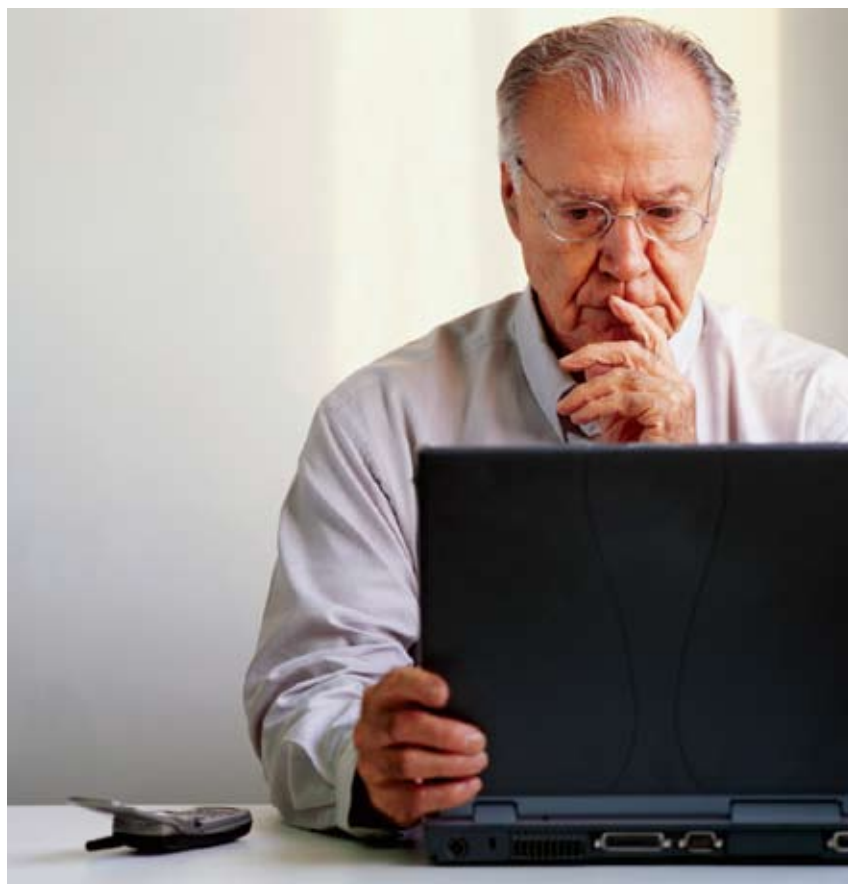


# Novi Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)<sup>1</sup>

Državni zbor Republike Slovenije je 5. marca 2013 na svoji seji sprejel dva pomembna zakona v okviru reforme trga dela. Gre za Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) in Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o urejanju trga dela<sup>2</sup> (ZUTD-A), ki sta bila 13. marca 2013 objavljena v Uradnem listu RS, št. 21/2013.



## Avtorica:

Nina Kos, univ. dipl. pravnica  
ZVD Zavod za varstvo pri delu d. d.  
Chengdujska cesta 25  
1260 Ljubljana Polje

V nadaljevanju bom izpostavila večino novosti, ki jih prinaša ZDR-1.

## Splošne določbe

Med splošnimi določbami je nov 8. člen, ki določa odškodninsko odgovornost delodajalca za primere kršitev prepovedi diskriminacije ali trpinčenja na delovnem mestu. Poleg tega določa tudi delodajalca, da mora povračilo za te primere.

Spremembe najdemo tudi v določbah o splošnih aktih delodajalca. Po novem je določena obveznost delodajalca, da ko pri njem ni organiziranega sindikata, predlog splošnega akta pred sprejemom posreduje v mnenje svetu delavcev oziroma delavskemu zaupniku. Če pri delodajalcu ni niti sveta delavcev niti delavskega zaupnika, je določena obveznost delodajalca, da pred sprejemom splošnega akta o njegovi vsebini neposredno obvesti delavce na pri njem običajen način.

## Pogodba o zaposlitvi

### 1. Pravice in obveznosti strank pri sklepanju pogodb o zaposlitvi

Pomembna novost je ta, da je rok za prijavo na delovno mesto oziroma delo skrajšan s petih na tri dni. Delodajalec lahko poda objavo na zavodu za zaposlovanje, v sredstvih javnega obveščanja, na spletnih straneh ali v svojih javno dostopnih poslovnih prostorih. Rok za prijavo začne teči naslednji dan po zadnji objavi.

Vsekakor je pomembna tudi novost, da lahko delodajalec po zaključku postopka izbire kandidata, obvestilo o neizbiri pošlje po elektronski pošti na elektronski naslov kandidata, ki ga je kandidat dal delodajalcu v ta namen.

<sup>1</sup> Ur. l. RS, št. 21/13 ZDR-1

<sup>2</sup> Ur. l. RS, št. 21/13 ZUTD-A

## 2. Obveznosti pogodbenih strank

### a) Obveznosti delavca

Naslednja novost sodi med obveznosti delavca v zvezi z opravljanjem dela. Delodajalec namreč lahko z namenom ohranitve zaposlitve ali zagotovitve nemotenega poteka delovnega procesa pisno odredi začasno opravljanje drugega ustreznega dela. Zakon določa tudi razloge za tako odreditev, pogoje, omejitve trajanja takega dela (največ tri mesece v koledarskem letu), definicijo pojma »ustrezno oziroma primerno delo« in plačo delavca v tem primeru. Dobrodošla novost pa je tudi to, da se odreditev lahko pošlje tudi na delavčev službeni elektronski naslov.

Zakon prinaša tudi novost v zvezi s konkurenčno klavzulo. Zanj se je mogoče dogovoriti tudi v pogodbi o zaposlitvi za določen čas, če je sklenjena z vodilnim delavcem iz prvega odstavka 47. člena ZDR-1.

### b) Obveznosti delodajalca

Zakon je obveznosti delodajalca, da sprejme ustrezne ukrepe za zagotovitev takega delovnega okolja, v katerem delavec ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju na delovnem mestu, dodal še obveznost, da o sprejetih ukrepih delavce pisno obvesti na pri njem običajen način (oglasna deska, intranet ...).

## 3. Sprememba ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi zaradi spremenjenih okoliščin



V splošni določbi, ki opredeljuje spremembe pogodbe o zaposlitvi, je dodan nov četrti odstavek. Ta daje možnost, da se ob že sklenjeni pogodbi o zaposlitvi za nedoločen čas z istim delavcem sklene pogodba o zaposlitvi za določen čas. Zakon v zvezi s tem določa razloge, zaradi katerih se lahko sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas, kot tudi mirovanje pravic, obveznosti in odgovornosti iz pogodbe za nedoločen čas v tem primeru.

## 4. Posebnosti pogodb o zaposlitvi

### a) Pogodba o zaposlitvi za določen čas

Zakonodajalec je v novem zakonu določil strožje pogoje za sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas. Tako je kot nov razlog za sklenitev take pogodbe dodal »predaja dela«.

V drugem odstavku 55. člena, ki določa omejitve sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas (verženje pogodb), je črtal besede »z istim delavcem«. To bo imelo za posledico zmanjšano možnost delodajalca za izigravanje zakona. V omejitve opraviljanja dela za do-



ločen čas pa se po novem všteva tudi opravljanje dela delavca, zaposlenega pri delodajalcu zagotavljanja dela.

### b) Pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku

V novem zakonu so določeni tudi ostrejši pogoji v zvezi z zagotavljanjem dela delavcev drugemu uporabniku. Gre za določbe v členih od 59 do 63.

Novosti se nanašajo predvsem na primere prepovedi uporabe agencijskega dela s strani uporabnika in možnost sindikata, sveta delavcev ali delavskega zaupnika pri uporabniku zahtevati obveščanje o razlogih za uporabo agencijskih delavcev in njihovem številu. Novost je tudi omejitev števila agencijskih delavcev pri uporabniku, kar pa ne velja za uporabnika manjšega delodajalca.

V nadaljevanju nov zakon določa, da se pogodbo o zaposlitvi z agencijskim delavcem praviloma sklene za nedoločen čas, sklenitev pogodbe za določen čas je izjema. Če potrebe po delu ni več, to ne more biti razlog za prenehanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Poleg tega mora delodajalec agencijskemu delavcu izplačevati nadomestilo vse do izteka te pogodbe.

Veliko sprememb se nanaša na določbe v zvezi s pisnim dogovorom med agencijo in uporabnikom. Še posebej je določeno, da

je ne glede na določbe sklenjenega pisnega dogovora za spoštovanje določb zakona, kolektivnih pogodb in splošnih aktov uporabnika o varovanju zdravja pri delu ter o delovnem času, odmorih in počitkih odgovoren uporabnik. Nova je tudi določba, da je uporabnik odgovoren tudi za pravilnost in popolnost podatkov o obstoju pogojev, ki agencijsko delo prepovedujejo, ter 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.

Pomembna novost je tudi ta, da je uporabnik za izplačilo plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja agencijskemu delavcu subsidiarno odgovoren za obdobje, ko je pri njem opravljal delo.

c) Pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu

Po novem se lahko pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu sklene za celotno trajanje ali le del delovnega časa.

d) Pogodba o zaposlitvi s poslovodnimi osebami ali prokuristi in vodilnimi delavci

Novost v zvezi s sklenitvijo te vrste pogodbe je ta, da se lahko tako razmerje šteje kot delovno razmerje, ko se taka pogodba sklene med poslovodno osebo in družbo, katere edini lastnik je ta poslovodna oseba, ali zavodom, katerega edini ustanovitelj je ta poslovodna oseba.



Nov je tudi 74. člen, ki posebej ureja vodilne delavce. Kot vodilni delavci so definirani tisti, ki vodijo poslovno področje ali organizacijsko enoto pri delodajalcu in imajo pooblastila za sklepanje pravnih poslov ali za samostojne kadrovske in organizacijske odločitve, a niso poslovodni delavci, vpisani v register. Ti delavci lahko sklenejo pogodbo za določen čas za opravljanje vodilnega dela, in sicer ob že sklenjeni pogodbi o zaposlitvi za nedoločen čas. V tem času jim mirujejo pravice, obveznosti in odgovornosti iz pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas.

Če ima vodilni delavec za opravljanje vodilnega dela sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, mu v primeru predčasne nekrivdne razrešitve in prenehanja ali neponovitve mandata pripadajo pravice, ki delavcem pripadajo v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga.

##### 5. Sprememba delodajalca

Da ne bi več prihajalo do kršitev, ki so se zelo pogosto dogajale v povezavi s spremembo deloda-

jalca (npr. slamnata podjetja), je zakonodajalec v novem zakonu sprejel pomembne novosti (75. in 76. člen).

Prvo dobrodošlo spremembo najdemo v tretjem odstavku 75. člena. Ta določa pravico prevzete-ga delavca, da lahko v dveh letih od prevzema – če se pri prevzemniku poslabšajo pravice oziroma bistveno spremenijo delovne razmere –, odpove pogodbo o zaposlitvi, pri tem pa se šteje, kot da jo je odpovedal delodajalec iz poslovnih razlogov. Za upoštevanje pravic (odpovedni rok in odpravnina) pa se seštevata obe dobi, torej doba pri prenosniku in prevzemniku.

V petem odstavku istega člena je določeno, da je delodajalec prenosnik, ki je pretežni lastnik družbe, na katero se dejavnost ali njen del prenaša, solidarno odgovoren za terjatve prevzetih delavcev, nastale zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi stečaja ali prisilnega prenehanja prevzemnika, če je stečaj ali postopek prisilnega prenehanja začel v dveh letih od datuma prenosa. Delodajalec

prenosnik je odgovoren do višine zneska, ki bi ga delodajalec prenosnik moral izplačati prevzetim delavcem, če bi jim na dan prenosa prenehalo veljati delovno razmerje iz poslovnega razloga. Zakon definira tudi, kdo je pretežni lastnik družbe. To je delodajalec, ki je neposredni ali posredni imetnik poslovnega deleža, delnic ali drugih pravic, na podlagi katerih ima neposredno ali posredno več kot 25 odstotkov glasovalnih pravic ali več kot 25-odstotni delež v kapitalu družbe. Če delodajalec prenosnik ni pretežni lastnik družbe, na katero se dejavnost ali njen del prenaša, je njegova odgovornost za terjatve prevzetih delavcev zgolj subsidiarna (šesti odstavek 75. člena).

## 6. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi

### a) Prenehanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas

V praksi se je sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas vedno bolj uporabljalo kot pravilo in ne izjema. Zato so pomemben del reforme trga dela tudi novosti v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi za določen čas.

Po novem je prenehanje te pogodbe obremenjeno z odpravnino. Gre za 79. člen novega zakona.

Ta člen določa, da za obdobje do enega leta dela za določen čas delavcu pripada odpravnina v višini 20 odstotkov delavčeve povprečne plače v preteklih treh mesecih. Če je pogodba sklenjena za več kot eno leto, se za vsak dodaten mesec odpravnina poveča za znesek 1/12 letne odpravnine. Zakon določa tudi izjemo, ko delavcu odpravnina ne pripada, in sicer če je pogodba za določen čas sklenjena:

- za nadomeščanje začasno odsotnega delavca;
- za sezonsko delo, ki traja manj kot tri mesece letno;
- zaradi javnih del oziroma aktivne politike zaposlovanja.

Če delavec po prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas nadaljuje z delom pri istem delodajalcu, se odpravnina izplača za ves čas zaposlitve za določen čas, in sicer ob prenehanju zadnje take pogodbe. V novem zakonu je, predvsem da bi spodbudili sklepanje pogodb o zaposlitvi za nedoločen čas, določeno, da odpravnina ne pripada delavcu, ki je med ali pa po prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas z istim delodajalcem sklenil pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, kakor tudi ne tistemu, ki je odklonil sklenitev take in ustrezne pogodbe.



### b) Prenehanje pogodbe o zaposlitvi s sporazumom

Glede prenehanja pogodbe o zaposlitvi s sporazumom velja omeniti novost, da mora delodajalec delavca pisno obvestiti o pravicah iz zavarovanja za primer brezposelnosti. Opustitev te dolžnosti sicer ne vpliva na samo veljavnost sporazuma, kljub temu pa predstavlja prekršek.

### c) Odpoved pogodbe o zaposlitvi

#### Splošno

V zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi se novosti nanašajo predvsem na poenostavitev postopka. Določa obveznost delodajalca, da pred redno odpovedjo iz krivdnega razloga delavca pisno opozori in obvesti o možnosti odpovedi. Po novem lahko delodajalec opozorilo pošlje tudi po elektronski pošti na službeni elektronski naslov delavca. Podobno velja tudi v primeru redne odpovedi iz razloga nesposobnosti ali krivdnega razloga in v primeru izredne odpovedi – delodajalec mora delavca pisno seznaniti z očitanimi kršitvami oziroma očitanim razlogom nesposobnosti in mu omogočiti zagovor v razumnem roku (najmanj tri dni). Tudi v teh primerih lahko uporabi službeni elektronski naslov delavca.



Zakonodajalec je tudi v tem delu dodal delavcu novo možnost, in sicer lahko v postopku odpovedi delavec zahteva, da se o njegovi odpovedi obvesti svet delavcev ali delavskega zaupnika, če pri delodajalcu ni organiziranega sindikata. Svet delavcev oziroma delavski zaupnik sta v enakem položaju kot sindikat. Po novem je skrajšan rok za podajo mnenja o odpovedi, in sicer z osmih na šest dni. Negativno pisno mnenje sindikata, sveta delavcev ali delavskega zaupnika delodajalcu ne preprečuje, da delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi, razen če gre za predstavnika delavcev.

Tudi novi zakon v 87. členu zahteva, da je odpoved izražena v pisni obliki, v njej pa mora biti obrazložen dejanski razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi. V pisni odpovedi je delodajalec dolžan opozoriti delavca na pravno varstvo, o pravicah iz zavarovanja za brezposelnost in obveznosti prijave zavodu za zaposlovanje. Tudi v tem primeru opustitev delodajalca ali napačna navedba ne more biti v škodo delavca, je pa to prekršek.

Pomembne spremembe najdemo glede vročanja v postopkih odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Po novem se za vročanje odpovedi pogodbe o zaposlitvi smiselno uporabljajo pravila pravnega postopka, če ni drugače določeno v 88. členu. Tako se po novem redna ali izredna odpoved delavcu vroča: praviloma osebno v pro-



storih delodajalca; s priporočeno pošiljko s povratnico; z objavo na oglasni deski, ki je delavcu dostopna. Določena je tudi dolžnost delavca in delodajalca, da prevzame odpoved. Če delavec ali delodajalec odkloni vročitev odpovedi, se šteje, da je bila vročena.

Delodajalcu se odpoved vroča na naslov sedeža delodajalca, določenega v pogodbi o zaposlitvi.

### Redna odpoved

Novost v 89. členu je razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi, in sicer neuspešno opravljen poskusno delo. Stari zakon je v tem primeru določal izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi ob izteku roka za poskusno delo. Po novem pa je možno redno odpovedati pogodbo o zaposlitvi kadar koli med poskusnim delom, in sicer s sedemdnevni odpovedni rokom. Delodajalcu v tem primeru ni treba navajati nikakršnega razloga za odpoved. Tudi delavec lahko v obdobju poskusnega dela z enakim odpovednim rokom kadar koli odpove pogodbo o zaposlitvi.

Pomembna novost v postopku odpovedi je tudi ta, da so opuščeni vsi roki za podajo odpovedi, ra-

zen pri krivdnem razlogu, ko mora biti odpoved podana najpozneje v 60 dneh od ugotovitve utemeljenega razloga in najpozneje v šestih mesecih od njegovega nastanka in pri razlogu nesposobnosti, ko je odpoved treba podati najpozneje v šestih mesecih od nastanka utemeljenega razloga. V novem zakonu je opuščena tudi dolžnost delodajalca, da v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu iz nekrivdnih razlogov preveri, ali ga je mogoče zaposliti na drugih delih, pod spremenjenimi pogoji ali s prekvalifikacijo itd. Po drugi strani pa je dodana nova dolžnost delodajalca, da o odpovedi delavcu iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti že na začetku odpovednega roka obvesti zavod za zaposlovanje. V času aktivnosti na zavodu je delodajalec delavcu dolžan izplačati nadomestilo plače za čas odsotnosti z dela v višini 70 odstotkov, kar pa mu povrne zavod za zaposlovanje (97. člen).

Zakonodajalec je v novem zakonu v 92. členu določil, da je prvi delodajalec, če je pretežni lastnik druge družbe, solidarno odgovoren za delavčeve terjatve, povezane z novo odpovedjo, če ni pretežni lastnik, pa subsidiarno. Tudi to je v smislu varstva pravic delavcev pomembna novost.

V novem zakonu pa so se spremenili minimalni odpovedni roki. Novi minimalni odpovedni roki so določeni v 94. členu:



1. ob neuspelem poskusnem delu 7 dni
2. ob redni odpovedi delavca, ki je zaposlen do enega leta 15 dni  
ob redni odpovedi delavca, ki je zaposlen več kot leto 30 dni  
(kolektivna pogodba ali pogodba o zaposlitvi lahko določa tudi daljši rok, a največ 60 dni)
3. ob redni odpovedi delodajalca iz nekrivdnih razlogov
  - če je delavec zaposlen pri delodajalcu do 1 leta 15 dni
  - če je pri delodajalcu zaposlen od 1 do 2 let 30 dni
  - za vsako nadaljnje leto (nad dve leti) dodatno 2 dneva do največ 60 dni
  - če je delavec pri delodajalcu zaposlen več kot 25 let 80 dni
 (kolektivna pogodba dejavnosti lahko določi drugače, a ne manj kot 60 dni)
4. če odpove delodajalec iz krivdnega razloga 15 dni

Določbe o odpovedi večjemu številu delavcev se niso veliko spreminjale, razen določila v 102. členu, da sme delodajalec ob soglasju sindikata oblikovati lastne kriterije za določitev presežnih delavcev, kot so tisti, ki so določeni s kolektivno pogodbo dejavnosti.

Predvsem zaradi zniževanja stroškov odpuščanja so v novem zakonu tudi spremembe, ki se nanašajo na odpravnino, ki delavcem

pripada v primerih odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga in razloga nesposobnosti ter v primerih izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi pri delavcu. Delavcu torej pripada odpravnina v višini:

- 1/5 osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen od 1 do 10 let;
- 1/4 osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen od 10 do 20 let;
- 1/3 osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen več kot 20 let.

Poleg navedenega je dodana še obveznost delodajalca, da delavcu izplača odpravnino ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi, če ni s kolektivno pogodbo drugače določeno.

#### Izredna odpoved

Novost v zvezi z izredno odpovedjo sta dva nova razloga, ki sta navedena v 110. členu. Delodajalec lahko po novem izredno odpove pogodbo o zaposlitvi delavca, če je delavec kot kandidat v postopku izbire predložil lažne podatke ali dokazila o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela in če je delavec odklonil prehod in dejansko opravljanje dela pri delodajalcu prevzemniku.

V 111. členu zakona so zajete novosti pri izredni odpovedi delavca

zaradi kršitev pri delodajalcu. Delavec mora, ko oceni, da so izpolnjeni razlogi za izredno odpoved, pisno opomniti delodajalca. Ta ima le tri dni (prej osem) časa, da izpolni obveznosti do delavca oziroma da odpravi kršitev. Če tega ne stori, ima delavec, če je o tem tudi pisno obvestil inšpektorat za delo, pravico podati izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi v nadaljnjih 30 dneh.

Zakonodajalec je zaostрил in spremenil razloge za delavčevo podajo izredne odpovedi. Delavec je po novem upravičen podati izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, tudi ko delodajalec delavcu vsaj dva meseca ni izplačal plače oziroma mu je izplačal bistveno zmanjšano plačo ter če mu tri mesece zapored ali v šestih mesecih ni v celoti plačal prispevkov za socialno varnost.

#### Posebno pravno varstvo pred odpovedjo

Novost, ki se nanaša na posebno varstvo predstavnika delavcev, je določena v 113. členu. Če sindikat ali svet delavcev ali volilna baza delavskega zaupnika podajo negativno mnenje v primeru odpovedi predstavniku delavcev in ta predlaga zadržanje odpovedi, odpoved ne učinkuje 30 dni od vročitve odpovedi oziroma do poteka roka za mediacijo ali arbitražo oziroma sodno varstvo.

Novo določbo 114. člena določajo posebno pravno varstvo delavcem pred upokojitvijo. Delavcu,

ki je dopolnil 58 let, ali delavcu, ki mu do izpolnitve pogojev za starostno upokožitev manjka do pet let pokojninske dobe, delodajalec ne sme brez njegovega pisnega soglasja odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga. To varstvo velja vse do izpolnitve pogojev za pridobitev pravice do starostne upokožitve. Pomembne so prehodne določbe: leta 2013 to varstvo uživajo delavci, ki bodo leta 2013 izpolnili pogoj starosti 54 let in 4 mesece (ženske) in 55 let (moški); leta 2014 pa delavci (ženske in moški), ki bodo izpolnili pogoj starosti 55 let. V nadaljnjih treh letih do uveljavitve starosti 58 let se starost za delavce zvišuje vsako leto za eno leto. Če deloda-



jalec na novo zaposli delavca, ki ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi že izpolnjuje pogoje varstva starejših pred odpovedjo, to varstvo zanj ne velja. Gre za olajšanje zaposlovanja starejših. Poleg tega daje nov zakon delodajalcu tudi pravico da dostopa do podatkov o izpolnjevanju pogojev njegovih delavcev v zbirki podatkov Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije.

Varstvo pred odpovedjo je spremenjeno tudi v zvezi s starševstvom. V 115. členu je tako določeno, da delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavki v času nosečnosti in delavki, ki doji otroka do enega leta starosti (v starem zakonu je posebno varstvo veljalo ves čas dojenja), ter staršem v času, ko izrabljajo starševski dopust v strnjem nizu v obliki polne odsotnosti z dela (do zdaj le v obliki polne odsotnosti) in še en mesec po izrabi tega dopusta.

d) Prenehanje pogodbe o zaposlitvi na podlagi sodbe sodišča

V 118. členu je po novem določeno, da če sodišče ugotovi, da je prenehanje pogodbe o zaposlitvi nezakonito, pa glede na vse okoliščine in interes obeh pogodbenih strank ni mogoče nadaljevati delovnega razmerja, to sodišče lahko na predlog delavca ali delodajalca (po starem zakonu le delavca) ugotovi trajanje delovnega razmerja, prizna delavcu delovno dobo in druge pravice iz delovne-



ga razmerja ter mu prizna ustrezno denarno povračilo. Ta predlog lahko podajo najpozneje do odločitve sodišča prve stopnje.

## Pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja

### 1. Opravljanje pripravništva

Glede volonterskega pripravništva je v novem zakonu dodana določba, ki volonterskim pripravnikom daje pravico do povračila stroškov v zvezi z delom.

### 2. Plačilo za delo

Nov zakon v 128. členu med drugim določa višino dodatkov, ki pripadajo delavcu zaradi posebnih delovnih razmer. Njihova višina je lahko drugačna, če tako določa veljavna kolektivna pogodba dejavnosti. Za nočno delo je dodatek določen v višini najmanj 50 odstotkov, za nadurno delo najmanj 30 odstotkov, za delo v nedeljo najmanj 50 odstotkov in za delo na dneve praznika oziroma proste dni po zakonu najmanj 50 odstotkov. Osnova za izračun dodatka je delavčeva osnovna plača za polni delovni čas oziroma ustrezna urna postavka.

Glede povračila stroška za prevoz na delo in z dela je v novem zakonu v 130. členu sprejeta novost. Določeno je, da če se zaradi razlo-

gov pri delavcu strošek za prevoz na delo in z dela naknadno poveča, ima delavec pravico do povračila tako povečanega stroška za prevoz na delo in z dela, le če je tako določeno v kolektivni pogodbi dejavnosti oziroma če se tako sporazume z delodajalcem. Novost se nanaša tudi na obveznost delodajalca, da te stroške povrne mesečno do 18. v mesecu za pretekli mesec.

Spremenjene so tudi določbe v zvezi z odpravnino ob upokojitvi (132. člen). Višina ostaja enaka, medtem ko jo je delodajalec dol-



žan izplačati delavcu, ki se upokojuje in je bil pri njem zaposlen najmanj pet let. Odpravnina ob upokojitvi pa je lahko določena na drugačen način v kolektivni pogodbi dejavnosti.

žan izplačati delavcu, ki se upokojuje in je bil pri njem zaposlen najmanj pet let. Odpravnina ob upokojitvi pa je lahko določena na drugačen način v kolektivni pogodbi dejavnosti.

V zvezi z izplačilom plače je v novem zakonu kar nekaj sprememb oziroma dopolnitev. Gre za 134. in 135. člen. Delodajalcu je olajšano obveščanje o plačilnem dnevu ali njegovi spremembi – poleg običajnega načina obveščanja delavcev lahko delodajalec uporabi tudi informacijsko tehnologijo.

Po novem se morajo plača, po-

novost v novem zakonu je tudi to, da mora delodajalec delavcu do konca plačilnega dne izdati pisni obračun. Iz njega morajo biti razvidni podatki o: plači, nadomestilu

plače, povračilu stroškov v zvezi z delom in drugih prejemkih, do katerih je delavec upravičen na podlagi zakona, kolektivne pogodbe, splošnega akta delodajalca ali pogodbe o zaposlitvi, obračunu in plačilu davkov in prispevkov ter plačilnem dnevu, prav tako tudi podatki o delavcu in delodajalcu. Poleg tega je pisni obračun verodostojna listina, na podlagi katere lahko delavec predlaga sodno izvršbo. Tudi določilo, da stroški v zvezi z izplačevanjem plače bremenijo delodajalca, je novost.

V 135. členu nov zakon predvideva, da ko delodajalec delavcem

ne izplača plač in nadomestil plač v zakonsko določenem oziroma pogodbeno dogovorjenem roku, Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije izplača zapadlo neizplačano nadomestilo plače, ki se sicer izplača v breme zdravstvenega zavarovanja neposredno delavcu. To izvede na podlagi zahteve delodajalca, ki jo je ta dolžan vložiti v osmih dneh po preteku meseca, v katerem je nadomestilo plače zapadlo v plačilo, ali zahteve delavca, ki jo lahko vloži, če v osemdnevnem roku ne prejme pisnega obvestila delodajalca o njeni vložitvi. Zakon v zve-



zi z zahtevo določa tudi potrebno dokumentacijo. Poleg tega zakon določa, da delavec izgubi pravico do neposrednega izplačila celotnega ali delnega nadomestila plače, če mu je to terjatev pred izplačilom v celoti ali deloma pred izplačilom poravnal zavod. Natančnejši postopek uveljavljanja in izplačila nadomestila plače bo določen s splošnimi akti Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije.

V 138. členu je v novem zakonu določeno, da delodajalec ob nezmožnosti zagotavljanja dela delavcu za največ šest mesecev



pisno odredi čakanje na delo. To lahko stori celo po elektronski pošti na službeni elektronski naslov delavca. V času čakanja na delo delavec prejema 80 odstotkov nadomestila plače. V tem času se je delavec dolžan izobraževati in vrniti na delo, ko ga delodajalec na vnaprej pisno odrejen način k temu pozove.

### 3. Delovni čas

Nova je možnost, da delodajalec letno razporeditev delovnega časa in njene spremembe objavlja na pri delodajalcu običajen način (oglasno mesto ...). Poleg tega lahko sindikat oziroma svet delavcev ali delavski zaupnik zahteva, da ga delodajalec enkrat letno obvesti o izrabi delovnega časa, upošteva letni raspored delovnega časa, o opravljanju nadurnega dela oziroma o začasnih prerazporeditvi delovnega časa.

### 4. Nočno delo

Iz novega zakona so črtane vse določbe o nočnem delu žensk, ki so tovrstno delo omejevale in pojevale.

### 5. Letni dopust

V členih od 159 do 164 so zajete določene novosti. Prva je ta, da delavec dopust pridobi s trenutkom sklenitve delovnega razmerja. Delodajalec ga lahko o odmeri dopusta za tekoče leto obvesti tudi z uporabo informacijske tehnologije. Delavec ima pravico in delodajalec dolžnost določiti 1/12 letnega pripadajočega dopusta za vsak mesec opravljenega dela.



Po novem lahko delodajalec od delavca zahteva, da načrtuje izrabo najmanj dveh tednov pripadajočega letnega dopusta v letu, za katero je odmerjen, preostanek pa do konca junija naslednjega leta. Če delavec to zahteva, mora delodajalec delavcu omogočiti izrabo celotnega dopusta do konca leta, za katero je bil odmerjen. Nova je tudi določba, po kateri lahko delavec, ki svojega dopusta zaradi bolezni, poškodbe, porodniškega dopusta ali porodniškega dopusta za nego in varstvo otroka ni mogel izrabiti niti do 30. junija naslednjega leta, to stori do konca leta, ki sledi letu, za katero je bil odmerjen. Odpravljena pa je dolžnost delodajalca, da ob prenehanju delovnega razmerja delavcu izda pisno potrdilo o izrabi letnega dopusta.

### 6. Izobraževanje

Novost je določilo v 170. členu, ki določa, da stroške izobraževanja, na katerega je delavec napoten, krije delodajalec.

### 7. Disciplinska odgovornost

V novem zakonu je zakonodaja-

lec skrčil in poenostavil določbe v zvezi z disciplinskim postopkom. Delodajalec lahko delavcu, ki krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja, v primeru ugotovljene disciplinske odgovornosti izreče opomin ali druge disciplinske sankcije (denarna kazen, odvzem bonitet, če so določene v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti). Določeno je, da je sklep delodajalca o izrečenih denarni kazni, zoper katerega delavec ni zahteval arbitražnega ali sodnega varstva, izvršilni naslov. Delodajalec mora pred izrekom disciplinske sankcije delavca pisno seznaniti z očitanimi kršitvami in mu omogočiti, da v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni, o njih poda izjavo. Te obveznosti ni, če gre za okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči.

V disciplinskem postopku lahko po pooblastilu delavca sodeluje sindikat oziroma svet delavcev oziroma delavski zaupnik. Vendar pa po novem delodajalec ni več dolžan obveščati sindikata o uved-

bi disciplinskega postopka. Odločitev o disciplinski odgovornosti mora biti obrazložena in izražena v pisni obliki in vročena osebi, na katero se nanaša. Zakonodajalec je v novem zakonu skrajšal rok za zastaranje disciplinskega postopka. Delodajalec mora o disciplinski odgovornosti delavca odločiti (tj. sprejeti odločitev) najpozneje v enem mesecu od dneva, ko je izvedel za kršitev, ali najpozneje v treh mesecih od dneva, ko je bila kršitev storjena (v starem zakonu je bil to rok za začetek disciplinskega postopka). Izvršitev disciplinske sankcije pa zastara v 30 dneh po vročitvi odločitve o disciplinski odgovornosti.

### Varstvo nekaterih kategorij delavcev

V 186. členu je dozdajšnja ureditev varstvo delavcev zaradi nosečnosti in starševstva dopolnjena tako, da je dodano določilo, da mora po prenehanju starševskega dopusta delodajalec delavcu omogočiti, da začne opravljati delo pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi. Poleg tega nov zakon določa, da lahko delavec pravice, ki jih je pridobil ali so se med njegovo odsotnostjo z dela zaradi starševskega dopusta izboljšale, uveljavi takoj, ko začne opravljati delo, če jih ni mogel uveljaviti med odsotnostjo, delodajalec pa mu mora to omogočiti. Novost je tudi to, da ima tudi delavec, ki neguje in varuje otroka na podlagi veljavnega izvršilnega naslova v skladu s predpisi, ki ure-



jajo družinska razmerja, in delavec skrbnik za svojega varovanca, ki ga dejansko neguje in varuje, vse pravice v zvezi s starševskim dopustom.

Pravica doječe matere, določena v 188. členu, se načeloma ne spreminja, razen v delu, da gre za otroka, ki še ni dopolnil 18 mesecev starosti.

### Uveljavljanje in varstvo pravic, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja

V tem poglavju je novost v prvem odstavku 201. člena – dodana je namreč možnost dogovora o alternativnem reševanju spora z mediacijo med delodajalcem in delavcem. Zanj se lahko dogovorita do poteka roka za sodno varstvo. Če je dogovorjena, mora biti uspešno zaključena najpozneje v 90 dneh od dne dogovora. Če mediacija v tem času ni uspešno zaključena, bo imel delavec v nadaljnjih 30 dneh pravico uveljavljati sodno varstvo.

### Delovanje in varstvo sindikalnih zaupnikov

Tudi v tem poglavju ni veliko sprememb. Le določba, ki govori

o načinu komunikacije med delodajalcem in sindikatom oziroma o obveščanju sindikata, je posodobljena. Po novem je določeno, da se kot pisno obveščanje sindikata v primerih, ki jih določa ta zakon, šteje tudi obveščanje sindikata po elektronski poti – z uporabo informacijske tehnologije, v skladu z ureditvijo v kolektivni pogodbi ali dogovorom med delodajalcem in sindikatom.

### Posebne določbe

#### 1. Opravljanje dela v tujini in položaj delavcev, napotenih na delo v Republiki Slovenijo

Zakonodajalec je 208. členu dodal nov četrti odstavek, ki določa, da mora delodajalec po prenehanju opravljanja dela v tujini delavcu zagotoviti vrnitev v Slovenijo. V 209. členu pa je določil novo obvezno sestavino pogodbe o zaposlitvi s takim delavcem. Po novem mora taka pogodba vsebovati še določbo o 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.

#### 2. Delo otrok, mlajših od 15 let, dijakov in študentov

V novem zakonu so črtane vse določbe, ki se nanašajo na vajenca. Ravno tako so črtane določbe o začasnih in občasnih delih dijakov in študentov.

### 3. Ekonomsko odvisna oseba

Nov zakon je v 213. členu oblikoval povsem nov institut – ekonomsko odvisna oseba. Ekonomsko odvisna oseba je samozaposlena oseba, ki na podlagi pogodbe civilnega prava osebno, za plačilo, samostojno in dlje časa opravlja delo v okoliščinah ekonomske odvisnosti ter sama ne zaposluje delavcev. Ekonomska odvisnost pomeni, da taka oseba najmanj 80 odstotkov svojih letnih dohodkov pridobi od istega naročnika. Ekonomsko odvisni osebi zakon zagotavlja omejeno delovnopravno varstvo. Če s posebnim predpisom ni določeno drugače, se za ekonomsko odvisno osebo uporabljajo določbe tega zakona o:

- prepovedi diskriminacije,
- zagotavljanju minimalnih odpovednih rokov,
- prepovedi odpovedi pogodbe

v primeru neutemeljenih odpovednih razlogov,

- zagotavljanju plačila za pogodbeno dogovorjeno delo, kot je primerljivo za vrsto, obseg in kakovost prevzetega dela, upoštevaje kolektivno pogodbo in splošne akte, ki zavezujejo naročnika, ter obveznosti plačila davkov in prispevkov in
- uveljavljanju odškodninske odgovornosti.

Taka oseba je za upravičenost do omejenega delovnopravnega varstva po zaključku vsakega koledarskega ali poslovnega leta dolžna obvestiti naročnika, od katerega je ekonomsko odvisna, o pogojih, pod katerimi deluje, tako da naročniku posreduje vsa dokazila in informacije, ki so potrebne za presojo vprašanja obstoja ekonomske odvisnosti. V prehodnih določbah pa je določeno, da se določbe o ekonomsko odvisni osebi uporabljajo le do uveljavitve posebnega zakona, ki bo urejal delo in varstvo ekonomsko odvisnih oseb.



### Inšpekcijsko nadzorstvo

Zakonodajalec je črtal prejšnji drugi odstavek 227. člena zakona, ki je taksovno določal, v katerih primerih ima inšpektor za delo po opravljenem inšpekcijskem nadzoru pravico in dolžnost z ureditveno odločbo delodajalcu odrediti določeno ravnanje ob ugotovljeni kršitvi.

Druga novost pa je pooblastilo prekrškovnemu organu (inšpektor dela), da lahko v postopku o prekršku izreče globo v znesku, ki je višji od najnižje predpisane globe, vendar znotraj predpisanega razpona.

### Kazenske določbe

V poglavju o kazenskih določbah je veliko novosti. Prekrškom iz starega zakona je dodanih 15 novih. Novi so prekrški, ki jih stori delodajalec, ki:

- krši prepoved spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu (7. člen),
- delavcu, ki mu preneha veljati pogodba o zaposlitvi za določen čas, ne izplača odpravnine v skladu z 79. členom zakona,
- pripravniku oziroma delavcu na usposabljanju ne izplača plače v skladu s 141. členom zakona,
- 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 zakona,

- 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 zakona,
- ne izvršuje obveznosti do sindikata glede zagotavljanja pogojev za dejavnost in omogočanja dostopa do podatkov v skladu z 203. členom zakona,
- po prenehanju opravljanja dela v tujini delavcu ne zagotovi vrnitve v Slovenijo v skladu s četrtem odstavkom 208. člena zakona,
- 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 zakona,
- delavca z napotitvijo na delo k uporabniku pisno ne obvesti o delovnih razmerah pri uporabniku in o pravicah ter obveznostih pri uporabniku v skladu s četrtem odstavkom 62. člena zakona,
- 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 zakona,
- 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 zakona in
- ne zagotovi delavki, ki doji otroka, ki še ni dopolnil 18 me-



secev starosti, odmora med delovnim časom v skladu s prvim odstavkom 188. člena zakona.

Poleg teh so novi tudi prekrški, ki jih stori le uporabnik agencijskih delavcev, ki:

- uporablja delo delavcev v nasprotju z drugim in tretjim odstavkom 59. člena zakona,
- ne zagotavlja pravih in popolnih podatkov iz petega odstavka 62. člena zakona,
- v času opravljanja dela delavca, ki ga je k uporabniku napotil delodajalec za zagotavljanje dela, glede pravic in obveznosti ne upošteva določb tega zakona, kolektivnih pogodb, ki zavezujejo uporabnika, oziroma splošnih aktov uporabnika (drugi odstavek 63. člena).

### Prehodne in končne določbe

V tem delu zakon določa, da delavci, ki imajo ob uveljavitvi tega zakona dodatek za delovno dobo

najmanj v višini 0,5 odstotka od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe, ohranijo tak dodatek, razen če je s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določeno drugače.

Določbe, ki se nanašajo na ekonomsko odvisno osebo, se uporabljajo, le dokler ne bo sprejet poseben zakon, ki bo to področje v celoti uredil.

V nadaljevanju prehodna določba dovoljuje, da se v kolektivnih pogodbah dejavnosti dorečejo pravice in obveznosti, ki niso zajete že v zakonu, le za člane pogodbenih strank, dokler te tematike ne bo uredil Zakon o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06).

Glede prenehanja veljavnosti podzakonskih aktov je določeno, da z dnem uveljavitve novega zakona (12. 4. 2013) prenehajo veljati podzakonski akti, ki so bili sprejeti na njegovi podlagi, vendar se uporabljajo, vse dokler ne bodo glede

teh vsebin izdani novi na temelju tega zakona. To so Pravilnik o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile, ter doječih delavk (Uradni list RS, št. 82/03), Pravilnik o varovanju zdravja otrok, mladostnikov in mladih oseb (Uradni list RS, št. 83/08), Pravilnik o izdaji dovoljenj za delo otrok, mlajših od 15 let (Uradni list RS, št. 60/04) ter Uredba o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih v organih državne uprave (Uradni list RS, št. 32/09).

Pomembna prehodna določba je tudi ta, ki določa postopno dvigovanje starosti v zvezi z varstvom delavcev pred upokojitvijo pred odpovedjo. Tako uživajo posebno varstvo pred odpovedjo ženske, ki bodo leta 2013 izpolnile pogoj starosti 54 let in 4 mesece ter moški, starejši od 55 let, leta 2014 pa bo meja za oba spola starost 55 let, v nadaljnjih treh letih do uveljavitve starosti 58 let se starost za oba spola zvišuje vsako leto za eno leto.

Med prehodnimi določbami so tudi določbe o delovni knjižici.

Na koncu nov zakon določa tudi to, da se vsi disciplinski in odškodninski postopki ter postopki odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki so bili začeti pred uveljavitvijo tega zakona, dokončajo na podlagi starega zakona. Ustavijo pa se začeti postopki pridobivanja soglasja za nočno delo žensk v industriji in gradbeništvu.



Novi zakon je začel veljati trideseti dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije. Z dnem uveljavitve novega zakona, tj. 12. 4. 2013, pa preneha veljati Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02 in 103/07), razen členov od 218 do 223, ki se uporabljajo do uveljavitve zakona, ki bo urejal delovna razmerja pomorščakov.

V 230. členu pa je določen zamik uveljavitve nekaterih novosti, in sicer:

- dovoljena kvota 25 odstotkov za agencijske delavce se začne uporabljati eno leto po uveljavitvi zakona,
- določbe o odpravnini v zvezi s pogodbo o zaposlitvi za dolo-

čen čas se začnejo uporabljati za pogodbe o zaposlitvi, sklenjene za določen čas, po uveljavitvi tega zakona,

- bo alternativno poplačilo delavca s strani ZZZS možno po 90 dneh od uveljavitve zakona, a le za naprej.

### Zaključek

V članku sem skušala kar najbolj strnjeno predstaviti nekatere spremembe novega ZDR-1. Bolj podrobno je novosti novega zakona v knjigi z naslovom ZDR-1 Pojasnila o novostih v pravni ureditvi delovnih razmerij strnil mag. Borut Brezovar, nekdanji glavni inšpektor RS za delo.



## Pojasnila k ZDR-1 glede novosti v pravni ureditvi delovnih razmerij

ZVD d.d. pripravlja pojasnila avtorja mag. Boruta Brezovarja, ki na jasen in pregleden način predstavljajo in razlagajo novosti v pravni ureditvi delovnih razmerij.

V začetku marca je Državni zbor Republike Slovenije sprejel dva pomembna zakonska akta, ki skupaj tvorita jedro tako imenovane reforme trga dela. To sta **Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)** in **Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o urejanju trga dela (ZUTD-A)**. V primeru Zakona o delovnih razmerjih gre za nov obsežen zakon, ki prinaša zelo veliko manjših sprememb, ki bodo v praksi večinoma dobro sprejete, pa tudi nekaj pomembnejših, kljub vsemu pa je označba reforma za spremembe, ki jih prinaša ta zakon, nekoliko pretirana.

Cilji, ki so jim sledili pripravljavci in pogajalci zakona, so bili zlasti:

- poenostavitev sklepanja pogodb o zaposlitvi in poenostavitev postopkov odpuščanja,
- zmanjšanje nepotrebne administriranja v zvezi s temi razmerji,
- povečanje fleksibilnosti tako celotnega trga dela, kot tudi notranje fleksibilnosti, okrepiti pogodbo za nedoločen čas ter oslabiti druge oblike dela,
- zmanjševanje stroškov, krepitev pravne varnosti in preprečevanje zlorab.

Pojasnila, ki na jasen in pregleden način predstavljajo in razlagajo novosti v pravni ureditvi delovnih razmerij, so namenjena:

- menedžerjem,
- vodstvenim in vodilnim delavcem,
- kadrovskim in pravnim strokovnjakom,
- odvetnikom, pravnim svetovalcem,
- strokovnim delavcem na področju delovnih razmerij in socialne varnosti,
- osebam, zadolženim za upravljanje s človeškimi viri,
- sodnim izvedencem za delovna razmerja in socialno varnost,
- drugim, ki jih zanima vsebina pojasnil.



### Dodatne informacije:

Ladi Lebar E: ladi.lebar@zvd.si, T: 01 585 51 22, M: 031 333 610

Jana Cigula E: jana.cigula@zvd.si, T: 01 585 51 28, M: 041 616 901