



Datum:10.11.2016

PREDLOG ZAKONA O SPREMEMBAH IN DOPOLNITVAH ZAKONA O DELOVNIH RAZMERJIH

I. BESEDILO ZAKONA

1. člen

V Zakonu o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F in 52/16) se v 18. členu doda novi drugi odstavek, ki se glasi:

»(2) Če delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo obstoja delovnega razmerja, mora delodajalec dokazati, da v obravnavanem primeru delovno razmerje ne obstaja.«

2. člen

V prvem stavku tretjega odstavka 53. člena se med besedi »petih dni« vstavi beseda »delovnih«.

3. člen

Prvi odstavek 67. člena se spremeni, tako da se glasi:

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

4. člen

V drugem stavku šestega odstavka 79. člena se beseda »petega« nadomesti z besedo »šestega«.

Doda se nov osmi odstavek, ki se glasi:

»Če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določeno drugače, mora delodajalec izplačati delavcu odpravnino, do katere je upravičen na podlagi zakona ob izplačilu zadnje plače v skladu z zakonom.«

5. člen

V 81. členu se za tretjim odstavkom doda nov četrti odstavek, ki se glasi:

»(4) Delavec se lahko v dogovoru z delodajalcem v sporazumu izrecno odpove pravici do denarnega nadomestila po zakonu, ki ureja trg dela.«

6. člen

Druga alineja prvega odstavka 89. člena se spremeni tako, da se glasi:

»ravnanje ali sposobnost delavca oziroma neizpolnjevanje pogojev za opravljanje dela, določenih z zakoni in drugimi predpisi, izdanimi na podlagi zakona, zaradi česar ne izpolnjuje oziroma ne more izpolnjevati pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja (v nadaljnjem besedilu: razlog nesposobnosti),«.

7. člen

V 108. členu se v šestem odstavku besedilo »prenehanju pogodbe o zaposlitvi« nadomesti z besedilom »izplačilu zadnje plače v skladu z zakonom«.

8. 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 »zadnji dan odsotnosti z dela zaradi začasne nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe«.

9. člen

V 128. členu se v četrti alineji prvega odstavka za besedilom »za delo na praznike« doda besedilo », ki so dela prosti dnevi«.

10. člen

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

11. člen

Drugi odstavek 176. člena se spremeni, tako da se glasi:

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

12. člen

Črta se 181. člen.

13. člen

V 212. členu se v prvem stavku prvega odstavka 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.«

Doda se nov četrti odstavek, ki se glasi:

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

14. člen

V prvem odstavku 217. člena se 3. točka črta.

15. člen

V prvem odstavku 217.b člena se na koncu 16. točke pika nadomesti s podpičjem in za njo doda nova 17. točka, ki se glasi:

»17. delavcu ne omogoči odsotnosti z dela v skladu s prvim in drugim odstavkom 97. člena tega zakona.«

16. člen

Za 217. č členom se doda nov 217. d člen, ki se glasi:

»217. d člen

(globe za kršitev prepovedi dela na podlagi pogodb civilnega prava)

(1) Z globo od 10.000 do 30.000 eurov se kaznuje delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če pri njem opravlja delavec delo na podlagi pogodbe civilnega prava v nasprotju z drugim odstavkom 13. člena tega zakona.

(2) Z globo od 5.000 do 10.000 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 3.000 do 8.000 eurov se kaznuje delodajalec posameznik, če stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.

(4) Z globo od 3.000 do 8.000 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.

(5) Z globo od 500 do 2.500 eurov se kaznuje posameznik, ki mu je delodajalec omogočil opravljanje dela na podlagi pogodbe civilnega prava v nasprotju z drugim odstavkom 13. člena tega zakona.

(6) Ne glede na peti odstavek tega člena se posameznik za prekršek ne kaznuje, če izkaže, da je bil bistven pogoj za opravljanje dela s strani delodajalca sklenitev pogodbe civilnega prava. Prav tako se posameznik za prekršek ne kaznuje, če v času trajanja dela, še preden je uveden postopek nadzora po tem zakonu, prijavi delodajalca v zvezi s kršenjem določb drugega odstavka 13. člena tega zakona ali uveljavlja pravice pri delodajalcu in sodno varstvo v skladu z 200. členom tega zakona.«

17. člen

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

II. OBRAZLOŽITEV K ČLENOM

K 1. členu:

Z novim drugim odstavkom 18. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F in 52/16; v nadaljnjem besedilu: ZDR-1) se uvaja obrnjeno dokazno breme pri uveljavljanju delovnega razmerja ob podanih elementih delovnega razmerja. Namen te določbe je v lažjem uveljavljanju sodnega varstva za vse prekarne delavce.

Navedeni člen je potrebno uporabljati v zvezi z drugim odstavkom 13. člena ZDR-1, ki določa prepoved opravljanje dela na podlagi pogodb civilnega prava, če obstajajo elementi delovnega razmera, ki jih navaja definicija delovnega razmerja v 4. členu ZDR-1. Bistveni elementi delovnega razmerja so: prostovoljna vključitev delavca v organizirani delovni proces delodajalca, delo za plačilo, osebno delo, nepretrgano opravljanje dela in delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca.

Če posameznik opravlja delo na podlagi pogodbe civilnega prava, dejansko pa so v konkretnem primeru podani elementi delovnega razmerja, ima posameznik možnost pred sodiščem uveljavljati obstoj delovnega razmerja (toži na ugotovitev obstoja delovnega razmerja oziroma zatrjuje, da ima razmerje vse elemente delovnega razmerja). V takšnem sporu je delavec oziroma posameznik dolžan zgolj zatrjevati (trditveno breme je na delavcu) obstoj delovnega razmerja (načeloma velja, da mora tisti, ki nekaj zatrjuje, tudi dokazati), delodajalec pa je dolžan dokazovati in tudi dokazati nasprotno, torej, da niso podani elementi delovnega razmerja. Delavec bo v pravdi uspešen, če delodajalcu ne bo uspelo dokazati, da v konkretnem primeru niso podani elementi delovnega razmerja (dokazno breme je torej na delodajalcu).

V predlogu drugega odstavka 18. člena ZDR-1 je v korist delavca posebej urejeno dokazno pravilo. Če namreč delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je kršena prepoved opravljanje dela na podlagi pogodb civilnega prava, če obstajajo elementi delovnega razmera, je dokazno breme, da niso podani elementi delovnega razmerja, na strani delodajalca.

K 2. členu:

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

K 3. 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 uskladitev s terminologijo Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (Uradni list RS, št. 26/14 in 90/15).

K 4. 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 zadnji spremembi zakona 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 5. členu:

V primeru sporazumnega prenehanja delovnega razmerja delavcu 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 in 47/15 – ZZSDT; v nadaljnjem besedilu: ZUTD) pripada denarno nadomestilo za primer brezposelnosti v polni višini in trajanju glede na posameznikovo zavarovalno dobo, pri čemer je najdaljše trajanje prejemanja nadomestila omejeno na 6 mesecev. Le-to se na podlagi določb ZUTD povrne s strani delodajalca za celotno obdobje upravičenosti. Hkrati pa je v ZDR-1 v primeru sporazumnega prenehanja delovnega razmerja kot izjema določena možnost, da se delavec in delodajalec lahko izrecno dogovorita o možnosti izključitve pravice do prejemanja denarnega nadomestila za primer brezposelnosti.

Zgoraj navedena izključitev pravice bo praviloma uporabljena v primerih, kadar gre za sporazumno prenehanje v interesu oziroma na pobudo delavca in bo ohranila institut sporazumne prekinitve takšen, kot je bil v veljavi do predlagane spremembe. Kadar pa gre za sporazumno prekinitve v interesu oziroma na pobudo delodajalca, pa je delavcu zagotovljena ustrezna socialna varnost z denarnim nadomestilom, katerega za celotno odmerjeno obdobje trajanja nadomestila v celoti povrne delodajalec, ostali parametri sporazuma (odpravnina, odpovedni rok) pa so prepuščeni strankama sporazuma.

K 6. členu:

Delodajalec lahko delavcu redno odpove pogodbo o zaposlitvi (tudi) iz osebnega razloga na strani delavca, v primeru katerega gre za takšno ravnanje ali sposobnost delavca, ki utemeljeno onemogoča nadaljnje izvrševanje sklenjene pogodbe o zaposlitvi. Delodajalec lahko redno odpove pogodbo o zaposlitvi tudi v primeru, ko delavec ne izpolnjuje posebnih pogojev za opravljanje dela, določenih z zakoni in drugimi predpisi, izdanimi na podlagi zakona.

Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ima dve komponenti, in sicer subjektivno in objektivno. Subjektivni razlog nesposobnosti je podan v primeru, ko delavec zaradi svojega ravnanja ali sposobnosti ne dosega pričakovanih delovnih rezultatov (ravnanje pri tem zajema aktivno komponento subjektivnega razloga, sposobnost pa pasivno komponento subjektivnega razloga). Med delavčevim ravnanjem oziroma sposobnostjo in nedoseganjem pričakovanih delovnih rezultatov mora obstajati vzročna zveza. Dejstvo nedoseganja pričakovanih delovnih rezultatov mora biti ugotovljeno objektivno. Za presojo pričakovanih delovnih rezultatov je bistveno, da je delavec predhodno seznanjen z delodajalčevimi zahtevami in pričakovanji. O objektivnem razlogu nesposobnosti pa govorimo v primeru, ko delavec ne

izpolnjuje predpisanih pogojev za delo, določenih z zakoni ali izvršilnimi predpisi, izdanimi na podlagi zakona, zaradi česar ne more izpolnjevati pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja.

Z drugim odstavkom 89. člena ZDR-1 se redefinira razlog nesposobnosti, ki je po vsebini subjektivne narave. Vendar pa je zaradi umeščenosti v že postavljen pravni okvir odpovedi pogodbe o zaposlitvi v ZDR-1 ta razlog objektiviziran na način, da mora biti utemeljen in takšne narave, da onemogoča nadaljevanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi. Delodajalec mora tako za veljavno odpoved iz razloga nesposobnosti hkrati utemeljiti, da določen razlog resnično obstaja in da je zaradi tega razloga onemogočeno nadaljevanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi.

Oba razloga sta subjektivne narave, vendar ne krivdna. Zato se v zvezi z razlogoma zagotavljajo posebne varovalke:

- delodajalec mora delavcu omogočiti zagovor (85. člen),
- razlog mora biti resen in utemeljen tako, da onemogoča nadaljevanje delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem (drugi odstavek 89. člena),
- razlog ne sme biti neutemeljen na podlagi zakona (90. člen),
- dokazno breme je na strani delodajalca (84. člen),
- pravica do odpravnine delavcu (108. člen),
- pravica do denarnega nadomestila iz zavarovanja za primer brezposelnosti na podlagi ZUTD.

Predlagana ureditev je usklajena s Konvencijo Mednarodne organizacije dela št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca (Uradni list SFRJ, MP št. 4/84; Akt o notifikaciji nasledstva, Uradni list RS št. 54/1992; v nadaljnjem besedilu: Konvencija MOD št. 158) in Evropsko socialno listino (spremenjeno, Uradni list RS, št. 7/99; nadaljnjem besedilu: MESL). MESL v 24. členu določa pravico do varstva v primerih prenehanja zaposlitve, ki se uresničuje tudi s pravico delavcev, da njihova zaposlitev ne more prenehati brez veljavnih razlogov za tako prenehanje, povezanih z njihovimi sposobnostmi ali ravnanjem ali zaradi operativnih razlogov na strani podjetja, ustanove ali službe. Najpomembnejša zahteva (splošni standard) Konvencije MOD št. 158 je, da mora za vsako odpoved s strani delodajalca obstajati resen, utemeljen razlog, ki opravičuje odpoved, in ne morebitni navidezni, deklaratorni razlog. Pomemben je dejanski razlog odpovedi, ne pa razlog, ki ga je delodajalec navedel.

Mednarodna organizacija dela (v nadaljnjem besedilu: MOD) se je do vsebine konvencije in priporočila št. 166 še dodatno opredelil v opombah h konvenciji iz leta 2008¹. Pri tem MOD razlog na strani delavca opredeljuje kot razloge povezane s sposobnostjo delavca in razloge povezane z ravnanjem delavca.

Pri tem gre pri sposobnosti delavca za dve komponenti:

- a) pomanjkanje sposobnosti ali lastnosti, ki so potrebne za izvedbo opravil, kar vodi v nezadovoljivo opravljanje dela oziroma nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov,
- b) nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov, ki ni posledica delavčevih namernih ravnanj, pri čemer gre tudi za različne stopnje nezmožnosti opravljanja dela kot posledice bolezni ali poškodb.

K 7. členu:

1

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/meetingdocument/wcms_100768.pdf

Ob zadnji spremembi zakona 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.

K 8. 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 zadnji dan odsotnosti. Enak pa obstaja objektivni rok za odložitev učinkovanja odpovedi, to je šest mesecev po izteku odpovednega roka.

K 9. členu:

Zakon o praznikih in dela prostih dnevih v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. 112/05 – uradno prečiščeno besedilo, 52/10, 40/12 – ZUJF in 19/15; v nadaljnjem besedilu: ZPDPD) v 1. členu določa praznike, ki so dela prosti dnevi in praznike, ki niso dela prosti dnevi. Poleg tega v 2. členu določa dela proste dneve, ki pa niso prazniki. Glede na veljavno dikcijo četrte alineje prvega odstavka 128. člena ZDR-1, ki določa, da delavcu pripada dodatek za delo na praznike in dela proste dneve po zakonu, se v praksi postavlja vprašanje, ali delavcu, ki dela na praznik, ki ni dela prost dan, pripada dodatek v skladu s 128. členom ZDR-1. V izogib nejasnostim se zato predlaga zapis, na podlagi katerega je jasno določeno, da delavcu pripada dodatek v skladu s 128. členom ZDR-1, če dela na praznik, ki je dela prost dan oziroma če dela na dela prost dan v skladu z ZPDPD, ne pa tudi za delo na praznik, ki ni dela prost dan v skladu z ZPDPD.

K 10. členu:

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

K 11. členu:

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 nezakonitosti 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, 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, v primeru, da bo delavec uveljavljal sodno varstvo glede odločitve o disciplinski odgovornosti.

K 12. 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 moškimi in ženskam zagotovijo enake možnosti brez diskriminacije na podlagi spola. Upoštevanje 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 RS kot država članica EU zavezana k spoštovanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z delovnimi pogoji na podlagi Direktive 76/207/EGS ter upoštevanje odpovedi Konvencije MOD št. 45, je potrebno črtati veljavni 181. člen ZDR-1.

K 13. členu:

Evropski odbor za socialne pravice (v nadaljnjem besedilu: EOSP) je glede izvajanja 7. člena 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 14. členu:

Zaradi nove ureditve glob za kršitve drugega odstavka 13. člena ZDR-1 v posebnem členu se 3. točka prvega odstavka 217. člena črta.

K 15. členu:

Predlog zakona uvaja sankcijo 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.

S predlaganimi spremembami ZUTD se za delavca, ki se v roku 3 dni po vročitvi odpovedi ne prijavi na Zavod RS za zaposlovanje, z namenom hitrejše aktivacije uvaja sankcija, v kolikor delavec te obveznosti ne bo spoštoval. V takšnem primeru se delavcu pravica do denarnega nadomestila ne bo več skrajšala za dneve dogovorjene odsotnosti z dela, temveč se mu bo za prve tri mesece upravičenosti odmerila zgolj v višini 60 odstotkov od osnove.

Z določitvijo prekrška za delodajalca, ki ne bo omogočil odsotnosti v skladu z ZDR-1, pa 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.

K 16. členu:

Povišujejo se globe za kršitve drugega odstavka 13. člena ZDR-1 in se uvaja sankcija za posameznika, ki je delo opravljal na podlagi pogodbe civilnega prava.

Zagrožene sankcije morajo biti zadostne, da imajo ob neposrednem kaznovalnem učinku tudi odvračalni učinek. Tako delodajalci - naročniki kot delavci- izvajalci del se v danem trenutku obnašajo ekonomsko racionalno. V tem pogledu je potrebno zagotoviti takšne sankcije, ki bodo sorazmerne s predvideno pridobljeno materialno koristjo tako enim kot drugim. Sankcija mora v določenem primeru predstavljati tako seštevek materialne koristi obeh akterjev kot neposredno kazen za storjeni prekršek. Iz tega razloga se višina globe za kršitev 13. člena ZDR-1 poveča, tako da bodo imele sankcije ob kaznovalnem tudi zadosten odvračalni učinek.

Z namenom preprečevalnega in odvračalnega učinka predvideva predlog spremembe zakona tudi sankcijo za posameznika, ki delo opravlja na podlagi pogodb civilnega prava.

V skladu z načelom varstva šibkejše stranke v delovnem razmerju se sankcija ne bo izrekla, če bo posameznik izkazal, da je bil bistven pogoj s strani delodajalca za opravljanje dela, ki ima vse elemente delovnega razmerja, sklenitev pogodbe civilnega prava. Navedeno bo posameznik izkazoval zlasti z objavo prostega delovnega mesta, pobudo delodajalca k sklenitvi pogodbe civilnega prava ali ponudbo takšne pogodbe, registracijo opravljanja samostojne dejavnosti z začetkom opravljanja dela ipd. Sankcija tudi ne bo izrečena, če bo pred uvedbo postopka podana prijava na Inšpektorat Republike Slovenije za delo oziroma bo delavec uveljavljal varstvo pravic po 200. členu ZDR-1.

Ukrep izreka sankcije posamezniku je komplementaren s predlaganim inšpekcijskim ukrepom v Zakonu o inšpekciji dela, da inšpektor za delo v primeru, kadar ugotovi, da se delo opravlja na podlagi pogodbe civilnega prava ob podanih elementih delovnega razmerja, izda tudi odredbo, na podlagi katere mora delodajalec posamezniku, na katerega se ugotovljene kršitve nanašajo, vročiti pogodbo o zaposlitvi. Na podlagi takšnega inšpekcijskega ukrepa v primeru prijave inšpekcijskemu organu prijavitelj ne bo več v negotovosti, kakšne bodo posledice inšpekcijskega ukrepa, kot je to v veljavi sedaj, ko se izda upravna prepovedna odločba, v pristojnosti delodajalca pa je način spoštovanja izdane odločbe (bodisi izbira prekinitve sodelovanja z delavcem bodisi izbira sklenitve pogodbe o zaposlitvi za nadaljevanje sodelovanja s takšnim delavcem). Z odpravo predhodno navedene negotovosti se z uvedbo prekrškovne sankcije tudi za posameznika s tem skuša zagotoviti višji nivo spoštovanja delovnopravne zakonodaje, v primeru utemeljenih razlogov na strani posameznika pa se sankcija ne bo izrekla.

K 17. členu:

Člen določa začetek veljavnosti zakona. V skladu z Ustavo Republike Slovenije se predlaga, da začne zakon veljati petnajsti dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

III. BESEDILO ČLENOV, KI SE SPREMINJAJO IN DOPOLNJUJEJO

18. člen

(domneva obstoja delovnega razmerja)

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

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.

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.

79. člen

(splošno)

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

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

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

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

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

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

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

81. člen (splošno)

(1) Pogodba o zaposlitvi preneha veljati s pisnim sporazumom med strankama.

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

(3) Ob prenehanju delovnega razmerja mora delodajalec delavca pisno obvestiti o pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti. Opustitev tega obvestila nima vpliva na samo veljavnost sporazuma.

89. člen

(razlogi za redno odpoved)

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

- prenehanje potreb po opravljanju določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi, zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca (v nadaljnjem besedilu: poslovni razlog), ali
- nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov, ker delavec dela ne opravlja pravočasno, strokovno in kvalitetno, neizpolnjevanje pogojev za opravljanje dela, določenih z zakoni in drugimi predpisi, izdanimi na podlagi zakona, zaradi česar delavec ne izpolnjuje oziroma ne more izpolnjevati pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja (v nadaljnjem besedilu: razlog nesposobnosti),
- kršenje pogodbene obveznosti ali druge obveznosti iz delovnega razmerja (v nadaljnjem besedilu: krivdni razlog),
- nezmožnost za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti v skladu s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje, oziroma s predpisi, ki urejajo zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov,
- neuspešno opravljeno poskusno delo.

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

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

(4) V primeru odpovedi iz krivdnega razloga na strani delavca, ki ima vse znake kaznivega dejanja, lahko delodajalec za čas trajanja postopka delavcu prepove 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.

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.

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 primerih uvedbe postopka za prenehanje delodajalca.

128. člen

(višina dodatkov)

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

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

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

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

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

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 s kolektivnimi pogodbami na ravni dejavnosti določi, da se dnevni ali tedenski počitek v povprečnem minimalnem trajanju, kot je določen z zakonom, zagotavlja v določenem daljšem časovnem obdobju, ki ne sme biti daljše od šest mesecev.

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

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.

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 četrnim 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. napotnim 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 v 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 (četrty odstavek 68. člena);
9. delavca ne obvesti o pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti v primeru sporazumne odpovedi pogodbe o zaposlitvi v skladu s tretjim odstavkom 81. člena tega zakona;
10. delavca ne obvesti o pravnem varstvu ali pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi v skladu s tretjim odstavkom 87. člena tega zakona;
11. delavca ne obvesti o odmeri letnega dopusta v skladu z drugim odstavkom 160. člena tega zakona;
12. delavki naloži opravljanje dela v nasprotju s 184. členom tega zakona;
13. delavcu naloži opravljanje dela v nasprotju s 185. členom tega zakona;
14. ne zagotovi delavki, ki doji otroka, ki še ni dopolnil 18 mesecev starosti, odmora med delovnim časom v skladu s prvim odstavkom 188. člena tega zakona;
15. delavcu, ki še ni dopolnil 18. leta starosti, naloži opravljanje dela v nasprotju z zakonom in posebnim predpisom, izdanim na podlagi zakona (191. člen);
16. starejšemu delavcu brez njegovega soglasja odredi nadurno ali nočno delo (199. člen).

(2) Z globo od 200 do 1.000 eurov se kaznuje manjši delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če stori prekršek iz prejšnjega odstavka.

(3) Z globo od 100 do 800 eurov se kaznuje delodajalec posameznik, če stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.

(4) Z globo od 100 do 800 eurov se kaznuje tudi odgovorna oseba delodajalca pravne osebe ter odgovorna oseba v državnem organu ali lokalni skupnosti, če stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.