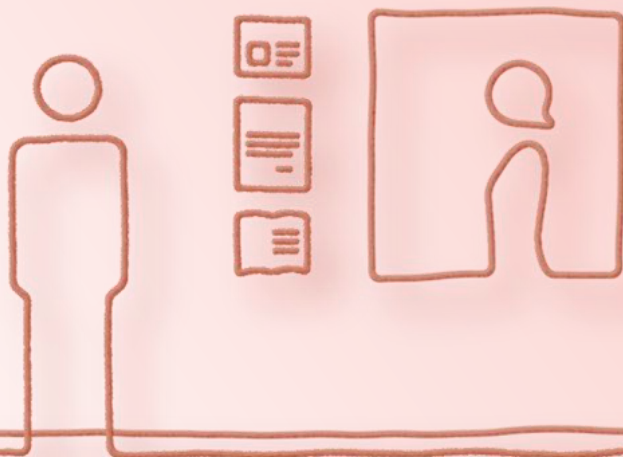


10.

OSNOVE DELOVNOPRAVNE ZAKONODAJE



Naložba v vašo prihodnost
OPERACIJO DELNO FINANCIRA EVROPSKA UNIJA
Evropski socialni sklad



vseživljenjska
karierna orientacija
za iskalce dela



Zavod Republike Slovenije
za zaposlovanje

VSEBINA

1	OSNOVE DELOVNO PRAVNE ZAKONODAJE	5
1.1	PRAVNE PODLAGE	5
1.1.1	Kateri so temeljni pravni viri na področju delovnega prava?	5
1.1.2	Ali na delovna razmerja vpliva druga zakonodaja?	6
1.2	POJEM IN OPREDELITEV DELOVNEGA RAZMERJA	6
1.2.1	kateri so temeljni elementi delovnega razmerja?	6
1.2.2	kaj storiti v primeru, ko delavec dela in mu delodajalec ne zagotovi pogodbe o zaposlitvi?	7
1.2.3	Za katere delodajalce in za katere delavce v Republiki Sloveniji se uporablja zakon o delovnih razmerjih?	7
2	SKLENITEV DELOVNEGA RAZMERJA	9
2.1	POSTOPEK ZAPOSLOTITVE DELAVCA V ŠESTIH KORAKIH	9
2.1.1	kako poteka postopek zaposlitve delavca?	9
2.2	POGODBA O ZAPOSLOTITVI (OBVEZNI ELEMENTI)	12
2.2.1	Ali ima pogodba o zaposlitvi predpisano posebno vsebino oziroma obvezne sestavine?	12
2.3	OBVEZNOSTI POGODBENIH STRANK	13
2.3.1	katere obveznosti mora izpolnjevati delavec?	13
2.3.2	katere obveznosti mora izpolnjevati delodajalec?	15
3	OBLIKE DELOVNIH RAZMERIJ (POSEBNOSTI POGODB O ZAPOSLOTITVI)	16
3.1	ZAPOSLOTITEV ZA DOLOČEN ČAS	16
3.1.1	kdaj lahko delodajalec sklene z delavcem pogodbo za določen čas?	16
3.1.2	Ali obstaja omejitev podaljševanja pogodbe za določen čas z istim delavcem za isto delo?	16
3.1.3	kaj storiti, če delavec po poteku pogodbe za določen čas ne dobi pogodbe o zaposlitvi, vendar ostane na delu?	18
3.1.4	Preračun delovnega časa	18
3.2	ZAPOSLOTITEV PRI DELODAJALCU, KI OPRAVLJA DEJAVNOST ZAGOTAVLJANJA DELA DELAVCEV DRUGEMU UPORABNIKU	19
3.3	JAVNA DELA	20
3.4	ZAPOSLOTITEV S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM	20
3.5	ZAPOSLOTITEV ZA OPRAVLJANJE DELA NA DOMU	21
3.6	ZAPOSLOTITEV S POSLOVODNIMI OSEBAMI ALI PROKURISTI	21

4	ZAČASNA IN OBČASNA DELA DELAVCEV	23
4.1	AVTORSKO DELO	23
4.2	PODJEMNA POGODBA	24
5	PRAVICE IN OBVEZNOSTI IZ DELOVNEGA RAZMERJA	26
5.1	PRIPRAVNIŠTVO	26
5.1.1	volontersko pripravništvo	27
5.2	POSKUSNO DELO	27
5.3	DELOVNI ČAS	28
5.3.1	Nadurno delo	29
5.4	NOČNO DELO	30
5.5	ODMORI IN POČITKI	30
5.5.1	Ali se odmor med delom všteva v delovni čas?	30
5.5.2	koliko ur počitka pripada delavcu med dvema delovnima dnema?	31
5.5.3	koliko ur počitka pripada delavcu ob koncu delovnega tedna?	32
5.6	LETNI DOPUST IN IZRABA DOPUSTA	32
5.6.1	koliko znaša minimalni letni dopust delavca?	32
5.6.2	Ali delavcu pripada letni dopust izključno v višini štirih delovnih tednov?	33
5.6.3	kdaj pridobi delavec pravico do celotnega letnega dopusta?	34
5.6.4	kdaj pridobi delavec pravico do sorazmernega dela letnega dopusta?	34
5.6.5	kako delavec koristi pravico do izrabe letnega dopusta?	35
5.6.6	Način izrabe letnega dopusta	35
5.7	DRUGE ODSOTNOSTI Z DELA	36
5.7.1	v katerih primerih pripada delavcu plačana odsotnost z dela?	36
5.7.2	kako je urejena odsotnost z dela zaradi zdravstvenih razlogov delavca?	37
5.8	PLAČILO ZA DELO	37
5.8.1	kako je sestavljeno plačilo za delo?	37
5.8.2	kako je sestavljena plača?	37
5.8.3	kako se določi delavčeva osnovna plača?	38
5.8.4	Do kdaj in na kakšen način mora delodajalec delavcu izplačati plačo?	38
5.8.5	katere stroške v zvezi z delom je delodajalec dolžan povrniti delavcu?	39
5.8.6	kako je v zakonu o delovnih razmerjih urejena pravica delavca do regresa?	39
5.8.7	Ali pripada regres delavcu, ki ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom?	40
5.8.8	kdaj pripada delavcu pravica do nadomestila plače?	40
5.8.9	odpravnina ob upokojitvi	41
6	PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI	42
6.1	SPLOŠNO O PRENEHANJU	42

6.1.1	kakšne so moje pravice po poteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas?	42
6.1.2	kaj moramo nujno vedeti, preden se odločimo za sporazumno prekinitve delovnega razmerja?	43
6.1.3	kakšne so možnosti odpovedi delovnega razmerja?	43
6.2	REDNA ODPOVED	44
6.2.1	kateri so razlogi za redno odpoved delovnega razmerja?	44
6.2.2	kakšni so odpovedni roki pri redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi?	45
6.2.3	v katerih primerih odpovedi delovnega razmerja ima delavec pravico do odpravnine?	46
6.2.4	v katerih primerih lahko delavec izgubi pravico do odpravnine?	47
6.3	IZREDNA ODPOVED	49
6.3.1	v katerih primerih lahko delodajalec poda delavcu izredno odpoved?	49
6.3.2	v katerih primerih lahko delavec poda delodajalcu izredno odpoved?	50
6.4	POSEBNO PRAVNO VARSTVO PRED ODPOVEDJO	51
6.4.1	katere so zaščitene kategorije delavcev?	51
7	SPREMEMBA DELODAJALCA ZARADI PRAVNEGA PRENOSA PODJETJA	53
8	KAKO UKREPATI, KO DELODAJALEC KRŠI PRAVICE DELAVCA	54
8.1	EVIDENCA DELODAJALCEV Z NEGATIVNIMI REFERENCAMI	56
9	PRIMERI DOBRIH PRAKS	57
10	VZORCI POGODB O SKLENITVI DELOVNEGA RAZMERJA	59
10.1	POGODBA O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS - VZOREC	59
10.2	POGODBA O ZAPOSLOTVI ZA NEDOLOČEN ČAS - VZOREC	66
10.3	POGODBA O ZAPOSLOTVI S SKRAJŠANIM DELOVNIM ČASOM - VZOREC	73
10.4	POGODBA O ZAPOSLOTVI ZA OPRAVLJANJE DELA NA DOMU - VZOREC	80
10.5	POGODBA O AVTORSKEM DELU - VZOREC	87
10.6	PODJEJNA POGODBA - VZOREC	92
11	VIRI IN LITERATURA	96

1 OSNOVE DELOVNO PRAVNE ZAKONODAJE

1.1 PRAVNE PODLAGE

1.1.1 *Kateri so temeljni pravni viri na področju delovnega prava?*

Med veljavne pravne vire na področju individualnega delovnega prava štejemo:

- **Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)**, Ur. l. RS, št. 21/2013; 78/2013;
- Uredba o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja (Ur. l. RS, št. 140/06, 76/08);
- področne zakone, ki urejajo specifiko delovnih razmerij v posameznih dejavnostih;
- kolektivne pogodbe¹, ki jih sklepajo predstavniki delavcev in delodajalcev na različnih nivojih (na nivoju države, panoge ali dejavnosti organizacije) - npr. Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine ...;
- podjetniške kolektivne pogodbe ali splošni akti delodajalca;
- pogodba o zaposlitvi.



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

¹ MDDSZ. Evidenca kolektivnih pogodb

1.1.2 Ali na delovna razmerja vpliva druga zakonodaja?

Pri delovnem razmerju je potrebno upoštevati tudi nekatere druge predpise in zakone, ki vplivajo na Zakon o delovnih razmerjih in obratno:

- Zakon o urejanju trga (ZUTD),
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2),
- Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1), ki zagotavlja delavcem varno in zdravo delo,
- Pravilnik o zdravstvenih pregledih delavcev,
- Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ),
- Zakon o matični evidenci zavarovancev in uživalcev pravic iz obveznega pokojninskega in invalidskega zavarovanja (ZMEPIZ-1), ki ureja prijavo delavca v obvezno pokojninsko, invalidsko in zdravstveno zavarovanje,
- Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSVPD-1), ki med drugim ureja pravico do starševskega dopusta,
- Zakon o zaposlovanju in delu tujcev (ZZDT-1), ki določa pogoje za zaposlitev tujcev ter oseb brez državljanstva,
- Zakon o delovnih in socialnih sodiščih (ZDSS-1), s katerim se urejajo pristojnosti, organizacija in postopki pred sodišči.

1.2 POJEM IN OPREDELITEV DELOVNEGA RAZMERJA

1.2.1 Kateri so temeljni elementi delovnega razmerja?

Temeljni elementi delovnega razmerja so:

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

V primerih, ko obstajajo ti elementi, je potrebno skleniti pogodbo o zaposlitvi. V ostalih primerih se lahko sklepajo pogodbe na podlagi civilnega prava (npr. podjemna pogodba).

Praviloma se delovno razmerje vzpostavi s sklenitvijo **pisne pogodbe** o zaposlitvi. 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.

1.2.2 Kaj storiti v primeru, ko delavec dela in mu delodajalec ne zagotovi pogodbe o zaposlitvi?

V primeru, da nekdo opravlja delo, kot da bi bil zaposlen, čeprav nima sklenjene pogodbe o zaposlitvi se domneva, da med delavcem in delodajalcem obstaja delovno razmerje z vsemi pravicami in obveznostmi enega in drugega.



Pri ugotavljanju delovnega razmerja je pomembno sledeče:

- *obstajati morajo elementi delovnega razmerja;*
- *dokazno breme je v primeru spora na delodajalca (delodajalec mora dokazati, da delovno razmerje ne obstaja).*

Za katere delodajalce in za katere delavce v Republiki Sloveniji se uporablja Zakon o delovnih razmerjih?

Zakon o delovnih razmerjih se uporablja za:

- delovna razmerja med delodajalci, ki imajo sedež ali prebivališče v Republiki Sloveniji in pri njih zaposlenih delavcih;
- delovna razmerja med tujimi delodajalci in delavci, če je pogodba o zaposlitvi sklenjena na območju Republike Slovenije;
- vse zaposlene, tudi javne uslužbenke, med delodajalce pa šteje pravne in fizične osebe, državne organe, lokalne skupnosti ...

- delavce, ki jih tuji delodajalec napoti na delo v Republiko Slovenijo na podlagi pogodbe o zaposlitvi po tujem pravu. Zakon se uporablja v skladu z določbami, ki urejajo položaj delavcev, napotenih na delo v Republiko Slovenijo.

2 SKLENITEV DELOVNEGA RAZMERJA

2.1 POSTOPEK ZAPOSLOITVE DELAVCA V ŠESTIH KORAKIH

2.1.1 *Kako poteka postopek zaposlitve delavca?*

1. Objava prostega delovnega mesta

- Delodajalec javno objavi prosto delovno mesto, razen v izjemnih primerih, ki jih določa ZDR-1.
- Objava mora biti javna:
 - na spletni strani Zavoda za zaposlovanje,
 - na spletni strani delodajalca,
 - v sredstvih javnega obveščanja ali
 - na oglasni deski v prostorih delodajalca ipd.
- Objava mora vsebovati pogoje za opravljanje dela in rok za prijavo, ki ne sme biti krajši od 3 dni.
- V primeru izjem, ki jih predvideva 26. člen ZDR-1 objava ni potrebna.

2. Izbira ustreznega kandidata

- Delodajalec lahko od kandidatov zahteva:
 - dokazila o izobrazbi, dodatnih znanjih in delovnih izkušnjah ter
 - opravljanje preizkusa znanja.
- Na podlagi tega delodajalec:
 - izbere najustreznejšega kandidata;
 - v osmih dneh po opravljenem izboru najustreznejšega kandidata pisno obvesti neizbrane kandidate;
 - neizbranemu kandidatu mora na njegovo zahtevo vrniti vse dokumente, ki mu jih je predložil kot dokaz za izpolnjevanje zahtevanih pogojev za opravljanje dela;

- če nihče od kandidatov ne izpolnjuje zahtevanih pogojev, delodajalec ni dolžan izbrati kandidata, lahko pa ponovno objavi prosto delovno mesto.

3. Predhodni preventivni zdravstveni pregled

- Delodajalec pošlje izbranega kandidata na zdravstveni pregled z Napotnico za predhodni preventivni zdravstveni pregled.
- Delodajalec nosi stroške predhodnega preventivnega zdravstvenega pregleda.



Predhodni preventivni zdravstveni pregled opravi delavec:

- pred prvo zaposlitvijo;
- po prenehanju opravljanja določenega dela na določenem delovnem mestu za več kot 12 mesecev.

4. Seznaittev kandidata z delom, pogoji dela ter pravicami in obveznostmi

- Delodajalec pred nastopom dela seznani delavca z delovnim mestom, drugimi pravicami, obveznostmi in pogoji dela pri delodajalcu. Delavcu posreduje v podpis izjavo, da je bil z vsem seznanjen.

5. Sklenitev pogodbe o zaposlitvi z izbranim kandidatom in obvestilo neizbranim kandidatom

- Delodajalec posreduje delavcu predlog pogodbe o zaposlitvi praviloma 3 dni pred sklenitvijo.
- Predlog mora vsebovati vse obvezne sestavine pogodbe.
- Delodajalec in delavec pred pričetkom dela skleneta pogodbo o zaposlitvi, tako da jo oba podpišeta.
- Delavec nastopi delo z datumom, ki je dogovorjen v pogodbi o zaposlitvi.
- Z dnem nastopa dela, se začnejo uresničevati pravice in obveznosti iz delovnega razmerja ter vključitev v socialno zavarovanje.

Pogodbo o zaposlitvi lahko sklenejo samo osebe, ki so dopolnile starost 15 let. V nasprotnem primeru je pogodba o zaposlitvi nična.

6. Prijava podatkov o pokojninskem, invalidskem in zdravstvenem zavarovanju, zavarovanju za starševsko varstvo, zavarovanju za primer brezposelnosti in o sklenitvi delovnega razmerja



- Delodajalec izvede prijavo na obrazcu **M1**, ki se posreduje pristojnemu Zavodu za zdravstveno zavarovanje Slovenije. Zakon o matični evidenci zavarovancev in uživalcev pravic iz obveznega pokojninskega in invalidskega zavarovanja (ZMEPIZ-1) določa, da mora biti prijava vložena z dnem nastopa dela po pogodbi o zaposlitvi, vendar najkasneje pred pričetkom opravljanja dela.
- Delodajalec izroči delavcu fotokopijo potrdila o prijavi delavca v obvezno pokojninsko, invalidsko in zdravstveno zavarovanje (v roku 15 dni).



Kako lahko delavec preveri ali ima urejeno obvezno zdravstveno zavarovanje?

*Tako, da na telefonsko številko **031 771 009** pošlje SMS z naslednjo vsebino: ZZ + 9-mestno številko zdravstvene kartice.*

2.2.1 Ali ima pogodba o zaposlitvi predpisano posebno vsebino oziroma obvezne sestavine?

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

1. **podatke o pogodbenih strankah** (prebivališče oziroma sedež);
2. **datum nastopa dela;**
3. **naziv delovnega mesta oziroma vrsto dela;**
4. **kraj opravljanja dela** (če ni navedenega točnega kraja, velja da delavec opravlja delo na sedežu delodajalca);
5. **čas, za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi**, razlog za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas in določilo o načinu izrabe letnega dopusta, če je sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas;
6. **določilo, ali gre za pogodbo o zaposlitvi s polnim ali krajšim delovnim časom;**
7. **določilo o dnevnem ali tedenskem delovnem času in razporeditvi delovnega časa;**
8. **določilo o znesku osnovne plače delavca v evrih**, ki mu pripada za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi, ter o morebitnih drugih plačilih;
9. **določilo o drugih sestavinah plače delavca**, o plačilnem obdobju, plačilnem dnevu in o načinu izplačevanja plače;
10. **določilo o letnem dopustu oziroma načinu določanja letnega dopusta;**
11. **dolžino odpovednih rokov;**
12. **navedbo kolektivnih pogodb**, ki zavezujejo delodajalca, oziroma splošnih aktov delodajalca, ki določajo pogoje dela delavca;
13. **druge pravice in obveznosti v primerih**, določenih z Zakonom o delovnih razmerjih.



V kolikor datum nastopa dela v pogodbi ni določen, se šteje, da je delavec nastopil delovno razmerje z dnem podpisa pogodbe.

*V primerih, ko pogodba o zaposlitvi ni v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih, kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom delodajalca, se **avtomatično** uporabljajo določbe zakona, kolektivnih pogodb oziroma splošnih aktov delodajalca.*

2.3 OBVEZNOSTI POGODBENIH STRANK

2.3.1 Katere obveznosti mora izpolnjevati delavec?

ZDR-1 (od 33. do 42. člena) določa naslednje obveznosti, ki jih ima delavec 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;
- obveznost obveščanja delodajalca;
- prepoved škodljivega ravnanja (npr. lažno prikazovanje potnih stroškov, tatvina);
- varovanje poslovnih skrivnosti in
- prepoved konkurence med trajanjem delovnega razmerja in tudi po prenehanju, če se s konkurenčno klavzulo stranki tako dogovorita.

Konkurenčna prepoved pomeni prepoved konkurence *med trajanjem delovnega razmerja* in je opredeljena že zakonsko, zato je ni potrebno posebej dogovoriti v pogodbi o zaposlitvi. Konkurenčna prepoved delavcu

prepoveduje, da v času trajanja delovnega razmerja opravlja dela ali sklepa posle, ki sodijo v glavno dejavnost delodajalca.



*Kršitev konkurenčne prepovedi je lahko razlog za **izredno odpoved** pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca (brez odpovednega roka in odpravnine).*

Konkurenčna klavzula je določba v pogodbi o zaposlitvi, ki delavcu določen čas *po prenehanju delovnega razmerja* omeji opravljanje določenega dela.

Konkurenčna klavzula se lahko dogovori najdlje za obdobje dveh let po prenehanju pogodbe o zaposlitvi in le v naslednjih primerih:

- prenehanja pogodbe o zaposlitvi s sporazumom;
- redna odpoved s strani delavca;
- redna odpoved iz krivdnega razloga
- ali izredne odpovedi delavca.



*Konkurenčna klavzula mora biti **izražena v pisni obliki**, sicer je neveljavna. Pogoji za veljavnost konkurenčne klavzule je tudi, da se s pogodbo o zaposlitvi določi denarno nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule, najmanj v višini, ki jo določa ZDR-1 (tretjine povprečne mesečne plače delavca v zadnjih treh mesecih pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi), ki ga v primeru spoštovanja klavzule izplačuje delodajalec delavcu.*

Delodajalec in delavec se lahko kadarkoli sporazumno dogovorita o prenehanju veljavnosti konkurenčne klavzule.

2.3.2 Katere obveznosti mora izpolnjevati delodajalec?

Obveznosti, ki jih mora delodajalec izpolnjevati že po zakonu samem na temelju sklenjene pogodbe o zaposlitvi:

- obveznost zagotavljanja dela – delodajalec mora delavcu zagotoviti delo iz pogodbe o zaposlitvi, sredstva za delo in delovni material;
- obveznost plačila – delodajalec mora delavcu zagotoviti ustrezno plačilo iz pogodbe o zaposlitvi, ki ne sme biti nižje od zakonskega minimuma (minimalna plača), do 18. v mesecu za pretekli mesec;
- obveznost zagotavljanja varnih delovnih razmer (na svoje stroške in v skladu s predpisi o varnosti in zdravju pri delu in v skladu z Izjavo o varnosti z oceno tveganja);
- obveznost varovanja delavčeve osebnosti (dostojanstvo, osebni podatki, zasebnost).

Delodajalec mora zagotavljati takšno delovno okolje, kjer noben delavec ne bo izpostavljen:

- neželenemu fizičnemu, verbalnemu ali neverbalnemu ravnanju, spolnemu nadlegovanju, ki lahko ustvari sovražne, nasilne in ponižujoče delovne odnose in okolje;
- diskriminaciji zaradi narodnosti, rase ali etničnega porekla, nacionalnega ali socialnega porekla, spola, barve kože, zdravstvenega stanja, invalidnosti, vere in prepričanja, starosti, spolne usmerjenosti, družinskega stanja, članstva v sindikatu, premoženjskega stanja ali drugih osebnih okoliščin.

V primeru, da delodajalec ne zagotavlja varstva pred vsakršno obliko nadlegovanja ali trpinčenja (mobing), je delavcu odškodninsko odgovoren.



3 OBLIKE DELOVNIH RAZMERIJ (POSEBNOSTI POGODB O ZAPOSLOTVI)

Pogodba o zaposlitvi se praviloma sklepa **za nedoločen čas**. Zaposlitev za **določen čas je izjema in se lahko sklepa le pod zakonsko določenimi pogoji** (54. člen ZDR-1).

3.1 ZAPOSLOITEV ZA DOLOČEN ČAS

3.1.1 Kdaj lahko delodajalec sklene z delavcem pogodbo za določen čas?

Najpogostejši pogoji, ko se lahko sklepa pogodba o zaposlitvi za določen čas:

- opravljanje dela, ki po svoji naravi traja določen čas, kot na primer sezonska dela (npr. obiranje sadja);
- nadomeščanje začasno odsotnega delavca (nadomeščanje zaradi bolezni, poškodbe, porodniškega dopusta);
- začasno povečan obseg dela itd.

Ne glede na zakonske omejitve lahko manjši delodajalci (tisti, ki zaposlujejo 10 ali manj delavcev), sklepajo pogodbe o zaposlitvi za določen čas (če tako določa kolektivna pogodba na ravni dejavnosti za manjše delodajalce).

3.1.2 Ali obstaja omejitev podaljševanja pogodbe za določen čas z istim delavcem za isto delo?

Pogodba za določen čas se sklene z namenom, da se določeno delo opravi in ne z namenom preizkusa znanja ali zmožnosti delavca.



*Delo za določen čas pri istemu delodajalcu za opravljanje istega dela ne sme presegati dobe **dveh let**. Pri tem je nepomembno ali se sklepa več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas ali samo ena.*

Kdaj časovna omejitev ne velja?

- Če sklepata pogodbe o zaposlitvi za določen čas isti delodajalec in delavec za različna dela;
- če tako določa zakon;
- v primerih, ko gre za nadomeščanje začasno odsotnega delavca, zaposlitev tujca ali osebe brez državljanstva;
- v primeru projektnega dela, če projekt traja dlje kot dve leti;
- za zaposlitev poslovodne osebe in za zaposlitev funkcionarjev.



Časovna omejitev se izračuna s seštevanjem vseh pogodbenih dob, pri tem se v skupno trajanje všttevajo tudi prekinitve krajše od treh mesecev. Le prekinitve daljša od treh mesecev pomeni prekinitve dveletnega obdobja.

3.1.3 Kaj storiti, če delavec po poteku pogodbe za določen čas ne dobi pogodbe o zaposlitvi, vendar ostane na delu?

Če ostane delavec, ki je sklenil pogodbo za določen čas, na delu tudi po preteku časa, za katerega je sklenil pogodbo, in mu delodajalec ne da v podpis nove pogodbe za določen čas, se šteje, da je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. Za sklenitev pogodbe za nedoločen čas se šteje tudi v primeru, če je pogodba o zaposlitvi za določen čas v nasprotju z zakonom ali kolektivno pogodbo.

3.1.4 Preračun delovnega časa

V primeru, da delavec dela nepretrgoma najmanj 3 mesece v letu in v tem času opravi več ur, kot je določeno za polni delovni čas, (npr. v primeru sezonskih del) lahko zahteva, da se mu opravljene ure prevrednotijo v ustrezno število delovnih dni s polnim delovnim časom. Izračunani delovni dnevi se tako všttevajo v delovno dobo delavca.

Pri tem skupna delovna doba v koledarskem letu ne sme presegati 12 mesecev.

3.2 ZAPOSLOLITEV PRI DELODAJALCU, KI OPRAVLJA DEJAVNOST ZAGOTAVLJANJA DELA DELAVCEV DRUGEMU UPORABNIKU

To je oblika zaposlitve, kjer delavec sklene delovno razmerje z delodajalcem, ki nato posreduje delavca drugemu delodajalcu (v nadaljevanju besedila: uporabniku). Delavec sklene pogodbo o zaposlitvi izključno z delodajalcem (med uporabnikom in delavcem delovnega razmerja ni).

Primer:



V primeru, da uporabnik delavca ne potrebuje več, delavcu, ki ima še vedno sklenjeno pogodbo o zaposlitvi z delodajalcem (npr. agencijo), zaradi tega ne sme prenehati pogodba o zaposlitvi. Delodajalec ima za ves čas trajanja pogodbe do delavca vse obveznosti po Zakonu o delovnih razmerjih vključno z zagotavljanjem dela. To pomeni, da mora delavcu zagotoviti drugo delo.

Delodajalec za zagotavljanje dela je dolžan delavcu do izteka pogodbe za določen čas plačevati nadomestilo plače v skladu s 138. členom ZDR-1. Nadomestilo, ki ga je delodajalec delavcu dolžan plačevati v času, ko delavec ne dela, znaša 80 % njegove povprečne mesečne plače za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev.

V primeru, da ima delavec sklenjeno pogodbo za nedoločen čas, se z delodajalcem v pogodbi o zaposlitvi dogovorita o višini nadomestila plače za čas predčasnega prenehanja dela pri uporabniku, ki ne sme biti nižje od 70 % minimalne plače.

3.3 JAVNA DELA

Delavec, ki je vključen v javna dela sklene pogodbo o zaposlitvi z delodajalcem - izvajalcem javnih del. Pogodba o zaposlitvi se sklene upošteva posebnosti določene z Zakonom o urejanju trga dela.

V primeru sklenjene pogodbe o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del pri neprofitnem delodajalcu, ima delavec iste pravice kot tisti, ki ima sklenjeno pogodbo za določen čas. Ima pravico do dopusta (najmanj 4 tedne za polni delovni čas); delodajalec mu ne sme naložiti dela preko dogovorjenega časa, razen v posebnih primerih; obvezna je vključitev v obvezno zdravstveno, pokojninsko in invalidsko zavarovanje ...

Vključenost delavca v program javnega dela traja praviloma eno leto. Plača za opravljanje javnih del je vnaprej zakonsko določena (ni predmet presoje delodajalca). Izražena je v deležu od minimalne plače, po stopnjah strokovne usposobljenosti za delo, ki ga opravlja delavec v programu javnih del.

3.4 ZAPOSLOITEV S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM

Vsak delovni čas, ki je krajši od polnega delovnega časa, ki velja pri delodajalcu, ne glede na število ur, ki se dnevno opravljajo je krajši delovni čas.

Pogodba o zaposlitvi za krajši delovni čas se lahko sklene z več delodajalci, da se doseže polni delovni čas (pri tem se mora delavec z delodajalci sporazumeti o delovnem času, o načinu izrabe letnega dopusta in o drugih odsotnostih z dela). To so tudi sestavni deli pogodbe.

Delavec, ki je sklenil pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas ima enake pogodbene in druge pravice in obveznosti kot delavec, ki dela polni delovni čas. Razen v nekaterih primerih, ko se pravice uveljavljajo sorazmerno glede na čas (npr. regres).



Delavec pravice uveljavlja sorazmerno času, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi. Torej pripada delavcu, ki dela krajši delovni čas, pravica do regresa v sorazmernem deležu.

Delavec, ki dela krajši delovni čas na podlagi predpisov o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, zdravstvenem zavarovanju in starševskem dopustu ima enake pravice iz socialnega zavarovanja, kot če bi delal polni delovni čas.

Tudi delavec, ki dela krajši delovni čas, ima pravico do letnega dopusta v minimalnem trajanju. V posameznem koledarskem letu le-ta ne more biti krajši kot štiri tedne (4 tedne, ne 20 dni), ne glede na to, da dela krajši delovni čas.

3.5 ZAPOSLOITEV ZA OPRAVLJANJE DELA NA DOMU

Delavec opravlja delo na domu, kadar dela na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri, ki so izven delovnih prostorov delodajalca.

Delavec, ki dela na domu ima pravico do nadomestila za uporabo svojih sredstev (višino nadomestila določita delavec in delodajalec s pogodbo o zaposlitvi).

Tudi pri delu na domu morajo biti zagotovljeni varni pogoji za delo. Breme izdelave ustreznih dokumentov (izjava o varnosti in ocena tveganja) je na strani delodajalca. Delodajalec je dolžan pred pričetkom dela obvestiti tudi pristojni inšpektorat za delo.



*Delavec, ki dela na domu ima **enake pravice** kot delavec,
ki dela v prostorih delodajalca.*

3.6 ZAPOSLOITEV S POSLOVODNIMI OSEBAMI ALI PROKURISTI

Za poslovodno osebo ali prokurista se lahko, v skladu s 73. členom ZDR-1, pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi drugače določijo posamezne pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja, kot z drugimi zaposlenimi.

4 ZAČASNA IN OBČASNA DELA DELAVCEV

4.1 AVTORSKO DELO

Avtor določenega dela se z avtorsko pogodbo zaveže v določenem roku ustvariti delo in ga izročiti naročniku, naročnik pa se zaveže, da mu bo za to izplačal avtorski honorar.

Vsako delo, ki ga posameznik opravi, ni avtorsko delo. Za avtorska dela štejejo:

- govornjena dela, kot npr. govori, pridige, predavanja;
- pisna dela, kot npr. leposlovna dela, članki, priročniki, študije;
- računalniški programi;
- glasbena dela z besedilom ali brez besedila;
- gledališka, gledališko–glasbena in lutkovna dela;
- koreografska in pantomimska dela;
- fotografska dela;
- avdiovizualna dela;
- likovna dela, kot npr. slike, grafike in kipi;
- arhitekturna dela, kot npr. skice, načrti ter izvedeni objekti s področja arhitekture, urbanizma in krajinske arhitekture;
- dela uporabne umetnosti in industrijskega oblikovanja;
- kartografska dela;
- predstavitve znanstvene, izobraževalne ali tehnične narave (tehnične risbe, načrti, skice, tabele, izvedenska mnenja, plastične predstavitve in druga dela enake narave).



Z avtorsko pogodbo ne sklenemo rednega delovnega razmerja.

Avtorsko delo ureja Zakon o avtorski in sorodnih pravicah in ne Zakon o delovnih razmerjih.

*Avtorju **ne pripadajo** pravice iz delovnega razmerja (regres, dopust).*

4.2 PODJEMNA POGODBA

S podjemno pogodbo se podjemnik zavezuje opraviti določen posel, kot je izdelava ali popravilo kakšne stvari, telesno ali umsko delo ipd., naročnik pa se zavezuje, da mu bo opravljeno delo plačal.

Značilnosti podjemnega dela so:

- enakopravnost med pogodbenima strankama;
- izvajalec lahko sklene istočasno več različnih podjemnih pogodb, brez da bi bil s katerim naročnikom v odvisnem razmerju;
- podjemnik mora opraviti posel, tako kot je dogovorjeno v pogodbi;
- predmet pogodbe je v enkratni izpolnitvi;
- podjemnik je pri izvršitvi svojega posla samostojen in ni vezan na navodila naročnika;
- podjemnik odgovarja za svojo izpolnitev;
- pogodba je dvostransko obvezna in podjemnik pridobi pravico do plačila z izpolnitvijo;
- posel mora izvršiti v določenem času;
- časovno razporeditev izvedbe posla in druge organizacijske zadeve si samostojno določi.

Tudi podjemne pogodbe ne ureja Zakon o delovnih razmerjih, temveč Obligacijski zakonik. Zakon o delovnih razmerjih določa le bistveno prepoved pri sklepanju podjemnih pogodb, in sicer določa, da se v primeru obstoja elementov delovnega razmerja (glej točko 1.2.1), delo ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava, temveč delovnega prava in je potrebno skleniti pogodbo o zaposlitvi ter prijaviti delavca v zavarovanje.



Mogoče še opozorilo: v primeru spora ali delovno razmerje obstaja, velja domneva, da delovno razmerje obstaja, če obstajajo njegovi elementi, in to ne glede na to, ali je bila pogodba o zaposlitvi sklenjena ali ne.

Elementi delovnega razmerja, ki so podlaga za presojo ali se dela smejo opravljati po podjemni pogodbi ali je potrebna sklenitev pogodbe o zaposlitvi so:

- razmerje med delavcem in delodajalcem,
- prostovoljna vključitev delavca v organiziran delovni proces delodajalca,
- delavec za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca.

5 PRAVICE IN OBVEZNOSTI IZ DELOVNEGA RAZMERJA

5.1 PRIPRAVNISTVO

Pripravnništvo po Zakonu o delovnih razmerjih ni obvezno, lahko se določi v kolektivni pogodbi dejavnosti. V tem primeru lahko sklene pogodbo o zaposlitvi kot pripravnik tisti delavec, ki prvič začne opravljati delo, ustrezno vrsti in stopnji svoje strokovne izobrazbe z namenom, da se usposobi za samostojno opravljanje dela. Pri tem ni nujno, da gre za prvo zaposlitev.

Pripravnništvo lahko traja največ eno leto, v določenih primerih se lahko sporazumno podaljša.

Delodajalec, v času trajanja pripravnništva, pripravniku ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi, razen:

- če so podani razlogi za izredno odpoved;
- v primeru uvedbe postopka za prenehanje delodajalca ali
- v primeru uvedbe postopka prisilne poravnave.

Pripravnik ima pravico do osnovne plače, najmanj v višini 70% osnovne plače, ki bi jo prejel delavec na delovnem mestu, oziroma pri vrsti dela, za katero se usposablja. Pri tem plača pripravnika ne sme biti nižja od z zakonom določene minimalne plače.



Pripravnik ni enako kot vajenec. Za vajence pripravnništvo ni potrebno, saj se šteje, da je vajenec, ki uspešno konča program poklicnega izobraževanja, usposobljen za samostojno opravljanje dela v delovnem razmerju.

5.1.1 Volontersko pripravništvo

Volontersko pripravništvo predstavlja posebno obliko pripravništva, pri kateri delavec (pripravnik) z delodajalcem ne sklene pogodbe o zaposlitvi, kljub temu pa za delodajalca opravlja dela in naloge, kot če bi bil zaposlen. Trajanje, izvedba pripravništva, omejenost delovnega časa, odmori in počitki itd., se kljub temu da volonterski pripravnik ne sklene pogodbo o zaposlitvi, urejajo enako kot za pripravnika (v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih).

Pri volonterskem pripravništvu torej pripravnik ne sklene pogodbe o zaposlitvi, mora pa skleniti pogodbo o volonterskem pripravništvu v pisni obliki.



Plača, regres za prehrano med delom in stroški za vožnjo, volonterskemu pripravniku ne pripadajo, če ni drugače določeno v pogodbi.

5.2 POSKUSNO DELO

Poskusno delo mora biti dogovorjeno v pogodbi o zaposlitvi, sicer ni zakonito. Namenjeno je preverjanju možnosti skupnega sodelovanja, tako za delodajalca kot tudi za delavca. Traja lahko največ 6 mesecev (v primeru začasne odsotnosti z dela se lahko tudi podaljša).

Delavec lahko v času trajanja poskusnega dela redno odpove pogodbo o zaposlitvi.

Na podlagi ugotovitve o neuspešno opravljenem poskusnem delu lahko delodajalec v času ali ob poteku poskusnega dela redno odpove pogodbo o zaposlitvi. Delavec in delodajalec se lahko dogovorita o ustreznem denarnem nadomestilu namesto dela ali celotnega odpovednega roka v skladu s 96. členom ZDR-1. Delavec je v tem primeru upravičen tudi do odpravnine.

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



*Delavec lahko že v času trajanja poskusnega dela odpove pogodbo o zaposlitvi s **sedemdnevnim odpovednim rokom**.*

5.3 DELOVNI ČAS

Delovni čas sestavljajo (142. člen ZDR-1):

- efektivni delovni čas (čas, ko delavec dela in je na razpolago delodajalcu),
- čas odmora (30 minutni odmor med delom);
- čas upravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom.

Kot upravičene odsotnosti z dela, ki se vštevajo v delovni čas, se upoštevajo vse tiste odsotnosti z dela, ki so kot take določene v zakonu, s kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom. To so:

- letni dopust;
- plačana odsotnost z dela zaradi osebnih okoliščin;
- odsotnost z dela zaradi praznovanja;
- odsotnost z dela zaradi zdravstvenih razlogov, ki zajema tudi odsotnost zaradi darovanja krvi;
- odsotnost z dela zaradi opravljanja funkcije ali obveznosti po posebnih zakonih;
- odsotnost z dela zaradi izobraževanja;
- odsotnost z dela zaradi izrabe starševskega dopusta;

- odsotnost z dela zaradi iskanja nove zaposlitve v času odpovednega roka;
- odmor za dojenje – do dopolnjenega 18. meseca ima mati pravico do odmora za dojenje po predpisih, ki urejajo starševsko varstvo.

Polni delovni čas ne sme biti daljši od 40 ur na teden. Z zakonom oziroma s kolektivno pogodbo se lahko določi kot polni delovni čas, delovni čas, ki je krajši od 40 ur na teden, vendar ne manj kot 36 ur na teden (143. člen ZDR-1).

5.3.1 Nadurno delo

Nadurno delo je delo preko polnega delovnega časa. To pomeni, da se opravlja v času, ki presega polni delovni čas.

Delodajalec mora nadurno delo delavcu praviloma odrediti v pisni obliki pred začetkom dela. V izjemnih primerih lahko to stori ustno. V tem primeru se pisno odreditev vroči delavcu naknadno, vendar najkasneje do konca delovnega tedna po opravljenem nadurnem delu.

Delavec je dolžan na zahtevo delodajalca opravljati nadurno delo (144. člen ZDR-1):

- v primerih izjemoma povečanega obsega dela,
- če je potrebno nadaljevanje delovnega ali proizvodnega procesa, da bi se preprečila materialna škoda ali nevarnost za življenje in zdravje ljudi,
- če je nujno, da se odvrne okvara na delovnih sredstvih, ki bi povzročila prekinitev dela,
- če je potrebno, da se zagotovi varnost ljudi in premoženja ter varnost prometa
- in v drugih izjemnih, nujnih in nepredvidenih primerih, določenih z zakonom ali kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti.



Nadurno delo lahko traja največ osem ur na teden, največ 20 ur na mesec in največ 170 ur na leto. Delovni dan lahko traja največ deset ur.

S soglasjem delavca lahko nadurno delo traja tudi preko letne časovne omejitve (170 ur), vendar skupaj največ 230 ur na leto. V primeru nadurnega dela, ki presega 170 ur na leto, mora delodajalec vedno pridobiti pisno soglasje delavca.

5.4 NOČNO DELO

Nočno delo je delo v času med 23. in 6. uro naslednjega dne. Če je z razporeditvijo delovnega časa določena nočna delovna izmena, se šteje za nočno delo osem nepretrganih ur v času med 22. in 7. uro naslednjega dne (150. člen ZDR-1).



Delodajalec je dolžan nočnim delavcem zagotoviti: daljši dopust, ustrezno prehrano med delom, strokovno vodstvo delovnega oziroma proizvodnega procesa.

5.5 ODMORI IN POČITKI

5.5.1 Ali se odmor med delom všteva v delovni čas?

Čas odmora med dnevnim delom se všteva v delovni čas. Dolžina odmora se v primeru neenakomerne razporeditve aličasne prerazporeditve delovnega časa določi sorazmerno dolžini dnevnega delovnega časa. Odmor se lahko določi šele po eni uri dela in najkasneje eno uro pred koncem delovnega časa.



*Pri delavcih, ki delajo s **polnim delovni časom**, se upošteva obdobje 30 minut za čas odmora. Pri delavcih, ki delajo s **krajšim delovnim časom**, a vsaj štiri ure na dan, pa sorazmerno krajše časovno obdobje.*

5.5.2 Koliko ur počitka pripada delavcu med dvema delovnima dnema?

Delavec ima v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki mora trajati nepretrgoma najmanj 12 ur.

V primeru neenakomerne razporeditve delovnega časa ali začasne prerazporeditve, ima delavec v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 11 ur.

5.5.3 Koliko ur počitka pripada delavcu ob koncu delovnega tedna?

Delavec ima v obdobju sedmih zaporednih dni poleg pravice do dnevnega počitka tudi pravico do počitka v trajanju najmanj 24 neprekinjenih ur.

Dan tedenskega počitka ni izrecno opredeljen, torej je lahko katerikoli dan v tednu.



Za delo v nedeljo se priznava poseben dodatek, saj predstavlja delo v nedeljo delo v manj ugodnem delovnem času.

5.6 LETNI DOPUST IN IZRABA DOPUSTA

5.6.1 Koliko znaša minimalni letni dopust delavca?

Ne glede na to, ali delavec dela polni ali krajši delovni čas, v posameznem koledarskem letu pridobi pravico do letnega dopusta, ki ne sme biti krajši **kot štiri delovne tedne**.



Minimalno število dni letnega dopusta delavca je odvisno od razporeditve delovnih dni v tednu za posameznega delavca.

Primer 1:

Delavec dela od ponedeljka do petka (5 delovnih dni na teden x 4 tedni = minimalno 20 dni dopusta).

Primer 2:

Delavec dela od ponedeljka do sobote (6 delovnih dni na teden x 4 tedni = minimalno 24 dni dopusta). Delavec koristi dopust na enak način kot ga je pridobil (od ponedeljka do sobote - 6 dni dopusta).

Delavec ima pravico do enega dodatnega dneva letnega dopusta za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti. Najmanj tri dodatne dni letnega dopusta pridobijo že po Zakonu o delovnih razmerjih naslednje kategorije delavcev:

- starejši delavci,
- invalidi,
- delavci z najmanj 60% telesno okvaro in
- delavci, ki negujejo in varujejo otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo v skladu s predpisi, ki urejajo družinske prejemke.

5.6.2 Ali delavcu pripada letni dopust izključno v višini štirih delovnih tednov?

Daljše trajanje letnega dopusta od štirih delovnih tednov se lahko določi s kolektivno pogodbo, splošnim aktom delodajalca ali pogodbo o zaposlitvi.

Delodajalec je dolžan delavcu izročiti pisno obvestilo o trajanju letnega dopusta za posamezno koledarsko leto najkasneje do 31. marca.

V dneve letnega dopusta se ne všttevajo:

- prazniki in dela prosti dnevi,
- odsotnost zaradi bolezni ali poškodbe,
- drugi primeri opravičene odsotnosti z dela.



Letni dopust se vedno določa in izrablja v delovnih dnevih, izraba v urah ni dovoljena.

5.6.3 *Kdaj pridobi delavec pravico do celotnega letnega dopusta?*

Delavec pridobi pravico do letnega dopusta s sklenitvijo delovnega razmerja.

5.6.4 *Kdaj pridobi delavec pravico do sorazmernega dela letnega dopusta?*

Delavec ima pravico do izrabe 1/12 letnega dopusta za vsak mesec dela v posameznem koledarskem letu (161. člen ZDR-1):

- če sklene delovno razmerje med koledarskim letom,
- če mu preneha delovno razmerje med koledarskim letom,
- če ima v posameznem koledarskem letu obdobje zaposlitve krajše od enega leta.

Primer 1:

Delavec dela 4 mesece (npr. od januarja do aprila), zato je upravičen do 4/12 celotnega letnega dopusta. Če bi na letni ravni pridobil 24 dni dopusta, je izračun sorazmernega dela dopusta sledeč:

- $24/12 = 2$ dni na mesec
- $2 \text{ dni na mesec} \times 4 \text{ mesece} = 8$ dni dopusta



*Letni dopust je mogoče izrabiti v več delih s tem, da mora en del trajati **najmanj dva tedna skupaj**. Pri izračunavanju sorazmernega dela letnega dopusta se najmanj polovica dneva zaokroži na cel dan letnega dopusta.*

V primeru, da delavec med koledarskim letom sklene pogodbo o zaposlitvi z drugim delodajalcem, mu je vsak delodajalec dolžan zagotoviti izrabo sorazmernega dela dopusta glede na trajanje zaposlitve pri posameznem

delodajalcu v tekočem koledarskem letu, razen če se delavec in delodajalec ne dogovorita drugače.

5.6.5 Kako delavec koristi pravico do izrabe letnega dopusta?

Delavec je dolžan do konca tekočega koledarskega leta izrabiti najmanj dva tedna letnega dopusta, delodajalec pa je dolžan v skladu s tem delavcu zagotoviti izrabo. V kolikor delavec ne izrabi celotnega letnega dopusta, lahko izrabi preostanek v dogovoru z delodajalcem do 30. junija naslednjega leta (162. člen ZDR-1).

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

5.6.6 Način izrabe letnega dopusta

Pri izrabi letnega dopusta je potrebno upoštevati:

- potrebe delovnega procesa,
- možnosti za počitek in rekreacijo delavca ter
- delavčeve družinske obveznosti.

Pri izrabi dopusta je pomembno tudi sledeče:

- starši šoloobveznih otrok imajo pravico izrabiti najmanj teden dni letnega dopusta v času šolskih počitnic;
- delavec ima pravico izrabiti en dan letnega dopusta na tisti dan, ki ga sam določi, o čemer mora obvestiti delodajalca tri dni pred izrabo;
- delodajalec lahko delavcu odreče izrabo letnega dopusta na tisti dan, ki ga sam določi in v času šolskih počitnic, če bi odsotnost delavca resneje ogrozila delovni proces.



Delavec se ne more in ne sme odpovedati pravici do letnega dopusta, zato je takšna izjava delavca neveljavna. Tudi sporazum, s katerim bi se delavec in delodajalec dogovorila o denarnem nadomestilu za neizrabljeni letni dopust, je neveljaven, razen ob prenehanju delovnega razmerja.

5.7 DRUGE ODSOTNOSTI Z DELA

5.7.1 V katerih primerih pripada delavcu plačana odsotnost z dela?

Delavec ima pravico do skupaj največ sedmih delovnih dni plačane odsotnosti v posameznem koledarskem letu, in sicer zaradi naslednjih osebnih okoliščin (165. člen ZDR-1):

- lastna poroka,
- smrt zakonca ali zunajzakonskega partnerja, otroka, posvojenca ali otroka zakonca ali zunajzakonskega partnerja,
- smrt staršev (očeta, matere, zakonca ali zunajzakonskega partnerja, starša, posvojitelja),
- hujša nesreča, ki zadane delavca.



*V vsakem posameznem primeru ima delavec pravico do plačane odsotnosti z dela **najmanj en dan**.*

5.7.2 Kako je urejena odsotnost z dela zaradi zdravstvenih razlogov delavca?

Delavec je upravičen do odsotnosti z dela zaradi:

- začasne nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe,
- darovanja krvi na dan, ko prostovoljno daruje kri (izplačilo plače v breme zdravstvenega zavarovanja)...

5.8 PLAČILO ZA DELO

5.8.1 Kako je sestavljeno plačilo za delo?

Plačilo za delo je sestavljeno iz:

- plače, ki mora biti vedno v denarni obliki in
- morebitnih drugih vrst plačil (če je tako določeno s kolektivno pogodbo).

Pri plači mora delodajalec upoštevati z zakonom (ali kolektivno pogodbo) določen minimum.

Trenutno določeni zakonski minimum plače (junij 2014) je **789,15 € bruto** (560,42 € neto). Delodajalec je dolžan za enako delo izplačati enako plačilo tako ženskam kot moškim.

5.8.2 Kako je sestavljena plača?

Plača je sestavljena iz:

- *osnovne plače* (znesek v pogodbi o zaposlitvi je vedno bruto znesek),
- *dela plače za delovno uspešnost* (glede na uspešnost posameznega delavca pri delu),
- *dodatkov* (dodatek za delovno dobo – edini zakonsko določen dodatek, in dodatki določeni s kolektivno pogodbo, kot so dodatek za

- nočno delo, za nadurno delo, dodatek za nedeljsko delo, dodatek za delo z nevarnimi stvarmi itd.),
- *plačila za poslovno uspešnost* (če je tako dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi).

5.8.3 Kako se določi delavčeva osnovna plača?

Osnovna plača se določi glede na zahtevnost dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi. Spodnje ravni osnovne plače so opredeljene z izhodiščnimi plačami iz kolektivnih pogodb. Praviloma so izraz zahtevnosti del in določene po tarifnih razredih in skupinah. Osnovna plača predstavlja osnovo za izračun dodatkov k osnovni plači in drugih plačil.

5.8.4 Do kdaj in na kakšen način mora delodajalec delavcu izplačati plačo?

Plača se mora izplačati najkasneje v roku 18 dni za pretekli mesec. Če je plačilni dan na dela prost dan, se mora izplačati najkasneje prvi naslednji delovni dan. V primeru, da delodajalec spremeni plačilni dan, je o spremembi dolžan predhodno pisno obvestiti delavce.

Ob vsakem izplačilu plače (vsak mesec) je delodajalec dolžan delavcu izdati pisni obračun plače in nadomestila plače. Do 31. januarja novega koledarskega leta mora delodajalec izročiti delavcu tudi pisni obračun plač in nadomestil plač za preteklo koledarsko leto, iz katerega sta razvidna obračun in plačilo davkov in prispevkov.

Delodajalec in delavec se lahko poleg plače dogovorita tudi o drugih vrstah plačil, ki so lahko predvidena v nedenarni obliki (v naravi, bonih, stvareh in podobno). Ta izplačila morajo biti dogovorjena v pogodbi o zaposlitvi.

5.8.5 Katere stroške v zvezi z delom je delodajalec dolžan povrniti delavcu?

Delodajalec mora delavcu zagotoviti povračilo naslednjih stroškov (130. člen ZDR-1):

- stroške za prehrano med delom,
- stroške za prevoz na delo in z dela,
- povračilo stroškov, ki jih ima delavec pri opravljanju del in nalog na službenem potovanju.

Višina povračil stroškov ni določena v Zakonu o delovnih razmerjih, ampak se določi:

- s splošno kolektivno pogodbo,
- z izvršilnim predpisom (npr. Uredba o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja, Uradni list 140/06, 76/08).

5.8.6 Kako je v Zakonu o delovnih razmerjih urejena pravica delavca do regresa?

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

V primeru plačilne nezmožnosti delodajalca se lahko določi kasnejši rok izplačila regresa, vendar najkasneje do 1. novembra tekočega koledarskega leta.



*V primeru, da ima delavec pravico do izrabe le sorazmernega dela letnega dopusta (npr. v koledarskem letu je zaposlen za 3 mesece), ima pravico le do **sorazmernega dela regresa**.*

5.8.7 Ali pripada regres delavcu, ki ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom?

V primeru, da ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, ima pravico do sorazmernega dela regresa.

V primerih, ko delavec dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, zdravstvenem zavarovanju ali starševskem dopustu, ima enake pravice iz socialnega zavarovanja, kot če bi delal polni delovni čas. To pomeni tudi pravico do celotnega regresa.

5.8.8 Kdaj pripada delavcu pravica do nadomestila plače?

Delavec ima pravico do nadomestila plače v naslednjih primerih:

- zaradi izrabe letnega dopusta,
- zaradi osebnih okoliščin,
- zaradi izobraževanja,
- zaradi praznikov in dela prostih dni in
- v primerih odsotnosti z dela, ko ne dela iz razlogov na strani delodajalca.

V primeru nezmožnosti delavca za delo zaradi bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, delodajalec izplačuje nadomestilo plače iz lastnih sredstev do 30 delovnih dni (vendar največ 120 delovnih dni v koledarskem letu).

V primeru nezmožnosti delavca za delo zaradi poklicne bolezni ali poškodbe pri delu, delodajalec izplačuje nadomestilo plače iz lastnih sredstev do 30 delovnih dni za vsako posamezno odsotnost z dela.

V primeru odsotnosti z dela, ki je daljša od 30 dni, plača delodajalec nadomestilo v breme zdravstvenega zavarovanja.

5.8.9 Odpravnina ob upokojitvi

Delavcu, ki je bil pri delodajalcu zaposlen najmanj 5 let, ob upokojitvi (prenehanje pogodbe o zaposlitvi zaradi upokojitve) pripada odpravnina v višini dveh povprečnih plač v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece oziroma v višini dveh povprečnih mesečnih plač delavca za pretekle tri mesece, če je to za delavca ugodneje.



*Delavec **ni upravičen** do odpravnine ob upokojitvi:*

- če se po upokojitvi ponovno zaposli, mu pravica do odpravnine ob ponovni upokojitvi ne pripada,
- če mu je delodajalec sofinanciral nakup pokojninske dobe,
- če ima pravico do odpravnine zaradi odpovedi delovnega razmerja.

Če se delavec delno upokoji, ima pravico do sorazmernega dela odpravnine ob upokojitvi (npr. če se delno upokoji in še naprej dela za polovični delovni čas, ima pravico do odpravnine za polovični delovni čas).

6 PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLITVI

6.1 SPLOŠNO O PRENEHANJU

Pogodba o zaposlitvi lahko preneha na naslednje načine:

- s potekom časa (za katerega je bila pogodba sklenjena),
- s smrtjo delavca (ali delodajalca – fizične osebe),
- s sporazumom,
- z redno ali izredno odpovedjo,
- s sodbo sodišča,
- po samem zakonu (z dnem dokončnosti odločbe o ugotovljeni invalidnosti 1. kategorije in z dnem izteka delovnega dovoljenja).

6.1.1 Kakšne so moje pravice po poteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas?

79. člen ZDR-1 določa, da pogodba o zaposlitvi, sklenjena za določen čas, preneha veljati brez odpovednega roka s potekom časa, za katerega je bila sklenjena.

Delavec, ki mu preneha pogodba o zaposlitvi za določen čas po prvem odstavku 79. člena ZDR-1, ima pravico do odpravnine. Odpravnina delavcu ne pripada če:

- gre za nadomeščanje začasno odsotnega delavca,
- gre za opravljanje sezonskega dela, ki traja manj kot tri mesece v koledarskem letu,
- gre za opravljanje javnih del oziroma vključitve v ukrepe aktivne politike zaposlovanja v skladu z zakonom.

V primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki je sklenjena za eno leto ali manj, ima delavec pravico do odpravnine v višini 1/5 osnove

povprečne mesečne plače delavca za polni delovni čas 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 iz prejšnjega stavka, povečane za sorazmerni del odpravnine iz prejšnjega odstavka za vsak mesec dela.

6.1.2 Kaj moramo nujno vedeti, preden se odločimo za sporazumno prekinitev delovnega razmerja?

Sporazumna prekinitev pomeni, da se delavec in delodajalec strinjata s prekinitvijo delovnega razmerja. Nobena od pogodbenih strank ne poda odpovedi, ampak prekinitev sprejmeta sporazumno.



*V primeru prekinitve pogodbe o zaposlitvi s sporazumom, delavec ob prijavi na Zavod za zaposlovanje **nima pravice do denarnega nadomestila** za primer brezposelnosti.*

Da je sporazum o prekinitvi delovnega razmerja veljaven:

- mora biti podan v pisni obliki,
- delavec mora biti poučen o posledicah, ki nastanejo s takšnim načinom prenehanja pogodbe o zaposlitvi. Delodajalec mora delavca pisno obvestiti o pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti.

6.1.3 Kakšne so možnosti odpovedi delovnega razmerja?

Poznamo dve možnosti odpovedi delovnega razmerja:

- redna odpoved (odpoved delovnega razmerja z odpovednim rokom),
- izredna odpoved (odpoved delovnega razmerja brez odpovednega roka).

Odpoved tako delavca kot delodajalca mora biti podana v pisni obliki. Vročena mora biti osebno ali priporočeno po pošti s povratnico oziroma z objavo na oglasni deski po preteku osmih dni.

6.2 REDNA ODPOVED

6.2.1 *Kateri so razlogi za redno odpoved delovnega razmerja?*

Možni razlogi za redno odpoved delovnega razmerja so:

- **poslovni razlog** - prenehanje potreb po opravljanju določenega dela (na strani delodajalca);
- **razlog nesposobnosti** - nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov (na strani delavca);
- **krivdni razlog** - kršenje pogodbene obveznosti ali druge obveznosti iz delovnega razmerja;
- nezmožnost za opravljanje dela zaradi invalidnosti – delodajalec lahko poda odpoved delavcu, če ta nima zmožnosti za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi,
- neuspešno opravljeno poskusno delo.



Če delodajalec ponudi delavcu sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi in delavec ponudbe za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za ustrezno delo in nedoločen čas ne sprejme, **nima pravice do odpravnine.**

6.2.2 Kakšni so odpovedni roki pri redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi?

Odpoved pogodbe o zaposlitvi lahko podata tako delavec kot delodajalec, pri tem pa morata oba upoštevati odpovedne roke.

Odpovedni rok je čas, ki se všteva v delovno razmerje, saj delavec pri delodajalcu dela tudi v času odpovednega roka. V času odpovednega roka ima delavec enake pravice in dolžnosti, kot delavec, ki ni v odpovednem roku.

V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi v času poskusnega dela s strani delavca ali delodajalca zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela, je odpovedni rok sedem dni.

Če odpoved daje delodajalec

Delodajalec mora podati odpoved najkasneje v šestih mesecih od nastanka utemeljenega razloga za nesposobnost. V primeru odpovedi s strani delodajalca iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti je odpovedni rok odvisen od delovne dobe delavca pri delodajalcu:

odpovedni rok	delovna doba pri delodajalcu
v trajanju 15 dni	do enega leta zaposlitve pri delodajalcu
v trajanju 30 dni	od enega do dveh let zaposlitve pri delodajalcu
v trajanju 30 dni, narašča za vsako izpolnjeno leto zaposlitve pri delodajalcu za dva dni, največ do 60 dni	nad dve leti zaposlitve pri delodajalcu
v trajanju 80 dni oziroma glede na kolektivno pogodbo, vendar ne krajši kot 60 dni	nad 25 let zaposlitve pri delodajalcu

V primeru krivdnega razloga na strani delavca je odpovedni rok 15 dni.

Če odpove pogodbo o zaposlitvi delodajalec, ima delavec v času odpovednega roka pravico do odsotnosti z dela (zaradi iskanja nove zaposlitve oziroma vključevanja v ukrepe na področju trga dela v skladu s predpisi o urejanju trga dela) najmanj dve uri na teden oziroma najmanj en dan na teden, pri tem pa mu pripada nadomestilo plače za čas odsotnosti.

Če odpoved daje delavec

V primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca je odpovedni rok:

- do enega leta zaposlitve pri delodajalcu 15 dni,
- od enega leta zaposlitve pri delodajalcu 30 dni.

S pogodbo o zaposlitvi ali kolektivno pogodbo je lahko dogovorjen daljši odpovedni rok, vendar ne daljši kot 60 dni.

Za dobo zaposlitve pri delodajalcu se šteje tudi doba zaposlitve pri njegovih pravnih prednikih.



Delavec in delodajalec se lahko namesto odpovednega roka pisno dogovorita o ustreznem denarnem nadomestilu (v kolikor je obema v interesu, da se delovno razmerje zaključi pred iztekom odpovednega roka).

6.2.3 V katerih primerih odpovedi delovnega razmerja ima delavec pravico do odpravnine?

Delavec ima pravico do odpravnine v naslednjih primerih odpovedi delovnega razmerja:

- redna odpoved iz poslovnega razloga (prenehanje potreb delodajalca po opravljanju določenega dela), vključno z odpovedjo v primeru stečajnega postopka, postopka likvidacije ali v primeru potrjene prisilne poravnave;
- redna odpoved iz razloga nesposobnosti (npr. delavec ne dosega pričakovanih rezultatov);
- izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delavca (če delodajalec krši pogodbene in druge obveznosti) – pomembno je, da delavec pred izredno odpovedjo pisno opomni delodajalca na izpolnitev obveznosti in o tem pisno obvesti inšpektorja za delo; če tega ne stori, izredna odpoved ni zakonita;
- odpoved pogodbe s strani delavca v primeru poslabšanja pravic pri pravnem prenosu podjetja.

6.2.4 V katerih primerih lahko delavec izgubi pravico do odpravnine?

Delavec izgubi pravico do odpravnine v določenih primerih redne odpovedi iz razloga nesposobnosti ali iz poslovnega razloga, in sicer:

- če ne sprejme ponudbe delodajalca za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za ustrezno delo in za nedoločen čas (v tem primeru mu preneha pogodba o zaposlitvi),
- če sprejme ponudbo delodajalca za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za ustrezno zaposlitev in za nedoločen čas (ustrezna zaposlitev je zaposlitev, za katero se zahteva enaka vrsta in stopnja izobrazbe, kot se je zahtevala za opravljanje dela, za katero je imel delavec sklenjeno prejšnjo pogodbo o zaposlitvi, in za delovni čas, kot je bil dogovorjen po prejšnji pogodbi o zaposlitvi, ter kraj opravljanja dela ni oddaljen več kot 3 ure vožnje v obe smeri z javnim prevoznim sredstvom ali z organiziranim prevozom delodajalca od kraja bivanja delavca),

- če delavec sprejme novo zaposlitev, ki ne izpolnjuje kriterijev za ustrezno zaposlitev, ima pravico le do sorazmernega dela odpravnine v višini, o kateri se dogovori z delodajalcem,
- če je delavcu že v času odpovednega roka ponujena nova ustrezna zaposlitev za nedoločen čas pri drugem delodajalcu in delavec sklene pogodbo o zaposlitvi pod pogojem, da se novi delodajalec v pogodbi o zaposlitvi zaveže, da bo glede minimalnega odpovednega roka in pravice do odpravnine upošteval delovno dobo pri obeh delodajalcih (odpoved s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi pri drugem delodajalcu).

6.2.4.1 Višina odpravnine

Osnova za izračun odpravnine je povprečna mesečna (bruto) plača, ki jo je prejel delavec (ali ki bi jo prejel delavec, če bi delal) v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo.

Višina odpravnine je odvisna od skupnega števila let, ko je bil delavec zaposlen pri delodajalcu, in sicer:

- 1/5 osnove za vsako leto dela pri delodajalcu (zaposlen pri delodajalcu več kot eno leto do 10 let);
- 1/4 osnove za vsako leto dela pri delodajalcu (zaposlen pri delodajalcu od 10 let do 20 let);
- 1/3 osnove za vsako leto dela pri delodajalcu (zaposlen pri delodajalcu več kot 20 let).

Višina odpravnine je omejena po višini, in sicer ne sme presegati 10-kratnika osnove (povprečne plače delavca, ki jo je prejel oziroma bi jo prejel v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo), razen če je v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti drugače določeno.

6.3 IZREDNA ODPOVED

Če obstajajo zakonski razlogi in če ob upoštevanju vseh okoliščin in interesov delavca in delodajalca ni mogoče nadaljevati delovnega razmerja do izteka odpovednega roka (ali do izteka časa, za katerega je bila podana pogodba o zaposlitvi), se lahko poda izredna odpoved.

6.3.1 *V katerih primerih lahko delodajalec poda delavcu izredno odpoved?*

Delodajalec lahko poda delavcu izredno odpoved v naslednjih primerih:²

- 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,

² Zakon o delovnih razmerjih, 110. člen

- 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 brez odobritve pristojnega zdravnika, imenovanega zdravnika ali zdravstvene komisije odpotuje iz kraja svojega bivanja.

6.3.2 V katerih primerih lahko delavec poda delodajalcu izredno odpoved?

Delavec lahko poda izredno odpoved v primeru, da:³

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

³ Zakon o delovnih razmerjih, 111. člen

Delavec je v primeru, da poda izredno odpoved delovnega razmerja, upravičen do odpravnine (določene za primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov) in do odškodnine najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka.



Delavec mora preden poda izredno odpoved pisno opomniti delodajalca na izpolnitev obveznosti in o kršitvah pisno obvestiti inšpektorja za delo. Če delodajalec v treh delovnih dneh ne izpolni svoje obveznosti oziroma ne odpravi kršitve, lahko delavec izredno odpove pogodbo o zaposlitvi v 30-dnevnem roku.

6.4 POSEBNO PRAVNO VARSTVO PRED ODPOVEDJO

6.4.1 Katere so zaščitene kategorije delavcev?

Delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi:

- predstavnikom delavcev (članu sveta delavcev, delavskemu zaupniku, sindikalnemu zaupniku ...);
- iz poslovnega razloga starejšemu delavcu, ki je dopolnil starost 58 let ali delavcu, ki mu do izpolnitve pogojev za starostno upokožitev manjka do pet let pokojninske dobe, brez njegovega pisnega soglasja, dokler ne izpolni pogoja za pridobitev pravice do starostne pokojnine, razen če mu je zagotovljena pravica do denarnega nadomestila iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti ali ponujena nova ustrezna zaposlitev pri delodajalcu;
- staršem (delavki v času nosečnosti ter delavki, ki doji otroka do enega leta starosti; staršem, ki izrabljajo starševski dopust in še en mesec po izrabi tega dopusta);

- invalidom in odsotnim z dela zaradi bolezni (odpoved pogodbe o zaposlitvi je lahko samo v primerih in pod pogoji, določenimi s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov).

7 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).

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).

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.



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.

8 KAKO UKREPATI, KO DELODAJALEC KRŠI PRAVICE DELAVCA

Poglejmo, katere so osnovne pravice delavca in kako lahko delavec ukrepa, da zaščiti svoje pravice, ki mu po zakonu pripadajo, hkrati pa tudi opozori delodajalce, pred možnimi posledicami v primeru, če ne bodo spoštovali pravic svojih zaposlenih⁴:

1. Delodajalec ne sme samovoljno, brez soglasja delavca in brez utemeljenih razlogov, spreminjati njegove pogodbe o zaposlitvi oz. premestiti delavca na slabše plačano delovno mesto.
2. Delavec ima pravico pisno od delodajalca zahtevati, da kršitev odpravi oziroma da svoje obveznosti izpolni, kadar delodajalec ne izpolnjuje obveznosti iz delovnega razmerja ali krši katero od delavčevih pravic iz delovnega razmerja.
3. Če delodajalec v roku treh delovnih dni po vročeni pisni zahtevi delavca ne izpolni svojih obveznosti iz delovnega razmerja oziroma ne odpravi kršitev, lahko delavec v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitev s strani delodajalca, vloži tožbo zoper delodajalca.
4. Ne glede na omenjene roke lahko delavec denarne terjatve iz delovnega razmerja uveljavlja neposredno pred pristojnim sodiščem. Tako mu ni treba predhodno pri delodajalcu vlagati pisne zahteve za odpravo kršitev. Treba je vedeti, da terjatve iz delovnega razmerja zastarajo v roku petih let.

⁴ Informiran.si. Delodajalec krši pravice zaposlenega. Kako ukrepati?

5. V primeru, da delodajalec ni izplačal plače ali drugega prejemka, ki ga ima obračunanega na plačilni listi, lahko delavec neposredno vloži izvršbo (brez tožbe na delovnem sodišču) na podlagi verodostojne listine.
6. V primeru odpovedi in drugih primerov prenehanja pogodbe o zaposlitvi ter odločitve o disciplinski odgovornosti delavca teče 30 dnevni rok v vsakem primeru od dneva vročitve oziroma od dneva, ko je delavec izvedel za kršitev pravice. Mnogi delavci tu naredijo napako, saj se zanašajo še na dodaten osemndnevni rok, kar pa je v tem primeru napačno.



Kako delavec poda izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi?

1. Delavec delodajalca najprej pisno obvesti o kršitvah in zahteva, da se kršitve odpravijo.
2. Hkrati mora obvezno o kršitvah pisno obvestiti tudi Inšpektorat RS za delo.
3. Če delodajalec na opomin s strani delavca ne reagira, lahko delavec po poteku treh delovnih dni, poda izredno odpoved.
4. Delavec mora odpoved podati najkasneje v 30 dneh od ugotovitve razloga za izredno odpoved in najkasneje v šestih mesecih od nastanka razloga.

Delavec mora podati prijavo na pristojno enoto Inšpektorata za delo, ta pristojnost se ugotavlja glede na sedež delodajalca.

Kadar delodajalec s kršenjem pravic ali neizpolnjevanjem obveznosti iz delovnega razmerja delavcu povzroči škodo, lahko delavec pred pristojnim sodiščem uveljavlja tudi odškodninsko odgovornost delodajalca.

Delodajalca lahko doletijo visoke kazni, kadar ne upošteva zakonskih določb in s tem krši pravice svojih zaposlenih. Globe za takšne kršitve znašajo od 3.000 do 20.000€ (217. člen ZDR-1).

Pomoč pravnega strokovnjaka je zelo priporočljiva, če ne že nujna. Ugotovili smo, da lahko v nekaterih primerih kršitev pravic iz delovnega razmerja posreduje tudi pristojna enota inšpektorata, vendar je vedno najbolje poiskati rešitev sporazumno z delodajalcem – seveda ob zagotovljenem spoštovanju delavčevih pravic, in ne le na račun delodajalca.

8.1 EVIDENCA DELODAJALCEV Z NEGATIVNIMI REFERENCAMI

Delodajalci z negativnimi referencami so delodajalci, za katere je Inšpektorat za delo RS ugotovil pravnomočne kršitve s področja delovnopravne zakonodaje. Tem delodajalcem Zavod RS za zaposlovanje ni dolžan posredovati kandidatov za zaposlitev.

Evidenca delodajalcev z negativnimi referencami se nahaja na spletnem naslovu:

http://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/prosta_delovna_mesta/delodajalci_z_negativnimi_referencami

9 PRIMERI DOBRIH PRAKS

Osnove delovnopravne zakonodaje

- http://www.mddsz.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/veljavni_pre_dpisi/#c7576
- http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/delovna_razmerja/
- http://www.id.gov.si/si/storitve/pogosta_vprasanja_in_odgovori/delovna_razmerja/
- http://www.pravozatelebane.com/index.php?option=search&search_phrase=exact&searchword=delovno%20razmerje
- <http://www.informiran.si/doc/Vsebina/katere%20pravice%20mi%20pripadajo%20kot%20delavcu.pdf>

Sklenitev delovnega razmerja in različne oblike delovnih razmerij

- http://www.informiran.si/portal.aspx?content=postopek_sklenitve_pogodbe_o_zaposlitvi&showMenu=1&showRightFrame=1

Začasna in občasna dela delavcev

- [http://www.informiran.si/doc/Vsebina/vse%20o%20podjemni%20pogodbi%20\(pogodba%20o%20delu\).pdf](http://www.informiran.si/doc/Vsebina/vse%20o%20podjemni%20pogodbi%20(pogodba%20o%20delu).pdf)
- http://www.informiran.si/portal.aspx?content=podjemna_pogodba&showMenu=1&showRightFrame=1

Pravice in obveznosti iz delovnega razmerja

- http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/delovna_razmerja/vodnik_po_pravicah_iz_delovnega_razmerja/

Prenehanje pogodbe o zaposlitvi

- <http://www.informiran.si/portal.aspx?content=redna-odpoved&showMenu=1&showRightFrame=1>
- <http://www.pravozatelebane.com/delo-in-zaposlovanje/pravice-delavcev/izredna-odpoved-kako-dati-delodajalcu-odpoved-in-kljub-temu-dobiti-nadomestilo-za-brezposelnost.html>

10 VZORCI POGODB O SKLENITVI DELOVNEGA RAZMERJA

10.1 POGODBA O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS - VZOREC

Na podlagi 11., 17., 31. in 54. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/2013) in Popravka Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 78/2013), kolektivne pogodbe _____ in splošnih aktov delodajalca _____
Sklepata

Delodajalec _____, davčna št. _____, ki ga zastopa _____ (v nadaljevanju: delodajalec)

in

Delavec _____, stopnja strokovne izobrazbe _____, poklic _____,
rojen(a) _____, stanujoč(a) _____, EMŠO _____,
_____ , davčna številka _____, (v nadaljevanju: delavec)

naslednjo

POGODBO O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS

1. člen

Čas trajanja delovnega razmerja

Delavec in delodajalec sklepata pogodbo o zaposlitvi za določen čas od _____ do _____ s polnim delovnim časom. Delavec bo delo opravljal na delovnem mestu _____.

Razlog za sklenitev pogodbe za določen čas je _____

2. člen

Datum nastopa dela in naziv delovnega mesta

Delavec bo z delom nastopil dne _____. V kolikor delavec iz upravičenih razlogov ne prične delati na določen dan se šteje, da je s tem dnem začel uresničevati pravice in obveznosti na podlagi opravljanja dela v delovnem razmerju in vključitvi v socialno zavarovanje.

Delavec bo opravljal poskusno delo v trajanju _____. V poskusni dobi delavca spremlja _____.

Delavec bo delo opravljal na delovnem mestu _____.

3. člen

Kraj opravljanja dela

Delavec bo delo opravljal na lokaciji _____, v poslovnih prostorih delodajalca, zunaj poslovnih prostorov delodajalca – na terenu (ustrezno obkroži).

4. člen

Opis dela

Delavec bo opravljal dela na delovnem mestu _____ in tudi druga dela, ki so povezana z deli, za katere je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi. Delovno mesto je razvrščeno v ____ tarifni razred. Podrobneje so dela določena v aktu o sistemizaciji delovnih mest.

5. člen

Delovni čas in razporeditev delovnega časa

Delovno razmerje se sklepa za določen čas s polnim delovnim časom. Delovni teden traja ____ ur tedensko in je razporejen tako, kot je to urejeno v splošnem aktu delodajalca. Delovni čas delavca traja od _____ ure do _____ ure. Delodajalec lahko začasno prerazporedi delovni čas v primeru izjemnih potreb delovnega procesa oziroma organizacije dela, kot je to določeno v 144. in 145. členu ZDR-1. Polni delovni čas se upošteva kot povprečna delovna obveznost v obdobju ____ mesecev.

6. člen

Odmor

Delavcu pripada med delovnim časom 30 minut plačanega odmora (154. člen ZDR-1), ki se všteva v delovni čas. Odmor se praviloma koristi na približni polovici delovnega časa, v skladu s Pravilnikom o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest. V primeru, da odmor med delovnim časom traja več kot 30 min, se ustrezno podaljša delovni čas.

7. člen

Plača

Osnovna plača delavca na navedenem delovnem mestu znaša _____ EUR bruto.

Izhodiščna plača se spreminja v skladu s spremembo tarifnega sistema kolektivne pogodbe za _____ ali zakonskih predpisov, ki določajo spremembo plač.

Delavec je upravičen do dodatka na delovno dobo v skladu s kolektivno pogodbo za _____.

Delavec je upravičen do povračila stroškov prevoza na delo in iz dela, nadomestila stroškov prehrane in stroškov, ki jih ima pri upravljanju dela na službenih potovanjih.

Delavec je v primeru zelo uspešno opravljenega dela upravičen do dodatka na delovno uspešnost kot je to določeno z akti delodajalca.

Delavec je v skladu z 127. členom ZDR-1 upravičen tudi do drugih vrst plačil _____.

Plača se delavcu izplača ____ v mesecu za prejšnji mesec na bančni račun delavca št. _____ odprt pri banki _____.

8. člen

Odsotnosti iz dela

Delavec ima pravico do nadomestila plače za čas odsotnosti z dela v primerih in v trajanju, določenim z ZDR-1 in kolektivno pogodbo za _____. Do nadomestila plače je delavec upravičen tudi v primerih odsotnosti z dela, ko ne dela iz razlogov na strani delodajalca.

9. člen

Letni dopust

Delavcu pripada letni dopust v trajanju, kot je to določeno v 159. in 160. členu ZDR-1. Število dni letnega dopusta za tekoče leto delavcu določi delodajalec najkasneje do _____. Delavec izkoristi letni dopust v skladu s predpisi družbe, planom izrabe letnega dopusta oziroma na podlagi odobritve izrabe letnega dopusta. Če pride do razveljavitve pogodbe o zaposlitvi, je delavec opravičen do sorazmernega števila dni letnega dopusta, glede na to, koliko časa je delavec v koledarskem letu prebil na delu. Delavec ima pravico tudi do drugih odsotnosti v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo.

10. člen

Regres

Delavec ima pravico do regresa za letni dopust in drugih osebnih prejemkov v skladu z ZDR-1 in kolektivno pogodbo za _____.

11. člen

Obveznosti delavca (v skladu z 33. – 42. členom ZDR-1):

- opravljanje dela,
- obveznost obveščanja,
- prepoved škodljivega ravnanja,
- obveznost varovanja poslovne skrivnosti,
- prepoved konkurence.

Če delavec krši katero od svojih obveznosti, ima delodajalec v skladu z ZDR-1 pravico zahtevati odpravo kršitve oziroma ustrezno odškodnino.

12. člen

Obveznosti delodajalca (v skladu z 43. – 48. členom ZDR-1):

- obveznost zagotavljanja dela,
- obveznost plačila,
- obveznost zagotavljanja varnih delovnih razmer,
- obveznost varovanja delavčeve osebnosti.

Če delodajalec krši katero od svojih obveznosti, ima delavec v skladu z ZDR-1 pravico zahtevati odpravo kršitve oziroma ustrezno odškodnino.

13. člen

Varstvo pri delu

Delavec je dolžan spoštovati določila pravilnika o varstvu in zdravju pri delu, s katerimi ga je delodajalec dolžan seznaniti pred podpisom te pogodbe.

14. člen

Konkurenčna prepoved

Med trajanjem delovnega razmerja delavec ne sme brez pisnega soglasja delodajalca za svoj ali tuj račun opravljati del ali sklepati poslov, ki sodijo v dejavnost ali delovno področje, ki ga opravlja delodajalec in pomenijo ali bi lahko pomenila za delodajalca konkurenco. Če pride do takšne kršitve lahko delodajalec zahteva povrnitev nastale škode v roku treh mesecev, ko je izvedel za opravljanje dela ali sklenitev posla oziroma v roku treh let od končanja posla.

Konkurenčna klavzula

Delavec ne sme v času _____ (največ dve leti) po prenehanju delovnega razmerja za svoj ali tuj račun opravljati del in sklepati poslov, pri katerih bi izkoriščal tehnična, tehnološka in poslovna znanja ter poslovne zveze, ki jih je pridobil z delom ali v zvezi z delom pri delodajalcu, če mu je delo prenehalo po njegovi volji ali krivdi.

Če spoštovanje konkurenčne klavzule delavcu onemogoča pridobitev zaslužka, primerljivega delavčevi prejšnji plači, mu mora delodajalec za ves čas spoštovanja prepovedi mesečno izplačevati denarno nadomestilo v višini _____ EUR (najmanj tretjino povprečne mesečne plače delavca v zadnjih treh mesecih pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi).

Delavec je ves čas trajanja veljavnosti konkurenčne klavzule dolžan obveščati delodajalca o poslih in delih, ki jih želi opravljati, ta pa mu mora sporočiti stališče v roku 15 dni, sicer se šteje, da ne uveljavlja konkurenčne klavzule.

Če delavec ne spoštuje določil konkurenčne klavzule, je dolžan delodajalcu na njegov poziv v roku 30 dni plačati odškodnino v višini _____ EUR.

15. člen

Disciplinska in odškodninska odgovornost

Delavec je disciplinsko in odškodninsko odgovoren glede na določila ZDR-1, kolektivne pogodbe za _____ ter na podlagi internih aktov delodajalca.

16. člen

Izobraževanje

Delavec se je v skladu s 170. členom ZDR-1 dolžan izobraževati, če ga na izobraževanje napoti delodajalec.

17. člen

Prenehanje delovnega razmerja

Delavcu lahko preneha delovno razmerje v primerih:

- poteka časa za katerega je pogodba bila sklenjena,
- sporazumne razveljavitve,
- redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi v skladu z zakonom,
- s sodbo sodišča,
- v drugih primerih, ki jih določa zakon.

18. člen

Odpovedni rok

Če pogodbo odpove delodajalec, se odpovedni rok določi v skladu s tretjim odstavkom 94. člena ZDR-1.

Če pogodbo odpove delavec, se odpovedni rok določi v skladu z drugim odstavkom 94. člena ZDR-1.

19. člen

Sklenitev nove pogodbe

Vsaka od pogodbenih strank lahko predlaga sklenitev nove spremenjene pogodbe o zaposlitvi, če s spremembo soglašata obe stranki.

20. člen

Veljavnost pogodbe o zaposlitvi

Ta pogodba stopi v veljavo z dnem podpisa obeh strank.

Delodajalec je pred sklenitvijo pogodbe delavca seznanil z delom, pogoji dela, delovnim mestom, za katerega se ta pogodba sklepa ter z vsemi pravicami in obveznostmi, ki izhajajo iz delovnega razmerja.

Če delavec na dan, ki je določen kot dan začetka dela ne pride na delo iz neupravičenih razlogov, se šteje, da pogodba ni bila sklenjena.

21. člen

Reševanje sporov

V primeru spora si bosta stranki prizadevali za sporazumno rešitev, če to ne bo mogoče, je za rešitev spora pristojno Delovno in socialno sodišče v _____.

22. člen

Število izvodov pogodbe

Pogodba o zaposlitvi je sklenjena v treh izvodih, katerih prejme delavec en izvod, delodajalec pa dva izvoda.

V _____, dne _____

Delavec

Delodajalec

11.2 POGODBA O ZAPOSLOTVI ZA NEDOLOČEN ČAS - VZOREC

Na podlagi 11., 17. in 31. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/2013) in Popravka Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 78/2013), kolektivne pogodbe _____ in splošnih aktov delodajalca _____

Sklepata

Delodajalec _____, davčna št. _____, ki ga zastopa _____ (v nadaljevanju: delodajalec)

in

Delavec _____, roj. _____, stanujoč: _____
EMŠO: _____, davčna št. _____, (v nadaljevanju: delavec)

naslednjo

POGODBO O ZAPOSLOTVI ZA NEDOLOČEN ČAS

1. člen

Čas trajanja delovnega razmerja

Delavec in delodajalec sklepata pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Delavec bo delo opravljal na delovnem mestu _____.

2. člen

Datum nastopa dela in naziv delovnega mesta

Delavec bo z delom nastopil dne _____.

Delavec bo delo opravljal na delovnem mestu _____.

3. člen

Kraj opravljanja dela

Delavec bo delo opravljal na lokaciji _____, v poslovnih prostorih delodajalca, zunaj poslovnih prostorov delodajalca – na terenu (ustrezno obkroži).

4. člen

Opis dela

Delavec bo opravljal dela na delovnem mestu _____ in tudi druga dela, ki so povezana z deli, za katere je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi. Delovno mesto je razvrščeno v ____ tarifni razred. Podrobneje so dela določena v aktu o sistemizaciji delovnih mest.

5. člen

Delovni čas in razporeditev delovnega časa

Delovno razmerje se sklepa za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Delovni teden traja ____ ur tedensko in je razporejen tako, kot je to urejeno v splošnem aktu delodajalca. Delovni čas delavca traja od _____ ure do _____ ure. Delodajalec lahko začasno prerazporedi delovni čas v primeru izjemnih potreb delovnega procesa oziroma organizacije dela, kot je to določeno v 144. in 145. členu ZDR-1.

6. člen

Odmor

Delavcu pripada med delovnim časom 30 minut plačanega odmora (154. člen ZDR-1), ki se všteva v delovni čas. Odmor se praviloma koristi na približni polovici delovnega časa, v skladu s Pravilnikom o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest. V primeru, da odmor med delovnim časom traja več kot 30 min, se ustrezno podaljša delovni čas.

7. člen

Plača

Osnovna plača delavca na navedenem delovnem mestu znaša _____ EUR bruto.

Izhodiščna plača se spreminja v skladu s spremembo tarifnega sistema kolektivne pogodbe za _____ ali zakonskih predpisov, ki določajo spremembo plač.

Delavec je upravičen do dodatka na delovno dobo v skladu s kolektivno pogodbo za _____.

Delavec je upravičen do povračila stroškov prevoza na delo in iz dela, nadomestila stroškov prehrane, stroškov, ki jih ima pri upravljanju dela na službenih potovanjih ter do terenskega dodatka.

Delavec je v primeru zelo uspešno opravljenega dela upravičen do dodatka na delovno uspešnost kot je to določeno z akti delodajalca.

Delavec je v skladu z 127. členom ZDR-1 upravičen tudi do drugih vrst plačil _____.

Plača se delavcu izplača ____ v mesecu za prejšnji mesec na bančni račun delavca št. _____ odprt pri banki _____.

8. člen

Odsotnosti iz dela

Delavec ima pravico do nadomestila plače za čas odsotnosti z dela v primerih in v trajanju, določenim z ZDR-1 in kolektivno pogodbo za _____. Do nadomestila plače je delavec upravičen tudi v primerih odsotnosti z dela, ko ne dela iz razlogov na strani delodajalca.

9. člen

Letni dopust

Delavcu pripada letni dopust v trajanju, kot je to določeno v 159. in 160. členu ZDR-1. Število dni letnega dopusta za tekoče leto delavcu določi delodajalec najkasneje do _____. Delavec izkoristi letni dopust v skladu s predpisi družbe, planom izrabe letnega dopusta oziroma na podlagi odobritve izrabe letnega dopusta. Če pride do razveljavitve pogodbe o zaposlitvi, je delavec opravičen do sorazmernega števila dni letnega dopusta, glede na to, koliko

časa je delavec v koledarskem letu prebil na delu. Delavec ima pravico tudi do drugih odsotnosti v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo.

10. člen

Regres

Delavec ima pravico do regresa za letni dopust in drugih osebnih prejemkov v skladu z ZDR-1 in kolektivno pogodbo za _____.

11. člen

Obveznosti delavca (v skladu z 33. – 42. členom ZDR-1):

- opravljanje dela,
- obveznost obveščanja,
- prepoved škodljivega ravnanja,
- obveznost varovanja poslovne skrivnosti,
- prepoved konkurence.

Če delavec krši katero od svojih obveznosti, ima delodajalec v skladu z ZDR-1 pravico zahtevati odpravo kršitve oziroma ustrezno odškodnino.

12. člen

Obveznosti delodajalca (v skladu z 43. – 48. členom ZDR-1):

- obveznost zagotavljanja dela,
- obveznost plačila,
- obveznost zagotavljanja varnih delovnih razmer,
- obveznost varovanja delavčeve osebnosti.

Če delodajalec krši katero od svojih obveznosti, ima delavec v skladu z ZDR-1 pravico zahtevati odpravo kršitve oziroma ustrezno odškodnino.

13. člen

Varstvo pri delu

Delavec je dolžan spoštovati določila pravilnika o varstvu in zdravju pri delu, s katerimi ga je delodajalec dolžan seznaniti pred podpisom te pogodbe.

14. člen

Konkurenčna prepoved

Med trajanjem delovnega razmerja delavec ne sme brez pisnega soglasja delodajalca za svoj ali tuj račun opravljati del ali sklepati poslov, ki sodijo v dejavnost ali delovno področje, ki ga opravlja delodajalec in pomenijo ali bi lahko pomenila za delodajalca konkurenco. Če pride do takšne kršitve lahko delodajalec zahteva povrnitev nastale škode v roku treh mesecev, ko je izvedel za opravljanje dela ali sklenitev posla oziroma v roku treh let od končanja posla.

Konkurenčna klavzula

Delavec ne sme v času _____ (največ dve leti) po prenehanju delovnega razmerja za svoj ali tuj račun opravljati del in sklepati poslov, pri katerih bi izkoriščal tehnična, tehnološka in poslovna znanja ter poslovne zveze, ki jih je pridobil z delom ali v zvezi z delom pri delodajalcu, če mu je delo prenehalo po njegovi volji ali krivdi.

Če spoštovanje konkurenčne klavzule delavcu onemogoča pridobitev zaslužka, primerljivega delavčevi prejšnji plači, mu mora delodajalec za ves čas spoštovanja prepovedi mesečno izplačevati denarno nadomestilo v višini _____ EUR (najmanj tretjino povprečne mesečne plače delavca v zadnjih treh mesecih pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi).

Delavec je ves čas trajanja veljavnosti konkurenčne klavzule dolžan obveščati delodajalca o poslih in delih, ki jih želi opravljati, ta pa mu mora sporočiti stališče v roku 15 dni, sicer se šteje, da ne uveljavlja konkurenčne klavzule.

Če delavec ne spoštuje določil konkurenčne klavzule, je dolžan delodajalcu na njegov poziv v roku 30 dni plačati odškodnino v višini _____ EUR.

15. člen

Disciplinska in odškodninska odgovornost

Delavec je disciplinsko in odškodninsko odgovoren glede na določila ZDR-1, kolektivne pogodbe za _____ ter na podlagi internih aktov delodajalca.

16. člen

Izobraževanje

Delavec se je v skladu s 170. členom ZDR-1 dolžan izobraževati, če ga na izobraževanje napoti delodajalec.

17. člen

Prenehanje delovnega razmerja

Delavcu lahko preneha delovno razmerje pred časom v primerih:

- sporazumne razveljavitve,
- redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi v skladu z zakonom,
- s sodbo sodišča,
- v drugih primerih, ki jih določa zakon.

18. člen

Odpovedni rok

Če pogodbo odpove delodajalec se odpovedni rok določi v skladu s tretjim odstavkom 94. člena ZDR-1.

Če pogodbo odpove delavec se odpovedni rok določi v skladu z drugim odstavkom 94. člena ZDR-1.

19. člen

Sklenitev nove pogodbe

Vsaka od pogodbenih strank lahko predlaga sklenitev nove spremenjene pogodbe o zaposlitvi, če s spremembo soglašata obe stranki.

20. člen

Veljavnost pogodbe o zaposlitvi

Ta pogodba stopi v veljavo z dnem podpisa obeh strank.

Delodajalec je pred sklenitvijo pogodbe delavca seznanil z delom, pogoji dela, delovnim mestom, za katerega se ta pogodba sklepa ter z vsemi pravicami in obveznostmi, ki izhajajo iz delovnega razmerja.

Če delavec na dan, ki je določen kot dan začetka dela ne pride na delo iz neupravičenih razlogov, se šteje, da pogodba ni bila sklenjena.

21. člen

Reševanje sporov

V primeru spora si bosta stranki prizadevali za sporazumno rešitev, če to ne bo mogoče, je za rešitev spora pristojno Delovno in socialno sodišče v _____.

22. člen

Število izvodov pogodbe

Pogodba o zaposlitvi je sklenjena v treh izvodih, katerih prejme delavec en izvod, delodajalec pa dva izvoda.

V _____, dne _____

Delavec

Delodajalec

10.3 POGODBA O ZAPOSLOTVI S SKRAJŠANIM DELOVNIM ČASOM - VZOREC

Na podlagi 17., 31. in 65. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/2013) in Popravka Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 78/2013), kolektivne pogodbe _____ in splošnih aktov delodajalca _____

Sklepata

Delodajalec _____, davčna št. _____, ki ga zastopa _____ (v nadaljevanju: delodajalec)

in

Delavec _____, roj. _____, stanujoč: _____
EMŠO: _____, davčna št. _____, (v nadaljevanju: delavec)
naslednjo

POGODBO O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM

1. člen

Čas trajanja delovnega razmerja

Delavec in delodajalec sklepata pogodbo o zaposlitvi za določen čas od _____ do _____ s krajšim delovnim časom ____ ur tedensko.

Delavec bo delo opravljal na delovnem mestu _____.

Razlog za sklenitev pogodbe za določen čas je _____

2. člen

Datum nastopa dela in naziv delovnega mesta

Delavec bo z delom nastopil dne _____.

Delavec bo delo opravljal na delovnem mestu _____.

3. člen

Kraj opravljanja dela

Delavec bo delo opravljal na lokaciji _____, v poslovnih prostorih delodajalca, zunaj poslovnih prostorov delodajalca – na terenu (ustrezno obkroži).

4. člen

Opis dela

Delavec bo opravljal dela na delovnem mestu _____ in tudi druga dela, ki so povezana z deli, za katere je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi. Delovno mesto je razvrščeno v ____ tarifni razred. Podrobneje so dela določena v aktu o sistemizaciji delovnih mest.

5. člen

Delovni čas in razporeditev delovnega časa

Delovno razmerje se sklepa za določen čas s krajšim delovnim časom. Delovni teden traja ____ ur tedensko in je razporejen tako, kot je to urejeno v splošnem aktu delodajalca. Delovni čas delavca traja od ____ ure do ____ ure.

Delavec je v skladu s 145. členom ZDR-1 dolžan opravljati delo preko dogovorjenega krajšega delovnega časa na svojem delovnem mestu ali druga dela v zvezi z odpravljanjem ali preprečevanjem posledic, samo v primerih naravne ali druge nesreče ali ko se ta nesreča neposredno pričakuje. Tako delo lahko traja, dokler je nujno, da se rešijo človeška življenja, obvaruje zdravje ljudi ali prepreči materialna škoda.

V dogovoru med delavcem in delodajalcem lahko delodajalec delavcu izjemoma naloži nadurno delo v primerih povečanega obsega dela, vendar to nadurno delo ne sme trajati več kot ____ ur tedensko oziroma več kot ____ na mesec.

6. člen

Odmor

Delavcu pripada med delovnim časom ____ minut plačanega odmora (154. člen ZDR-1), ki se všteva v delovni čas. Odmor se praviloma koristi na približni

polovici delovnega časa, v skladu s Pravilnikom o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest. V primeru, da odmor med delovnim časom traja več kot ____ min, se ustrezno podaljša delovni čas.

7. člen

Plača

Osnovna plača delavca na navedenem delovnem mestu znaša _____ EUR bruto.

Izhodiščna plača se spreminja v skladu s spremembo tarifnega sistema kolektivne pogodbe za _____ ali zakonskih predpisov, ki določajo spremembo plač.

Delavec je upravičen do dodatka na delovno dobo v skladu s kolektivno pogodbo za _____.

Delavec je upravičen do povračila stroškov prevoza na delo in iz dela, nadomestila stroškov prehrane in stroškov, ki jih ima pri upravljanju dela na službenih potovanjih.

Delavec je v primeru zelo uspešno opravljenega dela upravičen do dodatka na delovno uspešnost kot je to določeno z akti delodajalca.

Delavec je v skladu z 127. členom ZDR-1 upravičen tudi do drugih vrst plačil _____.

Plača se delavcu izplača ____ v mesecu za prejšnji mesec na bančni račun delavca št. _____ odprt pri banki _____.

8. člen

Odsotnosti iz dela

Delavec ima pravico do nadomestila plače za čas odsotnosti z dela v primerih in v trajanju, določenim z ZDR-1 in kolektivno pogodbo za _____. Do nadomestila plače je delavec upravičen tudi v primerih odsotnosti z dela, ko ne dela iz razlogov na strani delodajalca.

9. člen

Letni dopust

Delavcu pripada letni dopust v trajanju, kot je to določeno v 159. in 160. členu ZDR-1. Število dni letnega dopusta za tekoče leto delavcu določi delodajalec najkasneje do _____. Delavec izkoristi letni dopust v skladu s predpisi

družbe, planom izrabe letnega dopusta oziroma na podlagi odobritve izrabe letnega dopusta. Če pride do razveljavitve pogodbe o zaposlitvi, je delavec opravičen do sorazmernega števila dni letnega dopusta, glede na to, koliko časa je delavec v koledarskem letu prebil na delu. Delavec ima pravico tudi do drugih odsotnosti v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo.

10. člen

Regres

Delavec ima pravico do regresa za letni dopust in drugih osebnih prejemkov v skladu z ZDR-1 in kolektivno pogodbo za _____.

11. člen

Obveznosti delavca (v skladu z 33. – 42. členom ZDR-1):

- opravljanje dela,
- obveznost obveščanja,
- prepoved škodljivega ravnanja,
- obveznost varovanja poslovne skrivnosti,
- prepoved konkurence.

Če delavec krši katero od svojih obveznosti, ima delodajalec v skladu z ZDR-1 pravico zahtevati odpravo kršitve oziroma ustrezno odškodnino.

12. člen

Obveznosti delodajalca (v skladu z 43. – 48. členom ZDR-1):

- obveznost zagotavljanja dela,
- obveznost plačila,
- obveznost zagotavljanja varnih delovnih razmer,
- obveznost varovanja delavčeve osebnosti.

Če delodajalec krši katero od svojih obveznosti, ima delavec v skladu z ZDR-1 pravico zahtevati odpravo kršitve oziroma ustrezno odškodnino.

13. člen

Varstvo pri delu

Delavec je dolžan spoštovati določila pravilnika o varstvu in zdravju pri delu, s katerimi ga je delodajalec dolžan seznaniti pred podpisom te pogodbe.

14. člen

Konkurenčna prepoved

Med trajanjem delovnega razmerja delavec ne sme brez pisnega soglasja delodajalca za svoj ali tuj račun opravljati del ali sklepati poslov, ki sodijo v dejavnost ali delovno področje, ki ga opravlja delodajalec in pomenijo ali bi lahko pomenila za delodajalca konkurenco. Če pride do takšne kršitve lahko delodajalec zahteva povrnitev nastale škode v roku treh mesecev, ko je izvedel za opravljanje dela ali sklenitev posla oziroma v roku treh let od končanja posla.

Konkurenčna klavzula

Delavec ne sme v času _____ (največ dve leti) po prenehanju delovnega razmerja za svoj ali tuj račun opravljati del in sklepati poslov, pri katerih bi izkoriščal tehnična, tehnološka in poslovna znanja ter poslovne zveze, ki jih je pridobil z delom ali v zvezi z delom pri delodajalcu, če mu je delo prenehalo po njegovi volji ali krivdi.

Če spoštovanje konkurenčne klavzule delavcu onemogoča pridobitev zaslužka, primerljivega delavčevi prejšnji plači, mu mora delodajalec za ves čas spoštovanja prepovedi mesečno izplačevati denarno nadomestilo v višini _____ EUR (najmanj tretjino povprečne mesečne plače delavca v zadnjih treh mesecih pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi).

Delavec je ves čas trajanja veljavnosti konkurenčne klavzule dolžan obveščati delodajalca o poslih in delih, ki jih želi opravljati, ta pa mu mora sporočiti stališče v roku 15 dni, sicer se šteje, da ne uveljavlja konkurenčne klavzule.

Če delavec ne spoštuje določil konkurenčne klavzule, je dolžan delodajalcu na njegov poziv v roku 30 dni plačati odškodnino v višini _____ EUR.

15. člen

Disciplinska in odškodninska odgovornost

Delavec je disciplinsko in odškodninsko odgovoren glede na določila ZDR-1, kolektivne pogodbe za _____ ter na podlagi internih aktov delodajalca.

16. člen

Izobraževanje

Delavec se je v skladu s 170. členom ZDR-1 dolžan izobraževati, če ga na izobraževanje napoti delodajalec.

17. člen

Prenehanje delovnega razmerja

Delavcu lahko preneha delovno razmerje v primerih:

- poteka časa za katerega je pogodba bila sklenjena,
- sporazumne razveljavitve,
- redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi v skladu z zakonom,
- s sodbo sodišča,
- v drugih primerih, ki jih določa zakon.

18. člen

Odpovedni rok

Če pogodbo odpove delodajalec se odpovedni rok določi v skladu s tretjim odstavkom 94. člena ZDR-1.

Če pogodbo odpove delavec se odpovedni rok določi v skladu z drugim odstavkom 94. člena ZDR-1.

19. člen

Sklenitev nove pogodbe

Vsaka od pogodbenih strank lahko predlaga sklenitev nove spremenjene pogodbe o zaposlitvi, če s spremembo soglašata obe stranki.

20. člen

Veljavnost pogodbe o zaposlitvi

Ta pogodba stopi v veljavo z dnem podpisa obeh strank.

Delodajalec je pred sklenitvijo pogodbe delavca seznanil z delom, pogoji dela, delovnim mestom, za katerega se ta pogodba sklepa ter z vsemi pravicami in obveznostmi, ki izhajajo iz delovnega razmerja.

Če delavec na dan, ki je določen kot dan začetka dela ne pride na delo iz neupravičenih razlogov, se šteje, da pogodba ni bila sklenjena.

21. člen

Reševanje sporov

V primeru spora si bosta stranki prizadevali za sporazumno rešitev, če to ne bo mogoče, je za rešitev spora pristojno Delovno in socialno sodišče v _____.

22. člen

Število izvodov pogodbe

Pogodba o zaposlitvi je sklenjena v treh izvodih, katerih prejme delavec en izvod, delodajalec pa dva izvoda.

V _____, dne _____

Delavec

Delodajalec

10.4 POGODBA O ZAPOSLOTVI ZA OPRAVLJANJE DELA NA DOMU - VZOREC

Na podlagi 68. in 72. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 12/2013) in Popravka Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 78/2013), kolektivne pogodbe _____ in splošnih aktov delodajalca _____

Sklepata

Delodajalec _____, davčna št. _____, ki ga zastopa _____ (v nadaljevanju: delodajalec)

in

Delavec _____, roj. _____, stanujoč: _____
EMŠO: _____, davčna št. _____, (v nadaljevanju: delavec)

naslednjo

POGODBO O ZAPOSLOTVI ZA OPRAVLJANJE DELA NA DOMU

1. člen

Čas trajanja delovnega razmerja

Delavec in delodajalec sklepata pogodbo o zaposlitvi za nedoločen / določen (ustrezno obkroži) čas od _____ do _____ s polnim krajšim (ustrezno obkroži) delovnim časom ____ ur tedensko.

2. člen

Datum nastopa dela in naziv delovnega mesta

Delavec bo z delom nastopil dne _____.

Delavec bo delo opravljal na delovnem mestu _____.

3. člen

Kraj opravljanja dela

Delavec bo delo opravljal na svojem prebivališču v _____. Iz dovoljenja inšpektorja za delo za opravljanje dela na domu št. ____ z dne _____ je razvidno, da prostori ustrezajo predpisom o varnosti pri delu.

4. člen

Opis dela

Delavec bo opravljal dela na delovnem mestu _____ in tudi druga dela, ki so povezana z deli, za katere je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi. Delovno mesto je razvrščeno v ____ tarifni razred. Podrobneje so dela določena v aktu o sistemizaciji delovnih mest. Delodajalec bo opravil prevzem izdelkov na domu delavca / delavec bo predal izdelke delodajalcu na njegovem sedežu (ustrezno obkroži) vsakih _____ dni.

5. člen

Delovni čas in razporeditev delovnega časa

Delovni teden traja ____ ur tedensko. Delavec si samostojno porazdeli delovni čas. Delavec mora biti za delodajalca po telefonu dosegljiv vsak dan med _____ in _____ uro.

6. člen

Plača

Osnovna plača delavca na navedenem delovnem mestu znaša _____ EUR bruto.

Izhodiščna plača se spreminja v skladu s spremembo tarifnega sistema kolektivne pogodbe za _____ ali zakonskih predpisov, ki določajo spremembo plač.

Delavec je upravičen do dodatka na delovno dobo v skladu s kolektivno pogodbo za _____.

Delavec je v primeru zelo uspešno opravljenega dela upravičen do dodatka na delovno uspešnost kot je to določeno z akti delodajalca.

Delavec je v skladu z 127. členom ZDR-1 upravičen tudi do drugih vrst plačil _____.

Delavec ima pravico do povračila stroškov za prevoz na sedež delodajalca na podlagi odobrenega potnega naloga. Delo na sedežu delodajalca se mu všteva v delovni čas.

Plača se delavcu izplača ____ v mesecu za prejšnji mesec na bančni račun delavca št. _____ odprt pri banki _____.

7. člen

Odsotnosti iz dela

Delavec ima pravico do nadomestila plače za čas neopravljanja dela v primerih in v trajanju, določenim z ZDR-1 in kolektivno pogodbo za _____. Do nadomestila plače je delavec upravičen tudi v primerih neopravljanja dela, ko dela ne opravlja iz razlogov, ki so na strani delodajalca.

8. člen

Letni dopust

Delavcu pripada letni dopust v trajanju, kot je to določeno v 159. in 160. členu ZDR-1. Število dni letnega dopusta za tekoče leto delavcu določi delodajalec najkasneje do _____. Delavec izkoristi letni dopust v skladu s predpisi družbe, planom izrabe letnega dopusta oziroma na podlagi odobritve izrabe letnega dopusta. Če pride do razveljavitve pogodbe o zaposlitvi, je delavec opravičen do sorazmernega števila dni letnega dopusta, glede na to, koliko časa je delavec v koledarskem letu prebil na delu. Delavec ima pravico tudi do drugih odsotnosti v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo.

9. člen

Regres

Delavec ima pravico do regresa za letni dopust in drugih osebnih prejemkov v skladu z ZDR-1 in kolektivno pogodbo za _____.

10. člen

Delovna sredstva

Delavec bo delo opravljal v svojih prostorih in z naslednjimi svojimi delovnimi sredstvi _____. Delodajalec bo delavcu za uporabo lastnih prostorov mesečno plačeval _____ EUR.

Delodajalec bo delavcu zagotovil delovna sredstva za katera bo moral delavec skrbeti kot dober gospodar. Za vzdrževanje pa bo skrbel delodajalec. Za tista delovna sredstva, ki si jih bo delavec zagotovil sam ob predhodnem dogovoru z delodajalcem, pa mu bo delodajalec plačal letno nadomestilo v višini _____ EUR.

11. člen

Stroški materiala in storitev

Delavec bo v imenu in za račun delodajalca v skladu s potrdilom delodajalca nabavljal _____ naslednji _____ material _____ in _____ storitve _____. Stroške komunalnih storitev delavec delodajalcu plačuje mesečno na podlagi predloženih računov v dogovorjenem sorazmernem delu. Stroške telefona plačuje delodajalec po predloženem računu v višini največ _____ EUR mesečno.

12. člen

Obveznosti delavca (v skladu z 33. – 42. členom ZDR-1):

- opravljanje dela,
- obveznost obveščanja,
- prepoved škodljivega ravnanja,
- obveznost varovanja poslovne skrivnosti,
- prepoved konkurence.

Če delavec krši katero od svojih obveznosti, ima delodajalec v skladu z ZDR-1 pravico zahtevati odpravo kršitve oziroma ustrezno odškodnino.

13. člen

Obveznosti delodajalca (v skladu z 43. – 48. členom ZDR-1):

- obveznost zagotavljanja dela,
- obveznost plačila,
- obveznost zagotavljanja varnih delovnih razmer,
- obveznost varovanja delavčeve osebnosti.

Če delodajalec krši katero od svojih obveznosti, ima delavec v skladu z ZDR-1 pravico zahtevati odpravo kršitve oziroma ustrezno odškodnino.

14. člen

Varstvo pri delu

Delavec je dolžan spoštovati določila pravilnika o varstvu in zdravju pri delu, s katerimi ga je delodajalec dolžan seznaniti pred podpisom te pogodbe.

15. člen

Konkurenčna prepoved

Med trajanjem delovnega razmerja delavec ne sme brez pisnega soglasja delodajalca za svoj ali tuj račun opravljati del ali sklepati poslov, ki sodijo v dejavnost ali delovno področje, ki ga opravlja delodajalec in pomenijo ali bi lahko pomenila za delodajalca konkurenco. Če pride do takšne kršitve lahko delodajalec zahteva povrnitev nastale škode v roku treh mesecev, ko je izvedel za opravljanje dela ali sklenitev posla oziroma v roku treh let od končanja posla.

Konkurenčna klavzula

Delavec ne sme v času _____ (največ dve leti) po prenehanju delovnega razmerja za svoj ali tuj račun opravljati del in sklepati poslov, pri katerih bi izkoriščal tehnična, tehnološka in poslovna znanja ter poslovne zveze, ki jih je pridobil z delom ali v zvezi z delom pri delodajalcu, če mu je delo prenehalo po njegovi volji ali krivdi.

Če spoštovanje konkurenčne klavzule delavcu onemogoča pridobitev zaslužka, primerljivega delavčevi prejšnji plači, mu mora delodajalec za ves čas spoštovanja prepovedi mesečno izplačevati denarno nadomestilo v višini _____ EUR (najmanj tretjino povprečne mesečne plače delavca v zadnjih treh mesecih pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi).

Delavec je ves čas trajanja veljavnosti konkurenčne klavzule dolžan obveščati delodajalca o poslih in delih, ki jih želi opravljati, ta pa mu mora sporočiti stališče v roku 15 dni, sicer se šteje, da ne uveljavlja konkurenčne klavzule.

Če delavec ne spoštuje določil konkurenčne klavzule, je dolžan delodajalcu na njegov poziv v roku 30 dni plačati odškodnino v višini _____ EUR.

16. člen

Disciplinska in odškodninska odgovornost

Delavec je disciplinsko in odškodninsko odgovoren glede na določila ZDR-1, kolektivne pogodbe za _____ ter na podlagi internih aktov delodajalca.

17. člen

Izobraževanje

Delavec se je v skladu s 170. členom ZDR-1 dolžan izobraževati, če ga na izobraževanje napoti delodajalec.

18. člen

Prenehanje delovnega razmerja

Delavcu lahko preneha delovno razmerje v primerih:

- poteka časa za katerega je pogodba bila sklenjena,
- sporazumne razveljavitve,
- redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi v skladu z zakonom,
- s sodbo sodišča,
- v drugih primerih, ki jih določa zakon.

19. člen

Odpovedni rok

Če pogodbo odpove delodajalec se odpovedni rok določi v skladu s tretjim odstavkom 94. člena ZDR-1.

Če pogodbo odpove delavec se odpovedni rok določi v skladu z drugim odstavkom 94. člena ZDR-1.

20. člen

Sklenitev nove pogodbe

Vsaka od pogodbenih strank lahko predlaga sklenitev nove spremenjene pogodbe o zaposlitvi, če s spremembo soglašata obe stranki.

21. člen

Veljavnost pogodbe o zaposlitvi

Ta pogodba stopi v veljavo z dnem podpisa obeh strank.

Delodajalec je pred sklenitvijo pogodbe delavca seznanil z delom, pogoji dela, delovnim mestom, za katerega se ta pogodba sklepa ter z vsemi pravicami in obveznostmi, ki izhajajo iz delovnega razmerja.

Če delavec na dan, ki je določen kot dan začetka dela ne pride na delo iz neupravičenih razlogov, se šteje, da pogodba ni bila sklenjena.

22. člen

Reševanje sporov

V primeru spora si bosta stranki prizadevali za sporazumno rešitev, če to ne bo mogoče, je za rešitev spora pristojno Delovno in socialno sodišče v _____.

23. člen

Število izvodov pogodbe

Pogodba o zaposlitvi je sklenjena v treh izvodih, katerih prejme delavec en izvod, delodajalec pa dva izvoda.

V _____, dne _____

Delavec

Delodajalec

10.5 POGODBA O AVTORSKEM DELU - VZOREC

Na osnovi določil Zakona o avtorski in sorodnih pravicah (Uradni list RS, št. 16/2007, 68/2008 in 110/2013) je med naročnikom avtorskega dela in avtorjem sklenjena naslednja pogodba o avtorskem delu.

Naročnik avtorskega dela:

Naslov:

Davčna številka / ID za DDV:

Avtor:

Naslov:

EMŠO:

Davčna številka:

Št. transakcijskega računa:

pri banki:

POGODBO O AVTORSKEM DELU št. _____

1. člen

Pogodbeni stranki uvodoma ugotavljata, da ima delo po tej pogodbi vse znake avtorskega dela po določilih Zakona o avtorski in sorodnih pravicah (Uradni list RS, št. 16/2007 – UPB3, 68/2008 in 110/2013).

2. člen

Pogodbeni stranki ugotavljata, da:

- ima njuno razmerje po tej pogodbi značaj odvisnega razmerja v smislu tretjega odstavka 35. člena Zakona o dohodnini (Uradni list RS, št. 13/2011, 24/2012, 30/2012, 40/2012, 75/2012, 94/2012, 96/2013 in 29/2014),

- avtor ne opravlja samostojne dejavnosti oz. delo po tej pogodbi ne sodi v okvir avtorjeve dejavnosti in opravljanje dejavnosti ni omogočilo nastanka tega posla,
- delo po tej pogodbi ne sodi v okvir avtorjevih delovnih obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi in se ne opravlja v okviru delovnega časa,
- avtor ni v delovnem razmerju z naročnikom,
- avtor ni registrirani zavezanec za DDV.

3. člen

Avtor se obvezuje, da bo za naročnika opravil oz. izdelal in mu izročil avtorsko delo s področja _____ po _____. točki drugega odst. 5. člena Zakona o avtorski in sorodnih pravicah (Uradni list RS, št. 16/2007 – UPB3, 68/2008 in 110/2013, v nadaljevanju ZASP).

4. člen

Avtor se zavezuje, da bo svoje delo opravil z najvišjo stopnjo profesionalne in strokovne skrbnosti in da bo upošteval navodila naročnika. Naročnik ima pravico nadzorovati izvajanje dela avtorja.

5. člen

Stranki ugotavljata, da bo avtor v obdobju od _____ do _____ v sklopu _____, v imenu in za račun naročnika izvajal naslednja dela: _____.

6. člen

Neto cena za opravljeno storitev je _____ EUR. Bruto cena za opravljeno storitev je _____ EUR.

7. člen

Za opravljeno delo bo avtor predložil poročilo oz. naročeni izdelek in zahtevek za izplačilo.

8. člen

Naročnik bo avtorski honorar nakazal na osebni račun avtorja po opravljenem oziroma izročenem delu. Naročnik bo pri izplačilu od bruto zneska odtegnil davke in prispevke v skladu z veljavnimi predpisi.

Skrbnik pogodbe na strani naročnika, ki bo pregledal poročilo o delu, morebitni izdelek in zahtevek, _____.

9. člen

Avtor jamči, da je njegovo delo izvirno in da ne obstaja tretja oseba, ki bi ji bile prenesene avtorske pravice iz naslednjega odstavka te pogodbe.

Avtor ohrani na delu vse moralne avtorske pravice. Avtor se zavezuje, da bo na naročnika prenesel za ves čas trajanja in prostorsko neomejeno vse materialne avtorske pravice od vključno 21. člena do vključno 33. člena in pravico iz 104. člena Zakona o avtorskih in sorodnih pravicah (pravica reproduciranja, javnega izvajanja, javnega prenašanja, pravica javnega predvajanja s fonogrami in videogrami, javnega prikazovanja, radiodifuznega oddajanja, radiodifuzne retransmisije, sekundarnega radiodifuznega oddajanja, dajanja na voljo javnosti, pravica predelave, pravica avdiovizualne priredbe, pravica distribuiranja in dajanja v najem).

Z izplačilom avtorskega honorarja so avtorju poravnane vse odstopljene materialne avtorske pravice. Avtor ni upravičen do dodatnih izplačil zaradi stroškov, ki jih je imel z izpolnitvijo te pogodbe.

10. člen

Avtor se zavezuje, da bo ves čas strogo varoval kot poslovno skrivnost vse podatke in informacije v zvezi z delom in poslovanjem naročnika, ki jih bo na

kakršenkoli način pridobil pri delu oz. v zvezi z delom po tej pogodbi. Avtor odgovarja za škodo, ki nastane zaradi razkritja podatkov in informacij tretji osebi.

11. člen

V primeru, da delo ne ustreza naročenemu delu po vsebini in kvaliteti, lahko naročnik pogodbo razdre v škodo avtorja v 30. dneh po izvedenem oziroma izročenem delu.

Prav tako lahko naročnik razdre pogodbo v škodo avtorja oz. zmanjša avtorski honorar po tej pogodbi, če avtor dela ne opravi v dogovorjenih rokih.

Pogodba preneha veljati v primeru grobih kršitev določb te pogodbe s strani ene od strank. Pogodba se odpove s pisnim obvestilom in odpovednim rokom 10 dni. Pogodbeni stranki morata izpolniti vse nesporne obveznosti do izteka veljavnosti te pogodbe.

12. člen

Medsebojne obveznosti iz 11. člena sta pogodbeni stranki dolžni urediti v 30 dneh od dneva, ko se je pogodba razdrla oz. določil nižji avtorski honorar, kar se uredi z aneksom k tej pogodbi.

13. člen

Pogodba se lahko spremeni ali dopolni s pisnim aneksom, ki ga sprejmeta in podpišeta obe pogodbeni stranki.

14. člen

Pogodbeni stranki sta sporazumni, da bosta morebitne nesporazume reševali po mirni poti v duhu dobrih poslovnih odnosov. V kolikor to ne bo mogoče, je za reševanje sporov pristojno sodišče v _____.

15. člen

Pogodba je sestavljena v dveh (2) enakih izvodih, od katerih prejmeta naročnik in avtor vsak po en (1) izvod.

V _____, dne _____

Naročnik

Avtor

10.6 PODJEMNA POGODBA - VZOREC

Naročnik:

Naziv:

Sedež:

Davčna številka:

Zakoniti zastopnik:

in

Podjemnik (prevzemnik dela):

Ime in priimek:

Naslov:

Davčna številka:

skleneta naslednjo

PODJEMNO POGODBO št. _____

1. člen

S to pogodbo naročnik naroča, podjemnik se zaveže za naročnika opraviti naslednje delo _____, naročnik pa bo podjemniku za opravljeno delo plačal v skladu s to pogodbo.

2. člen

Podjemnik se zaveže delo iz 1. člena te pogodbe opraviti do _____.

Podjemnik bo delo opravil na sedežu naročnika/drugje _____.

Podjemnik se zaveže, da bo delo, iz 1. člena te pogodbe opravil osebno in skrbno kot dober strokovnjak v skladu z navodili naročnika.

Podjemnik je dolžan naročnika sproti obveščati o vseh okoliščinah, za katere ve ali bi moral vedeti, da so pomembne za naročnika ter pravilno in

pravočasno izvršitev dela iz 1. člena te pogodbe, sicer odgovarja za nastalo škodo.

3. člen

Naročnik se zaveže za opravljeno delo iz 1. člena te pogodbe plačati podjemniku znesek _____ EUR (neto/bruto) in sicer v roku ____ dni po opravljenem delu na račun podjemnika št. _____ pri _____ (banki).

Potni in drugi potencialni materialni stroški so vključeni v ceno.

ali

Potni in drugi potencialni materialni stroški niso vključeni v ceno.

4. člen

Podjemnik se zaveže naročniku predložiti mesečno poročilo o opravljenem delu.

Podjemnik se zaveže, da bo delo iz 1. člena te pogodbe opravil osebno in skrbno kot dober strokovnjak v skladu z navodili naročnika.

Podjemnik je dolžan naročnika sproti obveščati o vseh okoliščinah, za katere ve ali bi moral vedeti, da so pomembne za naročnika ter pravilno in pravočasno izvršitev dela iz 1. člena te pogodbe, sicer odgovarja za nastalo škodo.

Podjemnik ne bo odgovoren za kakršnekoli odločitve na strani naročnika, ki bi bile posledica dejanj podjemnika, razen v primeru velike malomarnosti podjemnika. V tem primeru bo podjemnikova odgovornost omejena na znesek plačil s strani naročnika podjemniku za dela, izvedena v skladu s to pogodbo.

5. člen

Naročnik bo podjemniku nudil ustrezna sredstva, pravočasen dostop do vseh podatkov, informacij in zaposlenih naročnika, ki so potrebni za uspešno izvedbo del, ki so predmet te pogodbe.

Naročnik bo odgovoren za dejanja svojih zaposlenih in za točnost in celovitost

vseh podatkov in informacij, ki jih bo priskrbel podjemniku za namene izvajanja del po tej pogodbi.

6. člen

Naročnik sme od te pogodbe odstopiti pred dokončanjem dela, kot je opredeljeno v 2. členu te pogodbe, če podjemnik:

- delo izvaja v nasprotju z navodili naročnika ali
- dela ne izvaja s potrebno skrbnostjo ali
- če izvršitev dela odstopi komu tretjemu/brez dovoljenja naročnika odstopi komu tretjemu:

Pogodbeni stranki lahko to pogodbo razdreta tudi sporazumno.

7. člen

Glede pravic in dolžnosti naročnika in podjemnika, ki niso določene v tej pogodbi se uporabljajo določila Obligacijskega zakonika o podjemni pogodbi.

8. člen

Podjemnik se zavezuje, da podatkov, ki jih bo pridobil v povezavi z deli, ki so predmet te pogodbe in so določeni kot osebni podatki ali poslovna skrivnost ali se lahko predvideva, da so osebne oziroma zaupne narave, ne bo zlorabil in bo z njimi ravnal kot z osebnimi oziroma zaupnimi podatki skladno s predpisi, ki urejajo tovrstne podatke ter jih bo razkril tretjim osebam samo po izrecni predhodni privolitvi naročnika.

9. člen

Pogodbeni stranki bosta vse spore, nastale iz te pogodbe poskušali rešiti sporazumno, če pa to ne bo možno, za primer sodnega spora določata stvarno pristojno sodišče v _____.

10. člen

Ta pogodba prične veljati z dnem podpisa obeh pogodbenih strank. Pogodba je sklenjena v štirih izvodih, od katerih prejme vsaka stranka po dva izvoda.

V _____, dne _____

Podjemnik:

Naročnik:

11 VIRI IN LITERATURA

1. Informiran.si. Delodajalec krši pravice zaposlenega - Kako ukrepati?
URL=«
http://www.informiran.si/portal.aspx?content=krsenje_pravic_delavcev&showMenu=1&showRightFrame=1« 6.6.2014
2. Ministrstvo za delo družino in socialne zadeve. Evidenca kolektivnih pogodb.
URL=«http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/socialno_partnerstvo/evidenca_kolektivnih_pogodb/« 4.6.2014
3. Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13 in 78/13 - popr.)
4. Zakon o avtorski in sorodnih pravicah (Uradni list RS, št. 16/07 - uradno prečiščeno besedilo, 68/08 in 110/13)