

SINDI SVETUJE!

Pogodba o zaposlitvi



KAZALO VSEBINE

3	UVOD
5	POGODBA O ZAPOSLOTVI
6	SESTAVINE POGODBE O ZAPOSLOTVI
7	POGODBA O ZAPOSLOTVI ZA NEDOLOČEN ČAS
8	POGODBA O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS
12	POGODBA O ZAPOSLOTVI S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM
14	AGENCIJSKO DELO
17	PRAVICE, KI TI PRIPADAJO NA PODLAGI POGODBE O ZAPOSLOTVI
17	PLAČA
21	PRAVICA DO ODMORA
21	LETNI DOPUST
23	REGRES
24	PRAVICA DO POVRAČILA STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM
25	PRAVICA DO PLAČANE BOLNIŠKE ODSOTNOSTI
26	ODPRAVNINA
27	ODPRAVNINA V PRIMERU ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI
29	ODPRAVNINA OB UPOKOJITVI
30	ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI
31	REDNA ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI
33	IZREDNA ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI
36	PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI S SPORAZUMOM
36	PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS
37	KOLEKTIVNE POGODBE
39	ZAKLJUČEK

UVOD

Pogodba o zaposlitvi je pravni akt, ki ga skleneta delavec in delodajalec in je opredeljena v Zakonu o delovnih razmerjih. S sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi nastane med delavcem in delodajalcem delovno razmerje.

Delovno razmerje je po Zakonu o delovnih razmerjih v 4. členu opredeljeno kot:

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

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

Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR-1 ali zakon) ureja več vrst pogodb o zaposlitvi, pri tem pa velja, da je »kraljica vseh pogodb« pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas. ZDR-1 namreč v 12. členu postavlja pravilo, da se pogodba o zaposlitvi sklene za nedoločen čas! Le izjemoma, v posebnih primerih, ki jih določa zakon, je dopustno sklepati tudi drugačne – posebne pogodbe o zaposlitvi.

Pogodba o zaposlitvi (za nedoločen čas) mora biti tako sklenjena vedno, kadar obstajajo elementi delovnega razmerja. Način, kako ugotovimo, ali bi določeno delo moralo potekati po pogodbi o zaposlitvi, je ugotavljanje elementov delovnega razmerja. Če jih določeno delo vsebuje, mora biti sklenjena pogodba za nedoločen čas.

Elementi delovnega razmerja so:

- **Delavec se prostovoljno vključi** (to pomeni, da se delavec s tem strinja, da ne gre za prisilno delo);

- **v organiziran delovni proces delodajalca** (delodajalec ima delovno okolje, npr. opremo, mize, stole ali karkoli je potrebno za izvajanje dela, obenem pa obstaja razporeditev dela, nalog ipd.);
- **delo se opravlja za plačilo** (delavec je za svoje delo plačan, ne sme pa priti do neplačanega dela ali kakšne druge vrste dajatev namesto plačila);
- **delavec delo opravi osebno** (to pomeni, da dela ne more opravljati nekdo drug, ki bi del nalog opravil namesto delavca – npr. kot podizvajalec);
- **delo se opravlja nepretrgano** (to pomeni, da poteka dlje časa, daljše časovno obdobje, ne gre za npr. enkratno ali nepredvidljivo potrebo po delu);
- **po navodilih in pod nadzorom delodajalca** (delodajalec daje navodila, delavec, ki mu je podrejen in pri svojem delu ni popolnoma samostojen, pa mora opraviti delo, kot mu naroči delodajalec).

Delodajalec in tudi delavec tako ne moreta poljubno izbirati, kakšno obliko pogodbe in dela bi hotela, temveč se morata držati zakona. V nasprotnem primeru gre za kršitev, kar pomeni, da lahko delavka ali delavec od delodajalca vedno zahteva sklenitev rednega delovnega razmerja in nato (če delodajalec zahtevo zavrne) tudi sodno varstvo.

V pričujoči brošuri predstavljamo nekaj pojmov, povezanih s pogodbo o zaposlitvi, in nekaj osnovnih pravic, ki iz nje izhajajo.



V brošuri izmenično uporabljamo moško in žensko slovnično obliko, ponekod pa sta v uporabi tudi obe obliki hkrati. Ne glede na obliko zapisa pa veljajo omenjene in opisane pravice tako za moški kot ženski spol.

POGODBA O ZAPOSLOTVI

Pogodba o zaposlitvi je vedno sklenjena v pisni obliki, delodajalec pa mora delavcu izročiti pisni predlog pogodbe praviloma tri dni pred predvideno sklenitvijo.

To pomeni, da ima delavec tri dni časa, da pogodbo temeljito pregleда, preden jo dejansko podpiše. Delavec, ki mu ni bila izročena pogodba o zaposlitvi v pisni obliki, lahko kadarkoli v času trajanja delovnega razmerja zahteva njeno izročitev, v primeru zavrnitve pa lahko izročitev pogodbe zahteva tudi po sodni poti.

V primeru, da stranki nista sklenili pogodbe o zaposlitvi v pisni obliki ali če v njej niso v pisni obliki izražene vse sestavine, to ne vpliva na njen obstoj oziroma veljavo. To pomeni, da če delodajalec delavcu ni podal pogodbe o zaposlitvi v pisni obliki, delavec pa je delo že začel opravljati, delovno razmerje kljub temu obstaja, pri tem pa ima delavec pravico zahtevati pogodbo v pisni obliki.

Pogodbo o zaposlitvi lahko sklenejo le osebe, ki so dopolnile petnajst let starosti. V nasprotnem primeru je pogodba nična oziroma ne velja.

Pravice in obveznosti, ki izhajajo iz delovnega razmerja, se začnejo uresničevati z dnem nastopa dela, ki je dogovorjen v pogodbi o zaposlitvi. Enako je z delavčevo vključitvijo v socialna zavarovanja.

Delodajalec je dolžan delavko prijaviti v **obvezno pokojninsko, invalidsko in zdravstveno zavarovanje ter v zavarovanje za primer brezposelnosti** in ji izročiti fotokopijo prijave v petnajstih dneh od nastopa dela.

V primeru, da datum nastopa dela ni določen, se za nastop dela šteje datum sklenitve pogodbe o zaposlitvi.

Krovni zakon za urejanje področja je Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1).

SESTAVINE POGODBE O ZAPOSLOTVI

Pogodba o zaposlitvi mora vsebovati naslednje elemente (31. člen ZDR-1):

1. podatke o delodajalcu in delavcu;
2. **datum nastopa dela;**
3. naziv delovnega mesta s kratkim opisom dela, ki ga mora delavec opravljati po pogodbi o zaposlitvi;
4. **kraj opravljanja dela – če ni naveden točen kraj, velja, da delavec opravlja delo na sedežu delodajalca;**
5. čas za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi;
6. **letni dopust oziroma način določanja letnega dopusta;**
7. **določilo, ali gre za zaposlitev s polnim ali krajšim delovnim časom;**
8. dnevni ali tedenski delovni čas in razporeditev delovnega časa;
9. **zneske osnovne plače v EUR** (osnovna plača je bruto plača brez dodatkov za malico, prevoz in podobno);
10. druge elemente plače, plačilno obdobje in način izplačevanja plače (v skladu z ZDR-1 je lahko dan za izplačilo plače za pretekli mesec najkasneje osemnajsti dan v naslednjem mesecu);
11. **dolžino odpovednih rokov;**
12. navedbo kolektivnih pogodb, ki zavezujejo delodajalca, oziroma navedbo splošnih aktov delodajalca, ki določajo pogoje dela.

POGODBA O ZAPOSLOTVI ZA NEDOLOČEN ČAS

Pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas je osnovna pogodba in temeljna pravna podlaga za sklenitev delovnega razmerja. Praviloma je sklenjena za polni delovni čas, torej za 40 ur na teden.

Lahko je sklenjena tudi s skrajšanim delovnim časom (za manj kot 40 ur na teden), kar vpliva na določene pravice. Podrobnosti so navedene v nadaljevanju, pri pogodbi o zaposlitvi s skrajšanim delovnim časom.

V primeru, da v pogodbi o zaposlitvi čas trajanja ni pisno določen, ali če pogodba o zaposlitvi ob nastopu dela ni sklenjena v pisni obliki, to pomeni, da je z zakonskega vidika pogodba o zaposlitvi sklenjena za nedoločen čas. Prav tako se šteje, da je delavka sklenila pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, če je pogodba o zaposlitvi sklenjena v nasprotju z zakonom ali kolektivno pogodbo ali če ostane delavka na delu tudi po poteku časa, za katerega je sklenila pogodbo o zaposlitvi za določen čas.

Pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas je lahko, za razliko od pogodbe za določen čas, ki s potekom časa preneha, **odpovedana le iz zakonsko določenih razlogov**. Ti razlogi so:

- poslovni razlog,
- razlog nesposobnosti,
- krivdni razlog,
- razlog nezmožnosti za opravljanje dela in
- neuspešno opravljeno poskusno delo.

Pri tem je treba upoštevati tudi minimalne odpovedne roke, določene v 94. členu ZDR-1.

Zakon določa tudi neutemeljene razloge za odpoved, npr. članstvo v sindikatu, udeležba v stavki, organizirani v skladu z zakonom, vložitev tožbe ali sodelovanje v postopku zoper delodajalca, opravičena odsotnost z dela zaradi bolezni, izrabe starševskega dopusta in podobno. V tovrstnih primerih delodajalec delavke ali delavca ne sme odpustiti.

POGODBA O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS

Pogodba o zaposlitvi za določen čas je lahko sklenjena le, kadar za to obstajajo zakonsko določeni razlogi. Če ti ne obstajajo, mora biti sklenjena pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas.

Če se zaposlimo za določen čas, mora biti v pogodbi o zaposlitvi v skladu z zakonom naveden predviden razlog za tovrstno obliko zaposlitve. Najpogostejši razlogi zanjo so začasno povečan obseg dela, nadomeščanje začasno odsotnih delavcev in projektno delo. Vse primere, v katerih je lahko sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas, si lahko ogledaš spodaj.

Pogodba za določen čas je lahko sklenjena v naslednjih z zakonom predvidenih primerih, in sicer ko gre za:

- izvrševanje dela, ki po svoji naravi traja določen čas,
- nadomeščanje začasno odsotnega delavca,
- začasno povečan obseg dela,
- zaposlitev tujca ali osebe brez državljanstva, ki ima enotno dovoljenje kot ga določa zakon, ki ureja vstop in prebivanje tujcev, in dovoljenje za sezonsko delo, kot ga določa zakon, ki ureja zaposlovanje, samozaposlovanje in delo tujcev, razen kadar je enotno dovoljenje izdano na podlagi soglasja za zaposlitev, samozaposlitev ali delo,
- poslovodno osebo ali prokurista,
- vodilnega delavca iz prvega odstavka 74. člena tega zakona,
- opravljanje sezonskega dela,
- delavca, ki sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas zaradi priprave na delo, usposabljanja ali izpopolnjevanja za delo, oziroma izobraževanja,
- zaposlitev za določen čas zaradi dela v prilagoditvenem obdobju na podlagi dokončne odločbe in potrdila pristojnega organa, izdane v postopku priznavanja kvalifikacij po posebnem zakonu,
- opravljanje javnih del oziroma vključitev v ukrepe aktivne politike zaposlovanja v skladu z zakonom,
- pripravo oziroma izvedbo dela, ki je projektno organizirano,
- delo, potrebno v času uvajanja novih programov, nove tehnologije ter drugih tehničnih in tehnoloških izboljšav delovnega procesa ali zaradi usposabljanja delavcev,

- predajo dela,
- voljene in imenovane funkcionarje oziroma druge delavce, ki so vezani na mandat organa ali funkcionarja v lokalnih skupnostih, političnih strankah, sindikatih, zbornicah, društvih in njihovih zvezah,
- druge primere, ki jih določa zakon oziroma kolektivna pogodba na ravni dejavnosti.

Pogodba o zaposlitvi (in s tem delovno razmerje) za določen čas brez odpovednega roka preneha v naslednjih primerih:

- s potekom časa, za katerega je bila pogodba o zaposlitvi sklenjena,
- s prenehanjem razloga, zaradi katerega je bila sklenjena,
- ali ko je dogovorjeno delo opravljeno.

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

Delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas za isto delo, če gre za obdobje, ki nepretrgano daljše kot dve leti.

To je mogoče zgolj v primerih, ki jih določa zakon (ko gre za nadomeščanje začasno odsotnega delavca, za zaposlitev tujca ali osebe brez državljanstva, poslovodno osebo ali prokurista, vodilnega delavca ali voljene in imenovane funkcionarje).

V praksi to pomeni, da delodajalci načeloma ne smejo verižiti pogodb za določen čas, če gre za delo, ki se opravlja več kot dve leti.



Konkreten primer: *Kolikokrat lahko delodajalec podaljša pogodbo za določen čas za obdobje enega meseca?*

ZDR-1 v 55. členu omejuje sklepanje pogodb za določen čas. Natančneje jih omejuje v drugem odstavku omenjenega člena, in sicer tako, da delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem in za isto delo, katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši kot dve leti, razen v primerih, ki jih določa zakon.

V praksi to pomeni, da je omejevanje sklepanja pogodb za določen čas z istim delavcem, ki bi opravljal istovrstno delo, omejeno časovno, in sicer za obdobje do dveh let. To tudi pomeni, da lahko v skrajnem primeru delodajalec z zaposlenim sklene celo tako imenovano verigo enomesečnih pogodb v obdobju dveh let.

Če oseba dela več kot dve leti na istem delovnem mestu, jo mora delodajalec zaposliti za nedoločen čas. Delavka ali delavec lahko od delodajalca zahteva odpravo kršitve in nato tudi sodno varstvo.

Poleg tega trimesečna ali krajša prekinitve dela ne pomeni prekinitve zaporednega sklepanja pogodb o zaposlitvi.

V primeru, da veriženje pogodb za določen čas presega časovno obdobje dveh let na način, da delodajalec spremeni naziv delovnega mesta ter opis del in nalog, oseba pa v praksi ostane na istem delovnem mestu ter opravlja istovrstno delo, gre največkrat za nedopustno veriženje. Delodajalec ima v takem primeru očitno dolgoročno potrebo po določenem delu, zato bi moral skleniti pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas.

V primeru, da ima delavec pri istem delodajalcu neprekinjeno sklenjenih več pogodb za določen čas za isto delo, se trajanje zaposlitve šteje od dneva sklenitve prve do poteka zadnje pogodbe za določen čas.

POGODBA O ZAPOSLOTVI S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM

Pogodba o zaposlitvi je lahko sklenjena za krajši delovni čas, kar pomeni, da obsega manj kot 40 ur na teden. Skrajšani delovni čas je lahko določen pri pogodbi o zaposlitvi za nedoločen čas ali pri pogodbi o zaposlitvi za določen čas.

Delavcu, ki ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, pripadajo vse pravice in obveznosti, in sicer tako kot delavcu, ki dela za polni delovni čas. Vendar nekatere od omenjenih pravic delavec **uveljavlja sorazmerno s časom, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi**. Če je delavec na primer sklenil pogodbo za polovični delovni čas, mu pripadajo pravice v polovičnem obsegu. Omenjena sorazmernost pri uveljavljanju pravic se nanaša predvsem na plačo, regres in druge deljive pravice.

A pozor, nekatere pravice niso sorazmerno odmerjene.

Število dni letnega dopusta se za osebe, ki delajo krajši delovni čas, odmerijo na enak način kot za osebe, ki delajo za polni delovni čas, saj dopust vedno koristimo po delovnih dnevih, ne glede na časovno delovno obvezo delavca.

Prav tako tudi zaposlenim po pogodbi o zaposlitvi s skrajšanim delovnim časom pripada odmor in plačana malica.

Vendar le v primeru, da delavec dela najmanj 4 ure na dan.



Delavec, ki je zaposlen s polovičnim delovnim časom (4 ure na dan) ima pravico do petnajstminutnega odmora, medtem ko delavec, ki dela na primer tri ure na dan, pravice do odmora nima.

Odmor je lahko določen šele eno uro po pričetku dela in najkasneje eno uro pred koncem delovnega časa. Pomembno je, da je čas odmora med dnevnim delom všteti v delovni čas, delavec pa zanj prejme plačilo, kot če bi takrat delal.

Delavec lahko sklene pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas z več delodajalci in tako doseže polni delovni čas, določen z zakonom. Ob tem se mora z delodajalci sporazumeti o načinu izrabe letnega dopusta in drugih odsotnosti z dela.

V določenih primerih lahko delavci, ne glede na to, da delajo s skrajšanim delovnim časom, koristijo polne socialne pravice. To velja za primere, ko zaradi zdravstvenih ali drugih temu podobnih razlogov ne morejo trajno opravljati dela v obsegu polnega delovnega časa (sem sicer ne sodi kratkotrajna odsotnost zaradi bolezni). Takrat zanje velja, da so lahko skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, v skladu s predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali s predpisi o starševskem dopustu, upravičeni do pravic iz socialnega zavarovanja, kot če bi delali za polni delovni čas.

AGENCIJSKO DELO

Agencijsko delo je posebna oblika dela, ki se opravlja zgolj na podlagi pogodbe o zaposlitvi, sklenjene med delavcem (napoteni delavec) in agencijo za zagotavljanje dela (ki je v tem primeru delodajalec). Delavec ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi pri agenciji, delo pa dejansko opravlja pri uporabniku (gre za podjetje, ki si delavca od agencije 'izposodi'), pod njegovim nadzorom in po njegovih navodilih.

Pogodba o zaposlitvi mora vsebovati določbo, ki pravi, da bo delavec začasno delal pri drugih uporabnikih, na kraju in v času, ki sta določena z napotitvijo delavca na delo k uporabniku.

Delavec ima lahko z agencijo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za določen ali za nedoločen čas. Vendar pa lahko pri istem uporabniku opravlja isto delo največ dve leti.

V skladu z interpretacijo zakona začasno delo pri uporabniku (oziroma podjetju), pomeni, da **lahko agencijski delavec delo opravlja delo pri istem uporabniku oziroma podjetju na istem delovnem mestu največ dve leti**. Če gre za daljše časovno obdobje, je uporabnik (oziroma podjetje) delavca dolžan zaposliti neposredno.

Če uporabnik delavca ne potrebuje več, lahko z njim prekine delo, vendar to NI razlog za prenehanje pogodbe o zaposlitvi med agencijo in delavcem.

Če torej pride do predčasnega prenehanja potrebe po delu v primeru pogodbe **o zaposlitvi za določen čas**, to torej ni razlog za prenehanje pogodbe med agencijo in delavcem, kar pomeni, da delavec zaradi tega ne sme biti odpuščen. Delodajalec (= agencija) je dolžan delavcu do izteka pogodbe za določen čas plačevati nadomestilo plače, dokler pogodba o zaposlitvi za določen čas ne poteče, ali pa delavcu poišče drugo delo.

Agencija lahko delavca zaposli tudi za **nedoločen čas** in v tem primeru se morata vpleteni strani ravno tako dogovoriti o višini nadomestila plače, če bi prišlo do predčasnega prenehanja dela pri uporabniku oziroma podjetju. Kljub temu, da je delavec zaposlen za nedoločen čas pri agenciji in opravlja delo pri uporabniku, ga ta lahko kadarkoli odslovi. V tem primeru se delavec vrne nazaj na agencijo, ta ga praviloma pošlje na čakanje na delo od doma, delavec pa začne prejemati nadomestilo (osemdeset odstotkov povprečne plače, ki jo je prejemal pri uporabniku v zadnjih treh mesecih), ki pa ne sme biti nižje od sedemdesetih odstotkov minimalne plače. Agencija ima v tem primeru šest mesecev časa, da delavcu poišče drugo delo. Če tega v omenjenem obdobju ne uspe narediti, lahko odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga, vendar je v tem primeru dolžna delavcu izplačati razliko med prejetim nadomestilom plače in sto odstotki plače, ki bi jo prejel, če bi normalno delal.

Pravice napotениh in redno zaposlenih delavcev so izenačene, kar pomeni, da mora napoteni delavec, ki opravi enako delo kot pri uporabniku neposredno zaposleni delavec, prejeti tudi enako plačilo, prav tako mora dobiti tudi enako stimulacijo, nadomestilo za prevoz, prehrano, pravico ima do enakega letnega dopusta in do enakega regresa kot redno zaposleni.

Uporabnik je za izplačilo plače in drugih prejemkov iz delovnega razmerja subsidiarno odgovoren za čas, ko delavec pri njem opravlja delo. To pomeni, da mora, če agencija na primer delavcu ne izplača plače ali regresa, to storiti uporabnik.

Za delavca je pomemben tudi pisni dogovor, ki ga skleneta delodajalec (agencija) in uporabnik, v katerem določita tudi pravice in obveznosti delavca in uporabnika. Delavčeve pravice niso odvisne samo od pogodbe o zaposlitvi, ampak mora delavec biti pozoren tudi na določbe in kolektivne pogodbe, ki veljajo za uporabnika, opredeljene v pogojih dela, ter pravice in obveznosti pri uporabniku, o katerih mora agencija ob napotitvi obvestiti delavca. Ne glede na pisni dogovor je **uporabnik odgovoren za spoštovanje določb o varovanju zdravja pri delu ter določb o delovnem času, odmorih in počitkih**. Delodajalec za zagotavljanje dela (agencija) je dolžan delavcu zagotavljati tudi izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje.



Agencijsko delo ureja Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), in sicer od 59. do 63. člena, ter Zakon o urejanju trga dela (ZUTD) od 163. do 174.a člena

PRAVICE, KI TI PRIPADAJO NA PODLAGI POGODBE O ZAPOSLOTVI

1. PLAČA

Plača predstavlja temeljno delavkino pravico, s tem pa tudi obveznost delodajalca, da delavki plačo zagotovi.

Plača je sestavljena iz :

- osnovne plače,
- dela plače za delovno uspešnost in
- dodatkov (za nočno delo, nedeljsko delo, delo ob praznikih ipd.),
- dodatkov za delovno dobo.

Sestavni del plače je tudi plačilo za poslovno uspešnost, če je to dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi.

Čas odmora za malico je del delavnika in je torej vključen v plačano delo.

Plača mora biti vedno izplačana v denarni obliki. Pri plači mora delodajalec upoštevati minimalno višino plače, določeno z zakonom ali kolektivno pogodbo. Sama osnovna plača je določena glede na zahtevnost dela, za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi.

Dodatki k osnovni plači so določeni za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, in sicer za **nočno delo, nadurno delo, delo v nedeljo, delo na praznike in dela proste dneve po zakonu ter druge dodatke, določene v kolektivnih pogodbah.** Višina dodatkov je določena s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti. Dodatek za delo v nedeljo in dodatek za delo na dela proste dneve se med seboj po zakonu izključujeta. To pomeni, da delavka, ki dela v nedeljo in je istočasno ta dan tudi praznik ne more hkrati prejeti dodatka za delo v nedeljo in za delo na dan praznika. Velja pravilo, da delavki pripada tisti dodatek, ki je zanjo ugodnejši. To je praviloma dodatek za

delo na dan praznika! Dodatki se obračunavajo le za čas, ko delavka dela v pogojih, zaradi katerih ji dodatek pripada.

Dodatki za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivih okolja in nevarnosti pri delu, ki niso vsebovani v zahtevnosti dela, so lahko določeni s kolektivno pogodbo.

Delavki ravno tako pripada **dodatek za delovno dobo**. Višina dodatka za delovno dobo je določena v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti.

Delodajalec mora delavki zagotoviti povračilo stroškov **za prehrano med delom, za prevoz na delo in z dela ter povračilo stroškov, ki jih ima pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju**. Če višina povračila stroškov v zvezi z delom ni določena s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti, se določi s podzakonskim aktom. Če se zaradi razlogov na strani delavca strošek za prevoz na delo in z dela naknadno poveča, ima delavka pravico do povračila povečanega stroška za prevoz na delo in z dela, če je tako določeno v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti oziroma če se tako dogovori z delodajalcem.

Plačilno obdobje ne sme biti daljše od enega meseca! To v praksi pomeni, da je plača izplačana mesečno. Izplačana pa mora biti najkasneje do 18. dne v mesecu!

Če je plačilni dan dela prost dan, je plača izplačana najkasneje prvi naslednji delovni dan.

Višino minimalne plače določa Zakon o minimalni plači. Enkrat letno se sicer višina minimalne plače uskladi tudi z rastjo cen življenjskih potrebščin.

Delavka za svoje delo prejme plačo, ki je vedno izražena v BRUTO ZNESKU. Delodajalec je po zakonu dolžan od delavkine plače (od bruto zneska) odvesti v imenu in v dobro delavke davke in prispevke, ki jih je delavka dolžna plačati. Kar ostane, se imenuje neto plača, ki je izplačana na delavkin račun.

NETO PLAČA je torej plača, ki jo delavec ali delavka prejme na svoj transakcijski račun brez upoštevanja povračil stroškov v zvezi z delom (prehrana, prevoz, dodatki ipd.).

Gre za plačo, od katere so že odšteti socialni prispevki in dohodnina. Poenostavljeno povedano: gre za bruto plačo, od katere odštejemo socialne prispevke in dohodnino.

BRUTO BRUTO PLAČA

Gre za poimenovanje skupnega stroška delodajalca za posameznega zaposlenega. Predstavlja oziroma vsebuje delavčevo bruto plačo, znesek davkov in prispevkov, ki jih mora plačati delodajalec ter dodatne stroške, povezane s povračilom stroškov v zvezi s delom (prevoz, prehrana, dodatki ipd.).

Razlika med bruto in neto plačo nastane zaradi plačila prispevkov za socialno varnost in dohodnine. Prispevke plačujeta tako delavka kot tudi delodajalec, in sicer v različnem obsegu.

Prispevki za socialno varnost, ki jih plačata delavka in delodajalec – odtegnjeni so od njene bruto plače:



PRISPEVKI	DELAVKA	DELODAJALEC
prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje	15,50%	8,85%
prispevek za zdravstveno zavarovanje	6,36%	6,56%
prispevek za zavarovanje za primer brezposelnosti	0,14%	0,06%
prispevek za starševsko varstvo	0,10%	0,10%
prispevek za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni	0,00%	0,56%
SKUPAJ:	22,10	16,10
SKUPAJ:	38,20 %	

Primer: Stroški delodajalca (bruto bruto) in prejemek delavca (neto) v primeru minimalne plače (brez upoštevanja davkov v primeru samske osebe brez otrok in drugih vzdrževanih družinskih članov).

PLAČA	POGODBA O ZAPOSLOTVI ZA NEDOLOČEN ČAS
BRUTO BRUTO	978,49 €
BRUTO	842,79 €
NETO	638,42 €

2. PRAVICA DO ODMORA

Odmor med delovnim časom: Delavec, ki dela polni delovni čas, ima pravico do odmora med dnevnim delom v trajanju trideset minut. Delavec, ki (po dogovoru z delodajalcem) dela krajši delovni čas, ima pravico do odmora v sorazmerju s časom, preživetim na delu, vendar le pod pogojem, da dela najmanj štiri ure na dan.

Počitek med zaporednima delovnima dnevnoma: Delavcu pripada v obdobju štiriindvajsetih ur pravica do počitka v nepretrganem trajanju najmanj dvanajstih ur (dnevni počitek). Le v primeru, da je delavčev delovni čas neenakomerno razporejen ali začasno pre-rasporejen, ima v obdobju štiriindvajsetih ur pravico do počitka v nepretrganem trajanju enajstih ur.

Tedenski počitek: V obdobju sedmih zaporednih dni ima delavec poleg pravice do dnevnega počitka tudi pravico do počitka v trajanju najmanj štiriindvajsetih neprekinjenih ur (tedenski počitek). Če mora delavec iz objektivnih, tehničnih, organizacijskih vzrokov delati na dan tedenskega počitka, mu mora delodajalec zagotoviti tedenski počitek na kakšen drug dan v tednu. Minimalno trajanje tedenskega počitka se upošteva kot povprečje v obdobju štirina-jstih zaporednih dni, če kolektivna pogodba na ravni dejavnosti ne določa drugače.

3. LETNI DOPUST

Letni dopust je pravica delavk in delavcev, ki se ji ti ne morejo odpovedati in ki jim je delodajalec ne sme kratiti.

Minimalni letni dopust je določen z zakonom. Letni dopust v posameznem koledarskem letu **ne sme biti krajši od štirih tednov, ne glede na to ali delavec dela polni ali krajši delovni čas**. V praksi to ponavadi znaša dvajset dni.

Vendar pa je minimalno število dni dopusta odvisno tudi od razporeditve delovnih dni v tednu. Ko delavec dela pet delovnih dni v tednu, je njegov minimalni dopust odmerjen na dvajset delovnih dni, kadar pa dela šest dni v tednu, je njegov minimalni dopust odmerjen na štiriindvajset delovnih dni. Če poenostavimo – število dni dopusta je določeno na naslednji način:

- $4 \times n$ (n = število delovnih dni v tednu).

Delavcu pripadajo dodatni dnevi dopusta na podlagi osebnih okoliščin (status starejšega delavca, invalid, delavec z najmanj šestdesetodstotno telesno okvaro, delavec, ki neguje otroka, ki potrebuje osebno nego in varstvo v skladu s predpisi, ki urejajo družinske prejemke, ter delavec z otrokom do petnajstega leta starosti).

Delavec, ki še nima dopolnjenih osemnajst let, ima pravico do dodatnih sedmih dni dopusta na leto, in sicer poleg redno odmerjenega dopusta.

Pravico do dopusta pridobi delavec s sklenitvijo delovnega razmerja. Če se zaposli za celotno koledarsko leto, ima pravico do celotnega letnega dopusta. Kadar gre za zaposlitev, ki ne traja celo leto, pripada delavcu sorazmerni del letnega dopusta glede na dolžino trajanja zaposlitve v koledarskem letu, in sicer ena dvanajstina letnega dopusta za vsak mesec zaposlitve.

Izbira časa izrabe letnega dopusta

Letni dopust se izrablja upoštevajoč potrebe delovnega procesa **ter možnosti za počitek in rekreacijo delavca ter upoštevajoč njegove družinske obveznosti**. Delavec ima pravico izrabiti en dan letnega dopusta na tisti dan, ki ga sam določi. O tem mora obvestiti delodajalca najkasneje tri dni pred izrabo. Starši šoloobveznih otrok imajo pravico izrabiti najmanj teden dni letnega dopusta v času šolskih počitnic. Delodajalec delavcu omenjenih dveh pravic, če to resneje ne ogroža delovnega procesa, ne more odreči.

Letni dopust je mogoče izrabiti v več delih. Vendar mora delodajalec delavcu omogočiti, da en del dopusta traja najmanj dva tedna skupaj. Delodajalec je dolžan delavcu zagotoviti izrabo letnega dopusta do konca tekočega koledarskega leta, delavec pa je dolžan do konca tekočega koledarskega leta izrabiti najmanj dva tedna dopusta, preostanek letnega dopusta pa v dogovoru z delodajalcem do 30. junija naslednjega leta.

4. REGRES

Regres je vsota denarja, ki jo mora delodajalec plačati delavki in delavcu, in sicer poleg nadomestila plače za odsotnost z dela zaradi izrabe letnega dopusta. Regres in letni dopust sta povezana, saj delavcu pripada pravica do regresa, če ima pravico do dopusta.

Delodajalec je dolžan delavcu, ki ima pravico do letnega dopusta, izplačati regres za letni dopust najmanj v višini minimalne plače. Regres je treba delavcu izplačati **najkasneje do 1. julija tekočega koledarskega leta.**

S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti je lahko v primeru nelikvidnosti delodajalca določen kasnejši rok izplačila regresa, vendar najkasneje do 1. novembra tekočega koledarskega leta.

Regres mora biti izplačan v denarju do višine minimalne plače, presežek pa lahko kolektivna pogodba dejavnosti določi tudi drugače.

Če ima delavka ali delavec pravico do izrabe le sorazmernega dela letnega dopusta (npr. ker zaposlitev ne bo trajala celo leto), ima obenem tudi pravico do izplačila sorazmernega dela regresa.

Prav tako ima delavka ali delavec, če dela s skrajšanim delovnim časom, pravico le do sorazmernega deleža regresa. Če ima torej delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, ima pravico do regresa določeno sorazmerno z delovnim časom, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi. To pa ne velja v primeru, ko delavec po predpisih o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, zdravstvenem zavarovanju in starševskem varstvu dela krajši delovni čas.

5. PRAVICA DO POVRAČILA STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM

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

Višina povračil tovrstnih stroškov ni vedno enaka, saj je ponavadi določena s kolektivno pogodbo.

Dovoljeni neobdavčeni znesek za prehrano med delom znaša 6,12 €. Pri povračilu stroškov za prevoz so delavcu ponavadi povrnjeni stroški javnega prevoza. Če pa ta ni mogoč, je delavcu za razdaljo od bivališča do delovnega mesta povrnjena kilometrina.

7. PRAVICA DO PLAČANE BOLNIŠKE ODSOTNOSTI

Odsotnost z dela zaradi bolezni ali poškodbe je delavčeva pravica. Ko delavec zboli, ali se ne počuti zmožnega za delo, mora o tem najprej obvestiti delodajalca. Delavčeva obveznost je, da za čas odsotnosti z dela pri svojem osebnem ali pooblaščenem zdravniku pridobi potrdilo za bolniško odsotnost z dela.

Delodajalec nadomestilo plače za delavca, ki začasno ni zmožen dela, plačuje iz lastnih sredstev. Gre za strošek delodajalca, in sicer **do 30 delovnih dni** za posamezno odsotnost z dela. **Vendar največ za 120 delovnih dni** v koledarskem letu. V primeru prekoračitve omenjenega obsega dni plača nadomestilo plače delavke Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije (ZZZS).

Delavka ali delavec dobi v času bolniške odsotnosti osemdeset odstotkov plače.

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

Delavec ima prav tako pravico do odsotnosti z dela zaradi darovanja krvi na dan, ko prostovoljno daruje kri. V tem primeru krije stroške nadomestila plače obvezno zdravstveno zavarovanje, nadomestilo pa obsega sto odstotkov delavčeve plače.

8. ODPRAVNINA

Odpravnina pomeni enkratno denarno izplačilo delavki ali delavcu, ki je izplačano v dveh primerih: v primerih odpovedi pogodbe o zaposlitvi ali ob upokojitvi.

Višina odpravnine je odvisna od višine delavčeve plače, vendar je treba poudariti, da odpravnina ni plačilo za opravljeno delo, pač pa ima socialno plat, saj delavcu pomaga preživeti v prehodnem obdobju do sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi. V primeru upokojitve pa predstavlja plačilo za delavčevo zvestobo podjetju in omili prehod delavca iz zaposlitvene v upokojensko dobo.

Odpravnina se obvezno izplačuje v denarju in ne v kakšni drugi obliki.

Delodajalec delavcu ni dolžan izplačati odpravnine, če zagotovi varstvo delavca na drugačen način, in sicer z ustrezno zaposlitvijo pri drugem delodajalcu ali z dokupom delovne dobe.



ODPRAVNINA V PRIMERU ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI

- **ODPOVED IZ POSLOVNIH RAZLOGOV ALI RAZLOGA NESPOSOBNOSTI**

Delavec je upravičen do **odpravnine** v primeru, ko delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti. **Do odpravnine JE upravičen, če je pri delodajalcu zaposlen več kot eno leto.**

Osnova za izračun odpravnine je povprečna mesečna plača, ki jo je ali bi jo delavec prejel v primeru, da bi delal v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo. ZDR-1 v 2. odstavku 108. člena določa višino odpravnine. Delavcu pripada odpravnina v višini:

- ene petine osnove (povprečna mesečna plača zadnjih treh mesecev pred odpovedjo) za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot eno leto do obdobja desetih let,
- ene četrtiline osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je delavec zaposlen pri delodajalcu več kot deset in do obdobja dvajsetih let,
- ene tretjine osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je delavec zaposlen pri delodajalcu več kot dvajset let.

Višina odpravnine ne sme presegati desetkratnika osnove, če v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti ni določeno drugače.

Če je sklenjena sporazumna odpoved pogodbe, odpravnina delavki ali delavcu ne pripada.

- **ODPRAVNINA OB IZTEKU POGODBE O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS**

Delavec, ki mu preneha pogodba o zaposlitvi za določen čas, ima pravico do odpravnine. Osnova za odmero odpravnine je povprečna delavčeva mesečna plača za polni delovni čas iz obdobja zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi za določen čas.

V primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki je sklenjena za eno leto ali manj, ima delavec pravico do odpravnine v višini ene petine osnove iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi za določen čas.

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 ene petine osnove iz obdobja zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi za določen čas, povečane za sorazmerni del odpravnine (ene petine osnove iz obdobja zadnjih treh mesecev) za vsak mesec dela.

Delavec nima pravice do odpravnine v naslednjih primerih:

- v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki je bila sklenjena zaradi nadomeščanja 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,
- 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,
- 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 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.



ODPRAVNINA OB UPOKOJITVI

Če se delavec upokoji, mu ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi pripada odpravnina, vendar le pod pogojem, da je bil pri delodajalcu zaposlen najmanj pet let. Višina odpravnine ob upokojitvi znaša dve povprečni mesečni plači v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece oziroma dve povprečni delavčevi mesečni plači za pretekle tri mesece, če je to za delavca ugodneje. Zakon o delovnih razmerjih v zvezi s pravico do odpravnine dopušča, da je ta s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti urejena tudi drugače.

ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI

Tako delavka kot delodajalec lahko odpovesta pogodbo o zaposlitvi. Razlogi za to so lahko različni.

Poznamo redno in izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Če gre za odpoved pogodbe o zaposlitvi z odpovednim rokom, govorimo o redni odpoved. V primerih, določenih z zakonom, pa lahko delavka ali delodajalec odpovesta pogodbo o zaposlitvi brez odpovednega roka. Pri tem gre za izredno odpoved.

Pogodba o zaposlitvi lahko preneha tudi na druge načine, in sicer zaradi:

- poteka trajanja pogodbe (v primeru, da je bila pogodba sklenjena za določen čas)
- smrti delavca ali delodajalca, če je ta fizična oseba
- sporazuma med delavcem in delodajalcem
- zaradi sodbe sodišča
- po samem zakonu ali v drugih primerih, ki jih določa zakon

Pogodba o zaposlitvi za določen čas preneha veljati:

- brez odpovednega roka s potekom časa, za katerega je bila sklenjena,
- s prenehanjem razloga, zaradi katerega je bila sklenjena,
- ali ko je dogovorjeno delo opravljeno.

1. REDNA ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI

O redni odpovedi govorimo, ko pogodbeni stranki odpovesta pogodbo o zaposlitvi z odpovednim rokom. Redno odpoved data lahko delavka ali delodajalec. Obe stranki lahko odpovesta pogodbo o zaposlitvi le v celoti.

Delavec lahko **redno** odpove pogodbo o zaposlitvi brez obrazložitve, za odpoved s strani delodajalca pa velja, da lahko pogodbo odpove le v primeru, da obstaja utemeljen razlog za redno odpoved.

Odpoved pogodbe o zaposlitvi je **neveljavna**, če je bila dana v primeru zmote, grožnje ali prevare s strani delodajalca ali iz razlogov diskriminacije in povračilnih ukrepov oziroma v primeru, če za odpoved obstajajo za to utemeljeni razlogi.

Odpoved mora biti vedno izražena v **pisni** obliki, delodajalec pa mora pri tem vedno **obrazložiti dejanski razlog** za odpoved. Delavca mora tudi **pisno obvestiti o pravnem varstvu, o pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti in o obveznosti prijave v evidenco iskalcev zaposlitve**.

Razlogi za **redno** odpoved, ki morajo biti podani, če želi delodajalec odpovedati pogodbo o zaposlitvi (po 89. členu ZDR-1):

- prenehanje potrebe po opravljanju dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga (poslovni razlog),
- nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov ali neizpolnjevanje predpisanih pogojev za opravljanje dela (razlog nesposobnosti),
- kršenje obveznosti iz delovnega razmerja (krivdni razlog),
- neuspešno opravljeno poskusno delo,
- nezmožnost za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti.

Delodajalec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi le, če obstaja utemeljen razlog, ki onemogoča nadaljevanje dela pod pogoji pogodbe o zaposlitvi. Delodajalec lahko v primeru, da sta podana poslovni razlog ali razlog nesposobnosti, delavki ponudi opravljanje drugega ustreznega dela ali dela pod spremenjenimi okoliščinami s sklenitvijo nove pogodbe o zaposlitvi. Če delavka sprejme oziroma zavrne podpis nove pogodbe o zaposlitvi, nima pravice do odpravnine.

ODPOVEDNI ROK

Odpovedni rok velja tako za delavko kot za delodajalca!

Zakon ureja štiri odpovedne roke.

- v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi v času **poskusnega dela** s strani delavke ali delodajalca zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela je odpovedni rok sedem dni.
- v primeru redne **odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavke** je odpovedni rok 15 dni, če je delavka pri delodajalcu zaposlena do enega leta. Če je zaposlena dalj kot eno leto, je 30 dni. S pogodbo o zaposlitvi ali kolektivno pogodbo je lahko dogovorjen daljši odpovedni rok, vendar ne daljši kot 60 dni.
- v primeru **redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti** je odpovedni rok 15 dni v primeru zaposlitve do enega leta. Od enega do dveh let zaposlitve pri delodajalcu velja 30 dnevni odpovedni rok. Nad dve leti zaposlitve pri delodajalcu odpovedni rok v trajanju 30 dni narašča za vsako izpolnjeno leto zaposlitve pri delodajalcu za dva dni, največ pa do 60 dni. Za delavce, ki imajo več kot 25 let zaposlitve pri delodajalcu je odpovedni rok 80 dni, če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določen drugačen odpovedni rok, vendar ne krajši kot 60 dni.
- v primeru **redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca iz krivdnega razloga** je odpovedni rok 15 dni.

2. IZREDNA ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTITVI

Tako delavec kot delodajalec lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi le iz razlogov, določenih v zakonu.

To lahko storita, če obstajajo razlogi, predvideni v zakonu, in če ob upoštevanju vseh okoliščin in interesov na strani obeh pogodbenih strank delovnega razmerja ni več mogoče nadaljevati do izteka odpovednega roka oziroma do poteka časa, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas.

Delodajalec lahko delavcu izredno odpove pogodbo o zaposlitvi (110. člen ZDR-1):

- če delavec krši pogodbeno ali drugo obveznost iz delovnega razmerja in ima kršitev vse znake kaznivega dejanja,
- če delavec naklepoma ali iz hude malomarnosti huje krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja,
- če je delavec kot kandidat v postopku izbire predložil lažne podatke ali dokazila o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela,
- če delavec najmanj pet dni zaporedoma ne pride na delo, o razlogih za svojo odsotnost pa ne obvesti delodajalca, čeprav bi to moral in mogel storiti,
- če je delavcu po pravnomočni odločbi prepovedano opravljati določena dela v delovnem razmerju ali če mu je izrečen vzgojni, varnostni ali varstveni ukrep oziroma sankcija za prekršek, zaradi katerega ne more opravljati dela dalj kot šest mesecev, ali če mora biti zaradi prestajanja zaporne kazni več kot šest mesecev odsoten z dela,
- če delavec odkloni prehod in dejansko opravljanje dela pri delodajalcu prevzemniku,

- če se delavec v roku petih delovnih dni po prenehanju razlogov za suspenz pogodbe o zaposlitvi neopravičeno ne vrne na delo,
- če delavec v času odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe ne spoštuje navodil pristojnega zdravnika, imenovanega zdravnika ali zdravstvene komisije ali če v tem času opravlja pridobitno delo ali če brez odobritve pristojnega zdravnika, imenovanega zdravnika ali zdravstvene komisije odpotuje iz kraja svojega bivanja.

Delavec lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi (111. člen ZDR-1):

- če mu delodajalec več kot dva meseca ni zagotavljal dela in mu tudi ni izplačal zakonsko določenega nadomestila plače,
- če mu ni bilo omogočeno opravljanje dela zaradi odločbe pristojne inšpekcije o prepovedi opravljanja delovnega procesa ali prepovedi uporabe sredstev za delo dalj kot 30 dni in mu delodajalec ni plačal zakonsko določenega nadomestila plače,
- če mu delodajalec vsaj dva meseca ni izplačeval plače oziroma mu je izplačeval bistveno zmanjšano plačo,
- če mu delodajalec dvakrat zaporedoma ali v obdobju šestih mesecev ni izplačal plače ob zakonsko oziroma pogodbeno dogovorjenem roku,
- če delodajalec zanj tri mesece zaporedoma ali v obdobju šestih mesecev ni v celoti plačal prispevkov za socialno varnost,
- če delodajalec ni zagotavljal varnosti in zdravja delavcev pri delu in je delavec od delodajalca predhodno zahteval odpravo grozeče neposredne in neizogibne nevarnosti za življenje ali zdravje,
- če mu delodajalec ni zagotavljal enake obravnave v skladu s 6. členom ZDR-1,
- če delodajalec ni zagotovil varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu v skladu s 47. ZDR-1.

Izredno odpoved mora pogodbeni stranka (delavec ali delodajalec) podati najkasneje v **tridesetih dneh od ugotovitve razloga** za izredno odpoved in **najkasneje v šestih mesecih od nastanka razloga**. Če gre za **krivdni** razlog na strani delavca ali delodajalca, ki ima znake kaznivega dejanja, lahko pogodbeni stranka odpove pogodbo o zaposlitvi v tridesetih dneh od ugotovitve razloga za izredno odpoved in **storilca ves čas, ko je možen kazenski pregon**.

Delavec mora pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi delodajalca pisno opomniti na izpolnitev obveznosti in o kršitvah pisno obvestiti Inšpektorat RS za delo.

Če delodajalec v roku treh delovnih dni po prejemu pisnega opomina ne izpolni svoje obveznosti iz delovnega razmerja oziroma ne odpravi kršitve, lahko delavec izredno odpove pogodbo o zaposlitvi v nadaljnjem tridesetdnevem roku. Delavec je v primeru odpovedi zaradi ravnanj delodajalca **upravičen do odpravnine**, določene za primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, ter do odškodnine najmanj v višini izgubljenega plačila za čas



3. PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLITVI S SPORAZUMOM

Gre za enega od mogočih načinov prenehanja pogodbe o zaposlitvi (za določen ali nedoločen čas). Sporazum mora biti v pisni obliki, saj je sicer neveljaven. Prav tako zanj veljajo splošna pravila civilnega prava o sklepanju pogodb: najbolj pomembno je, da je izražena prava volja strank. Načeloma pogodba o zaposlitvi preneha veljati z dnem sklenitve sporazuma, če ni določeno drugače.

Delavec, ki mu je prenehalo delovno razmerje na podlagi sporazuma, ni upravičen do denarnega nadomestila iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti. Prav tako ni upravičen do odpravnine.

4. PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLITVI ZA DOLOČEN ČAS

Prenehanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas ureja Zakon o delovnih razmerjih v 79. členu. Do te oblike prenehanja pride, ko pogodba o zaposlitvi, ki je bila sklenjena za določen čas, preneha veljati **brez odpovednega roka** s potekom časa, za katerega je bila sklenjena oziroma ko je dogovorjeno delo opravljeno. Preneha lahko predčasno tudi s sporazumom med strankama ali če nastopijo drugi razlogi za prene-

KOLEKTIVNE POGODBE

Delavke in delavci imajo lahko širši obseg pravic, kot jih določa sam zakon, če so te pravice zapisane v kolektivnih pogodbah.



Kolektivne pogodbe so pogodbe, ki jih sklepajo sindikati oziroma združenja sindikatov kot predstavniki delavk in delavcev ter delodajalci oziroma združenja delodajalcev kot predstavniki delodajalcev. Njihov glavni namen je bolj natančno in za delavce ugodnejše opredeliti pravice, povezane z delovnim razmerjem. Vsebina kolektivnih pogodb ureja pravice ter obveznosti delavcev in delodajalcev pri opravljanju dela, **kolektivne pogodbe pa prinašajo tudi boljše pravice na delovnem mestu, kot jih določa zakon.**

Kolektivne pogodbe lahko veljajo na različnih ravneh. Večinoma veljajo za celotno dejavnost, v kateri se določeno delo opravlja (npr. trgovina, industrijska panoga, gozdarstvo, in sicer ne glede na to, kdo konkretno je delodajalec), ali pa veljajo na ravni podjetja.

Ob izpolnjevanju določenih pogojev pa je predvidena tudi splošna in razširjena veljavnost sklenjenih kolektivnih pogodb.

Pri tem izraz **splošna veljavnost kolektivne pogodbe** pomeni, da kolektivna pogodba velja za vse delavce pri delodajalcu, za katerega ta pogodba velja, **ne glede na njihovo članstvo v sindikatu.**

V **primeru razširjene veljavnosti** pa kolektivna pogodba velja za vse delodajalce in pri njih zaposlene delavce v določeni dejavnosti, ne glede na članstvo delavcev v sindikatu ali članstvo delodajalcev v združenju delodajalcev.

Kolektivna pogodba velja za vse delavce pri delodajalcu oziroma pri delodajalcih, za katere velja kolektivna pogodba, in sicer v primeru, da kolektivno pogodbo sklene

ZAKAJ SO KOLEKTIVNE POGODBE SPLOH POMEMBNE

Zato, ker zakon sicer določa minimalno raven pravic delavcev, kolektivne pogodbe pa omenjene pravice izboljšujejo – višajo, večajo ali celo vzpostavljajo nove.

Kolektivne pogodbe pravice delavk in delavcev širijo, prav tako pa pripomorejo tudi k izboljšanju pogojev dela. **Nabor pravic mora biti v tem primeru torej vedno širši, ne pa zožen v primerjavi z zakonskim minimumom.** V praksi to denimo pomeni, da je v kolektivni pogodbi zapisano, da delavkam in delavcem na leto pripada več dopusta, kot ga določa zakon, več dodatkov na plačo in podobno. Kolektivne pogodbe tako veljajo za vse delavke in delavce v tisti panogi ali na ravni podjetja.

Če ne bi obstajale kolektivne pogodbe, bi delavke in delavci ostali brez:

- plače, ki bila višja od minimalne plače,
- dodatkov k plači iz naslova delovne uspešnosti in dodatkov iz naslova pogojev dela ter neugodne organizacije delovnega časa (nadurno delo, delo ob nedeljah, praznikih...),
- dodatka za delovno dobo za vse zaposlene, ki niso bili v delovnem razmerju ob uveljavitvi Zakona o delovnih razmerjih v letu 2003,
- dopusta, ki bi trajal dlje kot štiri tedne,
- regresa za letni dopust, ki bi po višini presegal minimalno plačo,

ZAKLJUČEK

Pravice delavk in delavcev so temeljne pravice. Zato je dobro, da se svojih pravic zavedaš, jih poznaš in se zanje tudi boriš. Če meniš, da ti nekdo omenjene pravice krši ali o tem nisi čisto prepričan_a, se lahko vedno obrneš tudi na Sindikat Mladi plus.

Pogodba o zaposlitvi delavcu in delavki nudi velik obseg pravic in določeno varstvo. Vendar pa smo v zadnjem času priča kršenju delavskih pravic – tako na ravni posameznih podjetij oziroma delodajalcev kot tudi na sistemski ravni, na kateri želijo različne interesne sile (kapital, država ipd.) varnost zaposlitve zmanjšati. Zato je pomembno, da se še naprej borimo za že izbrjene pravice.

Na delovnem mestu se v primeru kršenja pravic lahko obrneš na pristojen sindikat in na svojega sindikalnega zaupnika. Predlagamo, da se v sindikat tudi včlaniš, saj ti bo pomagal braniti pravice, ki jih imaš, in se zavzel za izboljšanje delovnih pogojev.

Sindikati pomagamo tudi tistim, ki pogodbe o zaposlitvi nimajo. Če vseeno opravljaš določeno delo, morda prek kakšne druge oblike dela in meniš, da so ti pravice kršene, smo ti na voljo na Sindikatu Mladi plus, sindikatu študentov, dijakov in mladih brezposelnih.

Delodajalci delavk in delavcev velikokrat ne želijo zaposliti, temveč z njimi sklenejo kakšno drugo obliko dela (študentsko delo, avtorsko pogodbo, podjemno pogodbo, delo prek samostojnega podjetja in podobno), in sicer tudi v primerih, ko bi po zakonu morala biti sklenjena pogodba o zaposlitvi. Kot že omenjeno, je pri nas osnovna oblika dela ogodba o zaposlitvi, kar pomeni, da naj bi bile vse druge oblike dela v uporabi zgolj izjemoma.

Način, kako ugotovimo, ali bi določeno delo moralo potekati po pogodbi o zaposlitvi, je ugotavljanje elementov delovnega razmerja. Če jih določeno delo vsebuje, mora biti sklenjena pogodba za nedoločen čas.

Delodajalec in tudi delavec tako ne moreta poljubno izbirati, kakšno obliko pogodbe in dela bi hotela, temveč se morata držati zakona. V nasprotnem primeru gre za kršitev in kot delavka ali delavec zato lahko zahtevaš sklenitev rednega delovnega razmerja ali sodno varstvo.

Če se torej srečuješ s kršitvami ali pa enostavno nisi prepričan_a, ali bi tudi v tvojem primeru morala biti sklenjena pogodba o zaposlitvi, se lahko obrneš na nas in pomagali ti bomo z nasvetom ali s pravno pomočjo.

Z nami stopi v stik prek elektronske pošte, piši nam na **info@mladiplus.si**, poišči nas na družbenih omrežjih ali pa nas obišči na Sindikatu Mladi plus, na Dalmatinovi ulici 4 v središču Ljubljane.



Sindikat Mladi plus
Dalmatinova 4
1000 Ljubljana
info@mladiplus.si
Izdal: Sindikat Mladi plus
MAJ 2018
Naklada: 1200

Brošura je nastala v okviru projekta
Kažipot do dostojnega dela. Naložbo
sofinancirata Republika Slovenija in
Evropska unija iz Evropskega
socialnega sklada.



REPUBLIKA SLOVENIJA
**MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,
ZNANOST IN ŠPORT**



EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI
SOCIALNI SKLAD



