

Kaj obsega delovnopravna zakonodaja?



Temeljni vir na področju delovnega prava je [Zakon o delovnih razmerjih](#) (ZDR-1).

Poleg tega so pravni viri še:

- uredba o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja,
- področni zakoni, ki urejajo specifično delovnih razmerij v posameznih dejavnostih,
- kolektivne pogodbe,
- splošni akti delodajalca,
- pogodba o zaposlitvi (ZRSZ, 5).

S pogodbo o zaposlitvi ali s kolektivno pogodbo se lahko določijo pravice, ki so za delavca ugodnejše, kot jih določa ZDR-1, ne smejo pa biti pravice določene slabše (ZRSZ, 5).

Upoštevati je potrebno tudi druge predpise in zakone, ki vplivajo na ZDR-1 in obratno, npr.:

- Zakon o urejanju trga dela (ZUTD),
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2),
- Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1),
- Zakon o delovnih in socialnih sodiščih (ZDSS-1),
- Zakon o zaposlovanju in delu tujcev (ZZDT-1) (ZRSZ, 6).

Delovnopravno razmerje **javnih uslužbencev** je urejeno tudi v [Zakonu o javnih uslužbencih](#) (ZJU).

Elementi delovnega razmerja

Elementi delovnega razmerja so:

- prostovoljna vključitev v organiziran delovni proces delodajalca,
- osebno opravljanje dela,
- plačilo za delo,
- delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca,
- nepretrgano opravljanje dela (ZRSZ, 6).



V primerih, ko ti elementi ostajajo, je potrebno **skleniti pogodbo o zaposlitvi** (ZRZS, 7).

Pravno razmerje se šteje za delovno razmerje tudi, če med pogodbenima strankama ni sklenjena pisna pogodba o zaposlitvi, če v njem obstajajo elementi delovnega razmerja (ZRZS, 7).

Delodajalec je tisti, ki mora v primeru spora dokazati, da delovno razmerje ne obstaja (ZRZS, 7).

V razmislek



Ali je študent, ki opravlja delo v približno enakem obsegu kot zaposleni in dlje časa, v delovnem razmerju?

Za študentsko delo sta značilni predvsem **občasnost** in **začasnost**. Delo ni začasno, če ga študent opravlja dlje časa in ni občasno, če delo opravlja v približno enakem obsegu kot delavci v delovnem razmerju. Delovno sodišče je v določenih primerih študentskega dela že ugotovilo obstoj delovnega razmerja (Kogej Dmitrovič 2014, 227).

DODATNO BRANJE:

Primeri ugotovitve obstoja delovnega razmerja - prikaz sodne prakse

V razmislek



Kako najti relevantno zakonodajo s področja delovnega prava?

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti vodi evidenco veljavnih prepisov s področja delovnega razmerja in pravic iz dela ter trga dela in zaposlovanja, ki vsebuje povezavo na prepise s teh področij - **veljavni prepisi** (MDDZSa).

Učinkovito pomoč pri iskanju in branju zakonodaje predstavlja portal www.zakonodaja.com, kjer se v primeru sklicevanja na druge določbe zakona ciljno besedilo izpiše na mestu sklica. Portal vsebuje tudi čistopise sprememb zakonov.

Obveznosti delavca po ZDR-1

Dolžnosti delavca do delodajalca:

- vestno opravljanje dela po navodilih in zahtevah
- delodajalca v skladu s sklenjeno pogodbo o zaposlitvi,
- upoštevanje delodajalčevih navodil,
- spoštovanje predpisov o varnosti in zdravju pri delu,
- prepoved škodljivega ravnanja,
- obveznost obveščanja delodajalca,
- varovanje poslovnih skrivnosti,
- prepoved konkurence med trajanjem delovnega razmerja (**konkurečna prepoved**) in tudi po prenehanju, če se s **konkurenčno klavzulo** stranki tako dogovorita (ZRZS, 13-14).



Avtor: Kropec, povzeto po: Hiršl 2012

ZDR-1 predpisuje tudi **odškodninsko odgovornost delavcev**: delavec, ki na delu ali v zvezi z delom namenoma ali iz hude malomarnosti povzroči škodo delodajalcu, jo je dolžan povrniti (177/I ZDR-1).

DODATNO BRANJE:

[Kako se pravilno odzvati na kršitve delavcev?](#)

Obveznosti delodajalca po ZDR-1

Obveznosti delodajalca po ZDR-1:

- obveznost zagotavljanja dela: delodajalec mora delavcu zagotoviti delo iz pogodbe o zaposlitvi, sredstva za delo in delovni material,
- obveznost plačila,
- obveznost zagotavljanja varnih delovnih razmer,
- obveznost varovanja delavčeve osebnosti (ZRZS, 15).



DODATNO BRANJE:
[Mobing na delovnem mestu](#)

Poleg tega je dolžnost delodajalca, da **zagotavlja takšno delovno okolje**, kjer noben delavec ne bo izpostavljen:

- diskriminaciji in povračilnim ukrepom (6. člen ZDR-1),
- spolnemu ali drugemu nadlegovanju ter trpinčenju na delovnem mestu (7. člen ZDR-1).

Delodajalec je delavcu **odškodninsko odgovoren**, če ne zagotavlja varstva pred vsakršno obliko nadlegovanja ali trpinčenja (*angl. mobing*) (ZRZS, 15).

Pogodba o zaposlitvi

Delodajalec mora pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi **objaviti prosto delovno mesto oziroma vrsto dela** (25. člen ZDR-1)
- [izjeme od objave](#) (26. člen ZDR-1).

Neizbranega kandidata mora delodajalec po zaključenem postopku izbire, v roku **osmih dni, pisno obvestiti**, da ni bil izbran za delovno mesto (30. člen ZDR-1).

Pogodba o zaposlitvi mora vsebovati [obvezne sestavine](#).



Obstajajo različne oblike pogodbe o zaposlitvi:

- pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas,
- pogodba o zaposlitvi za določen čas: izjemoma, če je izpolnjen kateri od [teh pogojev](#),
- pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku,
- pogodba o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del: upoštevaje posebnosti, določene z [Zakonom o urejanju trga dela](#),
- pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom,
- pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu,
- pogodba o zaposlitvi s poslovodnimi osebami ali prokuristi in z vodilnimi delavci.

Prenehanje pogodbe o zaposlitvi

Pogodba o zaposlitvi preneha:

- s potekom časa, za katerega je bila sklenjena,
- s smrtjo delavca ali delodajalca kot fizične osebe,
- s pisnim sporazumom med strankama,
- z odpovedjo, ki je lahko **redna** ali **izredna**,
- s sodbo sodišča,
- po zakonu samem (z dnem dokončnosti odločbe o ugotovljeni invalidnosti 1. kategorije in z dnem izteka delovnega dovoljenja).

Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi

- poslovni razlog (na strani delodajalca), razlog nesposobnosti (na strani delavca), krivdni razlog, nezmožnost opravljanja dela zaradi invalidnosti in neuspešno opravljeno poskusno delo
- odpovedni roki

Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi

- točno določeni pogoji za odpoved s strani delavca (111. člen ZDR-1) in delodajalca (110. člen ZDR-1)
- ni odpovednih rokov

Avtor: Kropec, povzeto po: ZRSZ, 42-46

DODATNO BRANJE:

[Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi](#) in [Formalni in vsebinski razlogi za zakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi](#)

Pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja

PRIPRAVNIŠTVO

- oblika **izobraževanja** in **usposabljanja** za samostojno delo
- pripravnik ≠ vajenec
- možnost **volonterskega** pripravništva (Informiran.si; ZDR-1).

ODMORI IN POČITKI

- delavec, ki dela polni delovni čas, je upravičen do **30 minutnega odmora na dan**,
- delavec ima v dnevno **pravico do počitka**, ki mora nepretrgoma trajati najmanj 12 ur (Informiran.si; ZDR-1).

NOČNO DELO

- delodajalec mora nočnim delavcem zagotoviti daljši dopust, prehrano med delom in strokovno vodstvo delovnega oz. proizvodnega procesa,
- delodajalec ne sme razporediti na nočno delo delavca, ki **nima urejenega prevoza na delo** in z dela (Informiran.si; ZDR-1).

POSKUSNO DELO

- **preverjanje znanja in sposobnosti delavca**
- razlika s pripravništvom: delavec pri poskusnem delu znanje, ki ga že ima, le dokazuje v praksi (Informiran.si; ZDR-1).

Pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja

PLAČILO ZA DELO

- **osnovna plača** je plača za polni delovni čas, vnaprej določene delovne rezultate in normalne delovne pogoje,
- **plačilno obdobje** ne sme biti daljše od enega meseca (Informiran.si; ZDR-1).



LETNI DOPUST IN DRUGE ODSOTNOSTI Z DELA

- minimalno trajanje **letnega dopusta** je 4 tedne v letu,
- delodajalec je dolžan delavce najkasneje do 31. marca pisno obvestiti o **odmeri letnega dopusta** za tekoče koledarsko leto (Informiran.si; ZDR-1).

Ti instituti predstavljajo **minimalni obseg obveznosti**, ki mora biti v okviru delovnega razmerja zagotovljen vsem delavcem. S pogodbo o zaposlitvi se lahko določijo pravice in pogoji dela, ki so za delavca ugodnejši, kot je določeno v ZDR-1. (ZRSZ, 5).

DODATNO BRANJE:

[Pravice delavca - zaposlenega](#)

Varstvo nekaterih kategorij delavcev

Posebno delovnopravno varstvo po ZDR-1 uživajo:

Ženske: prepoved opravljanja podzemnih del v rudnikih,

Delavci zaradi nosečnosti in starševstva: prepoved opravljanja določenih del, varstvo v zvezi z nočnim in nadurnim delom, starševski dopust,

Mladoletni: prepoved opravljanja določenih del, prepoved opravljanja nočnega dela, posebnosti pri delovnem času, odmoru in počitku ter povečan letni dopust,

Invalidi: uživajo posebne pravice v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju,

Starejši delavci, tj. delavci, ki so starejši od 55 let: omejitev nadurnega in nočnega dela.



Ali ste vedeli?

...da 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?

Poleg tega delodajalec ne sme pogojevati sklenitve pogodbe o zaposlitvi s pridobitvijo teh podatkov ali z dodatnimi pogoji v zvezi s prepovedjo nosečnosti ali odlogom materinstva ali z vnaprejšnjim podpisom odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca (28. člen ZDR-1).



... da lahko delavec na enostaven način preveri ali ima urejeno obvezno zdravstveno zavarovanje?

Delodajalec je dolžan delavca ob sklenitvi delovnega razmerja prijaviti v pokojninsko, invalidsko in zdravstveno zavarovanje ter zavarovanje za primer brezposelnosti in delavcu izročiti fotokopijo prijave v **15 dneh od nastopa dela** (11/II ZDR-1).

Delavec lahko na enostaven način preveri ali ima urejeno zdravstveno zavarovanje. To stori tako, da na telefonsko številko **031 771 009** pošlje **SMS** z vsebino **ZZ + 9-mestna številka zdravstvene kartice** (ZRZS, 11).

Druge oblike dela

ZDR-1 ureja samo **delovna razmerja**, ne pa tudi drugih oblik pogodbenih razmerij med osebami, ki opravljajo delo in osebami, za katere se to delo opravlja. V primeru nekaterih kategorij oseb, ki delo opravljajo na podlagi drugih pogodb, je sicer določeno, da se za te osebe uporabljajo nekatere določbe ZDR-1, a gre le za nekaj **točno navedenih varstvenih določb**, sicer pa zanje delovna zakonodaja ne velja (MDDSZb).



Druge oblike dela

Podjemna pogodba: pogodba civilnega prava, ki se sklne za določen posel in ponavadi za občasno ali enkratno delo (Sindikat mladi plus 2017, 7-9).

Avtorska pogodba: avtor do ločenega dela se zaveže ustvariti določeno avtorsko stvaritev, naročnik pa se zaveže, da bo opravljeno avtorsko delo plačal (Sindikat mladi plus 2017, 10-11).

Študentsko delo: začasno in občasno delo dijakov in študentov, ki poteka na podlagi napotnice (Sindikat mladi plus 2017, 2).

Začasno in občasno delo upokoјencev: opravlja se na podlagi civilne pogodbe in lahko obsega največ 60 ur v koledarskem mesecu (MDDSZc).

Osebno dopolnilno delo: manjša dela, pomoč v gospodinjstvu, izdelava izdelkov, ki jih je mogoče opravljati na podlagi vrednotnice. Opravljanje dela je potrebno prijaviti (Sindikat mladi plus 2017, 14-15).



V razmislek



Razmislite, katere so prednosti in slabosti drugih oblik dela v primerjavi z delovnim razmerjem.

DODATNO BRANJE:

[Prednosti in slabosti fleksibilnih oblik zaposlovanja z vidika delodajalca in delojemalca \(str. 12-24\)](#)

Sprememba delodajalca zaradi pravnega prenosa podjetja

V primeru spremembe delodajalca zaradi pravnega prenosa, združitve ali delitve podjetja, preidejo vse pogodbene in druge pravice ter obveznosti do delavca na delodajalca prevzemnika (statusna sprememba delodajalca na delavca ne sme vplivati) (ZRSZ, 53).

Delavcu mora delodajalec prevzemnik še vsaj **eno leto zagotavljati vsaj enake pravice in obveznosti, kot so določene v kolektivni pogodbi** (razen če kolektivna pogodba preneha veljati pred potekom enega leta ali če je pred potekom enega leta sklenjena nova kolektivna pogodba) (ZRSZ, 53).



Sprememba delodajalca zaradi pravnega prenosa podjetja



Če se pri delodajalcu prevzemniku v dveh letih od datuma prenosa poslabšajo pravice iz pogodbe, oziroma se bistveno spremenijo pogoji dela delavca pri prevzemniku, lahko **delavec odpove pogodbo o zaposlitvi in ima enake pravice, kot če bi pogodbo o zaposlitvi odpovedal delodajalec iz poslovnih razlogov**. Pri določanju odpovednega roka, pravice do odpravnine in vseh drugih pravic, ki so vezane na delovno dobo, se upošteva delovna doba delavca pri obeh delodajalcih (ZRSZ, 53).

DODATNO BRANJE:

[Delovnopravna kontinuiteta in njene posledice](#)

V razmislek



Ali lahko delavec odkloni prehod in opravljanje dela pri delodajalcu prevzemniku?

Če delavec odkloni prehod in opravljanje dela pri delodajalcu prevzemniku, mu lahko delodajalec prenosnik izredno odpove pogodbo o zaposlitvi. Delavec v tem primeru ne bo imel pravice do odpovednega roka, odpravnine in niti do denarnega nadomestila za primer brezposelnosti (ZRSZ, 53).

Bibliografija



Hiršl, Anže. 2012. Kako se pravilno odzvati na kršilive delavcev? Dostopno prek: <https://findinfo.si/DnevneVsebine/Aktualno.aspx?id=85525> (17.4.2018)

Informiran.si. Pravice delavca – zaposlenega. Dostopno prek: https://www.informiran.si/portal.aspx?content=pravice_delavca&showMenu=1&showRightFrame=1 (19.4.2018)

Kim Batista, Helena. 2005. Reševanje delovnih sporov. diplomsko delo. Dostopno prek: http://www.cek.ef.uni-lj.si/lu_diplome/kim2147.pdf (19.4.2018).

Kogej Dmitrovič, Biserka. 2014. Primeri ugotovitve obstoja delovnega razmerja – prikaz sodne prakse. Delavci in delodajalci. 2-3/2014, letnik XIV. Dostopno prek: http://delavciindelodajalci.com/P/PDF/Revija_2-3-2014_letnik_XIV.pdf (17.4.2018).

MDDSZa. Veljavni predpisi. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/veljavni_predpisi/#c7576 (17.4.2018).

Kogej Dmitrovič, Biserka. 2014. Primeri ugotovitve obstoja delovnega razmerja – prikaz sodne prakse. Delavci in delodajalci. 2-3/2014, letnik XIV. Dostopno prek: http://delavciindelodajalci.com/P/PDF/Revija_2-3-2014_letnik_XIV.pdf (17.4.2018).

MDDSZa. Veljavni predpisi. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/veljavni_predpisi/#c7576 (17.4.2018).

—b. Vodnik po pravicah iz delovnega razmerja. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/delovna_razmerja/vodnik_po_pravicah_iz_delovnega_razmerja_1_del/#c18985 (25.4.2018).

—c. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Začasno in občasno delo upokojeencev. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/trg_dela_in_zaposlovanje/zaposlovanje/upokojenci/ (19.4.2018)

Sindikat mladi plus. 2017. Prekame oblike dela. Dostopno prek: <http://www.xn--kaipot-4pb.si/wp-content/uploads/2017/11/PREKARNE-oblike-dela-web.pdf> (19.4.2018)

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). Ur. l. RS, št. 21/13, 78/13-popr. in 15/17 – odl. US (19.4.2018)

Zakon o javnih uslužbcih (ZJU). Ur. l. RS, št. 63/07 in 65/08 (19.4.2018)

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2). Ur. l. RS, št. 96/12, 39/13, 102/15, 23/17, 40/17 in 65/17 (19.4.2018)

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1). Ur. l. RS št. 43/11 (19.4.2018)

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2). Ur. l. RS, št. 96/12, 39/13, 102/15, 23/17, 40/17 in 65/17 (19.4.2018)

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1). Ur. l. RS št. 43/11 (19.4.2018)

Zakon o zaposlovanju in delu tujcev (ZZDT-1). Ur. l. RS št. 26/11 (19.4.2018)

ZRSZ. Osnove delovnopravne zakonodaje. Dostopno prek: https://www.ess.gov.si/_files/4359/osnove_delovnopravne_zakonodaje.pdf (19.4.2018).