen se spremeni tako, da se glasi:

»(1) Terjatve iz delovnega razmerja zastarajo v roku petih let.

(2) Zastaralni rok iz prejšnjega odstavka velja tudi v primeru, če delavcu ni bila izročena pisna pogodba o zaposlitvi in delavec zatrjuje obstoj delovnega razmerja na podlagi obstoja elementov delovnega razmerja ter uveljavlja denarne terjatve iz tega razmerja po njegovem prenehanju.«

**55. člen**

V 209. členu se četrta alineja spremeni tako, da se glasi:

»- plačilu za delo, do katerega je delavec upravičen v skladu s predpisi države, v kateri se delo opravlja, in valuti, v kateri se le-ta izplačuje,«

V osmi alineji se pika nadomesti z vejico in se doda nova alineja »- povezavi na enotno uradno nacionalno spletno mesto.«.

**56. člen**

V 210. členu se drugi odstavek spremeni tako, da se glasi:

»(2) Delavcu iz prejšnjega odstavka mora delodajalec zagotoviti pravice po predpisih Republike Slovenije in po določbah kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti, ki urejajo:

- delovni čas,
- odmore in počitke,
- nočno delo,
- minimalni letni dopust,
- plačilo za delo,
- pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku,
- varnost in zdravje pri delu,
- posebno varstvo delavcev in
- zagotavljanje enakopravnosti,

če je to za delavca ugodneje.«

**57. člen**

V 212. členu se v prvem odstavku v prvem stavku besedilo »ne sme trajati več kot sedem ur na dan in 35 ur na teden« nadomesti z besedilom »ne sme trajati več kot šest ur dnevno in 30 ur na teden.«

Za tretjim odstavkom se doda nov četrti odstavek, ki se glasi:

» (4) Otrokom, ki opravljajo lažja dela v času šolskih počitnic, je treba v času šolskih letnih počitnic zagotoviti najmanj dva tedna neprekinjenega počitka.«.

## 58. člen

V 217. členu se prvi odstavek spremeni tako, da se glasi:

»1) Z globo od 3.000 do 20.000 eurov se kaznuje delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če:

1. iskalca zaposlitve ali delavca postavlja v neenakopraven položaj (6. člen);
2. krši prepoved spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu (7. člen);
3. pri njem opravlja delavec delo na podlagi pogodbe civilnega prava v nasprotju z drugim odstavkom 13. člena tega zakona;
4. sklene pogodbo o zaposlitvi z osebo, ki še ni dopolnila 15. leta starosti (21. člen);
5. sklene pogodbo o zaposlitvi z osebo, ki ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela (22. člen), razen če sklene pogodbo o zaposlitvi v skladu s tretjim odstavkom 22. člena tega zakona;
6. objavi prosto delo v nasprotju s 27. členom tega zakona;
7. ne zagotavlja varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem v skladu s prvim odstavkom 47. člena tega zakona;
8. sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas zunaj primerov iz 54. člena tega zakona;
9. sklene eno ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas v nasprotju s 55. členom tega zakona;
10. pri nezakonito sklenjeni pogodbi za določen čas ne upošteva posledice iz 56. člena tega zakona;
11. napoti delavce na delo k drugemu uporabniku v nasprotju z drugim odstavkom 59. člena tega zakona;
12. zagotavlja delo delavca uporabniku v nasprotju s 60. členom tega zakona;
13. delavcem ne zagotavlja pravic v skladu z drugim odstavkom 75. člena tega zakona;
14. delavcu, ki mu preneha pogodba o zaposlitvi za določen čas, ne izplača odpravnine v skladu z 79. členom tega zakona;
15. v nasprotju s 85. členom in tretjim odstavkom 89. člena tega zakona odpove pogodbo o zaposlitvi;
16. o nameravani redni ali izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi pisno ne obvesti sindikata, sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika (prvi odstavek 86. člena);
17. ne izrazi v pisni obliki redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi (87. člen) ali delavcu ne vroči redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi v skladu z 88. členom tega zakona;
18. ravna v nasprotju z drugim odstavkom 90. člena tega zakona;
19. v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca delodajalec ne upošteva minimalnega odpovednega roka iz 94. člena tega zakona;
20. izvede postopek odpovedi večjega števila delavcev iz poslovnih razlogov v nasprotju z 98., 99., 100., 101., 102. in 103. členom tega zakona;
21. delavcu, ki mu odpove pogodbo o zaposlitvi, ne izplača odpravnine v skladu s 108. členom tega zakona;
22. v nasprotju z drugim odstavkom 109. člena tega zakona izredno odpove pogodbo o zaposlitvi;
23. delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi v nasprotju s 112., 114., 115. in 116. členom tega zakona;
24. predstavniku delavcev, ki mu je prepovedano opravljanje dela, ne izplača nadomestila plače v skladu s četrtim odstavkom 113. člena tega zakona;
25. pri določitvi plače delavca ne upošteva minimuma, določenega s posebnim zakonom oziroma kolektivno pogodbo, ki neposredno zavezuje delodajalca (prvi odstavek 126. člena);
26. delavcu ne zagotavlja dodatkov v skladu s 128. in 129. členom tega zakona;

27. delavcu ne izplača regresa v skladu s 131. členom tega zakona;
28. delavcu ne izplača odpravnine ob upokojitvi v skladu s 132. členom tega zakona;
29. delavcu ne izplača plače, povračil stroškov v zvezi z delom in drugih prejemkov ali mu ne posreduje pisnega obračuna v skladu s 134. in 135. členom tega zakona;
30. pobota svojo terjatev do delavca s svojo obveznostjo plačila brez delavčevega pisnega soglasja (drugi odstavek 136. člena);
31. delavcu ne zagotovi nadomestila plače v skladu s 137. in 138. členom tega zakona;
32. pripravniku oziroma delavcu na usposabljanju ne izplača plače v skladu s 141. členom tega zakona;
33. napotnim delavcem, ki začasno opravljajo delo v Republiki Sloveniji, ne zagotovi pravic iz drugega odstavka 210. člena tega zakona;
34. omogoči delo otrok pod 15. letom starosti, dijakov in študentov v nasprotju z 211. in 212. členom tega zakona.«

Četrty odstavek se spremeni tako, da se glasi:

»(4) Z globo od 450 do 2.000 eurov se kaznuje tudi odgovorna oseba delodajalca pravne osebe, samostojnega podjetnika posameznika oziroma posameznika, ki samostojno opravlja dejavnost ter odgovorna oseba v državnem organu ali v lokalni skupnosti, če stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.

## **59. člen**

V 217.a členu se prvi odstavek spremeni, tako da se glasi:

»(1) Z globo od 1.500 do 4.000 eurov se kaznuje delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če:

1. pri sprejemanju splošnih aktov ne izpolni obveznosti iz 10. člena tega zakona ali sprejme splošni akt v nasprotju s tretjim odstavkom 10. člena tega zakona ali ne omogoči delavcem, da se seznanijo z vsemi veljavnimi splošnimi akti v skladu z 10. členom tega zakona;
2. pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi ravna v nasprotju z 28. členom tega zakona;
3. pogodba o zaposlitvi ne vsebuje sestavin v skladu z 31. členom tega zakona;
4. ne obvesti strokovnega delavca oziroma strokovne službe iz drugega odstavka 45. člena tega zakona o zaposlenih za določen čas in o začasnih delavcih v skladu z drugim odstavkom 45. člena tega zakona;
5. ne obvesti delavcev o sprejetih ukrepih za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu v skladu z drugim odstavkom 47. člena tega zakona;
6. se ne odzove na predlog delavca, ki predlaga spremembo pogodbe o zaposlitvi ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi v skladu s petim in šestim odstavkom 49. člena ali drugim odstavkom 65.a člena ali petim odstavkom 68. člena,
7. naloži delavcu, ki dela krajši delovni čas, delo preko dogovorjenega delovnega časa v nasprotju s šestim odstavkom 65. člena tega zakona;
8. ne zagotavlja varnih delovnih pogojev pri delu na domu (drugi odstavek 70. člena);
9. pred prenosom ne obvesti sindikatov oziroma se ne posvetuje s sindikati v skladu s 76. členom tega zakona;
10. ne zagotavlja pravice do odklopa v skladu s 142.a členom;
11. določi polni delovni čas v nasprotju s prvim odstavkom 143. člena tega zakona;
12. uvede oziroma odredi delo preko polnega delovnega časa v nasprotju s 144. členom tega zakona;
13. odredi delo preko polnega delovnega časa v nasprotju s 146. členom tega zakona;
14. razporedi delovni čas v nasprotju s 148. členom tega zakona;
15. se ne odzove na predlog delavca, ki predlaga drugačno razporeditev delovnega časa v skladu s tretjim odstavkom 148. člena tega zakona;

16. ne posreduje podatkov o nočnem delu delavcev v skladu z drugim odstavkom 150. člena tega zakona;
17. ne zagotavlja posebnega varstva delavcev pri delu ponoči ali ne upošteva časovnih omejitev dela ponoči (151. in 152. člen);
18. se pred uvedbo nočnega dela ne posvetuje s sindikatom v skladu s 153. členom tega zakona;
19. delavcu ne zagotovi odmora med delovnim časom, počitka med zaporednima delovnima dnevoma in tedenskega počitka (154., 155. in 156. člen);
20. delavcu ne zagotovi pravice do letnega dopusta v skladu s tem zakonom (tretji odstavek 66. člena, 159. člen, tretji, četrti in peti odstavek 160. člena, 161., 162. in 163. člen);
21. delavcu ne zagotovi oskrbovalskega dopusta v skladu s 167.a členom tega zakona;
22. delavcu ne zagotovi pravice do odsotnosti z dela v skladu s 168. členom tega zakona;
23. izreče disciplinsko sankcijo v nasprotju s 172. členom tega zakona;
24. v disciplinskem postopku ne ravna v skladu s 173. členom tega zakona;
25. delavcu ne vroči odločitve o disciplinski odgovornosti v skladu s 175. členom tega zakona;
26. ne zagotovi pravic do posebnega varstva delavcev, ki še niso dopolnili 18 leta starosti (192., 193. in 194. člen);
27. ne izvršuje obveznosti do sindikata glede zagotavljanja pogojev za dejavnost in omogočanja dostopa do podatkov v skladu z 203. členom tega zakona;
28. po prenehanju opravljanja dela v tujini delavcu ne zagotovi vrnitve v Slovenijo v skladu s četrnim odstavkom 208. člena tega zakona;
29. pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela v tujini ne vsebuje sestavin v skladu z 209. členom tega zakona.«

Četrti odstavek se spremeni tako, da se glasi:

»(4) Z globo od 150 do 1.000 evrov se kaznuje tudi odgovorna oseba delodajalca pravne osebe, samostojnega podjetnika posameznika oziroma posameznika, ki samostojno opravlja dejavnost ter odgovorna oseba v državnem organu ali v lokalni skupnosti, če stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.

## **60. člen**

V 217.b členu se prvi odstavek spremeni, tako da se glasi:

»(1) Z globo od 750 do 2.000 evrov se kaznuje delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če:

1. delavcu ne izroči fotokopije prijave v zavarovanje v 15 dneh od nastopa dela (drugi odstavek 11. člena);
2. delavcu ne izroči pisnega predloga pogodbe in pogodbe o zaposlitvi v skladu z drugim odstavkom 17. člena tega zakona;
3. ne določi pogojev za opravljanje del delavca na podlagi pogodbe o zaposlitvi za posamezno delovno mesto ali za vrsto dela v skladu z drugim odstavkom 22. člena tega zakona;
4. ne objavi prostega dela v skladu s prvim in četrnim odstavkom 25. člena tega zakona;
5. neizbranega kandidata ne obvesti v osmih dneh po zaključenem postopku izbire o tem, da ni bil izbran (prvi odstavek 30. člena);
6. delavcu ne zagotavlja vseh potrebnih sredstev in delovnega materiala ter mu ne omogoči prostega dostopa do poslovnih prostorov v skladu z drugim odstavkom 43. člena tega zakona;
7. delavca z napotitvijo na delo k uporabniku pisno ne obvesti o uporabniku, o pogojih dela pri uporabniku in o pravicah ter obveznostih pri uporabniku v skladu s četrnim odstavkom 62. člena tega zakona;
8. o nameravanem organiziranju dela na domu ne obvesti inšpektorata za delo pred začetkom dela delavca (68.a člen);

9. delavca ne obvesti o pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti v primeru sporazumne odpovedi pogodbe o zaposlitvi v skladu s tretjim odstavkom 81. člena tega zakona;
10. delavca ne obvesti o pravnem varstvu ali pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi v skladu s tretjim odstavkom 87. člena tega zakona;
11. delavcu ne omogoči odsotnosti z dela v skladu s prvim in drugim odstavkom 97. člena tega zakona
12. delavca ne obvesti o odmeri letnega dopusta v skladu z drugim odstavkom 160. člena tega zakona;
13. delavcu ne zagotovi izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja v skladu z drugim in tretjim odstavkom 170. člena,
14. delavki naloži opravljanje dela v nasprotju s 184. členom tega zakona;
15. delavcu naloži opravljanje dela v nasprotju s 185. členom tega zakona;
16. ne zagotovi delavki, ki doji otroka, ki še ni dopolnil 18 mesecev starosti, odmora med delovnim časom v skladu s prvim odstavkom 188. člena tega zakona;
17. delavcu, ki še ni dopolnil 18. leta starosti, naloži opravljanje dela v nasprotju z zakonom in posebnim predpisom, izdanim na podlagi zakona (191. člen);
18. starejšemu delavcu brez njegovega soglasja odredi nadurno ali nočno delo (199. člen).«

Četrty odstavek se spremeni tako, da se glasi:

»(4) Z globo od 100 do 800 eurov se kaznuje tudi odgovorna oseba delodajalca pravne osebe, samostojnega podjetnika posameznika oziroma posameznika, ki samostojno opravlja dejavnost ter odgovorna oseba v državnem organu ali v lokalni skupnosti, če stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.

## **61. člen**

Za 217.č členom se doda nov naslov poglavja, ki se glasi:  
»IX.a DODELJEVANJE SREDSTEV«.

Za novim naslovom poglavja se dodajo novi 217.d, e, f, g členi, ki se glasijo:

### **»217.d člen (namen za dodelitev sredstev)**

- (1) Ministrstvo, pristojno za delo, lahko pri oblikovanju in izvajanju politik iz svojih pristojnosti, dodeljuje finančna sredstva za financiranje aktivnosti, ki so namenjene:
  - izvajanju pravic in obveznosti iz individualnih in kolektivnih delovnih razmerij,
  - izvajanju pravic in obveznosti iz sistema pokojninskega in invalidskega zavarovanja,
  - zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu,
  - spodbujanju in krepitvi socialnega dialoga in socialnih partnerjev.
- (2) Aktivnosti, ki zasledujejo namen iz prejšnjega odstavka, se lahko, če so finančna sredstva na voljo, delno ali v celoti financirajo iz proračuna Republike Slovenije.

### **217.e člen (pogoji za dodelitev sredstev)**

- (1) Ministrstvo, pristojno za delo, lahko dodeljuje finančna sredstva za financiranje aktivnosti iz prvega odstavka prejšnjega člena na podlagi javnega razpisa.



(2) Prijavitelj in, v primeru projektnega partnerstva, vsak projektni partner, mora izpolnjevati naslednje splošne pogoje, ki so podrobneje določeni v javnem razpisu, in sicer:

- je subjekt javnega ali zasebnega prava, ki je vpisan v Poslovnem registru Slovenije vsaj 12 mesecev pred oddajo vloge,
- izpolnjuje kadrovske, organizacijske, prostorske in druge pogoje, določene v javnem razpisu,
- ima odprt transakcijski račun, ki je vpisan v register transakcijskih računov pri Agenciji Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve,
- ni v stečajnem postopku, postopku prenehanja, postopku prisilne poravnave ali v postopku likvidacije,
- ima poravnane vse davke in druge obvezne dajatve skladno z nacionalno zakonodajo in
- za iste upravičene stroške, ki bodo predmet financiranja javnega razpisa, ni in ne bo dobil drugih javnih sredstev.

(3) Kadar je glede na predmet, cilje in namen posameznega javnega razpisa to potrebno, se lahko v njih določi dodatne pogoje, ki jih mora izpolnjevati prijavitelj oziroma projektni partner.

(4) Za določitev pravil postopka in način dodeljevanja sredstev se uporabljajo predpisi, ki urejajo izvrševanje državnega proračuna, če ta zakon ne določa drugače.

#### **217.f člen (merila za dodelitev sredstev)**

(1) Z javnim razpisom se lahko določi eno ali več meril za ocenjevanje prejete vloge.

(2) Merila za ocenjevanje vlog se lahko nanašajo na:

- ustreznost;
- izvedljivost;
- usposobljenost za izvedbo;
- zagotavljanje trajnosti;
- druga specifična merila, določena z javnim razpisom.

(3) Merila za ocenjevanje vlog iz prejšnjih odstavkov tega člena, morajo biti skladna s tem zakonom ter cilji in nameni javnega razpisa.

#### **217.g člen (državna pomoč)**

(1) Financiranje aktivnosti, ki zasledujejo namen iz prvega odstavka 217.d člena tega zakona, lahko za prejemnika pomeni dodelitev državne pomoči oziroma pomoči de minimis, skladno z vsakokratno veljavno Uredbo Komisije o uporabi členov 107 in 108 Pogodbe o delovanju Evropske unije pri pomoči de minimis, in sicer v obliki nepovratnih sredstev. pomoč de minimis se lahko dodeli podjetju, če:

- zgornja meja pomoči v katerem koli obdobju treh poslovnih let ne presega 200.000 EUR, oziroma 100.000 EUR v podjetju, ki deluje v komercialnem cestnem tovornem prevozu, in
- jo prejme enotno podjetje, ki ga je za namen tega člena potrebno razumeti kot podjetje, ki opravlja gospodarsko dejavnost, ne glede na njegov pravni status in način financiranja, ter ki ga nadzira na pravni ali dejanski podlagi isti subjekt.

(2) Do pomoči de minimis niso upravičena:

- podjetja, dejavna na področju ribištva in akvakulture, kakor ju zajema Uredba Sveta (ES) št. 104/2000,
- podjetja dejavna na področju primarne proizvodnje kmetijskih proizvodov in podjetja, dejavna na področju predelava in trženja kmetijskih proizvodov v primerih:

1. kadar je znesek pomoči določen na podlagi cene oziroma količine takih proizvodov, ki so kupljeni od primarnih proizvajalcev ali jih je na trg dalo zadevno podjetje;
  2. kadar je pomoč pogojena s tem, da se delno ali v celoti prenese na primarne proizvajalce,
- pomoč dejavnostim, povezanim z izvozom v tretje države ali države članice, in sicer pomoč, neposredno povezano z izvoženimi količinami, vzpostavitvijo in delovanjem distribucijske mreže ali drugimi tekočimi izdatki, povezanimi z izvozno dejavnostjo ter
  - pomoč, ki se dodeli pod pogojem, da se domačim proizvodom pri uporabi daje prednost pred uvoženimi, niso upravičene do dodelitve sredstev.

(3) Ministrstvo, pristojno za delo, dodeli državno pomoč na podlagi javnega razpisa, ki natančneje določa namen, cilje, postopek, pogoje in merila. Pred dodelitvijo zneska individualne pomoči mora ministrstvo, pristojno za delo:

- obvestiti podjetje o fiksnem znesku, ki ustreza največjemu znesku pomoči, ki se dodeli v okviru navedene sheme,
- prejeti izjavo podjetja v pisni ali elektronski obliki o vsej drugi pomoči, ki jo je podjetje prejelo v zadnjih treh poslovnih letih in
- preveriti, da skupni znesek pomoči, dodeljen podjetju, ne presega cenusa iz prve alineje prvega odstavka tega člena.

(4) Pomoč de minimis se lahko kumulira z drugo pomočjo de minimis do zgornje meje določene v prvem odstavku tega člena ter z državno pomočjo za iste upravičene stroške do največje intenzivnosti pomoči, določene za posebne okoliščine vsakega primera v uredbi o skupinskih izjemah.

(5) Ministrstvo, pristojno za delo, je dolžno evidentirati in zbirati vse informacije v zvezi z dodeljeno pomočjo 10 poslovnih let od datuma dodelitve pomoči. Evidenca mora vsebovati vse informacije, potrebne za dokaz, da so bili izpolnjeni pogoji iz Uredbe Komisije, ki določa pravila pri pomoči de minimis.«

## PREHODNE IN KONČNA DOLOČBA

### 62. člen

(1) Določbe 4. člena tega zakona se uporabljajo za pogodbe o zaposlitvi, sklenjene po uveljavitvi tega zakona.

(2) Postopki odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga, začeti pred uveljavitvijo tega zakona, se končajo v skladu z zakonom, ki je veljal do uveljavitve tega zakona.

(3) Z uveljavitvijo 35. člena tega zakona preneha veljati 18. člen Zakona o čezmejnem izvajanju storitev (Uradni list, št. 40/2023).

### 63. člen (uveljavitev zakona)

Ta zakon začne veljati petnajsti dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

### **III. OBRAZLOŽITEV ČLENOV**

#### **K 1. členu**

S tem členom se določi, da se v slovenski pravni red prenašata Direktiva (EU) 2019/1152 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih v Evropski uniji in Direktiva (EU) 2019/1158 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev ter razveljavitvi Direktive Sveta 2010/18/EU v delu, ki se nanaša na izvajanje delovnopравnih pravic in obveznosti.

Člen je tehnično preoblikovan na način, da so direktive navedene kronološko.

#### **K 2. členu**

Z dopolnitvijo obstoječe ureditve se v zakon vnaša zahteva Direktive 2019/1152/EU, ki določa, da mora delodajalec delavcu v pisni obliki zagotoviti informacije, ki se nanašajo na sklenjeno delovno razmerje. Delavcu, ki teh informacij ne prejme pravočasno, pa mora biti zagotovljena možnost postopka, po katerem od delodajalca zahteva, da predloži manjkajoče informacije oziroma vloži pri(tožbo) pri pristojnem organu.

Upoštevanje navedeno zahtevo se predlaga dopolnitev tretjega odstavka 17. člena, ki bo predstavljala podlago, da delavec v primeru, da mu ob sklenitvi ni izročena pisna pogodba o zaposlitvi z vsemi obveznimi sestavinami, ki so na zakonskem nivoju (kateregakoli zakona) določene za to pogodbeno razmerje, zahteva izročitev pisne oblike pogodbe o zaposlitvi (z vsemi potrebnimi sestavinami/informacijami) in sodno varstvo.

#### **K 3. členu**

Predlog nadgrajuje že veljavno obveznost iz sedmega odstavka tega člena. Delodajalca zavezuje, da kandidata seznaniti s pravicami in obveznostmi, ki izhajajo iz veljavnih splošnih aktov delodajalca in kolektivnih pogodb, ki ga zavezujejo ali se zanj uporabljajo. S tem se varuje položaj kandidata, da je vnaprej seznanjen s pravicami in obveznostmi, ki bodo zanj veljale po sklenitvi pogodbe o zaposlitvi, niso pa izpisane v sami pogodbi.

#### **K 4. členu**

S predlogom se v zakon vnaša zahteva Direktive 2019/1152/EU, ki v okviru obveznosti zagotavljanja informacij zahteva, da se delavcu zagotovi tudi ustrezne informacije o pripadajočem plačilu, ki morajo zajemati vse sestavine plačila (vključno s plačilom dodatkov, tudi za nadurno delo) ter informacijo o morebitni pravici do usposabljanja, ki ga zagotovi delodajalec. Skladno z zahtevo Direktive 2019/1151/EU, da se informacija glede pravice do usposabljanja lahko zagotovi v obliki sklica na zakone in druge predpise ali kolektivne pogodbe, je predlagana dopolnitev v drugem odstavku (sklic na dvanajsto alinejo). Dodaja se tudi obveznost navedbe mesta, na katerem so delavcem dostopne kolektivne pogodbe, ki zavezujejo delodajalca oziroma splošni akti delodajalca. Kolektivne pogodbe in splošni akti, ki določajo pogoje dela, so sestavni del pogodbe o zaposlitvi, zato je pomembno, da delavci vedo, kje so ti akti dostopni.

#### **K 5. členu**

S predlogom se dopolnjuje možnost elektronskega načina obveščanja na dogovorjeni elektronski naslov delavca.

#### **K 6. členu**

S predlogom se v zakon vnaša zahteva Direktive 2019/1152/EU, da se delavcu omogoči, da od delodajalca zahteva drugo, predvidljivejšo in varnejšo obliko zaposlitve, kadar je ta na voljo. Poleg tega mora delodajalec delavcu na njegovo zahtevo posredovati odgovor, ki ga obrazloži, kadar do sklenitve spremenjene oziroma nove pogodbe o zaposlitvi ne pride.

Upošteva se navedeno zahtevo, se predlaga dopolnitev 49. člena na način, da pri delodajalcu že zaposleni delavec z namenom izboljšanja položaja oziroma njegovih pravic delodajalcu predlaga spremembo pogodbe o zaposlitvi ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi (npr. namesto pogodbe o zaposlitvi za določen čas, pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas ali namesto pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas, pogodbo o zaposlitvi za polni delovni čas). Delavec lahko poda predlog za drugo, predvidljivejšo in varnejšo zaposlitev po poteku šestih mesecev zaposlitve.

V primeru, da je v pogodbi o zaposlitvi dogovorjeno poskusno delo delavca in se poskusno delo podaljša zaradi začasne odsotnosti delavca z dela, tako da traja več kot šest mesecev, lahko delavec predlog za spremembo oziroma sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi poda po poteku poskusnega dela.

Predlog delodajalca zavezuje, da svojo odločitev pisno utemlji najkasneje v 30 dneh. S tem predlogom se zajame več situacij (v tem roku lahko pride do sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi oziroma do spremembe pogodbe o zaposlitvi ali delodajalec pisno utemlji možnost/nemožnost sklenitve le/te). Predlog vsebuje tudi možnost elektronskega načina obveščanja na dogovorjeni elektronski naslov delavca.

#### **K 7. členu**

Predlagana dopolnitev prvega stavka tretjega odstavka 53. člena je redakcijske narave in pomeni uskladitev s sedmo alinejo prvega odstavka 110. člena veljavnega zakona.

#### **K 8. členu**

Na novo se določa drugačna omejitev števila agencijskih delavcev pri uporabniku, s čimer se zasleduje temeljna funkcija agencijskega dela, ki je zagotavljanje delovne sile za primere začasno in občasno povečane potrebe po delu. Zaradi možnosti zlorab se določba, da se omejitev ne uporablja za uporabnika – manjšega delodajalca, črta.

#### **K 9. členu**

Nadomestilo se po analogiji čakanja na delo v primeru poslovnih razlogov uskladi na enako višino in osnovo, kot je določena za tovrstne primere. S tem se zagotavlja ustrezna višina za čas neaktivnosti, ki zagotavlja osnovno socialno varnost, na drugi strani pa se z višjim nadomestilom stimulira delodajalca, da delavcu zagotavlja napotitev k uporabnikom in opravljanje dela v skladu s sklenjeno pogodbo o zaposlitvi.

#### **K 10. členu**

Upošteva se zahtevo Direktive 2019/1152/EU se v okvir vsebine, s katero mora biti seznanjen delavec, ki je napoten na delo k uporabniku, doda podatke o uporabniku. Obenem se določi, da ima delavec, ki mu je v elektronski obliki posredovano obvestilo o napotitvi k uporabniku možnost, da to informacijo natisne.

S predlogom se dopolnjuje tudi možnost elektronskega načina obveščanja na dogovorjeni elektronski naslov delavca.

#### **K 11. členu**

S tem predlogom se delavcu z otrokom do osmega leta starosti, ne glede na ureditev v predpisih o starševskem varstvu, zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja zagotavlja možnost predlagati sklenitev pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas za določen čas.

V luči lažjega usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja se dodatno uvaja možnost dela s krajšim delovnim časom za določen čas delavcev – oskrbovalcev v primeru oskrbe. Ob tem se določa rok, v

katerem se mora delodajalec na delavčev predlog odzvati oziroma utemeljiti svojo odločitev najkasneje v 15 dneh. S tem se v zakon vnaša zahteva Direktive 2019/1158/EU.

V primeru dogovora o sklenitvi nove pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas iz tega naslova, ne gre za t. i. posebni »part time«, ki velja za primere iz 67. člena ZDR-1. To pomeni, da ima delavec, ki sklene pogodbo o zaposlitvi na tej podlagi, pogodbene in druge pravice ter obveznosti iz delovnega razmerja kot delavec, ki dela polni delovni čas in jih uveljavlja sorazmerno času, za katerega sklene delovno razmerje, razen tistih, za katere zakon določa drugače.

#### **K 12. členu**

Veljavna ureditev v prvem odstavku 67. člena našteva le predpise o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpise o zdravstvenem zavarovanju in predpise o starševskem dopustu. Pravna podlaga za pravico delavca, ki je zaposlen s polnim delovnim časom, da trajno ali začasno začne delati s krajšim delovnim časom, je lahko določena tudi v drugih predpisih. S predlagano spremembo se odpravlja nejasnost o tem, da je treba upoštevati ureditev, ki daje podlago za delo s krajšim delovnim časom tudi v drugih predpisih in ne le tistih, ki so navedeni v veljavni določbi prvega odstavka 67. člena.

S predlogom se obenem spreminja dikcija »predpisi o starševskem dopustu« v dikcijo »predpisi o starševskem varstvu«. Ta sprememba je redakcijske narave in pomeni usklajitev s terminologijo Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (Uradni list RS, št. 26/14, 90/15, 75/17 – ZUPJS-G, 14/18, 81/19, 158/20, 92/21 in 153/22).

#### **K 13. členu**

Pojem delavca, žrtve nasilja v družini, se uvaja v novem 189.a členu ZDR-1. Delavec, ki je žrtev nasilja v družini, lahko v času trajanja delovnega razmerja zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja predlaga sklenitev pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas. Delodajalec mora svojo odločitev pisno utemeljiti najkasneje v 15 dneh. Pisna utemeljitev se lahko pošlje tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec ali katerega uporabo dogovorita.

Šteje se, da ima delavec, ki dela krajši delovni čas in je žrtev nasilja v družini, pravico do plačila za delo po dejanski delovni obveznosti, druge pravice in obveznosti iz delovnega razmerja pa kot delavec, ki dela polni delovni čas, če z ZDR-1 ni drugače določeno. Na podlagi posebnih predpisov ima delavec pravice iz socialnega zavarovanja, kot če bi delal polni delovni čas.

#### **K 14. členu**

Veljavna ureditev omogoča možnost dogovora o delu na domu le v okviru pogodbe o zaposlitvi, kar pomeni, da s spremembo pogodbe o zaposlitvi (z aneksom) dela na domu ni možno dogovoriti.

Z namenom, da se pogodbenima strankama, ki že imata sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, omogoči fleksibilnejša možnost dogovora o opravljanju dela na domu z aneksom, se veljavna ureditev dopolni z možnostjo dogovora s spremembo pogodbe o zaposlitvi. S spremembo pogodbe o zaposlitvi je možno dogovoriti opravljanje dela na domu največ za obdobje enega leta. Po izteku tega obdobja se lahko pogodbeni stranki dogovorita za nadaljnje opravljanje dela na domu z novim aneksom. S tem se poudarja element začasnosti možnega dogovora oziroma spremenjena okoliščina kraja opravljanja dela, ki ga primarno ne določi delodajalec, temveč gre za opravljanje dela na domu delavca ali v prostoru/na kraju po njegovi izbiri. Trajni elementi pogodbenega razmerja pa se lahko dogovorijo le s pogodbo o zaposlitvi oziroma z novo pogodbo o zaposlitvi.

Z dopolnitvijo obstoječe ureditve se v zakon vnaša zahteva Direktive 2019/1158/EU, ki določa, da se mora delodajalec na zahtevo delavca, ki zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja

ponudi zahtevo za prožno ureditev dela (med katerimi je tudi delo na domu), na to zahtevo odzvati in podati razloge za morebitno zavrnitev.

#### **K 15. členu**

S predlogom določbe se v ZDR-1 vnaša vsebina, ki jo morajo delodajalci posredovati Inšpektoratu Republike Slovenije za delo (IRSD) v okviru obveščanja o nameravanem organiziranju dela na domu, kot je že bila določena z interventno zakonodajo (z Zakonom o dodatnih ukrepih za preprečevanje širjenja, omilitev, obvladovanje, okrevanje in odpravo posledic COVID-19, Uradni list RS, št. 206/21 in 52/22 – odl. US) in je veljala do 31. decembra 2022.

Delodajalci, ki so vpisani v Poslovni register Slovenije enostavno in hitro posredujejo obvestilo o nameravanem organiziranju dela na domu elektronsko, preko portala SPOT.

#### **K 16. členu**

Dopolnitev v tem delu je posledica možnosti dogovora o opravljanju dela na domu s spremembo pogodbe o zaposlitvi, ki je v skladu z dopolnjeno ureditvijo v 68. členu možen za obdobje do enega leta.

#### **K 17. členu**

Predlagana sprememba drugega stavka šestega odstavka 79. člena veljavnega zakona je redakcijske narave in pomeni uskladitev z veljavnim šestim odstavkom 55. člena.

Dopolnitev 79. člena ZDR-1 se nanaša na zapadlost izplačila odpravnine.

Ob prenovi zakona v letu 2013 je bila v 108. člen ZDR-1 vključena nova določba (šesti odstavek) glede zapadlosti izplačila odpravnine ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga in razloga nesposobnosti, ni pa bilo določeno, do kdaj mora delodajalec izplačati odpravnino, do katere je delavec upravičen ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas. V kolikor je torej delavec na podlagi zakona upravičen do odpravnine zaradi prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas in ko je upravičen do izplačila te odpravnine, se predlaga obveznost izplačila odpravnine najkasneje ob izplačilu zadnje plače, pri čemer se morajo upoštevati določbe zakona glede izplačila plače (plačilni dan, kraj in način izplačila plače). S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se bodo lahko socialni partnerji dogovorili drugače. Določba je usklajena s predlogom spremembe šestega odstavka 108. člena ZDR-1.

#### **K 18. členu**

Z namenom zagotavljanja dodatne pravne varnosti delavca v primeru izreka opozorila pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga se predlaga dograditev tega postopka.

Na novo se določa rok možne odpovedi, če bi delavec ponovno kršil pogodbeno in drugo obveznost iz delovnega razmerja po tem, ko je bil s strani delodajalca pisno opozorjen na kršitev oziroma neizpolnjevanje obveznosti. Rok, v katerem delavec ne sme ponovno storiti kršitve, se s predlogom spreminja iz enega leta na šest mesecev. Prav tako se skrajšuje najdaljši dovoljeni rok, v primeru, da je rok določen v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti, in sicer iz dveh na 18 mesecev.

Na novo se določi obveznost delodajalca, da delavcu v primeru podaje opozorila pred odpovedjo na njegovo pisno zahtevo, ki jo lahko poda v treh delovnih dneh od prejema pisnega opozorila, omogoči, da se v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni in daljši od 30 dni, o njih izjavi (izjava o očitanih kršitvah), razen če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca to neupravičeno pričakovati. S tem se na predlog zahtevo delavca izvede zagovor o okoliščinah kršitve in se na predlog delavca vključi tudi predstavnik delavcev (sindikat, če delavec ni član sindikata, pa svet delavcev oziroma delavski zaupnik) ali druga s strani delavca pooblaščen oseba.

Na novo določena obveznost delodajalca je po vsebini podobna obveznosti, ki je predvidena v postopku ugotavljanja disciplinske odgovornosti, vendar je treba upoštevati, da za razliko od postopka ugotavljanja disciplinske odgovornosti, ta postopek predstavlja podlago za ugotavljanje krivdnih razlogov za odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Odločitev o pisnem opozorilu pred odpovedjo, v katero delodajalec vključi morebitne navedbe, ki jih je podal delavec glede očitanih kršitev, mora biti podana v osmih dneh po podani izjavi delavca in izražena v pisni obliki in ter vročena delavcu. Delodajalec mora odločitev o pisnem opozorilu pred odpovedjo iz novega šestega odstavka 85. člena obrazložiti. V odločitev o pisnem opozorilu delodajalec vključi morebitne navedbe, ki jih je podal delavec glede očitanih kršitev in se opredeli do delavčevih navedb, konkretno mora navesti in obrazložiti okoliščine ravnanja delavca, ki pomenijo kršitev izpolnjevanja obveznosti.

Z dopolnitvijo prvega in drugega odstavka tega člena se dopolnjuje tudi možnost elektronskega načina obveščanja na elektronski naslov, ki ga stranki dogovorita.

### **K 19. členu**

Ukrepi delodajalca na ravnanje zaposlenega, ki predstavlja nadlegovanje ali trpinčenje na delovnem mestu iz 7. člena ZDR-1 so vezani na roke iz ZDR-1. Zakon jih deli na subjektivne (čas, ki preteče od dneva, ko je delodajalec izvedel za kršitev oz. od dneva, ko je bila kršitev ugotovljena) in objektivne (čas, ki preteče od dneva, ko je bila kršitev storjena).

ZDR-1 določa naslednje roke:

- za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga je subjektivni rok 60 dni in objektivni rok šest mesecev (89. člen ZDR-1)
- za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi je subjektivni rok 30 dni, objektivni rok pa šest mesecev (109. člen ZDR-1).
- če je razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi ravnanje, ki ima vse znake kaznivega dejanja, pa je tako za redno kot tudi za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi objektivni rok podaljšan na zastaralni rok kazenskega pregona (89. in 109. člen ZDR-1),
- za disciplinsko odgovornost je subjektivni rok en mesec in objektivni rok tri mesece (176. čl. ZDR-1).

Iz ureditve izhaja, da je glede dolžine rokov ključno vprašanje, ali razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi oziroma disciplinsko ukrepanje predstavlja kaznivo dejanje. Kazenski zakonik (KZ-1) je različne oblike nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu opredelil kot kaznivo dejanje Šikaniranje na delovnem mestu po 197. členu KZ-1. Glede rokov iz ZDR-1 je zato relevantno vprašanje, ali vse oblike nadlegovanja in trpinčenja iz 7. člena ZDR-1 predstavljajo tudi navedeno kaznivo dejanje. V takšnem primeru namreč za odpoved pogodbe o zaposlitvi veljajo roki, enaki zastaralnemu rokom za kazenski pregon iz KZ-1 (za kaznivo dejanje po 197. členu KZ-1 je zastaralni rok deset let od storitve dejanja); če kaznivo dejanje ni podano, pa so roki bistveno krajši in za primere nadlegovanja in trpinčenja iz 7. člena bistveno prekratki.

Primerjava nadlegovanja in trpinčenja iz 7. člena ZDR-1 in iz 197. člena KZ-1 pokaže pomembno razliko med njima. Opredelitev kaznivega dejanja je ožja, saj zajema le ravnanja, ki jih zaposleni stori proti drugemu zaposlenemu. Tako pred šikaniranjem z inkriminacijo iz 197. člena KZ-1 niso varovane osebe, ki opravljajo delo po drugih pogodbah civilnega prava, na primer po avtorski ali podjemni pogodbi, preko študentske napotnice. V teh primerih kaznivo dejanje po 197. členu KZ-1 ni podano. Prav tako tudi ne, če zaposleni nadleguje oziroma trpinči osebo, ki uporablja storitve zaposlenega, kot so to v primeru visokošolskih institucij študenti. Interpretacija kaznivega dejanja, ki bi širila njen obseg tudi na navedene osebe, bi bila v nasprotju z načelom zakonitosti in zato nedopustna. Opredelitev iz ZDR-1 pa je po mnenju nekaterih komentatorjev treba razumeti širše oziroma v skladu z mednarodnimi dokumenti:

»Delodajalci odgovarjajo za kršitev prepovedi spolnega nadlegovanja, če so njihove delavce ali osebe, ki niso pri njih zaposleni, spolno nadlegovali delavci, za katere delodajalci odgovarjajo, in tudi, če so žrtve takega spolnega nadlegovanja osebe, ki niso pri njih zaposleni (neodvisni pogodbeniki, samozaposleni, obiskovalci, klienti, ki se znajdejo v prostorih delodajalcev, itd.)« (P. Končar). Navedeno pomeni, da nekatera ravnanja, ki jih ZDR-1 opredeljuje kot nadlegovanje oziroma trpinčenje, niso kazniva dejanja; če jih delodajalec oceni kot tako zavržna, da terjajo odpoved pogodbe o zaposlitvi, je pri tem vezan na objektivni rok šestih mesecev od storjene kršitve.

Navedeni roki so za vse delodajalce obvezujoči in jih organizacije s svojimi pravilniki ne morejo spreminjati. Pravilniki organizacij, ki podrobneje določajo obravnavo primerov trpinčenja in nadlegovanja iz 7. člena ZDR-1, pogosto določajo tudi roke za prijavo takšnih ravnanj in pri tem v ospredje postavijo zaščito žrtev ter izhajajo iz razumevanja posledic takšnih ravnanj na žrtve. To pa je drugačen vidik, ki ga ZDR-1 pri določitvi rokov za ukrepanje ne upošteva. Problematičnost dolžine rokov za ukrepanje zakonodajalca, kadar kršitev ne predstavlja kaznivega dejanja, se posebej pereče pokaže v primeru nadlegovanja in trpinčenja. Številne raziskave kažejo, da izpostavljenost nasilju, nadlegovanju ali trpinčenju pomembno vpliva na psihofizični položaj žrtve, ki pomembno oteži vse sfere življenja in pomembno tudi vpliva na odlaganje s prijavo nasilja. Tudi v primerih, ko ne gre za kaznivo dejanje. Pomembno je, da se osebam omogoči nek daljši, strokovno preišljen, časovni okvir znotraj katerega imajo čas premisliti in se posvetovati glede postopanja v primeru prijave, za katere vemo, da nikoli niso enostavne.

Roki za ukrepanje po ZDR-1 tega ne upoštevajo in so zato prekratki. Zaradi vsega predhodno navedenega se določa podaljšanje rokov za disciplinsko ukrepanje in za odpoved pogodbe v primeru ravnanj po 7. členu ZDR-1, ki nimajo znakov kaznivega dejanja.

#### **K 20. členu**

Dopolnilo v prvi alineji je posledica upoštevanja zagotavljanja zaščite pred odpuščanjem tudi delavcem oskrbovalcem v primeru oskrbovalskega dopusta. Spememba, ki se nanaša na sklic na predpis o starševskem varstvu pa je redakcijske narave (kot sprememba pri 67. členu).

Z novo drugo alinejo se upoštevaje zahtevo Direktive 2019/1158/EU kot absolutno neutemeljen odpovedni razlog doda primer odpovedi zaradi opravljanja dela na domu ali s krajšim delovnim časom ali v drugače razporejenem delovnem času zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja ali zaprosilo za tak način opravljanja dela.

Dosedanje besedilo 90. člena postane prvi odstavek.

S predlogom drugega odstavka pa se v zakon vnašata zahtevi Direktive 2019/1152/EU in Direktive 2019/1158/EU po sprejetju ustreznega ukrepa, s katerim se prepove odpoved ali odpovedi enakovreden ukrep in vse priprave na tako odpoved delavcem, ker so uveljavljali pravice iz obeh direktiv (v smislu pripravljanih dejanj na odpoved je možno šteti tudi iskanje novega delavca).

Ker je primere, ko bi prišlo do ravnanj iz predlaganega drugega odstavka, težko prepoznati in dokazati, dodatno pa bo potrebno ta ravnanja tudi dokazati v postopku uveljavljanja nezakonitosti odpovedi, je smiselno, da ko pride do takšnih ravnanj in so dokazljiva, so hkrati posledično deležna posebne obravnave, kot je predlagano s tem odstavkom.

#### **K 21. členu**

Z dopolnitvijo opisa ustreznega dela se naslavlja položaje, ko bi delodajalec odpoved pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove pogojeval s (podrejenim) položajem delavca, kjer bi se dogovorila, da bo delovna sredstva zagotavljal delavec (npr. delavčevo stanovanje oziroma bivalni prostor pri delu na domu, dostavno sredstvo pri dostavni službi ipd.). Pri dodatni opredelitvi ustreznega dela se izhaja iz



temeljne zakonsko določene obveznosti delodajalca, da primarno le-ta zagotavlja delovna sredstva in material, da je drugače možno le, če za to obstaja dogovor med delavcem in delodajalcem ter da je takšen izhodiščni položaj, ko delodajalec zagotavlja vse potrebno, potreben za osnovno presojo ustreznosti ponujene zaposlitve. Navedeno ne pomeni, da stranki ne moreta skleniti pogodbe o zaposlitvi, kjer se bosta dogovorili drugače, le zaposlitev se ne bo štela za ustrezno, kar ima določene pravne posledice, kot izhajajo iz 91. člena.

#### **K 22. členu**

Ob prenovi zakona v letu 2013 je bila v 108. člen ZDR-1 vključena nova določba (šesti odstavek) glede zapadlosti izplačila odpravnine ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga in razloga nesposobnosti. Določeno je bilo, da mora delodajalec izplačati delavcu odpravnino ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi, v kolikor s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti ni določeno drugače. V izogib dodatnemu administriranju oziroma določitvi obveznosti različnih izplačil ob različnih rokih v zelo kratkem časovnem obdobju (največ 18 dni v skladu z zakonom) se predlaga obveznost izplačila odpravnine ob izplačilu zadnje plače delavcu, pri čemer se morajo upoštevati določbe zakona glede izplačila plače (plačilni dan, kraj in način izplačila plače). Določba je usklajena s predlogom novega osmega odstavka 79. člena ZDR-1. Smiselno ureditvi v dopoljenem 79. členu se črta možnost drugačnega urejanja roka izplačila s kolektivno pogodbo.

#### **K 23. členu**

Kot pri 18. členu.

#### **K 24. členu**

Sprememba naslavlja primere, ko delavec ne prejema plače (v to je zajet tudi pojem bistveno zmanjšane plače, saj je na podlagi zakonskih določb jasno določeno, kaj je plača delavca), ko pa je upravičen do nadomestila plače, se ustvarja novo upravičenje delavca, da je možno odpovedati pogodbo o zaposlitvi tudi v primerih neizplačila nadomestila plače.

Glede razumevanja pojma »plača« je treba slediti že uveljavljenim izrazom. Plača je opredeljena v drugem odstavku 126. člena, upoštevati pa je treba tudi določilo prvega odstavka 126. člena in ostale, ki so s tem povezani.

#### **K 25. členu**

Z namenom okrepitve varstva pred odpovedjo delavskih predstavnikov se predlaga, da se v primeru, če predstavnik delavcev uveljavlja nezakonnost odpovedi pogodbe o zaposlitvi v sodnem postopku, zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi podaljša do odločitve v sporu na prvi stopnji.

Predlog zvišuje nadomestilo plače delavskega predstavnika v času, ko mu delodajalec prepove opravljati delo.

Zakon določa tudi možnost vzpostavitve posebnega sklada, katerega namen je povračilo izplačanih nadomestil delavcu za čas prepovedi opravljanja dela v času zadržanja učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi iz prejšnjega odstavka, ko sodišče prve stopnje ugotovi, da je bilo prenehanje pogodbe o zaposlitvi zakonito. Podrobnosti glede sklada se določijo s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti.

#### **K 26. členu**

ZDR-1 v tretjem odstavku 116. člena določa posebno varstvo delavcev, ki so ob izteku odpovednega roka, do katerega imajo pravico na podlagi redne odpovedi pogodbe iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti, odsotni z dela zaradi bolezni ali poškodbe. Po dikciji veljavne ureditve je učinkovanje odpovedi odloženo do dne, ko se delavec vrne na delo oziroma bi se moral vrniti na delo, najkasneje pa do poteka šestih mesecev po izteku odpovednega roka. Navedeno v praksi pomeni, da se mora

delavec po izteku odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe, če se odsotnost izteče pred iztekom objektivnega roka šestih mesecev, za en dan vrniti na delo, s potekom tega dne pa delovno razmerje preneha. Tovrstna ureditev v praksi povzroča težave delavcem in delodajalcem v smislu same organizacije dela in tudi pri odjavi delavca iz socialnih zavarovanj. S spremembo tretjega odstavka se tako predlaga bolj smiselna ureditev odložitve učinkovanja odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga in razloga nesposobnosti v primeru, da je delavec ob poteku odpovednega roka odsoten zaradi začasne nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe – v tem primeru pogodba o zaposlitvi preneha z iztekom zadnjega dne odsotnosti. Enak pa obstaja objektivni rok za odložitev učinkovanja odpovedi, to je šest mesecev po izteku odpovednega roka.

#### **K 27. členu**

Žrtve nasilja v družini imajo posebno pravno varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. Delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavcu žrtvi nasilja v družini. Prav tako delodajalec ne sme opraviti nobenega ravnanja, ki je sicer potrebno za odpoved pogodbe o zaposlitvi oziroma za zaposlitev novega delavca in delavcem ne more prenehati delovno razmerje zaradi odpovedi delodajalca.

Če delodajalec ob odpovedi oziroma v času odpovednega roka ne ve za to, da je delavec žrtev nasilja v družini, velja posebno pravno varstvo pred odpovedjo, če delavec takoj oziroma v primeru ovir, ki niso nastale po njegovi krivdi, takoj po njihovem prenehanju, vendar ne po izteku odpovednega roka, obvesti delodajalca o nasilju v družini, katerega žrtev je, kar dokazuje s predložitvijo potrčila Centra za socialno delo, ki ni starejše od dveh let.

#### **K 28. členu**

Predlaga se, da se v primeru nezakonitega prenehanja delovnega razmerja predstavnika delavcev institut sodne razveze veže na soglasje delavca. S tem se sledi zahtevam Konvencije ILO št. 135 po zagotovitvi učinkovite zaščite delavskih predstavnikov.

#### **K 29. členu**

S tem predlogom se v zakon vnaša zahteva Direktive 2019/1152/EU, da je v primeru delovnega razmerja za določen čas, trajanje poskusne dobe sorazmerno s pričakovanim trajanjem pogodbe o zaposlitvi in naravo dela ter da se v primeru sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi ne določi nova poskusna doba.

#### **K 30. členu**

Določba se dopolnjuje z namenom jasnosti, kdaj se delavcu izplača regres.

#### **K 31. členu**

S predlogom se jasneje določa zapadlost izplačila prejemka. Na ta način se poenoti pravilo glede izplačila, kot velja za druge tovrstne prejemke (odpravnina) na podlagi tega zakona.

#### **K 32. členu**

Ureditev se dopolnjuje z namenom, da delodajalec pisni obračun posreduje delavcu, in sicer na tak način, da bo delavcu dejansko zagotovljena možnost seznanitve s podatki, ki morajo biti iz njega razvidni.

Dodana je možnost, da delodajalec obveznost iz drugega in četrtega odstavka tega člena izpolni tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec ali katerega uporabo dogovorita. Obveznost pa je možno izpolniti tudi tako, da je delavcu zagotovljen neposreden elektronski dostop do posredovanih pisnih obračunov in je delavcu zagotovljena možnost, da jih shrani ali natisne.

#### **K 33. členu**

Ureditev se dopolnjuje na način, da enako pravilo kot velja za zadržanje izplačila plače, velja tudi za povračila stroškov v zvezi z delom in druge prejeme.

#### **K 34. členu**

S predlogom se dopolnjuje možnost elektronskega načina obveščanja.

#### **K 35. členu**

Člen ureja nediskriminatorno subsidiarno odgovornost pogodbenika za neplačilo plače delavcu, in sicer v okviru izvajanja storitve v okviru podizvajalstva. Naročnik storitve, pri katerem podizvajalec izvaja storitev, je subsidiarno odgovoren za neplačilo plače delavcu s strani delodajalca podizvajalca, in sicer v skladu z določbami ZDR-1.

Ureditev, ki ureja takšno odgovornost le v okviru čezmejnega izvajanja storitev je na podlagi ugotovitev Evropske komisije diskriminatorna, zato je treba nepravilnost odpraviti na način, kot jo ureja novi 141.a člen ZDR-1.

Po preučitvi slovenskih nacionalnih ukrepov za prenos Direktive 2014/67/EU o izvrševanju Direktive 96/71/ES o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev in spremembi Uredbe (EU) št. 1024/2012 o upravnem sodelovanju prek informacijskega sistema za notranji trg (uredba IMI) (v nadaljnjem besedilu: direktiva) je Komisija ugotovila, da slovenski nacionalni ukrepi niso v skladu s členom 12 direktive.

Komisija je izrazila pomisleke v zvezi z nacionalnimi ukrepi za prenos člena 12 direktive, v skladu s katerim morajo biti ukrepi, ki jih sprejmejo države članice, nediskriminatorni. Zato pravila o odgovornosti za čezmejne primere ne smejo biti strožja kot za notranje primere.

Komisija v uradnem opominu ugotavlja, da Slovenija odgovornost podizvajalcev uporablja samo v primerih, ko je podizvajalec ponudnik storitev s sedežem v drugi državi članici, saj zadevna določba Zakona o čezmejnem izvajanju storitev določa, da je v primeru oddaje naročil podizvajalcem v gradbenem sektorju, kadar tuji delodajalec napotenemu delavcu ne zagotovi plače, za izpolnitev te obveznosti subsidiarno odgovoren pogodbenik s sedežem v Sloveniji.

Komisija namreč ugotavlja, da se 16. člen Zakona o čezmejnem izvajanju storitev v celoti uporablja samo za napotene delavce, tj. da se odgovornost podizvajalcev uporablja samo za pogodbenike, ki uporabljajo storitve ponudnikov, ki imajo sedež v drugih državah članicah in izvajajo storitve v Sloveniji. Komisija ni uspela najti enakovrednih določb o skupni odgovornosti za pogodbenike, ki uporabljajo storitve ponudnikov, ki imajo sedež v Sloveniji in izvajajo storitve v Sloveniji.

Komisija meni, da bi lahko uporaba odgovornosti podizvajalcev samo v čezmejnih primerih končne stranke in pogodbenike odvrčala od sklepanja pogodb ali podizvajalskih pogodb s podjetji s sedežem v drugih državah članicah, zaradi česar bi bila ta podjetja v slabšem položaju v primerjavi s podjetji s sedežem v Sloveniji.

Napotitev delavcev je primer uveljavljanja svobode opravljanja storitev iz člena 56 PDEU. Vsaka ureditev navedene možnosti mora spoštovati to svobodo in zato zahteva odpravo vsakršne diskriminacije ponudnikov storitev na podlagi državljanstva ali dejstva, da imajo sedež v državi članici, ki ni država članica, v kateri naj bi se storitve izvajale. Zato pravila o odgovornosti za čezmejne primere ne smejo biti strožja kot za notranje primere.

Diskriminatorne ukrepe, kot je obravnavani, je mogoče upravičiti le z razlogi iz člena 52 PDEU v povezavi s členom 62 PDEU, in sicer z razlogi javnega zdravja, javne varnosti in javnega reda.

Vendar bi morala Slovenija dokazati, da obstajajo zahteve, ki veljajo za izvajalce (prejemnike storitev) s sedežem v Sloveniji, ki uporabljajo storitve podizvajalcev (ponudnikov storitev), ki imajo prav tako sedež v Sloveniji in za katere velja slovenska zakonodaja, ki so vsaj podobne ali primerljive s tistimi iz 16. člena Zakona o čezmejnem izvajanju storitev, s katerim se prenaša člen 12 direktive, da se prepreči kakršna koli diskriminacija. Z določitvijo, da je pogodbenik odgovoren za pravice napotениh delavcev le v čezmejnih primerih, je Slovenija uvedla oviro za svobodo opravljanja storitev. Komisija meni, da Slovenija z uvedbo te ovire ne izpolnjuje zahtev iz člena 12 direktive.

Člen odpravlja ugotovitve komisije glede nepravilnosti na nediskriminatoren način, ki določa subsidiarno odgovornost v podizvajalskih verigah ne glede na vrsto dejavnosti.

#### **K 36. členu**

S predlogom določbe se v ZDR-1 vnaša pravica do odklopa.

Predlog določa obveznost delodajalca, da delavcu zagotovi pravico do odklopa, tako da delavec v času izrabe pravice do počitka oziroma upravičenih odsotnosti z dela ne bo na razpolago delodajalcu ter obveznost, da z namenom konkretizacije te pravice sprejme ustrezne ukrepe. Predlog vključuje obveznost, da se ti ukrepi opredelijo v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti oziroma delodajalca ter domnevo, da je dokazno breme na strani delodajalca, v kolikor delavec v sporu navaja dejstva, da delodajalec ni zagotovil pravice do odklopa. Če pri delodajalcu ni organiziranega sindikata, se ukrepi sprejemajo po analogiji iz 10. člena ZDR-1.

#### **K 37. členu**

Dosedanja ureditev omogoča, da se s posebnim zakonom ali kolektivno pogodbo, sklenjeno na katerikoli ravni, kot polni delovni čas določi delovni čas, krajši od 40 ur, pri tem pa mora biti upoštevan minimum 36 ur na teden. Ta spodnja meja, ki velja kot polni delovni čas, se z novo ureditvijo znižuje na 30 ur na teden.

#### **K 38. členu**

S predlogom spremembe izraza v tretjem odstavku 148. člena se zagotavlja možnost predlagati drugačno razporeditev delovnega časa širšemu krogu upravičencev (npr. tudi oskrbovalcem, ki zagotavljajo oskrbo osebi, živeči v skupnem gospodinjstvu, ki ni družinski član oskrbovalca). Dodatno se predlaga rok, v katerem se mora delodajalec odzvati na delavčev predlog. S tem se v zakon vnaša zahteva Direktive 2019/1158/EU.

S predlogom se dopolnjuje možnost elektronskega načina obveščanja.

#### **K 39. členu**

Ureditev se dopolnjuje s pravico do 48 urnega tedenskega počitka enkrat mesečno. Možnost drugačnega urejanja te pravice v okviru referenčnega obdobja velja skladno s pravili, kot jih določa 158. člen.

#### **K 40. členu**

Predlagana sprememba petega odstavka 158. člena veljavnega zakona je redakcijske narave in pomeni usklajitev z veljavnim sedmim odstavkom 148. člena.

#### **K 41. členu**

S predlogom se dopolnjuje možnost elektronskega načina obveščanja.

#### **K 42. členu**

Upošteva sodno prakso Sodišča EU in odločitev Vrhovnega sodišča v zadevi VIII Ips 23/2022 se v primerih določenih v četrtem odstavku 162. člena ZDR-1 obdobje za prenos letnega dopusta podaljšuje

do 31. marca leta, ki sledi letu, v katerega je možen prenos letnega dopusta v skladu s prejšnjim odstavkom.

#### **K 43. členu**

S tem predlogom se v zakon vnaša zahteva Direktive 2019/1158/EU po ureditvi oskrbovalskega dopusta v obsegu najmanj petih delovnih dni na leto. Kot pogoj za odsotnost z dela je zahtevana potreba po znatnejši negi družinskega člana ali osebe, s katero delavec živi v skupnem gospodinjstvu, zaradi zdravstvenih razlogov. Kot družinski člani delavca se upoštevajo osebe iz prve, druge ali tretje alineje drugega odstavka 26. člena tega zakona, kar je določeno v okviru opredelitve pojma oskrbe v členu, ki določa posebno varstvo zaradi nosečnosti, starševstva in oskrbe. Pravica delavca do oskrbovalskega dopusta nastopi zgolj v primeru, ko so v konkretnem primeru izpolnjeni vsi zakonski pogoji.

Določena je obveznost delavca, da v primeru te odsotnosti, delodajalca obvesti o razlogu nastale odsotnosti takoj oziroma najpozneje v treh delovnih dneh. Pravico do odsotnosti delavec izkaže s predloženo izjavo delodajalcu, v kateri navede okoliščine odsotnosti, osebo, kateri mora zagotoviti znatnejšo nego in ostala dejstva vezana na razlog odsotnosti, pri čemer upošteva veljavno splošno ureditev obveznosti obveščanja, obveznosti varovanja in spoštovanja delavčeve osebnosti in ščitenja njegove zasebnosti ter varstva delavčevih osebnih podatkov.

Ob tem se dodatno določa, da lahko delodajalec od delavca zahteva dokazila, ki izkazujejo dejstva iz izjave.

#### **K 44. členu**

Ureja se plačana odsotnost zaradi urejanja zadev delavca žrtve, ki so posledice nasilja v družini. Delavec, žrtev nasilja v družini ima pravico do 10 dni plačane odsotnosti za vsak posamezen primer urejanja urejanja zaščite, pravnih in drugih postopkov na institucijah ter odpravljanja posledic nasilja v družini, da mora v primeru odsotnosti z dela zaradi plačane odsotnosti za urejanje zadev, s katerimi se sooča zaradi nasilja. Najpozneje tri delovne dni pred nastopom dopusta o tem obvesti delodajalca.

Ob obvestitvi delavec delodajalcu predloži tudi potrdilo Centra za socialno delo o obravnavi zaradi nasilja v družini.

#### **K 45. členu**

Predlog se navezuje na zahtevo Direktive 2019/1152/EU, da delodajalec zagotovi delavcem usposabljanje, kadar to zahteva zakon ali kolektivna pogodba, ter da se takšno usposabljanje šteje v delovni čas. Upošteva se točka 37. Preambule pa se obveznost usposabljanja ne nanaša na poklicno usposabljanje ali usposabljanje, potrebno, da delavci pridobijo, ohranijo ali obnovijo poklicne kvalifikacije, dokler pravo Unije, nacionalno pravo ali kolektivna pogodba od delodajalca ne zahteva, da delavcu zagotovi to usposabljanje.

#### **K 46. členu**

Glede dopolnitve prvega odstavka 176. člena ZDR-1 velja obrazložitev, kot je pojasnjena v 18. členu tega zakona. Dodatno je treba pojasniti, da roki za izrek disciplinskih ukrepov ostajajo v ZDR-1 nespremenjeni, tudi če ima kršitev znake kaznivega dejanja (objektivni rok je tri mesece), kar je v primeru nadlegovanja oziroma trpinčenja neustrezno.

Z ZDR-1 so se bistveno poenostavile formalne zahteve glede ugotavljanja disciplinske odgovornosti in izrekanja disciplinskih sankcij.

Po veljavni ureditvi izvršitev disciplinske sankcije zastara v 30 dneh po vročitvi odločitve o disciplinski odgovornosti. Ob tem, da tretji odstavek 200. člena ZDR-1 določa, da lahko delavec pred pristojnim delovnim sodiščem zahteva ugotovitev nezakonnosti odločitve o disciplinski odgovornosti v roku 30 dni

od dneva vročitve odločitve, lahko pride do situacije, da delavec denarne kazni (izrečene kot disciplinska sankcija) ne poravnava in se v izvršilnem postopku sklicuje na zastaranje. V primeru, ko izvršitev denarne kazni zastara, to predstavlja ugovorni razlog zoper sklep o izvršbi, ki je bil vložen na podlagi izvršilnega naslova (11. točka prvega odstavka 55. člena Zakona o izvršbi in zavarovanju, Uradni list RS, št. 3/07 – uradno prečiščeno besedilo, 93/07, 37/08 – ZST-1, 45/08 – ZArbit, 28/09, 51/10, 26/11, 17/13 – odl. US, 45/14 – odl. US, 53/14, 58/14 – odl. US, 54/15 in 76/15 – odl. US, 11/18, 53/19 – odl. US, 66/19 – ZDavP-2M, 23/20 – SPZ-B, 36/21, 81/22 – odl. US in 81/22 – odl. US, v nadaljnjem besedilu: ZIZ) oziroma v kolikor delodajalec vloži predlog za izvršbo na podlagi sklepa o denarni kazni pred potekom roka 30 dni, ki je določen za sodno varstvo, delavec lahko poda ugovor, v katerem se sklicuje, da listina, na podlagi katere je bila dovoljena izvršba, ni izvršilni naslov ali verodostojna listina (2. točka prvega odstavka 55. člena ZIZ). Sklep delodajalca o izrečeni denarni kazni pa je v skladu s tretjim odstavkom 172. člena ZDR-1 izvršilni naslov le v primeru, da delavec ni zahteval arbitražnega ali sodnega varstva.

Izvršitev disciplinske sankcije bo po novem zastarala v 30 dneh po poteku roka za uveljavljanje sodnega varstva (kot je določen v tretjem odstavku 200. člena tega zakona) zoper odločitev delodajalca glede disciplinske odgovornosti oziroma glede sklepa o izrečeni disciplinski sankciji. Tako bo predlagana sprememba zastaralnega roka za izvršitev disciplinske sankcije delodajalcem omogočila poplačilo denarne kazni v izvršilnem postopku tudi v primeru, ko delavec ne bo uveljavljal sodnega varstva glede odločitve o disciplinski odgovornosti.

#### **K 47. členu**

Veljavna ureditev prepovedi opravljanja podzemnih del za ženske z nekaterimi izjemami sledi zahtevam Konvencije št. 45 o zaposlovanju žensk pri podzemnih delih v rudnikih vseh kategorij (v nadaljnjem besedilu: Konvencija MOD št. 45). Republika Slovenija je Konvencijo MOD št. 45, ki je bila sprejeta leta 1935, veljati pa je začela leta 1937, nasledila z aktom o nasledstvu (Konvencija, Uradni list RS, MP, št. 15/92).

V zakonodaji EU je Direktiva 76/207/EGS z dne 9. februarja 1976, ki je bila spremenjena z Direktivo 2002/73/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 23. septembra 2002 o izvajanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev (v nadaljnjem besedilu: Direktiva 76/207/EGS), uvedla načelo enakega obravnavanja moških in žensk. Direktiva 76/207/EGS v 5. členu določa, da uporaba načela enakega obravnavanja v zvezi z delovnimi pogoji pomeni, da se moškim in ženskam zagotovijo enake možnosti brez diskriminacije na podlagi spola. Upošteva določbe Konvencije MOD št. 45 in načela Direktive 76/207/EGS je Evropsko sodišče razsodilo, da je konvencija v nasprotju z določbami omenjene direktive (Zadeva C-203/03, *Commission v. Austria*, z dne 1. februarja 2005).

Za izvajanje načela Direktive 76/207/EGS morajo države članice na podlagi drugega odstavka 307. člena Pogodbe ES sprejeti vse ustrezne ukrepe za odpravo znanih nezdružljivosti z zakonodajo EU. Tako morajo države članice, ki so ratificirale Konvencijo MOD št. 45, sprejeti vse potrebne ukrepe za njeno odpoved. Konvencija MOD št. 45 je na podlagi odpovedi za Republiko Slovenijo prenehala veljati 18. marca 2009 (Uradni list, RS, št. 24/10, MP, št. 4/10).

Ker je Republika Slovenija kot država članica EU zavezana k spoštovanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z delovnimi pogoji na podlagi Direktive 76/207/EGS (ki je bila nadomeščena z Direktivo 2006/54/ES ter upošteva odpoved Konvencije MOD št. 45, je potrebno črtati veljavni 181. člen ZDR-1.

#### **K 48. členu**

Sprememba naslova poglavja se nanaša na razširitev varstva tudi na delavce oskrbovalce.

#### **K 49. členu**

S predlogom dopolnitve se vnaša zahteva Direktive 2019/1158/EU glede uveljavljanja posebnega varstva delavcev oskrbovalcev.

Sprememba v tretjem odstavku je redakcijske narave.

Dodana je opredelitev pojma oskrbe, ki vključuje delo s krajšim delovnim časom ali odsotnost z dela zaradi oskrbovalskega dopusta v primeru znatnejše nege družinskega člana iz prve, druge ali tretje alineje drugega odstavka 26. člena tega zakona ali osebe, s katero delavec živi v skupnem gospodinjstvu, kadar ni upravičen do odsotnosti z dela v skladu s predpisi o zdravstvenem zavarovanju.

#### **K 50. členu**

Sprememba naslova člena se nanaša na razširitev upravičenj, določenih v tem členu tudi na delavce oskrbovalce.

#### **K 51. členu**

S predlogom dopolnitve se vnaša zahteva Direktive 2019/1158/EU glede obveznosti zagotavljanja odsotnosti z dela delavcu oskrbovalcu ter ohranitev pravic, pravica do izboljšave delovnih pogojev in vrnitev na delo delavcev oskrbovalcev.

#### **K 52. členu**

Pri določitvi kroga upravičencev do pravic v okviru varstva nekaterih kategorij delavcev so upoštevani tudi delavci, ki negujejo in varujejo otroka na podlagi veljavnega izvršilnega naslova. V tem delu se določba dopolnjuje v smislu ustreznjšega kroga pravic in natančnejše opredelitve delavcev, ki negujejo in varujejo otroka na podlagi veljavnega izvršilnega naslova.

Gre za izvajanje ustavno in zakonsko zagotovljenega posebnega varstva otrok, kadar je ogrožen njihov zdrav razvoj in kadar to zahtevajo druge koristi otrok. Posebno varstvo otrok se v okviru družinsko pravnega varstva zagotavlja na različne načine, med drugim tudi v okviru rejništva. V skladu z Družinskim zakonikom (Uradni list RS, št. 15/17, 21/18 – ZNOrg, 22/19, 67/19 – ZMatR-C, 200/20 – ZOOMTVI, 94/22 – odl. US, 94/22 – odl. US in 5/23) je rejništvo posebna oblika varstva otrok, ki jim je potrebna oskrba in vzgoja pri osebah, ki niso njihovi starši. Otroka se namesti v rejništvo, če nima svoje družine, če iz različnih razlogov ne more živeti pri starših ali če je otrokov telesni in duševni razvoj ogrožen v okolju, v katerem živi - v tem primeru gre za namestitev po izrečenem ukrepu za varstvo koristi otroka. Poleg tega se v primeru izrečenega ukrepa za varstvo koristi otroka lahko otroka namesti tudi k drugi osebi, pri čemer Družinski zakonik določa, da se glede obveznosti te osebe in nadzora nad namestitvijo smiselno uporabljajo določbe zakona, ki ureja izvajanje rejniške dejavnosti. V predlagani določbi sta zaradi jasnosti opredelitve, delavca, ki neguje in varuje otroka na podlagi veljavnega izvršilnega naslova, izrecno določena rejnik in druga oseba.

Izvajanje rejniške dejavnosti ter pogoji, ki ji mora izpolnjevati oseba, ki želi izvajati rejniško dejavnost so med drugim predmet urejanja v Zakonu o izvajanju rejniške dejavnosti (Uradni list RS, št. 110/02, 56/06 – odl. US, 114/06 – ZUTPG, 96/12 – ZPIZ-2, 109/12 in 22/19). V skladu s tem zakonom je rejnik oseba, ki izvaja rejniško dejavnost pod pogoji, ki jih predpisuje ta zakon, in v skladu z zakonom, ki ureja družinska razmerja; rejniška družina pa je družina, v kateri se izvaja rejniška dejavnost. Sestavljajo jo rejnik in vse osebe, ki živijo z rejnikom. Po izvršljivosti odločbe o namestitvi otroka v rejništvo skleneta rejnik in pristojni center za socialno delo rejniško pogodbo, s katero je med drugim določen obseg oskrbe otroka ter pravice in obveznosti pogodbenih strank. Glede nege in varstva otroka v okviru rejništva je bistveno poudariti, da se pravno sistemsko rejništvo izvaja v rejniški družini, kar izhaja iz celotne ureditve zakonske rejniške dejavnosti v Zakonu o izvajanju rejniške dejavnosti. Izvajanje nege in varstva otroka v rejnistvu namreč ni vezano izključno na osebo, ki je nosilec rejniške dejavnosti, pač pa so v primeru zakonske ali zunajzakonske življenjske skupnosti rejnika vloge v rejniški družini porazdeljene, enako kot to sicer velja v družini z obema staršema. Z namenom zagotovitve čim bolj enakovredne obravnave

družin iz vidika pravic delavca, ki jih zakon določa iz razloga nege in varstva otroka, predlagana določba določa, da te pravice pripadajo ne le delavcu, ki kot rejnik neguje in varuje otroka na podlagi veljavnega izvršilnega naslova, pač tudi njegovemu (t.j. rejnikovemu) zakonskemu ali zunajzakonskemu partnerju. Predlog določbe v tem delu širitve na zakonskega in zunajzakonskega partnerja omejuje zgolj na delavca - rejnika in ne na drugega delavca (drugo osebo, skrbnika), ki neguje in varuje otroka na podlagi veljavnega izvršilnega naslova, v skladu s predpisi, ki urejajo družinska razmerja. Razlog je v tem, da je zgolj rejništvo opredeljeno kot izvajanje dejavnosti v okviru družine – rejniške družine. Pri predlogu določbe pa je izvzeta pravica iz tretjega odstavka 185. člena, ki je sama po sebi že omejena na enega od delavcev.

Glede na obseg nalog, ki jih rejnik v skladu z določbami Zakona o izvajanju rejniške dejavnosti s sklenitvijo rejniške pogodbe prevzame, je smiselno, da se spremstvo otroka, učenca prvega razreda, v šolo na prvi šolski dan, šteje kot plačana odsotnost. Enako velja tudi za drugo osebo, za katero se glede obveznosti in nadzora smiselno uporabljajo določbe Zakona o izvajanju rejniške dejavnosti ter za skrbnika, ki varovanca, ki ga dejansko neguje in varuje.

Z vidika obsega pravic iz delovnega razmerja, v katerih se osebe iz 189. člena glede določenih pravic izenačujejo s starši, gre za kriterije za določitev presežnih delavcev (102. člen), prepoved odpovedi pogodbe o zaposlitvi še 1 mesec po izrabi starševskega dopusta (115. člen), pravica izrabe teden dni dopusta v času šolskih počitnic (163. člen) spremstvo otroka v šolo na prvi šolski dan v prvi razred (165. člen), dolžnost delodajalca zagotavljati izrabo starševskega dopusta (186. člen), nadomestilo plače v času izrabe starševskega dopusta (187. člen), napotitev na delo v tujino (208. člen).

### **K 53. členu**

Zadnje poročilo o revščini slovenske mreže Evropske mreže za boj proti revščini je med drugim ugotovilo, da društva in zavodi, ki delajo neposredno z ranljivi skupinami prebivalstva, s katerimi so bili opravljeni pogovori, opažajo naslednje. V zadnjem letu je zelo veliko ločitev, predvsem zaradi posledic nasilja v družini. Ta trend vztrajno narašča. Tako je denimo med tedenskimi vlogami za pomoč, ki jih prejme Zveza prijateljev Mladine Moste Polje (ZPM Moste Polje) polovica takšnih, kjer gre za nasilje v družini. Večinoma gre za ženske, ki se umikajo iz nasilnega odnosa, več kot 90 odstotkov je primerov, ko se mame umaknejo z otroki.

Žrtve intimnopartnerskega nasilja velikokrat nimajo nobenih ustreznih pogojev, da se umaknejo. Pogosto nimajo kam iti, saj ne morejo kar čez noč najti druge ustrezne nastanitve. Z umikom nastanejo še dodatne administrativne težave, saj se njihov dohodek dostikrat zniža. Veliko je mam, ki ostanejo same z otroci iz prve triade in zato ne morejo vzeti službe, ki je izven dopoldanske izmene. Zaposlitev, ki nudijo samo dopoldansko izmeno, je zelo malo, še posebej, če govorimo o področju dela, ki zahteva srednješolsko izobrazbo.

Žrtve nasilja potrebujejo posebno delovnopravno varstvo in s tem tudi možnost dodatne odsotnosti z dela zaradi urejanja zadev, povezanih s posledicami nasilja v družini. Žrtve so lahko udeležene v različnih postopkih (sodišče, centri za socialno delo, policija, upravne enote...), ki se odvijajo med delovnim časom, ostanejo lahko celo brez ustrezne nastanitve. Prav tako ostanejo same pri vsakodnevnih skrbih za otroke in so pogosto brez socialne mreže, ki bi jim lahko pomagala vsaj z občasnim varstvom in skrbjo za otroke, hkrati pa bi morale imeti pogoje za vključitev v ustrezno svetovalno, psihološko ali drugo pomoč, kadar je to potrebno, sicer so izpostavljene večjim bolezenskim tveganjem zaradi preživetega nasilja. Žrtve nasilja v družini so izpostavljene tveganju revščine, saj morajo začasno same prevzeti celotno breme selitve in iskanja novega doma, skrbni za otroke, plačila stroškov bivanja, odvetniških storitev in drugih stroškov, povezanih z urejanjem nove situacije.



Ob že tako izjemno težki osebni ter finančni situaciji žensk ter žrtev nasilja v družini, pa Rdeči križ Slovenije Območno združenje Ljubljana med drugim izpostavlja, da se nanje obračajo materinski domovi s prošnjo za pomoč mamam, žrtvam družinskega nasilja.

V Društvu za nenasilno komunikacijo, kjer se že vrsto let ukvarjajo s pomočjo žrtvam nasilja, ugotavljajo, da žrtve potrebujejo kar nekaj prostih dni od dela, da se lahko umaknejo. Med drugim za selitev, za raznorazne sodne postopke, za ponovno vzpostavitev običajnega življenja.

V Inštitutu 8. marec že eno leto zbirajo pričevanja žrtev nasilja pod geslom #nisevprijavila. Žrtve nasilja jim pišejo o razlogih, zaradi katerih nasilja niso prijavile, ali pa situacijah, ko se jim, ko nasilje so prijavile, ni verjelo, se jih ni primerno obravnavalo in podobno.

V Društvu delavska svetovalnica že kar nekaj časa opažajo, da se nanje obrača vse več žrtev nasilja v družini z različnimi vprašanji iz naslova dela in zaposlitve.

Zaradi zgoraj naštetih razlogov se predlaga vzpostavitev nove varovane kategorije delavcev, ki bi žrtvam nasilja nudile višje delovnopravno varstvo.

V tujini so prav z namenom časovne razbremenitve žrtev nasilja v družini sprejeli zakonodajo, ki žrtvam nasilja v družini podeljuje več dni plačane odsotnosti zato, da si lahko mirneje izboljšajo svoj življenjski položaj (Nova Zelandija, Avstralija).

Novi 189.b člen določa, da se delavcu, žrtvi nasilja v družini, lahko naloži opravljanje dela preko polnega delovnega časa, neenakomerno razporedi ali začasno prerazporedi delovni čas ali ga razporedi na nočno delo samo z njegovim predhodnim pisnim soglasjem.

#### **K 54. členu**

Predlaga se uporaba zastaralnega roka petih let za denarne terjatve iz delovnega razmerja tudi v primeru delavca, ki mu delodajalec ni izročil pisne pogodbe o zaposlitvi in je delo opravljal v t. i. prikritem delovnem razmerju, če zatrjuje obstoj delovnega razmerja in gre za denarne terjatve iz tega razmerja.

V skladu z veljavno ureditvijo v ZDR-1 namreč delavec, ki mu delodajalec ni izročil pisne pogodbe o zaposlitvi v skladu s 17. členom ZDR-1 in v času trajanja delovnega razmerja ni zahteval njene izročitve in sodnega varstva v skladu s prvim in drugim odstavkom 200. člena ZDR-1 oziroma ni zahteval ugotovitev nezakonnosti prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi v roku 30 dni pred pristojnim delovnim sodiščem v skladu s tretjim odstavkom 200. člena ZDR-1, ne more uveljavljati denarnih terjatev iz tega razmerja, zato se s predlagano rešitvijo omogoča uveljavljanje denarnih terjatev iz t. i. prikritih delovnih razmerij tudi v primeru, ko delavec ne bo uveljavljal nezakonnosti prenehanja delovnega razmerja pred pristojnim delovnim sodiščem v skladu s tretjim odstavkom 200. člena ZDR-1.

V okviru presojanja sodišča o utemeljenosti zahtevka delavca bo sodišče zgolj v okviru postopka predhodnega vprašanja ugotavljalo obstoj delovnega razmerja za nazaj.

#### **K 55. členu**

Predlog dopolnitve določbe 209. člena sledi zahtevi Direktive 2019/1152/EU, ki nalaga obveznost, da se delavcu, ki ga delodajalec napoti na delo v tujino zagotovi informacije o plačilu, do katerega je delavec upravičen v skladu s pravom, ki se uporablja v državi gostiteljici ter informacija o povezavi na enotno uradno nacionalno spletno mesto (kot npr.: <https://www.napotenidelavci.si/>).

#### **K 56. členu**

Z namenom jasnejšega razumevanja, da delodajalec stori več kršitev, v primeru, če napotenemu delavcu ne zagotovi minimalnih pravic (po predpisih Republike Slovenije in po določbah kolektivne

pogodbe na ravni dejavnosti) za več posameznih upravičenj, določenih v tem odstavku, se tehnično spreminja zapis posameznih upravičenj (v alinejah).

#### **K 57. členu**

Evropski odbor za socialne pravice (v nadaljnjem besedilu: EOSP) je glede izvajanja 7. člena Evropske socialne listine, spremenjene (v nadaljnjem besedilu: MESL), ugotovil, da ureditev, da lahko otrok, vključen v obvezno izobraževanje, v času počitnic opravlja lažja dela sedem ur dnevno oziroma 35 ur na teden, ni v skladu z zahtevami MESL, zato je Republika Slovenija prejela negativni zaključek. Iz interpretacije EOSP izhaja, da lažje delo otrok v času šolskih počitnic ne sme preseči šest ur dnevno oziroma trideset ur tedensko ter da mora biti zagotovljen neprekinjen počitek v trajanju najmanj dveh tednov v času poletnih šolskih počitnic. Predlog sprememb 212. člena sledi navedenim zahtevam.

#### **K 58. členu**

Dopolnitve v okviru poglavja o kazenskih sankcijah se nanašajo na kršitve skladno s predlogi dopoljenih rešitev.

V 217. členu je predvidena sankcija za kršitev prepovedi izvajanja ravnanj v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi oziroma zaposlitvijo novega delavca, če bi bilo prenehanje delovnega razmerja posledica uveljavljanja pravic pri delodajalcu.

Dodatno je vključena sankcija, če delodajalec ne upošteva minimalnega odpovednega roka, v primeru ko delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi.

Na novo je sankcionirano tudi neizplačilo dodatka za delovno dobo, saj ni na voljo drugih učinkovitih sredstev (razen sodnega uveljavljanja pravic), da se zagotovi plačilo tega dodatka. Dodatno je sankcionirano tudi neizplačilo povračil stroškov v zvezi z delom in drugih prejemkov ter letnega plačila poslovne uspešnosti.

Kot storilec prekrška je dodatno določena odgovorna oseba samostojnega podjetnika posameznika in odgovorna oseba posameznika, ki samostojno opravlja dejavnost.

#### **K 59. členu**

V 217.a členu so predvidene nove kršitve:

- kršitev obveznosti odziva v zvezi s predlogom delavca, ki predlaga spremembo pogodbe o zaposlitvi ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi v skladu s petim in šestim odstavkom 49. člena ali drugim odstavkom 65.a člena ali petim odstavkom 68. člena,
- kršitev zagotavljanja pravice do odklopa,
- kršitev obveznosti odziva v zvezi s predlogom delavca, ki predlaga drugačno razporeditev delovnega časa
- kršitev obveznosti zagotavljanja oskrbovalskega dopusta.

Prav tako so predvidene sankcije, kjer inšpekcijske službe nimajo učinkovitih ukrepov, in sicer pri sestavinah pogodbe o zaposlitvi po 31. in 209. členu ZDR-1.

Kot storilec prekrška je dodatno določena odgovorna oseba samostojnega podjetnika posameznika in odgovorna oseba posameznika, ki samostojno opravlja dejavnost.

#### **K 60. členu**

V 217.b členu je predvidena dodatna kršitev v primeru neobveščanja inšpektorata za delo o nameravanem organiziranju dela na domu v skladu z 68.a členom.

Dodatno se uvaja sankcija za delodajalca, ki delavcu v času odpovednega roka ne omogoči odsotnosti z dela zaradi iskanja nove zaposlitve in vključevanja v ukrepe na področju trga dela v skladu s predpisi

o urejanju trga dela. Z določitvijo prekrška za delodajalca, ki ne bo omogočil odsotnosti v skladu z ZDR-1, se bo v primeru kršitve z izrekom globe v hitrem postopku o prekršku vplivalo na ravnanje delodajalca, da bo le-ta s svojim ravnanjem delavcu že v času odpovednega roka z omogočanjem odsotnosti omogočil hitrejši prehod v novo zaposlitev. Delodajalcu se namreč na podlagi Zakona o urejanju trga dela (Uradni list RS, št. 80/10, 40/12 – ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13, 32/14 – ZPDZC-1, 47/15 – ZZSDT, 55/17, 75/19, 11/20 – odl. US, 189/20 – ZFRO, 54/21, 172/21 – ZODPol-G, 54/22 in 59/22 – odl. US) za čas odsotnosti z dela na podlagi drugega odstavka 97. člena ZDR-1, izplača nadomestilo stroška bruto plače.

Kot storilec prekrška je dodatno določena odgovorna oseba samostojnega podjetnika posameznika in odgovorna oseba posameznika, ki samostojno opravlja dejavnost.

#### **K 61. členu**

Določbe so namenjene črpanju finančnih sredstev.

#### **K 62. členu**

S prehodno določbo se določa, da se določbe 4. člena, s katero se dopolnijo bistvene sestavine pogodbe o zaposlitvi, uporabljajo za pogodbe o zaposlitvi, sklenjene po uveljavitvi tega zakona.

Obenem se določa, da se postopki odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga, začeti pred uveljavitvijo tega zakona, končajo v skladu z zakonom, ki je veljal do uveljavitve tega zakona.

Z uveljavitvijo 31. člena tega zakona preneha veljati 18. člen Zakona o čezmejnem izvajanju storitev (Uradni list, št. 40/2023).

#### **K 63. členu**

Predlog določa petnajstdnevni *vacatio legis*.

#### **IV. BESEDILO ČLENOV, KI SE SPREMINJAJO**

Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPĐVE, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – odl. US, 15/22 in 54/22 – ZUPŠ-1)

##### **1. člen (namen zakona)**

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

1. Direktivo Sveta 91/533/EGS z dne 14. oktobra 1991 o obveznosti delodajalca, da zaposlene obvesti o pogojih, ki se nanašajo na pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje (UL L št. 288 z dne 18. 10. 1991, str. 32),
2. Direktivo Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP (UL L št. 175 z dne 10. 7. 1999, str. 43),
3. Direktivo Sveta 97/81/ES z dne 15. decembra 1997 o okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenem med UNICE, CEEP in ETUC (UL L št. 206 z dne 29. 7. 1991, str. 9),
4. Direktivo Sveta 91/383/EGS z dne 25. junija 1991, s katero se dopolnjujejo ukrepi za spodbujanje izboljšav glede varnosti in zdravja pri delu za delavce z delovnim razmerjem za določen čas ali z začasnim delovnim razmerjem (UL L št. 299 z dne 18. 11. 2003, str. 19),
5. Direktivo 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa – združena verzija (UL L št. 216 z dne 20. 8. 1994, str. 9),
6. Direktivo Sveta 94/33/ES z dne 22. junija 1994 o varstvu mladih ljudi pri delu (UL L št. 216 z dne 20. 8. 1994, str. 12),
7. Direktivo Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti – združena verzija (UL L št. 225 z dne 12. 8. 1998, str. 16),
8. Direktivo Sveta 2001/23/ES z dne 12. marca 2001 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov – združena verzija (UL L št. 82 z dne 22. 3. 2001, str. 16),
9. Direktivo 96/71/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 16. decembra 1996 o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev (UL L št. 18 z dne 21. 1. 1997, str. 1),
10. Direktivo Sveta 2000/43/ES z dne 29. junija 2000 o izvajanju načela enakega obravnavanja oseb, ne glede na raso ali narodnost (UL L št. 180 z dne 19. 7. 2000, str. 22),
11. Direktivo Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu (UL L št. 303 z dne 2. 12. 2000, str. 16),
12. Direktivo Sveta 92/85/EGS z dne 19. oktobra 1992 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo (deseta posebna direktiva v smislu člena 16(1) direktive 89/391/EGS (UL L št. 348 z dne 28. 11. 1992, str. 1),
13. Direktivo 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (UL L št. 204 z dne 26. julija 2006, str. 23),
14. Direktivo 2002/14/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 11. marca 2002 o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti (UL L št. 80 z dne 23. 3. 2002, str. 29),
15. Direktivo Sveta 2010/18/EU z dne 8. marca 2010 o izvajanju revidiranega okvirnega sporazuma o starševskem dopustu, sklenjenega med BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP in ETUC, ter o razveljavitvi Direktive 96/34/ES (UL L št. 68, 18. 3. 2010, str. 13),
16. Direktivo 2008/104/ES Evropskega Parlamenta in Sveta z dne 19. novembra 2008 o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela (UL L št. 327 z dne 5. 12. 2008, str. 9).

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

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

- (1) Pogodba o zaposlitvi se sklene v pisni obliki.
- (2) Delodajalec mora delavcu izročiti pisni predlog pogodbe o zaposlitvi praviloma tri dni pred predvideno sklenitvijo, pisno pogodbo o zaposlitvi pa ob njeni sklenitvi.
- (3) Če delavcu ni izročena pisna pogodba o zaposlitvi, lahko kadarkoli v času trajanja delovnega razmerja zahteva njeno izročitev od delodajalca in sodno varstvo.
- (4) Če stranki nista sklenili pogodbe o zaposlitvi v pisni obliki ali če niso v pisni obliki izražene vse sestavine pogodbe o zaposlitvi iz prvega odstavka 31. člena tega zakona, to ne vpliva na obstoj in veljavnost pogodbe o zaposlitvi.

### **28. člen** **(pravice in obveznosti delodajalca)**

- (1) Delodajalec sme od kandidata zahtevati le predložitev dokazil o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela.
- (2) Delodajalec pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi ne sme od kandidata zahtevati podatkov o družinskem oziroma zakonskem stanu, o nosečnosti, o načrtovanju družine oziroma drugih podatkov, če niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem.
- (3) Delodajalec ne sme pogojevati sklenitve pogodbe o zaposlitvi s pridobitvijo podatkov iz prejšnjega odstavka ali z dodatnimi pogoji v zvezi s prepovedjo nosečnosti ali odlogom materinstva ali z vnaprejšnjim podpisom odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca.
- (4) Pri zaposlovanju lahko delodajalec preizkusi znanja oziroma sposobnosti kandidatov za opravljanje dela, za katero se sklepa pogodba o zaposlitvi.
- (5) Zaradi ugotovitve kandidatove zdravstvene zmožnosti za opravljanje dela delodajalec na svoje stroške napoti kandidata na predhodni zdravstveni pregled v skladu s predpisi o varnosti in zdravju pri delu.
- (6) Preizkus znanja oziroma sposobnosti kandidata ali ugotovitev zdravstvene zmožnosti kandidata se ne sme nanašati na okoliščine, ki niso v neposredni zvezi z delom, za katerega se sklepa pogodba o zaposlitvi.
- (7) Delodajalec mora pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi za nedoločen ali za določen čas seznaniti kandidata z delom, pogoji dela ter pravicami in obveznostmi delavca in delodajalca, ki so povezane z opravljanjem dela, za katero se sklepa pogodba o zaposlitvi.

### **31. člen** **(sestavine pogodbe o zaposlitvi)**

- (1) Pogodba o zaposlitvi mora vsebovati:
  - podatke o pogodbenih strankah z navedbo njunega prebivališča oziroma sedeža,
  - datum nastopa dela,
  - naziv delovnega mesta oziroma vrsto dela, s kratkim opisom dela, ki ga mora delavec opravljati po pogodbi o zaposlitvi in za katero se zahtevajo enaka raven in smer izobrazbe in drugi pogoji za opravljanje dela v skladu z 22. členom tega zakona,

- kraj opravljanja dela; če ni naveden točni kraj, velja, da delavec opravlja delo na sedežu delodajalca,
  - čas, za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi, razlog za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas in določilo o načinu izrabe letnega dopusta, če je sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas,
  - določilo ali gre za pogodbo o zaposlitvi s polnim ali krajšim delovnim časom,
  - določilo o dnevnem ali tedenskem delovnem času in razporeditvi delovnega časa,
  - določilo o znesku osnovne plače delavca v eurih, ki mu pripada za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi ter o morebitnih drugih plačilih,
  - določilo o drugih sestavinah plače delavca, plačilnem obdobju, plačilnem dnevu in o načinu izplačevanja plače,
  - določilo o letnem dopustu oziroma načinu določanja letnega dopusta,
  - dolžino odpovednih rokov,
  - navedbo kolektivnih pogodb, ki zavezujejo delodajalca oziroma splošnih aktov delodajalca, ki določajo pogoje dela delavca, in
  - druge pravice in obveznosti v primerih, določenih s tem zakonom.
- (2) V pogodbi o zaposlitvi se glede vprašanj, navedenih v sedmi, deveti, deseti in enajsti alineji prejšnjega odstavka, stranki lahko sklicujeta na veljavne zakone, kolektivne pogodbe oziroma splošne akte delodajalca.

### **33. člen (splošno)**

- (1) Delavec mora vestno opravljati delo na delovnem mestu oziroma v okviru vrste dela, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, v času in na kraju, ki sta določena za izvajanje dela, upošteva organizacijo dela in poslovanja pri delodajalcu.
- (2) V primerih, določenih z zakonom ali kolektivno pogodbo, mora delavec opravljati tudi drugo delo.
- (3) V kolikor z zakonom ali kolektivno pogodbo ni določeno drugače, lahko delodajalec z namenom ohranitve zaposlitve ali zagotovitve nemotenega poteka delovnega procesa delavcu pisno odredi začasno opravljanje drugega ustreznega dela v primerih začasno povečanega obsega dela na drugem delovnem mestu oziroma vrsti dela pri delodajalcu, začasno zmanjšanega obsega dela na delovnem mestu oziroma v okviru vrste dela, ki ga opravlja, in nadomeščanja začasno odsotnega delavca. Pisna odreditev se lahko pošlje delavcu tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporaba nalaga delodajalec.
- (4) Ustrezno delo iz prejšnjega odstavka je delo, za katerega delavec izpolnjuje pogoje in za katerega se zahteva enaka vrsta in raven izobrazbe, kot se zahteva za opravljanje dela, za katerega ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, in za delovni čas, kot je dogovorjen za delo, za katerega ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, ter kraj opravljanja dela ni oddaljen več kot tri ure vožnje v obe smeri z javnim prevoznim sredstvom ali z organiziranim prevozom delodajalca od kraja bivanja delavca.
- (5) Manjši delodajalec lahko v primerih iz tretjega odstavka tega člena delavcu pisno odredi tudi začasno opravljanje drugega primernega dela. Primerno delo je delo, za katerega se zahteva enaka vrsta in največ ena raven nižja izobrazba kot se zahteva za opravljanje dela, za katerega ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, in za delovni čas, kot je dogovorjen za delo, za katerega ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, ter kraj opravljanja dela ni oddaljen več kot tri ure vožnje v obe smeri z javnim prevoznim sredstvom ali z organiziranim prevozom delodajalca od kraja bivanja delavca.
- (6) Odreditev drugega ustreznega oziroma primernega dela v skladu s tretjim in petim odstavkom tega člena lahko traja največ tri mesece v koledarskem letu.
- (7) Delavec, ki začasno opravlja drugo ustrezno oziroma primerno delo, ima pravico do plače, kot da bi opravljal svoje delo, če je to zanj ugodnejše.

#### **49. člen (splošno)**

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

(2) Če se spremenijo pogoji iz tretje, četrte, pete ali šeste alineje prvega odstavka 31. člena ter v primerih iz 91. člena tega zakona, se sklene nova pogodba o zaposlitvi, razen v primerih, ko gre za spremembe, ki so posledica uveljavitve pravice do dela s krajšim delovnim časom v skladu s predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali predpisi o starševskem varstvu.

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

(4) Če se sklene pogodba o zaposlitvi za določen čas v primerih iz prve, druge, tretje, pete, šeste, osme, enajste, dvanajste in štirinajste alineje prvega odstavka 54. člena tega zakona z delavcem, ki je že zaposlen pri delodajalcu za nedoločen čas, v času opravljanja dela po pogodbi o zaposlitvi za določen čas mirujejo pravice, obveznosti in odgovornosti iz pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas.

#### **53. člen (suspenz pogodbe o zaposlitvi)**

(1) V primerih, ko delavec zaradi prestajanja zaporne kazni, izrečenega vzgojnega, varnostnega, varstvenega ukrepa ali sankcije za prekršek, zaradi katerih ne more opravljati dela šest mesecev ali manj, obveznega ali prostovoljnega služenja vojaškega roka, opravljanja nadomestne civilne službe oziroma usposabljanja za opravljanje nalog v rezervni sestavi policije, vpoklica pogodbenega pripadnika rezervne sestave Slovenske vojske k opravljanju vojaške službe v miru ter poziva ali napotitve na opravljanje nalog zaščite, reševanja in pomoči pogodbenega pripadnika Civilne zaščite, pripora in v drugih primerih, ki jih določajo zakon, kolektivna pogodba ali pogodba o zaposlitvi, začasno preneha opravljati delo, pogodba o zaposlitvi ne preneha veljati in je delodajalec ne sme odpovedati, razen če so podani razlogi za izredno odpoved ali če je uveden postopek za prenehanje delodajalca (suspenz pogodbe o zaposlitvi).

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

(3) Delavec se ima pravico in dolžnost vrniti na delo najkasneje v roku petih dni po prenehanju razlogov za suspenz pogodbe. S tem dnem preneha suspenz pogodbe. Če se delavec v predpisanem roku neupravičeno ne vrne na delo in mu je izrečena izredna odpoved v skladu s sedmo alinejo prvega odstavka 110. člena tega zakona, traja suspenz pogodbe do začetka učinkovanja izredne odpovedi.

#### **59. člen (splošno)**

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

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

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

- v drugih primerih, ki se lahko določijo s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti, če zagotavljajo večje varstvo delavcev ali jih narekujejo zahteve varnosti in zdravja delavcev.

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

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

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

## **61. člen** **(posebnosti pogodbe o zaposlitvi)**

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

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

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

## **62. člen** **(dogovor med uporabnikom in delodajalcem za zagotavljanje dela, napotitev delavca)**

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

(2) Delodajalec za zagotavljanje dela in uporabnik pred začetkom dela delavca pri uporabniku skleneta pisni dogovor, v katerem podrobneje določita medsebojne pravice in obveznosti ter pravice in obveznosti delavca in uporabnika. Ne glede na določbe pisnega dogovora je za spoštovanje določb zakona, kolektivnih pogodb ter splošnih aktov uporabnika o varovanju zdravja pri delu ter o delovnem času, odmorih in počitkih odgovoren uporabnik.

(3) Delodajalec za zagotavljanje dela je dolžan delavcu zagotavljati izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje v skladu s 170. členom tega zakona. Delodajalec za zagotavljanje dela in uporabnik se v dogovoru iz prejšnjega odstavka dogovorita tudi o izobraževanju, izpopolnjevanju in usposabljanju delavca v času napotitve pri uporabniku.

(4) V skladu z dogovorom med delodajalcem za zagotavljanje dela in uporabnikom mora biti delavec z napotitvijo na delo k uporabniku pisno obveščen o pogojih dela pri uporabniku in o pravicah ter obveznostih pri uporabniku. Pisno obvestilo se lahko pošlje tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec za zagotavljanje dela.

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

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



**67. člen**  
**(krajši delovni čas v posebnih primerih)**

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

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

**68. člen**  
**(splošno)**

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

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

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

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

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

(1) Delavec, ki opravlja delo na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri v dogovoru z delodajalcem, ima enake pravice kot delavec, ki dela v delovnih prostorih delodajalca, vključno s pravico do sodelovanja pri upravljanju in sindikalnega organiziranja.

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

**79. člen**  
**(splošno)**

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

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

(3) Delavec, ki mu preneha pogodba o zaposlitvi za določen čas po prvem odstavku tega člena, ima pravico do odpravnine. Pravice do odpravnine iz prejšnjega stavka nima delavec v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, če gre za nadomeščanje začasno odsotnega delavca, v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas za opravljanje sezonskega dela, ki traja manj kot tri mesece v koledarskem letu, ter v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas za opravljanje

javnih del oziroma prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki je bila sklenjena zaradi vključitve v ukrepe aktivne politike zaposlovanja v skladu z zakonom.

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

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

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

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

## **85. člen**

### **(obveznosti delodajalca pred odpovedjo)**

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

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

(3) Pri zagovoru lahko po pooblastilu delavca sodeluje predstavnik sindikata ali druga, s strani delavca pooblaščen oseba.

## **89. člen**

### **(razlogi za redno odpoved)**

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

- prenehanje potreb po opravljanju določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi, zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca (v nadaljnjem besedilu: poslovni razlog), ali
- nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov, ker delavec dela ne opravlja pravočasno, strokovno in kvalitetno, neizpolnjevanje pogojev za opravljanje dela, določenih z zakoni in drugimi predpisi, izdanimi na podlagi zakona, zaradi česar delavec ne izpolnjuje oziroma ne more izpolnjevati pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja (v nadaljnjem besedilu: razlog nesposobnosti),

- kršenje pogodbene obveznosti ali druge obveznosti iz delovnega razmerja (v nadaljnjem besedilu: krivdni razlog),
- nezmožnost za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti v skladu s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje, oziroma s predpisi, ki urejajo zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov,
- neuspešno opravljeno poskusno delo.

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

(3) (razveljavljen)

(4) (razveljavljen)

(5) (razveljavljen)

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

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

## **90. člen (neutemeljeni odpovedni razlogi)**

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

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

## **91. člen (odpoved s ponudbo nove pogodbe)**

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

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

(3) Če delavec v primeru iz prejšnjega odstavka sprejme ponudbo delodajalca za ustreznega zaposlitev za nedoločen čas, nima pravice do odpravnine, obdrži pa pravico do pravnega varstva pred pristojnim sodiščem, kot v drugih primerih redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi. V primeru ugotovitve nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi se šteje, da je bila nova pogodba sklenjena pod razveznim pogojem.

(4) Če delavec ne sprejme ponudbe delodajalca za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za ustreznega zaposlitev in za nedoločen čas ter mu preneha delovno razmerje, nima pravice do odpravnine po 108. členu tega zakona.

(5) Ustreznega zaposlitev je zaposlitev, za katero se zahteva enaka vrsta in raven izobrazbe, kot se je zahtevala za opravljanje dela, za katero je imel delavec sklenjeno prejšnjo pogodbo o zaposlitvi, in za delovni čas, kot je bil dogovorjen po prejšnji pogodbi o zaposlitvi, ter kraj opravljanja dela ni oddaljen več kot tri ure vožnje v obe smeri z javnim prevoznim sredstvom ali z organiziranim prevozom delodajalca od kraja bivanja delavca.

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

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

#### **108. člen (odpravnina)**

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

(2) Delavcu pripada odpravnina v višini:

- 1/5 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot eno leto do deset let,
- 1/4 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot deset let do 20 let,
- 1/3 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot 20 let.

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

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

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

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

#### **109. člen (splošno)**

(1) Delavec in 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 pogodbeni stranka podati najkasneje v 30 dneh od ugotovitve razloga za izredno odpoved in najkasneje v šestih mesecih od nastanka razloga. V primeru

krivdnega razloga na strani delavca ali delodajalca, ki ima vse znake kaznivega dejanja, pogodbeni stranka lahko odpove pogodbo o zaposlitvi v 30 dneh od ugotovitve razloga za izredno odpoved in storilca ves čas, ko je možen kazenski pregon.

### **111. člen (razlogi na strani delodajalca)**

(1) Delavec lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, če:

- mu delodajalec več kot dva meseca ni zagotavljal dela in mu tudi ni izplačal zakonsko določenega nadomestila plače,
- mu ni bilo omogočeno opravljanje dela zaradi odločbe pristojne inšpekcije o prepovedi opravljanja delovnega procesa ali prepovedi uporabe sredstev za delo dalj kot 30 dni in mu delodajalec ni plačal zakonsko določenega nadomestila plače,
- mu delodajalec vsaj dva meseca ni izplačeval plače oziroma mu je izplačeval bistveno zmanjšano plačo,
- mu delodajalec dvakrat zaporedoma ali v obdobju šestih mesecev ni izplačal plače ob zakonsko oziroma pogodbeno dogovorjenem roku,
- delodajalec zanj tri mesece zaporedoma ali v obdobju šestih mesecev ni v celoti plačal prispevkov za socialno varnost,
- delodajalec ni zagotavljal varnosti in zdravja delavcev pri delu in je delavec od delodajalca predhodno zahteval odpravo grozeče neposredne in neizogibne nevarnosti za življenje ali zdravje,
- mu delodajalec ni zagotavljal enake obravnave v skladu s 6. členom tega zakona,
- delodajalec ni zagotovil varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu v skladu s 47. členom tega zakona.

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

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

### **113. člen (zadržanje učinkovanja odpovedi)**

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

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

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

(4) Delodajalec lahko v času zadržanja učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi do izvršljive arbitražne odločitve oziroma do odločitve sodišča o predlogu za izdajo začasne odredbe

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

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

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

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

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

(4) Varstvo po tem členu ne velja v primeru uvedbe postopka za prenehanje delodajalca.

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

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

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

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

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

#### **125. člen** **(poskusno delo)**

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

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

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

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

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

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

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

### **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) Če ima delavec pravico do izrabe le sorazmernega dela letnega dopusta, ima pravico le do sorazmernega dela regresa.

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

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

(1) Če s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti ni določeno drugače, je delodajalec delavcu, ki je bil pri delodajalcu zaposlen najmanj pet let in se upokoji, ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi dolžan izplačati odpravnino v višini dveh povprečnih mesečnih plač v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece oziroma v višini dveh povprečnih mesečnih plač delavca za pretekle tri mesece, če je to za delavca ugodneje. Delodajalec lahko izplača odpravnino v breme posebnega zavarovanja.

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

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

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

(5) Delavec ni upravičen do odpravnine po prvem odstavku tega člena, če ima pravico do odpravnine po 108. členu tega zakona in če je delodajalec zanj financiral dokup pokojninske dobe. Delavec je upravičen do izplačila razlike, če je znesek odpravnine po 108. členu tega zakona oziroma znesek za dokup pokojninske dobe nižji od zneska odpravnine po prvem odstavku tega člena.

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

(1) Plača, povračila stroškov v zvezi z delom in drugi prejemki delavca se izplačujejo v skladu z zakonom preko bančnega računa delavca. S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko določi drugačen način izplačevanja povračil stroškov v zvezi z delom in drugih prejemkov delavca. Plača mora biti delavcu na razpolago na določen plačilni dan.

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

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

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

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

### **136. člen**

#### **(zadrževanje in pobot izplačila plače)**

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

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

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

### **138. člen**

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

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

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

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

### **143. člen**

#### **(polni delovni čas)**

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

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

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

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

### **148. člen**

#### **(razporejanje delovnega časa)**



- (1) Razporeditev in pogoji za začasno prerazporeditev delovnega časa se določijo s pogodbo o zaposlitvi v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo.
- (2) Pred začetkom koledarskega oziroma poslovnega leta delodajalec določi letni raspored delovnega časa in o tem pisno obvesti delavce na pri delodajalcu običajen način (npr. na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca ali z uporabo informacijske tehnologije) in sindikate pri delodajalcu.
- (3) Če delavec v času trajanja delovnega razmerja zaradi potreb usklajevanja družinskega in poklicnega življenja predlaga drugačno razporeditev delovnega časa, mu mora delodajalec, upoštevaje potrebe delovnega procesa, pisno utemeljiti svojo odločitev. Pisna utemeljitev se lahko pošlje tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.
- (4) Delodajalec mora pisno obvestiti delavce o začasni prerazporeditvi delovnega časa najmanj en dan pred razporeditvijo delovnega časa na pri delodajalcu običajen način.
- (5) Pri enakomerni razporeditvi polni delovni čas ne sme biti razporejen na manj kot štiri dni v tednu.
- (6) Zaradi narave ali organizacije dela ali potreb uporabnikov je delovni čas lahko neenakomerno razporejen. Pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi polnega delovnega časa delovni čas ne sme trajati več kot 56 ur na teden.
- (7) Pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi delovnega časa se upošteva polni delovni čas kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od šest mesecev.
- (8) Določbe 146. člena tega zakona o prepovedi dela preko polnega delovnega časa veljajo tudi v primeru neenakomerne razporeditve ali prerazporeditve delovnega časa.
- (9) Če sindikat oziroma svet delavcev ali delavski zaupnik pri delodajalcu tako zahteva, ga mora delodajalec enkrat letno obvestiti o izrabi delovnega časa, upoštevaje letni raspored delovnega časa, o opravljanju nadurnega dela oziroma o začasni prerazporeditvi delovnega časa.

#### **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.

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

- (1) Z zakonom ali kolektivnimi pogodbami na ravni dejavnosti se lahko določi, da se časovna omejitev dnevne delovne obveznosti nočnega delavca, določena s 152. členom tega zakona, upošteva kot povprečna omejitev v obdobju, daljšem kot štiri mesece, vendar ne daljšem kot šest mesecev.
- (2) Z zakonom ali kolektivnimi pogodbami na ravni dejavnosti se lahko določi, da se dnevni in tedenski počitek v povprečnem minimalnem trajanju, kot ga določa zakon, v primerih izmenskega dela zagotavlja v določenem daljšem časovnem obdobju, vendar ne daljšem kot šest mesecev.
- (3) V dejavnostih oziroma za delovna mesta, vrsto dela ali poklice v primerih iz četrtega odstavka tega člena se lahko z zakonom ali kolektivnimi pogodbami na ravni dejavnosti določi, da se dnevni ali tedenski počitek v povprečnem minimalnem trajanju, kot je določen z zakonom, zagotavlja v določenem daljšem časovnem obdobju, ki ne sme biti daljše od šest mesecev.
- (4) Po prejšnjem odstavku se lahko zagotovi pravica do dnevnega ali tedenskega počitka v dejavnostih oziroma za delovna mesta, vrsto dela ali poklice v primerih:

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

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

#### **160. člen** **(določanje daljšega trajanja letnega dopusta)**

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

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

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

(4) Letni dopust se določa in izrablja v delovnih dneh.

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

#### **162. člen** **(izraba letnega dopusta)**

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

(2) Delodajalec lahko zahteva od delavca, da planira izrabo najmanj dveh tednov letnega dopusta za tekoče koledarsko leto.

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

(4) Delavec ima pravico izrabiti ves letni dopust, ki ni bil izrabljen v tekočem koledarskem letu oziroma do 30. junija naslednjega leta zaradi odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka, do 31. decembra naslednjega leta.

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

(6) Delavec, ki ima v prvem letu zaposlitve pravico do izrabe sorazmernega dela letnega dopusta, pridobi pravico do izrabe letnega dopusta za naslednje koledarsko leto ob začetku naslednjega koledarskega leta.

#### **170. člen** **(izobraževanje delavcev)**

(1) Delavec ima pravico in dolžnost do stalnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja v skladu s potrebami delovnega procesa, z namenom ohranitve oziroma širitve sposobnosti za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi, ohranitve zaposlitve ter povečanja zaposljivosti.

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

pravico delavca napotiti na izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje, delavec pa ima pravico, da sam kandidira.

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

(4) Če delodajalec napoti delavca na izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje iz razlogov iz drugega odstavka tega člena, nosi stroške tega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja delodajalec.

#### **176. člen (zastaranje)**

(1) Delodajalec mora odločiti o disciplinski odgovornosti delavca najkasneje v enem mesecu od dneva, ko je izvedel za kršitev oziroma najkasneje v treh mesecih od dneva, ko je bila kršitev storjena.

(2) Izvršitev disciplinske sankcije zastara v 30 dneh po vročitvi odločitve o disciplinski odgovornosti.

#### **181. člen (prepoved opravljanja podzemnih del)**

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

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

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

### **2. Varstvo delavcev zaradi nosečnosti in starševstva**

#### **182. člen (splošno)**

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

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

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

#### **186. člen (starševski dopust)**

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

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

(3) Po prenehanju starševskega dopusta mora delodajalec delavcu omogočiti, da začne opravljati delo pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi.

(4) Pravice, ki jih je delavec pridobil ali so se izboljšale med odsotnostjo z dela zaradi starševskega dopusta, delavec lahko uveljavi takoj, ko začne opravljati delo, če jih ni mogel uveljaviti med odsotnostjo, kar mu mora delodajalec omogočiti.

**189. člen**  
**(drugi upravičenci)**

Pravice iz četrtega odstavka 159. in iz prvega in tretjega odstavka 185. člena tega zakona ima tudi delavec, ki neguje in varuje otroka na podlagi veljavnega izvršilnega naslova, v skladu s predpisi, ki urejajo družinska razmerja in delavec-skrbnik za svojega varovanca, ki ga dejansko neguje in varuje.

**202. člen**  
**(zastaranje terjatev)**

Terjatve iz delovnega razmerja zastarajo v roku petih let.

**209. člen**  
**(pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela v tujini)**

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

- trajanju dela v tujini,
- praznikih in dela prostih dnevih,
- minimalnem letnem dopustu,
- višini plače in valuti, v kateri se le-ta izplačuje,
- dodatnem zavarovanju za zdravstvene storitve v tujini,
- drugih prejemkih v denarju ali naravi, do katerih je delavec upravičen za čas dela v tujini,
- načinu zagotavljanja in uresničevanja pravic v zvezi s plačilom za delo in drugimi prejemki, ki so v skladu s predpisi države, v kateri se delo opravlja, zagotovljeni drugače, vendar najmanj v obsegu, kot ga zagotavlja ta zakon oziroma ugodneje,
- pogojih vrnitve v Slovenijo.

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

**210. člen**  
**(položaj 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 Republici Sloveniji pod pogoji, določenimi s predpisi, ki urejajo delo in zaposlovanje tujih državljanov ter čezmejno izvajanje storitev.

(2) Delavcu iz prejšnjega odstavka mora delodajalec zagotoviti pravice po predpisih Republike Slovenije in po določbah kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti, ki urejajo delovni čas, odmore in počitke, nočno delo, minimalni letni dopust, plačilo za delo, pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku, 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 plačilo za delo.

(4) Določba drugega odstavka tega člena se ne uporablja v delu, ki se nanaša na plačilo za delo, če opravljanje začasnega dela napotenih delavcev ni daljše od enega meseca v posameznem koledarskem letu.

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

(6) Kadar dejansko trajanje napotitve presega 12 mesecev oziroma 18 mesecev v primeru podaljšanja trajanja v skladu s predpisi, ki urejajo čezmejno izvajanje storitev, mora delodajalec delavcu iz prvega odstavka tega člena ob pravicah iz drugega odstavka tega člena zagotoviti vse pravice po predpisih Republike Slovenije, ki urejajo delovna razmerja, in po določbah kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti, če je to za delavca ugodneje.

(7) Prejšnji odstavek se ne uporablja glede določb, ki se nanašajo na sklenitev in prenehanje pogodbe o zaposlitvi, konkurenčno klavzulo in glede pokojninskih načrtov dodatnega poklicnega zavarovanja.

## **212. člen** **(posebne varstvene določbe)**

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

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

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

## **217. člen**

(1) Z globo od 3.000 do 20.000 eurov se kaznuje delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če:

1. iskalca zaposlitve ali delavca postavlja v neenakopraven položaj (6. člen);
2. krši prepoved spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu (7. člen);
3. pri njem opravlja delavec delo na podlagi pogodbe civilnega prava v nasprotju z drugim odstavkom 13. člena tega zakona;
4. sklene pogodbo o zaposlitvi z osebo, ki še ni dopolnila 15. leta starosti (21. člen);
5. sklene pogodbo o zaposlitvi z osebo, ki ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela (22. člen), razen če sklene pogodbo o zaposlitvi v skladu s tretjim odstavkom 22. člena tega zakona;
6. objavi prosto delo v nasprotju s 27. členom tega zakona;
7. ne zagotavlja varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem v skladu s prvim odstavkom 47. člena tega zakona;
8. sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas zunaj primerov iz 54. člena tega zakona;
9. sklene eno ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas v nasprotju s 55. členom tega zakona;
10. pri nezakonito sklenjeni pogodbi za določen čas ne upošteva posledice iz 56. člena tega zakona;
11. napoti delavce na delo k drugemu uporabniku v nasprotju z drugim odstavkom 59. člena tega zakona;
12. zagotavlja delo delavca uporabniku v nasprotju s 60. členom tega zakona;
13. delavcem ne zagotavlja pravic v skladu z drugim odstavkom 75. člena tega zakona;
14. delavcu, ki mu preneha pogodba o zaposlitvi za določen čas, ne izplača odpravnine v skladu z 79. členom tega zakona;
15. v nasprotju s 85. členom in tretjim odstavkom 89. člena tega zakona odpove pogodbo o zaposlitvi;
16. o nameravani redni ali izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi pisno ne obvesti sindikata, sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika (prvi odstavek 86. člena);

17. ne izrazi v pisni obliki redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi (87. člen) ali delavcu ne vroči redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi v skladu z 88. členom tega zakona;
  18. izvede postopek odpovedi večjega števila delavcev iz poslovnih razlogov v nasprotju z 98., 99., 100., 101., 102. in 103. členom tega zakona;
  19. delavcu, ki mu odpove pogodbo o zaposlitvi, ne izplača odpravnine v skladu s 108. členom tega zakona;
  20. v nasprotju z drugim odstavkom 109. člena tega zakona izredno odpove pogodbo o zaposlitvi;
  21. delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi v nasprotju s 112., 114., 115. in 116. členom tega zakona;
  22. predstavniku delavcev, ki mu je prepovedano opravljanje dela, ne izplača nadomestila plače v skladu s četrtrim odstavkom 113. člena tega zakona;
  23. pri določitvi plače delavca ne upošteva minimuma, določenega s posebnim zakonom oziroma kolektivno pogodbo, ki neposredno zavezuje delodajalca (prvi odstavek 126. člena);
  24. delavcu ne zagotavlja dodatkov v skladu s 128. členom tega zakona;
  25. delavcu ne izplača regresa v skladu s 131. členom tega zakona;
  26. delavcu ne izplača odpravnine ob upokojitvi v skladu s 132. členom tega zakona;
  27. delavcu ne izplača plače ali mu ne izda pisnega obračuna v skladu s 134. in 135. členom tega zakona;
  28. pobota svojo terjatev do delavca s svojo obveznostjo plačila brez delavčevega pisnega soglasja (drugi odstavek 136. člena);
  29. delavcu ne zagotovi nadomestila plače v skladu s 137. in 138. členom tega zakona;
  30. pripravniku oziroma delavcu na usposabljanju ne izplača plače v skladu s 141. členom tega zakona;
  31. napotenim delavcem, ki začasno opravljajo delo v Republiki Sloveniji, ne zagotovi pravic iz drugega odstavka 210. člena tega zakona;
  32. omogoči delo otrok pod 15. letom starosti, dijakov in študentov v nasprotju z 211. in 212. členom tega zakona.
- (2) Z globo od 1.500 do 8.000 evrov se kaznuje manjši delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če stori prekršek iz prejšnjega odstavka.
- (3) Z globo od 450 do 1.200 evrov se kaznuje delodajalec posameznik, če stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.
- (4) Z globo od 450 do 2.000 evrov se kaznuje tudi odgovorna oseba delodajalca pravne osebe ter odgovorna oseba v državnem organu ali lokalni skupnosti, če stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.

#### **217.a člen**

- (1) Z globo od 1.500 do 4.000 evrov se kaznuje delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če:
1. pri sprejemanju splošnih aktov ne izpolni obveznosti iz 10. člena tega zakona ali sprejme splošni akt v nasprotju s tretjim odstavkom 10. člena tega zakona ali ne omogoči delavcem, da se seznanijo z vsemi veljavnimi splošnimi akti v skladu z 10. členom tega zakona;
  2. pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi ravna v nasprotju z 28. členom tega zakona;
  3. ne obvesti strokovnega delavca oziroma strokovne službe iz drugega odstavka 45. člena tega zakona o zaposlenih za določen čas in o začasnih delavcih v skladu z drugim odstavkom 45. člena tega zakona;
  4. ne obvesti delavcev o sprejetih ukrepih za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu v skladu z drugim odstavkom 47. člena tega zakona;
  5. naloži delavcu, ki dela krajši delovni čas, delo preko dogovorjenega delovnega časa v nasprotju s šestim odstavkom 65. člena tega zakona;
  6. ne zagotavlja varnih delovnih pogojev pri delu na domu (drugi odstavek 70. člena);

7. pred prenosom ne obvesti sindikatov oziroma se ne posvetuje s sindikati v skladu s 76. členom tega zakona;
  8. določi polni delovni čas v nasprotju s prvim odstavkom 143. člena tega zakona;
  9. uvede oziroma odredi delo preko polnega delovnega časa v nasprotju s 144. členom tega zakona;
  10. odredi delo preko polnega delovnega časa v nasprotju s 146. členom tega zakona;
  11. razporedi delovni čas v nasprotju s 148. členom tega zakona;
  12. ne posreduje podatkov o nočnem delu delavcev v skladu z drugim odstavkom 150. člena tega zakona;
  13. ne zagotavlja posebnega varstva delavcev pri delu ponoči ali ne upošteva časovnih omejitev dela ponoči (151. in 152. člen);
  14. se pred uvedbo nočnega dela ne posvetuje s sindikatom v skladu s 153. členom tega zakona;
  15. delavcu ne zagotovi odmora med delovnim časom, počitka med zaporednima delovnima dnevoma in tedenskega počitka (154., 155. in 156. člen);
  16. delavcu ne zagotovi pravice do letnega dopusta v skladu s tem zakonom (tretji odstavek 66. člena, 159. člen, tretji, četrti in peti odstavek 160. člena, 161., 162. in 163. člen);
  17. delavcu ne zagotovi pravice do odsotnosti z dela v skladu s 168. členom tega zakona;
  18. izreče disciplinsko sankcijo v nasprotju s 172. členom tega zakona;
  19. v disciplinskem postopku ne ravna v skladu s 173. členom tega zakona;
  20. delavcu ne vroči odločitve o disciplinski odgovornosti v skladu s 175. členom tega zakona;
  21. ne zagotovi pravic do posebnega varstva delavcev, ki še niso dopolnili 18 leta starosti (192., 193. in 194. člen);
  22. ne izvršuje obveznosti do sindikata glede zagotavljanja pogojev za dejavnost in omogočanja dostopa do podatkov v skladu z 203. členom tega zakona;
  23. po prenehanju opravljanja dela v tujini delavcu ne zagotovi vrnitve v Slovenijo v skladu s četrtem odstavkom 208. člena tega zakona.
- (2) Z globo od 300 do 2.000 eurov se kaznuje manjši delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če stori prekršek iz prejšnjega odstavka.
- (3) Z globo od 150 do 1.000 eurov se kaznuje delodajalec posameznik, če stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.
- (4) Z globo od 150 do 1.000 eurov se kaznuje tudi odgovorna oseba delodajalca pravne osebe ter odgovorna oseba v državnem organu ali lokalni skupnosti, če stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.

#### **217.b člen**

- (1) Z globo od 750 do 2.000 eurov se kaznuje delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če:
1. delavcu ne izroči fotokopije prijave v zavarovanje v 15 dneh od nastopa dela (drugi odstavek 11. člena);
  2. delavcu ne izroči pisnega predloga pogodbe in pogodbe o zaposlitvi v skladu z drugim odstavkom 17. člena tega zakona;
  3. ne določi pogojev za opravljanje del delavca na podlagi pogodbe o zaposlitvi za posamezno delovno mesto ali za vrsto dela v skladu z drugim odstavkom 22. člena tega zakona;
  4. ne objavi prostega dela v skladu s prvim in četrtem odstavkom 25. člena tega zakona;
  5. neizbranega kandidata ne obvesti v osmih dneh po zaključenem postopku izbire o tem, da ni bil izbran (prvi odstavek 30. člena);
  6. delavcu ne zagotavlja vseh potrebnih sredstev in delovnega materiala ter mu ne omogoči prostega dostopa do poslovnih prostorov v skladu z drugim odstavkom 43. člena tega zakona;
  7. delavca z napotitvijo na delo k uporabniku pisno ne obvesti o pogojih dela pri uporabniku in o pravicah ter obveznostih pri uporabniku v skladu s četrtem odstavkom 62. člena tega zakona;

8. o nameravanem organiziranju dela na domu ne obvesti inšpekcije za delo pred začetkom dela delavca (četrti odstavek 68. člena);
  9. delavca ne obvesti o pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti v primeru sporazumne odpovedi pogodbe o zaposlitvi v skladu s tretjim odstavkom 81. člena tega zakona;
  10. delavca ne obvesti o pravnem varstvu ali pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi v skladu s tretjim odstavkom 87. člena tega zakona;
  11. delavca ne obvesti o odmeri letnega dopusta v skladu z drugim odstavkom 160. člena tega zakona;
  12. delavki naloži opravljanje dela v nasprotju s 184. členom tega zakona;
  13. delavcu naloži opravljanje dela v nasprotju s 185. členom tega zakona;
  14. ne zagotovi delavki, ki doji otroka, ki še ni dopolnil 18 mesecev starosti, odmora med delovnim časom v skladu s prvim odstavkom 188. člena tega zakona;
  15. delavcu, ki še ni dopolnil 18. leta starosti, naloži opravljanje dela v nasprotju z zakonom in posebnim predpisom, izdanim na podlagi zakona (191. člen);
  16. starejšemu delavcu brez njegovega soglasja odredi nadurno ali nočno delo (199. člen).
- (2) Z globo od 200 do 1.000 eurov se kaznuje manjši delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če stori prekršek iz prejšnjega odstavka.
- (3) Z globo od 100 do 800 eurov se kaznuje delodajalec posameznik, če stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.
- (4) Z globo od 100 do 800 eurov se kaznuje tudi odgovorna oseba delodajalca pravne osebe ter odgovorna oseba v državnem organu ali lokalni skupnosti, če stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.

Zakon o čezmejnem izvajanju storitev (Uradni list, št. 40/2023)

### **18. člen** **(subsidiarna odgovornost)**

- (1) Če tuji delodajalec, ki je podizvajalec in v Republiki Sloveniji čezmejno izvaja storitev v okviru gradbene dejavnosti, napotenemu delavcu za delo, opravljeno v okviru čezmejnega izvajanja storitve, ne zagotovi plače v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja, je za izpolnitev te obveznosti subsidiarno odgovoren pogodbenik s sedežem oziroma prebivališčem v Republiki Sloveniji, katerega neposredni podizvajalec je tuji delodajalec.
- (2) Za podizvajalca iz prejšnjega odstavka se šteje pravni subjekt, ki mu je bil s pogodbo v izvajanje oddan del storitve ali celotna storitev, za izvedbo katere je glavni izvajalec sklenil pogodbo z naročnikom storitve.
- (3) Če tuji delodajalec, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev uporabniku s sedežem oziroma prebivališčem v Republiki Sloveniji, napotenemu delavcu za delo, opravljeno v okviru čezmejnega izvajanja storitve, ne zagotovi plače in drugih prejemkov iz delovnega razmerja v skladu z določbami zakona, ki ureja delovna razmerja, je za izpolnitev te obveznosti za obdobje, v katerem je delavec pri njem opravljal delo, subsidiarno odgovoren uporabnik.

## **V. PRILOGA**

- MSP test