

Dne 29.6.2007 so ministrica za delo, družino in socialne zadeve M. Cotman in predstavniki socialnih partnerjev podpisali izjavo o usklajenosti predloga ZDR.

Objavljamo predlog, ki je predložen Državnemu zboru v sprejem.

OPOMBA: obrazložitev k posameznim členom je na strani 26

## II. BESEDILO ČLENOV

### 1. člen

V zakonu o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002) se prvi odstavek 1. člena spremeni tako, da se glasi:

»Ta zakon ureja delovna razmerja, ki se sklepajo s pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, v skladu z :

- direktivo Sveta 91/533/EGS z dne 14. oktobra 1991 o obveznosti delodajalca, da zaposlene obvesti o pogojih, ki se nanašajo na pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje (OJ L 288, 18.10.1991),
- direktivo Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenim med ETUC, UNICE in CEEP (OJ L 175, 10.7.1999),
- direktivo Sveta 97/81/ES z dne 15. decembra 1997 o okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenim med UNICE, CEEP in ETUC (OJ L 206, 29.7.1991),
- direktivo Sveta 91/383/EGS z dne 25. junija 1991, s katero se dopolnjujejo ukrepi za spodbujanje izboljšav glede varnosti in zdravja pri delu za delavce z delovnim razmerjem za določen čas ali z začasnim delovnim razmerjem (OJ L 299, 18.11.2003),
- direktivo 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa – združena verzija (OJ L 216, 20.8.1994),
- direktivo Sveta 94/33/ES z dne 22. junija 1994 o varstvu mladih ljudi pri delu (OJ L 216, 20.8.1994),
- direktivo Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti – združena verzija (OJ L 225, 12.8.1998),
- direktivo Sveta 2001/23/ES z dne 12. marca 2001 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov – združena verzija (OJ L 82, 22.3.2001),
- direktivo Sveta 80/987/EEC z dne 20. oktobra 1980 o približevanju zakonodaje držav članic o varstvu delavcev v primeru insolventnosti njihovega delodajalca z vsemi spremembami (OJ L 283, 28.10.1980),

- direktivo 96/71/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 16. decembra 1996 o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev (OJ L 18, 21.1.1997),
- direktivo Sveta 2000/43/ES z dne 29. 6. 2000 o izvajanju načela enakega obravnavanja oseb ne glede na raso ali narodnost (OJ L 180, 19.7.2000),
- direktivo Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu (OJ L 303, 2.12.2000),
- direktivo Sveta 92/85/EGS z dne 19. oktobra 1992 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo (deseta posebna direktiva v smislu člena 16(1) direktive 89/391/EGS (OJ L 348, 28.11.1992),
- direktivo Sveta 75/117/EGS z dne 10. februarja 1975 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z uporabo načela enakega plačila za moške in ženske (OJ L 45, 19.2.1975),
- direktivo Sveta 76/207/EGS z dne 9. februarja 1976 o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev z vsemi spremembami (OJ L 39, 14.2.1976),
- direktivo Sveta 97/80/ES z dne 15. decembra 1997 o dokaznem bremenu v primerih diskriminacije zaradi spola (OJ L 14, 20.1.1998),
- direktivo 2002/14/ES Evropskega parlamenta in Sveta o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski Skupnosti (OJ L 80, 23.3.2002).«

## **2. člen**

V 2.členu se doda nov drugi odstavek, ki se glasi:

»(2) Ta zakon ureja tudi delovna razmerja mobilnih delavcev, če ni glede delovnega časa, nočnega dela, odmorov in počitkov drugače določeno s posebnim zakonom.«

## **3. člen**

6. člen se spremeni tako, da se glasi:

### 6. člen

(prepoved diskriminacije in povračilnih ukrepov)

(1) Delodajalec mora iskalcu zaposlitve (v nadaljnjem besedilu: kandidatu) pri zaposlovanju ali delavcu v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi zagotavljati enako obravnavo ne glede na narodnost, raso ali etnično poreklo, nacionalno in socialno poreklo, spol, barvo kože, zdravstveno stanje, invalidnost, vero ali prepričanje, starost, spolno usmerjenost, družinsko stanje, članstvo v sindikatu, premoženjsko stanje ali drugo osebno okoliščino v skladu s tem zakonom, predpisi o uresničevanju načela enakega obravnavanja in predpisi o enakih možnostih žensk in moških.

(2) Enako obravnavo glede na osebne okoliščine iz prejšnjega odstavka mora delodajalec zagotavljati kandidatu oziroma delavcu zlasti pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnostih z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

(3) Prepovedani sta neposredna in posredna diskriminacija zaradi katere koli osebne okoliščine iz prvega odstavka tega člena. Neposredna diskriminacija obstaja, če je oseba zaradi določene osebne okoliščine bila, je ali bi lahko bila v primerljivih situacijah obravnavana manj ugodno kot druga oseba. Posredna diskriminacija obstaja, če je zaradi navidez nevtralne določbe, merila ali prakse oseba z določeno osebno okoliščino bila, je ali bi lahko bila v manj ugodnem položaju kot druge osebe, razen če take določbe, merila ali prakso objektivno upravičuje legitimni cilj in je način uresničevanja tega cilja primeren in potreben. Neposredna ali posredna diskriminacija so tudi navodila za diskriminiranje oseb na podlagi katere koli osebne okoliščine.

(4) Različno obravnavanje, temelječe na kateri od osebnih okoliščin iz prvega odstavka tega člena, ne pomeni diskriminacije, če zaradi narave dela oziroma okoliščin, v katerih se delo opravlja, določena osebna okoliščina predstavlja bistven in odločilen pogoj za delo in je takšna zahteva sorazmerna ter upravičena z legitimnim namenom.

(5) Če kandidat oziroma delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je bila kršena prepoved diskriminacije, mora delodajalec dokazati, da v obravnavanem primeru ni kršil načela enakega obravnavanja oziroma prepovedi diskriminacije.

(6) V primeru kršitve prepovedi diskriminacije je delodajalec kandidatu oziroma delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava.

(7) Diskriminirane osebe in osebe, ki pomagajo žrtvi diskriminacije, ne smejo biti izpostavljene neugodnim posledicam zaradi ukrepanja, ki ima za cilj uveljavitev upoštevanja prepovedi diskriminacije.

#### **4. člen**

Za 6. členom se doda nov 6.a člen, ki se glasi:

##### **»6.a člen (prepoved nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu)**

(1) Prepovedano je vsako neželjeno fizično, verbalno ali neverbalno ravnanje ali vedenje spolne narave in neprimerno ravnanje ali vedenje, ki temelji na katerikoli osebni okoliščini in ustvarja zastrašujoče, sovražne, ponižujoče, sramotilne ali žaljive delovne odnose in okolje ter žali dostojanstvo delavcev.

(2) Nadlegovanje iz prejšnjega odstavka se šteje za diskriminacijo po določbah tega zakona.

(3) Prepovedano je vsako ponavljajoče, graje vredno ali očitno negativno in žaljivo dejanje, usmerjeno proti posameznemu delavcu na delovnem mestu ali v zvezi z delom.

(4) Odklonitev ravnanj iz prvega odstavka tega člena s strani prizadetega delavca ne sme biti razlog za diskriminacijo pri zaposlovanju in delu.

## 5. člen

Drugi odstavek 11. člena se spremeni tako, da se glasi:

» (2) Če obstajajo elementi delovnega razmerja v skladu s 4., v povezavi z 20. oziroma 52. členom tega zakona, se delo ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava, razen v primerih, ki jih določa zakon.«

## 6. člen

Drugi odstavek 20. člena se spremeni tako, da se glasi:

»(2) Delodajalec je dolžan s splošnim aktom določiti pogoje za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu ali za vrsto dela. Ta obveznost ne velja za manjše delodajalce.«

Besedilo tretjega odstavka se nadomesti z besedilom:

»(3) Če nihče od prijavljenih kandidatov ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela, lahko delodajalec z enim od prijavljenih kandidatov, ki izpolnjuje z zakonom ali izvršilnim predpisom določene pogoje, sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas do enega leta, če je taka zaposlitev potrebna zaradi nemotenega opravljanja dela.«

## 7. člen

Naslov 23. člena se spremeni tako, da se glasi:

»(objava prostega delovnega mesta oziroma vrste dela)«

Besedilo prvega odstavka se nadomesti z besedilom:

»(1) Delodajalec, ki zaposluje nove delavce, mora prosto delovno mesto oziroma vrsto dela (v nadaljnjem besedilu:delo) javno objaviti. Objava prostega dela mora vsebovati pogoje za opravljanje dela in rok za prijavo, ki ne sme biti krajši od petih dni.«

Besedilo drugega odstavka se nadomesti z besedilom:

»(2) Za javno objavo po prejšnjem odstavku se šteje tudi objava, ki jo izvede zavod za zaposlovanje.«

V tretjem odstavku se besedi »delovno mesto« nadomesti z besedo »delo«, besede «z dnem zadnje objave» se nadomestijo z besedami »naslednji dan po zadnji objavi«.

Besedilo četrtega odstavka se nadomesti z besedilom:

»(4) Delodajalec, ki ima zaposlene delavce za določen čas, s krajšim delovnim časom oziroma pri katerem opravljajo delo delavci, zaposleni pri delodajalcu, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku in zaposluje za nedoločen čas oziroma s polnim delovnim časom, mora o prostih delih oziroma o javni objavi prostih del pravočasno obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način.

## 8. člen

V prvem odstavku 24. člena se v četrti alineji črta vejica in doda besedilo: «ali zaposlitev za določen čas zaradi nadomeščanja začasno odsotnega delavca;»

Na koncu pete alineje se doda besedilo:

»razen v primeru zaposlitve za določen čas iz tretjega odstavka 20. člena tega zakona in v primeru zaposlitve za določen čas iz druge alineje prvega odstavka 52. člena tega zakona,«

#### 9. člen

V prvem odstavku 25. člena se besedi »delovnega mesta« nadomestita z besedo »dela«, besedilo »razen če je določen spol nujen pogoj za opravljanje dela« se nadomesti z besedilom »razen če določen spol predstavlja bistven in odločilen pogoj za delo in je takšna zahteva sorazmerna ter upravičena z legitimnim namenom«.

V drugem odstavku se besedi »delovnega mesta« nadomestita z besedo »dela«.

#### 10. člen

V četrtem, šestem in sedmem odstavku 26. člena se besede »dela na delovnem mestu, za katerega se sklepa« nadomestilo z besedami »dela, za katerega se sklepa« v ustreznem sklonu.

#### 11. člen

Besedilo tretje alineje prvega odstavka 29. člena se nadomesti z besedilom:

- naziv delovnega mesta ali vrsto dela, s kratkim opisom dela, ki ga mora opravljati po pogodbi o zaposlitvi in za katerega se zahteva enaka stopnja in smer izobrazbe in drugi pogoji za opravljanje dela v skladu z 20. členom tega zakona,

V peti alineji se besede »čas trajanja delovnega razmerja« nadomestijo z besedami »čas, za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi«;

V šesti alineji se besedi »delovno razmerje« nadomestita z besedami »pogodbo o zaposlitvi«;

V sedmi alineji se med besedama »tedenskim« in »delovnim« črta beseda »rednem«.

V osmi alineji se besedi »v tolarjih« nadomestita z besedami »v valuti, veljavni v RS«

#### 12. člen

V prvem odstavku 31. člena se za besedo »delo« črtajo besede »na delovnem mestu«.

#### 13. člen

V prvem odstavku 34. člena se na koncu stavka črta pika in doda besedilo: "in o vseh spremembah podatkov, ki vplivajo na izpolnjevanje pravic iz delovnega razmerja."

#### 14. člen

V drugem odstavku 38. člena se besedilo »in le v primerih, ko delavcu preneha pogodba o zaposlitvi po njegovi volji ali krivdi« nadomesti z besedilom: »in le za primere prenehanja pogodbe o zaposlitvi s sporazumom med strankama, zaradi redne odpovedi s strani delavca, redne odpovedi delavcu iz krivdnega razloga ali izredne odpovedi delavcu s strani delodajalca, razen v primeru izredne odpovedi iz pete alineje prvega odstavka 111.člena tega zakona.«

## 15. člen

Besedilo 43. člena postane prvi odstavek ter se doda nov drugi odstavek, ki se glasi:

»(2) Delodajalec mora strokovnega delavca oziroma strokovno službo, ki opravlja strokovne naloge na področju varnosti in zdravja pri delu, obvestiti o zaposlitvi oziroma začetku opravljanja dela delavcev, zaposlenih za določen čas ter delavcev, zaposlenih pri delodajalcu, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev pri uporabniku.«

## 16. člen

45. člen se spremeni tako, da se glasi:

» (1) Delodajalec je dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem delavci ne bodo izpostavljeni nadlegovanju ali trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev. V ta namen mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu.

(2) Če delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je delodajalec ravnal v nasprotju s prejšnjim odstavkom, je dokazno breme na strani delodajalca.

(3) V primeru nezagotavljanja varstva pred nadlegovanjem ali trpinčenjem v skladu s prvim odstavkom tega člena, je delodajalec delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava.«

## 17. člen

Drugi odstavek 47. člena se spremeni tako, da se glasi:

»(2) Če se spremenijo pogoji iz tretje, četrte, pete ali šeste alinee prvega odstavka 29. člena ter v primerih iz 90. člena tega zakona, se sklene nova pogodba o zaposlitvi, razen v primerih, ko ima delavec pravico, da začne začasno delati s krajšim delovnim časom v skladu s predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali predpisi o starševskem varstvu.«

## 18. člen

V 48. členu se med besedami «iz razlogov iz» in »prvega odstavka 88. člena« vstavijo besede » prve, druge in četrte alinee«.

## 19. člen

Prvi odstavek 51. člena se spremeni tako, da se glasi:

»(1) V primerih, ko delavec zaradi prestajanja zaporne kazni, izrečenega vzgojnega, varnostnega, varstvenega ukrepa ali sankcije za prekršek, zaradi katere ne more opravljati dela šest mesecev ali manj, prostovoljnega služenja vojaškega roka ali zaradi vpoklica kot pogodbenega pripadnika rezervne sestave Slovenske vojske k opravljanju vojaške službe v miru oziroma usposabljanja za opravljanje nalog v rezervni sestavi policije, pripora in v drugih primerih, ki jih določa zakon, kolektivna pogodba ali pogodba o zaposlitvi, začasno preneha opravljati delo, pogodba o zaposlitvi ne preneha veljati in je delodajalec ne sme odpovedati, razen če so podani razlogi za izredno odpoved ali če je uveden postopek za prenehanje delodajalca (suspenz pogodbe o zaposlitvi).«

## 20. člen

V peti alinei prvega odstavka 52. člena se doda besedilo »in za tistega vodilnega delavca, ki vodi poslovno področje ali organizacijsko enoto pri delodajalcu in ima pooblastila za sklepanje pravnih poslov ali za samostojne kadrovske in organizacijske odločitve.«

## 21. člen

Tretji odstavek 53. člena se spremeni tako, da se glasi:

»Ne glede na omejitev iz prejšnjega odstavka, se lahko v primeru iz desete alinee prvega odstavka prejšnjega člena pogodba o zaposlitvi za določen čas sklene za obdobje, daljše od dveh let, če projekt traja več kot dve leti in če se pogodba o zaposlitvi sklene za ves čas trajanja projekta. S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se določi, kaj se šteje za projektno delo.«

## 22. člen

V prvem odstavku 57. člena se črta besedilo »na podlagi pogodbe o koncesiji«.

V četrti alinei drugega odstavka se na koncu doda besedilo:

»če zagotavljajo večje varstvo delavcev ali jih narekujejo zahteve varnosti in zdravja delavcev.«

## 23. člen

V petem odstavku 62. člena se besede »v skladu z dogovorom med« nadomestijo z besedami »v dogovoru z«.

## 24. člen

V četrtem odstavku 64. členu se pika nadomesti z vejico in doda besedilo: «pravico do regresa za letni dopust pa ne glede na ureditev v prvem odstavku 131. člena tega zakona, sorazmerno delovnemu času, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, razen v primerih, ko delavec dela krajši delovni čas v skladu s 66. členom tega zakona.«

## 25. člen

V 67. členu se doda nov drugi odstavek, ki se glasi:

»(2) Za delo na domu se šteje tudi delo na daljavo, ki ga delavec opravlja z uporabo informacijske tehnologije (teleworking).«

Sedanji drugi in tretji odstavek postaneta tretji in četrti odstavek.

## 26. člen

V 68. členu se doda nov prvi odstavek, ki se glasi:

»(1) Delavec, ki opravlja delo na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri v dogovoru z delodajalcem, ima enake pravice kot delavec, ki dela v delovnih prostorih delodajalca, vključno s pravico do sodelovanja pri upravljanju in sindikalnega organiziranja.«

Dosedanje besedilo tega člena postane drugi odstavek.

#### **27. člen**

Naslov šestega podpoglavja se spremeni tako, da se glasi:

»6. Pogodba o zaposlitvi s poslovodnimi osebami ali prokuristi

V 72. členu se besedilo »poslovodne osebe sklepajo« nadomesti z besedilom »poslovodna oseba ali prokurist sklepa«, med besedama »stranki« in »drugače« pa se doda besedilo:» ne glede na drugi odstavek 7. člena tega zakona«.

#### **28. člen**

Četrty odstavek 73. člena se spremeni tako, da se glasi:

» (4) Delodajalec prenosnik je skupaj z delodajalcem prevzemnikom solidarno odgovoren za terjatve delavcev, nastale do datuma prenosa, ter za terjatve, nastale zaradi odpovedi po prejšnjem odstavku.«

#### **29. člen**

V 75. členu se tretja alineja spremeni tako, da se glasi:

- »s sporazumom«,

#### **30. člen**

Pred 79. členom se naslov tretje točke 12. podpoglavja »3. Sporazumna razveljavitev« spremeni tako, da se glasi:

»3. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi s sporazumom«

Prvi odstavek 79. člena se spremeni tako, da se glasi:

»(1) Pogodba o zaposlitvi preneha veljati s pisnim sporazumom med strankama, ki mora vsebovati določilo o posledicah, ki nastanejo delavcu zaradi prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi pri uveljavljanju pravic iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti.«

#### **31. člen**

82. člen se spremeni tako, da se glasi:

»(1) Če redno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delodajalec, je dokazno breme na njegovi strani.

(2) V primeru izredne odpovedi je dokazno breme na strani stranke, ki izredno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi.«

### 32. člen

83. člen se spremeni tako, da se glasi:

»(1) Pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga mora delodajalec najkasneje v roku 60 dni od ugotovitve kršitve in najkasneje v šestih mesecih od nastanka kršitve, pisno opozoriti delavca na izpolnjevanje obveznosti in možnost odpovedi, če bo delavec ponovno kršil pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja v roku enega leta od prejema pisnega opozorila, razen če ni s kolektivno pogodbo dejavnosti drugače določeno, vendar ne dalj kot dve leti.

(2) Pred redno odpovedjo iz razloga nesposobnosti ali krivdnega razloga in pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi mora delodajalec delavcu omogočiti zagovor v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni, razen če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči, kot npr. v primerih, ko je delodajalec sam žrtev kršitve, v primeru neuspešno opravljenega poskusnega dela, oziroma če delavec to izrecno odkloni ali če se neopravičeno ne odzove povabilu na zagovor.

(3) V pisnem vabilu na zagovor mora biti naveden obrazložen razlog, zaradi katerega delodajalec namerava odpovedati pogodbo o zaposlitvi, ter datum, ura in kraj zagovora. Vabilo na zagovor mora delodajalec delavcu vročiti v skladu s 87.členom tega zakona. Pri zagovoru lahko po pooblastilu delavca sodeluje predstavnik sindikata ali druga s strani delavca pooblaščen oseba.

(4) O nameravani redni odpovedi iz poslovnega razloga mora delodajalec pisno obvestiti delavca.«

### 33. člen

V drugem odstavku 86. člena se besede »Delodajalec mora navesti odpovedni razlog in ga pisno obrazložiti« nadomestijo z besedami »Delodajalec mora v odpovedi pogodbe o zaposlitvi pisno obrazložiti odpovedni razlog«.

### 34. člen

V drugem odstavku 87. člena se besedilo »na naslovu prebivališča, s katerega delavec dnevno prihaja na delo« nadomesti z besedilom »na naslov, določen v pogodbi o zaposlitvi, razen v primeru, ko je delavec naknadno pisno sporočil drug naslov.«

### 35. člen

88 člen se spremeni tako, da se glasi:

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

- prenehanje potreb po opravljanju določenega dela, pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi, zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca (v nadaljnjem besedilu: poslovni razlog), ali
- nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov, ker delavec dela ne opravlja pravočasno, strokovno in kvalitetno, neizpolnjevanje pogojev za opravljanje dela, določenih z zakoni in izvršilnimi predpisi, izdanimi na podlagi zakona, zaradi česar delavec ne izpolnjuje oziroma ne more izpolnjevati pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja (v nadaljnjem besedilu: razlog nesposobnosti),

- kršenje pogodbene obveznosti ali druge obveznosti iz delovnega razmerja (v nadaljnjem besedilu: krivdni razlog),
- nezmožnost za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti v skladu s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje oziroma s predpisi, ki urejajo zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov.

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

(3) Delodajalec mora v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga preveriti, ali je možno zaposliti delavca pod spremenjenimi pogoji ali na drugih delih oziroma ali ga je mogoče dokvalificirati za delo, ki ga opravlja, oziroma prekvalificirati za drugo delo. Če ta možnost obstaja, mora delodajalec delavcu ponuditi sklenitev nove pogodbe. Če delavec ne sprejme ponudbe delodajalca za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za ustrezno delo in za nedoločen čas ter mu preneha delovno razmerje, nima pravice do odpravnine po 109. členu tega zakona.

(4) Delodajalec mora ravnati v skladu s prejšnjim odstavkom le v primeru, če pogodba o zaposlitvi, ki se odpoveduje, traja več kot šest mesecev. Obveznost iz prejšnjega odstavka ne velja za manjše delodajalce.

(5) Če delodajalec delavcu v primeru odpovedi iz poslovnega razloga ne more ponuditi sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi v skladu s tretjim odstavkom tega člena, lahko delodajalec že v času odpovednega roka obvesti o odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu zavod za zaposlovanje.

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

(7) V primeru odpovedi iz krivdnega razloga na strani delavca, ki ima vse znake kaznivega dejanja, lahko delodajalec za čas trajanja postopka delavcu prepove opravljati delo. V času prepovedi opravljanja dela ima delavec pravico do nadomestila plače v višini polovice njegove povprečne plače v zadnjih treh mesecih pred uvedbo postopka odpovedi.«

### 36. člen

Šesta alineja 89. člena se spremeni tako, da se glasi:

» - udeležba delavca v stavki, organizirani v skladu z zakonom,«

Za sedmo alineo se doda nova osma alineja, ki se glasi:

» - sprememba delodajalca po prvem odstavku 73. člena tega zakona;«

V osmi alineji, ki postane deveta alineja, se med besedama «rasa» in »barva« dodajo besede »narodnost ali etnično poreklo«.

### 37. člen

Drugi odstavek 90. člena se spremeni tako, da se glasi:

»(2) Če delavec sprejme ponudbo delodajalca po prejšnjem odstavku, mora skleniti novo pogodbo o zaposlitvi v roku 15 dni od prejema pisne ponudbe.«

Besedilo drugega stavka tretjega odstavka se dopolni tako, da se glasi:

»Ustrezna zaposlitev je zaposlitev, za katero se zahteva enaka vrsta in stopnja izobrazbe, kot se je zahtevala za opravljanje dela, za katerega 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.«

### 38. člen

Za 90. členom se doda nov 90.a člen, ki se glasi:

»90.a člen

(odpoved s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi pri drugem delodajalcu)

Kadar delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi in je delavcu že v času odpovednega roka s strani delodajalca oziroma zavoda za zaposlovanje ponujena nova ustrezna zaposlitev za nedoločen čas v skladu s tretjim odstavkom prejšnjega člena pri drugem delodajalcu in delavec sklene pogodbo o zaposlitvi, mu delodajalec ni dolžan izplačati odpravnine po 109.členu tega zakona, če se drugi delodajalec v pogodbi o zaposlitvi zaveže, da bo glede minimalnega odpovednega roka in pravice do odpravnine upošteval delovno dobo delavca pri obeh delodajalcih.«

### 39. člen

92. člen se spremeni tako, da se glasi:

»92. člen

(minimalni odpovedni roki)

(1) Če redno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delavec, je odpovedni rok en mesec. S pogodbo o zaposlitvi ali kolektivno pogodbo je lahko dogovorjen daljši odpovedni rok, vendar ne daljši kot tri mesece.

(2) Če redno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delodajalec, razen v primeru iz tretjega odstavka tega člena, je odpovedni rok:

- 30 dni, če ima delavec manj kot pet let delovne dobe pri delodajalcu,
- 45 dni, če ima delavec najmanj pet let delovne dobe pri delodajalcu,
- 60 dni, če ima delavec najmanj 15 let delovne dobe pri delodajalcu,
- 120 dni, če ima delavec najmanj 25 let delovne dobe pri delodajalcu.

(3) Če redno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delodajalec zaradi krivdnih razlogov na strani delavca, je odpovedni rok en mesec.

(4) Za delovno dobo pri delodajalcu se šteje tudi delovna doba pri njegovih pravnih prednikih.«

#### 40. člen

V 93. členu se na koncu stavka črta pika in doda besedilo: »ali kasneje z dnem, ki ga v skladu s programom razreševanja presežnih delavcev v odpovedi pogodbe o zaposlitvi določi delodajalec.«

#### 41. člen

Naslov 94. člena se spremeni tako, da se glasi:

»(denarno povračilo namesto odpovednega roka)«

Prvi odstavek se spremeni tako, da se glasi:

»(1) Delavec in delodajalec se lahko dogovorita o ustreznem denarnem povračilu namesto dela ali celotnega odpovednega roka.«

#### 42. člen

V drugem odstavku 97. člena se besedilo: «se mora predhodno, z namenom, da doseže sporazum, posvetovati» nadomesti z besedilom: »se predhodno, z namenom, da doseže sporazum, posvetuje«.

#### 43. člen

V prvem odstavku 106. člena se besedilo »upravitelj v prisilni poravnavi« nadomesti z besedo «delodajalec».

#### 44. člen

V 108. členu se doda nov drugi odstavek, ki se glasi:

»(2) Delavci, ki jim je odpovedana pogodba o zaposlitvi po prejšnjem odstavku, imajo pravico do odpravnine po 109. členu tega zakona.«

Drugi odstavek postane tretji odstavek.

#### 45. člen

V drugem odstavku 110. člena se besedilo » v 15 dneh od seznanitve z razlogi, ki utemeljujejo izredno odpoved« nadomesti z besedilom »v 30 dneh od ugotovitve razloga za izredno odpoved«. V drugem stavku se besedilo: »v 15 dneh, odkar se je izvedelo za kršitev pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja« nadomesti z besedilom: »v 30 dneh od ugotovitve razloga za izredno odpoved«.

#### 46. člen

V prvem odstavku 111. člena se doda nova tretja alineja, ki se glasi:

»- 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.«

V sedanji tretji alineji, ki postane četrta alineja se za besedama »varstveni ukrep« doda besedilo »oziroma sankcija za prekršek«.

Doda se nova peta alineja, ki se glasi:

»- v primeru iz petega odstavka 73. člena tega zakona,«

Ostale alineje se ustrezno preštevilčijo.

Doda se nov drugi odstavek, ki se glasi:

»(2) V primeru iz tretje alineje prejšnjega odstavka, delavcu preneha pogodba o zaposlitvi s prvim dnevom neupravičene odsotnosti z dela, če se ne vrne na delo do vročitve izredne odpovedi.«

V sedanjem drugem odstavku, ki postane tretji odstavek, se besede »in tretje alineje« nadomestijo z besedami »in četrte alineje«.

#### 47. člen

V prvem odstavku 112. člena se črta šesta alineja, besedilo sedme in osme alineje pa se nadomesti z besedilom:

» - mu delodajalec ni zagotavljal enake obravnave v skladu s 6. členom tega zakona,  
- delodajalec ni zagotovil varstva pred nadlegovanjem ali psihičnim nasiljem/trpinčenjem v skladu s 45. členom tega zakona.«

Doda se nov tretji odstavek, ki se glasi:

»(3) Trideset dnevni rok iz drugega odstavka 110. člena tega zakona prične teči, ko poteče osemdnevni rok iz prvega odstavka tega člena in delodajalec ne izpolni svoje obveznosti iz delovnega razmerja oziroma ne odpravi kršitve.«

#### 48. člen

114. člen se spremeni tako, da se glasi:

» (1) Delodajalec ne sme starejšemu delavcu brez njegovega pisnega soglasja odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, dokler delavec ne izpolni minimalnih pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine.

(2) Varstvo po prejšnjem odstavku ne velja:

- če je delavcu zagotovljena pravica do denarnega nadomestila iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti do izpolnitve minimalnih pogojev za starostno pokojnino,
- če je delavcu ponujena nova ustrezna zaposlitev pri delodajalcu v skladu s tretjim odstavkom 88. člena tega zakona,
- v primeru uvedbe postopka prenehanja delodajalca.»

#### 49. člen

V prvem odstavku 115. člena se na koncu stavka črta pika in doda besedilo: »in še en mesec po izrabi tega dopusta«.

V drugem odstavku se črta drugi stavek.

Doda se nov tretji odstavek, ki se glasi:

»(3) Če delodajalec ob izreku odpovedi oziroma v času odpovednega roka ne ve za nosečnost delavke, velja posebno pravno varstvo pred odpovedjo, če delavka takoj oziroma v primeru ovir, ki niso nastale po njeni krivdi, takoj po prenehanju le-teh, vendar ne po izteku odpovednega roka, obvesti delodajalca o svoji nosečnosti, kar dokazuje s predložitvijo zdravniškega potrdila.«

Sedanji tretji odstavek postane četrti odstavek.

#### 50. člen

V 116. členu se besedilo prvega in drugega odstavka nadomesti z besedilom:

»(1) Delodajalec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi invalidu zaradi nezmožnosti za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti in v primeru poslovnega razloga v primerih in pod pogoji, določenimi s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje oziroma s predpisi, ki urejajo zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov.

(2) V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi invalidu po prejšnjem odstavku, se glede pravic delavcev, ki niso drugače urejene s posebnimi predpisi, uporabljajo določbe tega zakona, ki veljajo za odpoved iz poslovnega razloga.«

V tretjem odstavku se besedilo »z dnem ugotovitve zdravstvene zmožnosti za delo« nadomesti z besedilom »z dnem, ko se delavec vrne na delo oziroma bi se moral vrniti na delo«.

#### 51. člen

Prvi odstavek 118. člena se spremeni tako, da se glasi:

»(1) Če sodišče ugotovi, da je odpoved delodajalca nezakonita, delavec pa ne želi nadaljevanja delovnega razmerja, lahko na predlog delavca ugotovi trajanje delovnega razmerja, vendar najdalj do odločitve sodišča prve stopnje, prizna delavcu delovno dobo in druge pravice iz delovnega razmerja ter delavcu prizna ustrezno denarno odškodnino v višini največ 18 mesečnih plač delavca, izplačanih v zadnjih treh mesecih delovnega razmerja.«

#### 52. člen

V 119. členu se doda novi tretji odstavek, ki se glasi:

»(3) Pogodba o zaposlitvi preneha po samem zakonu tudi v primerih, ko po predpisih, ki urejajo stečajni postopek, ni postavljen stečajni upravitelj in sicer z dnem vpisa sklepa sodišča o zaključku stečajnega postopka v sodni register.«

### 53. člen

Četrty odstavek 125. člena se spremeni tako, da se glasi:

»(4) Če delodajalec ob poteku poskusnega dela ugotovi, da delavec poskusnega dela ni uspešno opravil, lahko delavcu izredno odpove pogodbo o zaposlitvi.«

### 54. člen

V 127. členu se četrty odstavek spremeni tako, da se glasi:

»(4) Višina dodatkov iz prejšnjega odstavka se lahko v kolektivni pogodbi določi v nominalnem znesku ali v odstotku od osnovne plače za polni delovni čas oziroma ustrezne urne postavke.«

### 55. člen

V 128. členu se besedilo druge alinee prvega odstavka nadomesti z besedilom:

- »za nadurno delo«,

### 56. člen

V četrtem odstavku 131. člena se besedilo »pravico le do sorazmernega dela letnega dopusta« nadomesti z besedilom »pravico do izrabe le sorazmernega dela letnega dopusta.«

### 57. člen

132. člen se spremeni tako, da se glasi:

»(1) Če se delavec upokoji, mu pripada ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi odpravnina v višini dveh povprečnih mesečnih 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. Delodajalec lahko izplača odpravnino v breme posebnega zavarovanja.

(2) Če se delavec po upokojitvi ponovno zaposli, ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi nima pravice do odpravnine po prejšnjem odstavku.«

(3) Če se delavec delno upokoji, ima pri delodajalcu, pri katerem mu je prenehala pogodba o zaposlitvi in je sklenil novo za krajši delovni čas, pravico do odpravnine v sorazmernem delu.

(4) Delavec, ki dela krajši delovni čas, ima v primeru upokojitve pravico do odpravnine sorazmerno delovnemu času, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi, razen v primerih, ko delavec dela krajši delovni čas v skladu s 66. členom tega zakona.

(5) Delavec ni upravičen do odpravnine po prvem odstavku tega člena, če ima pravico do odpravnine po 109. členu tega zakona in v primeru, če je delodajalec zanj financiral dokup pokojninske dobe. Delavec je upravičen do izplačila razlike, če je znesek odpravnine po 109. členu tega zakona oziroma znesek za dokup pokojninske dobe nižji od zneska odpravnine po prvem odstavku tega člena.«

## 58. člen

Besedilo sedmega odstavka 137. člena se spremeni tako, da se glasi:

»(7) Če s tem zakonom, drugim zakonom ali posebnim predpisom ni določeno drugače, delavcu pripada nadomestilo plače v višini njegove povprečne mesečne plače za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela v zadnjih treh mesecih. V kolikor delavec v obdobju zaposlitve v zadnjih treh mesecih ni delal, in je za ves čas prejemal nadomestilo plače, je osnova za nadomestilo enaka osnovi za nadomestilo plače v preteklih treh mesecih. V kolikor delavec v celotnem obdobju zadnjih treh mesecev ni prejel vsaj ene mesečne plače, mu pripada nadomestilo plače v višini osnovne plače. Višina nadomestila plače ne sme presegati višine plače, ki bi jo delavec prejel, če bi delal.«

## 59. člen

139. člen se spremeni, tako da se glasi:

»Delavec je lahko udeležen na dobičku v skladu z zakonom.«

## 60. člen

140. člen se spremeni tako, da se glasi:

»140. člen

(plačilo pripravnika in delavca na usposabljanju)

(1) Delavec pripravnik oziroma delavec, ki se usposablja oziroma uvaja v delo, ima pravico do osnovne plače najmanj v višini 70% osnovne plače, ki bi jo prejel kot delavec na delovnem mestu oziroma vrsti dela, za katero se usposablja.

(2) Plača pripravnika oziroma delavca, ki se usposablja oziroma uvaja v delo, ne sme biti nižja od minimalne plače, določene z zakonom.«

## 61. člen

V 143. členu se v tretjem odstavku besede »največ 180 ur na leto« nadomestijo z besedami »največ 170 ur na leto«.

Dodata se nov četrti in peti odstavek, ki se glasita:

»(4) Nadurno delo lahko s soglasjem delavca traja tudi preko letne časovne omejitve iz prejšnjega odstavka, vendar skupaj največ 230 ur na leto. V primeru vsakokratne odreditve nadurnega dela, ki presega 170 ur na leto, mora delodajalec pridobiti pisno soglasje delavca.

(5) V primeru odklonitve pisnega soglasja iz prejšnjega odstavka, delavec ne sme biti izpostavljen neugodnim posledicam v delovnem razmerju.«

## 62. člen

V 144. členu se besede »na svojem delovnem mestu« nadomestijo z besedami »v skladu s pogodbo o zaposlitvi«.

### 63. člen

V drugem odstavku 145. člena se besedilo četrte alinee nadomesti z besedilom:

»- delavcu, kateremu bi se po pisnem mnenju pooblaščenega zdravnika, oblikovanem ob upoštevanju mnenja osebnega zdravnika, zaradi takega dela lahko poslabšalo zdravstveno stanje,«

### 64. člen

V 147. členu se doda nov tretji odstavek, ki se glasi:

»(3) Če delavec v času trajanja delovnega razmerja zaradi potreb usklajevanja družinskega in poklicnega življenja predlaga drugačno razporeditev delovnega časa, mu mora delodajalec, upoštevaje potrebe delovnega procesa, pisno utemeljiti svojo odločitev.«

V tretjem odstavku, ki postane četrti odstavek, se za besedami »najmanj en dan pred razporeditvijo delovnega časa« postavi pika in črta besedilo »posameznega delavca oziroma tri dni pred razporeditvijo delovnega časa več kot deset delavcev.«

Sedanji četrti, peti, šesti in sedmi odstavek se ustrezno preštevilčijo.

### 65. člen

Besedilo 149. člena postane prvi odstavek.

Doda se nov drugi odstavek, ki se glasi:

»(2) Delodajalec mora posebej voditi evidence o številu zaposlenih delavcev, ki delajo tudi ponoči, o številu delavcev, ki delajo ponoči več kot tretjino delovnega časa, številu delavcev, ki delajo ponoči na delovnem mestu, na katerem iz ocene tveganja izhaja večja nevarnost za poškodbe ali zdravstvene okvare, številu delavcev, ki delajo ponoči ločeno po spolu, ter o številu izmen in časovni opredelitvi nočne izmene.«

### 66. člen

157. člen se spremeni tako, da se glasi:

»Delavec in delodajalec lahko v pogodbi o zaposlitvi drugače, ne glede na določbe tega zakona, uredita delovni čas, nočno delo, odmor, dnevni in tedenski počitek, če gre za pogodbo o zaposlitvi:

- s poslovodno osebo ali prokuristom,
- z vodilnim delavcem iz pete alinee prvega odstavka 52. člena tega zakona,
- z delavcem, ki opravlja delo na domu,

če delovnega časa ni mogoče v naprej razporediti oziroma, če si delavec lahko razporeja delovni čas samostojno in če sta mu zagotovljena varnost in zdravje pri delu.«

### 67. člen

V tretjem in četrtem odstavku 158. člena se za besedama »delovna mesta« dodata besedi », vrsto dela«.

## 68. člen

Za prvim odstavkom 160. člena se doda nov drugi odstavek, ki se glasi:

»(2) Delodajalec je dolžan delavce najkasneje do 31. marca pisno obvestiti o odmeri letnega dopusta za tekoče koledarsko leto.«

Sedanji drugi, tretji in četrti odstavek se ustrezno preštevilčijo.

## 69. člen

V 162. členu se doda nov drugi odstavek, ki se glasi:

»(2) Če 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 delavca pri posameznem delodajalcu v tekočem koledarskem letu, razen če se delavec in delodajalec dogovorita drugače.«

Sedanji drugi odstavek postane tretji odstavek.

## 70. člen

V tretjem odstavku 163. člena se črta drugi stavek.

## 71. člen

164. člen se spremeni tako, da se glasi:

»164. člen  
(potrdilo o izrabi letnega dopusta)

Ob prenehanju delovnega razmerja je delodajalec dolžan dati delavcu potrdilo o izrabi letnega dopusta.

## 72. člen

V 165. členu se doda nov drugi odstavek, ki se glasi:

»(2) Starši šoloobveznih otrok imajo pravico izrabiti najmanj teden dni letnega dopusta v času šolskih počitnic.«

V dosedanjem drugem odstavku, ki postane tretji odstavek, se črta drugi stavek.

Doda se nov četrti odstavek, ki se glasi:

»(4) Delodajalec delavcu ne more odreči izrabe letnega dopusta po drugem in tretjem odstavku tega člena, če to resneje ne ogroža delovnega procesa.«

## 73. člen

V 170. členu se besedilo: »razen služenja vojaškega roka ali opravljanja nadomestne civilne službe ter usposabljanja za opravljanje nalog v rezervni sestavi policije« nadomesti z besedilom: »razen prostovoljnega služenja vojaškega roka ali zaradi vpoklica kot pogodbenega pripadnika rezervne sestave Slovenske vojske k opravljanju vojaške službe v miru oziroma usposabljanja za opravljanje nalog v rezervni sestavi policije.«

#### 74. člen

V prvem odstavku 172. člena se besede »delo na delovnem mestu ter ohranitve zaposlitve« nadomestijo z besedami »opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi, ohranitve zaposlitve ter povečanja zaposljivosti«.

#### 75. člen

V 175. členu se doda nov tretji odstavek, ki se glasi:

»(3) Sklep delodajalca o izrečni denarni kazni, zoper katerega delavec ni zahteval arbitražnega ali sodnega varstva, je izvršilni naslov.«

#### 76. člen

V tretjem odstavku 177. člena se doda nov stavek, ki se glasi:

»Pri zagovoru lahko po pooblastilu delavca sodeluje predstavnik sindikata ali druga s strani delavca pooblaščen oseba.«

#### 77. člen

185. člen člen se spremeni tako, da se glasi:

»Če bi ugotavljanje višine dejanske škode povzročilo nesorazmerne stroške, se odškodnina lahko odmeri v pavšalnem znesku, določenim s kolektivno pogodbo.«

#### 78. člen

202. člen se spremeni tako, da se glasi:

»Starejši delavec lahko sklene pogodbo o zaposlitvi oziroma ima pravico, da začne delati s krajšim delovnim časom od polnega na istem ali drugem ustreznem delovnem mestu, če se delno upokoji.«

#### 79. člen

Drugi odstavek 205. člena se spremeni tako, da se glasi:

»(2) Če je s kolektivno pogodbo, ki zavezuje delodajalca in delavca, predvidena arbitraža za reševanje individualnih delovnih sporov, se lahko delavec in delodajalec najkasneje v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitev s strani delodajalca sporazumeta o reševanju spora pred arbitražo.«

V četrtem odstavku se številka »60« nadomesti s številko »90«.

#### 80. člen

V prvem odstavku 212. člena se med predzadnjo in zadnjo alineo doda nova alineo, ki se glasi:

» - dodatnem zavarovanju za zdravstvene storitve v tujini,«

V drugem odstavku se besede: »četrte in pete« nadomestijo z besedami: «četrte, pete in šeste alinee«.

#### **81. člen**

V drugem odstavku 213. člena se besede: »kolektivne pogodbe s splošno veljavnostjo« nadomestijo z besedami »kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti«.

Četrty odstavek se spremeni tako, da se glasi:

»(4) Določba drugega odstavka tega člena se ne uporablja v delu, ki se nanaša na plačo, če opravljanje začasnega dela napotениh delavcev ni daljše od enega meseca v posameznem koledarskem letu.«

#### **82. člen**

215. člen se črta.

#### **83. člen**

4. podpoglavje z naslovom Delovna knjižica s členi 224., 225., 226., se črta.

#### **84. člen**

227. člen se spremeni tako, da se glasi:

»(1) Inšpekcijski nadzor nad izvajanjem določb tega zakona, izvršilnih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca, ki urejajo delovna razmerja, opravlja inšpektorat za delo v skladu s predpisi, ki urejajo inšpekcijsko nadzorstvo.

(2) Ne glede na prejšnji odstavek ima inšpektor za delo po opravljenem inšpekcijskem nadzorstvu pravico in dolžnost z odločbo delodajalcu odrediti, da zagotovi izvajanje zakona v primerih kršitev določb drugega odstavka 20., 28., prvega odstavka 142., tretjega odstavka 143., 145., 147., 150., 151., 154., 155., 156., 159., 189., 190., prvega odstavka 193., 195., 196., 197., 198., 203., 214., 215., 217. tretjega, četrtega in petega odstavka 226. člena.

(3) Ne glede na prvi odstavek tega člena lahko inšpektor za delo, da se prepreči samovoljno ravnanje in odvrne nenadomestljiva škoda, zadrži učinkovanje prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi do poteka roka za arbitražo oziroma sodno varstvo, oziroma do izvršljive arbitražne odločitve, oziroma če delavec v sodnem postopku najkasneje ob vložitvi tožbe zahteva izdajo začasne odredbe, do odločitve sodišča o predlogu za izdajo začasne odredbe.«

#### **85. člen**

V 228. členu se doda nov šesti odstavek, ki se glasi:

»(6) Sporazum o razrešitvi spora med delavcem in delodajalcem, sklenjen v skladu z zakonom, je izvršilni naslov.«

## 86. člen

229. člen se spremeni tako, da se glasi:

»(1) Z globo od 3000 do 20 000 eurov se kaznuje delodajalec - pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če:

1. iskalca zaposlitve ali delavca postavlja v neenakopraven položaj (6. člen);
2. pri njem opravlja delavec delo na podlagi pogodbe civilnega prava v nasprotju z drugim odstavkom 11. člena tega zakona;
3. sklene pogodbo o zaposlitvi z osebo, ki še ni dopolnila starost 15 let (19. člen);
4. sklene pogodbo o zaposlitvi z osebo, ki ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela (20. člen) razen v primeru, če sklene pogodbo o zaposlitvi v skladu s tretjim odstavkom 20. člena tega zakon;
5. objavi prosto delo v nasprotju s 25. členom tega zakona;
6. pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi ravna v nasprotju s 26. členom tega zakona;
7. ni zagotovil varstva pred nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu v skladu s prvim odstavkom 45. člena tega zakona;
8. sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas izven primerov iz prvega odstavka 52. člena tega zakona;
9. sklene eno ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas v nasprotju s 53. členom tega zakona;
10. pri nezakonito sklenjeni pogodbi za določen čas ne upošteva posledice iz 54. člena tega zakona;
11. napoti delavce na delo k drugemu uporabniku v nasprotju z drugim odstavkom 57. člena tega zakona;
12. zagotavlja delo delavca uporabniku v nasprotju z 59. členom tega zakona;
13. delavcem ne zagotavlja pravic v skladu z drugim odstavkom 73. člena tega zakona;
14. pisno ne obvesti sindikata o nameravani redni ali izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu (prvi odstavek 84. člena);
15. ne izrazi v pisni obliki redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi (86. člen) ali delavcu ne vroči redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi v skladu s 87. členom tega zakona;
16. v nasprotju z določbo 83. člena ter tretjega, četrtega in šestega odstavka 88. člena odpove pogodbo o zaposlitvi;
17. izvede postopek odpovedi večjega števila delavcev iz poslovnih razlogov v nasprotju z določbami 96., 97., 98., 99., 100. in 101. člena tega zakona;
18. v nasprotju z drugim odstavkom 110. člena izredno odpove pogodbo o zaposlitvi;
19. delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi v nasprotju s 113., 114., 115. in 116. členom tega zakona;
20. pri določitvi plače delavca ne upošteva minimuma, določenega s posebnim zakonom oziroma kolektivno pogodbo, ki neposredno zavezuje delodajalca (prvi odstavek 126. člena);
21. napotnim delavcem, ki začasno opravljajo delo v Republiki Sloveniji, ne zagotovi pravic iz drugega odstavka 213. člena tega zakona;
22. omogoči delo otrok pod 15 letom starosti, vajencev, dijakov in študentov v nasprotju z 214. 215. in 217. členom tega zakona.

(2) Z globo od 1500 do 8000 eurov se kaznuje manjši delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost in ki stori prekršek iz prejšnjega odstavka.

(3) Z globo od 450 do 1200 eurov se kaznuje delodajalec-posameznik, ki stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.

(4) Z globo od 450 do 2000 eurov se kaznuje tudi odgovorna oseba delodajalca - pravne osebe ter odgovorna oseba v državnem organu ali v samoupravni lokalni skupnosti, ki stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.«

## 87. člen

230. člen se spremeni tako, da se glasi:

»(1) Z globo od 1500 do 4000 eurov se kaznuje delodajalec - pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če:

1. ne obvesti strokovnega delavca oz. strokovne službe o zaposlenih za določen čas in o začasnih delavcih v skladu z drugim odstavkom 43. člena tega zakona;
2. naloži delavcu, ki dela krajši delovni čas, delo preko dogovorjenega delovnega časa v nasprotju s šestim odstavkom 64. člena tega zakona;
3. ne zagotavlja varnih delovnih pogojev pri delu na domu (drugi odstavek 69. člena);
4. pred prenosom ne obvesti sindikatov oz. se ne posvetuje s sindikati v skladu s 74. členom tega zakona;
5. določi polni delovni čas v nasprotju s prvim odstavkom 142. člena tega zakona;
6. uvede oziroma odredi delo preko polnega delovnega časa v nasprotju s 143. členom tega zakona;
7. odredi delo preko polnega delovnega časa v nasprotju s 145. členom tega zakona;
8. razporedi delovni čas v nasprotju s 147. členom tega zakona;
9. ne vodi evidence o nočnem delu v skladu z drugim odstavkom 149. člena tega zakona;
10. ne zagotavlja posebnega varstva delavcev pri delu ponoči ali ne upošteva časovnih omejitev dela ponoči (150. in 151. člen);
11. se pred uvedbo nočnega dela ne posvetuje s sindikatom v skladu s 152. členom tega zakona;
12. uvede nočno delo žensk brez soglasja ministra, pristojnega za delo (tretji odstavek 153. člena);
13. delavcu ne zagotovi odmora med delovnim časom, počitka med zaporednima delovnima dnevoma in tedenskega počitka (154., 155. in 156. člen);
14. delavcu ne zagotovi pravice do letnega dopusta v skladu s tem zakonom (tretji odstavek 65. člena, 159. člen, tretji, četrti in peti odstavek 160. člena, 161., 162., 163. in 165. člen);
15. izreče disciplinsko sankcijo v nasprotju s 175. in 176. členom tega zakona;
16. v disciplinskem postopku ne ravna v skladu s 177. členom tega zakona;
17. o disciplinskem postopku ne obvesti sindikata in ne obravnava pisnega mnenja sindikata v skladu s 179. členom tega zakona;
18. delavcu ne vroči sklepa o disciplinski odgovornosti v skladu s 180. členom tega zakona;
19. ne zagotovi delavki, ki doji otroka, odmora med delovnim časom v skladu s prvim odstavkom 193. člena tega zakona;
20. ne zagotovi pravic do posebnega varstva delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti (196., 197. in 198. člen).

(2) Z globo od 300 do 2000 eurov se kaznuje manjši delodajalec - pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost in ki stori prekršek iz prejšnjega odstavka.

(3) Z globo od 150 do 1000 eurov se kaznuje delodajalec-posameznik, ki stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.

(4) Z globo od 150 do 1000 eurov se kaznuje tudi odgovorna oseba delodajalca - pravne osebe ter odgovorna oseba v državnem organu ali samoupravni lokalni skupnosti, ki stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.«

## 88. člen

231. člen se spremeni tako, da se glasi:

»(1) Z globo od 750 do 2000 eurov se kaznuje delodajalec - pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če:

1. delavcu ne izroči fotokopije prijave v zavarovanje v 15 dneh od nastopa dela (drugi odstavek 9. člena);
2. delavcu ne izroči pisnega predloga pogodbe in pogodbe o zaposlitvi v skladu z drugim odstavkom 15. člena tega zakona;
3. ne določi pogojev za opravljanje del delavca na podlagi pogodbe o zaposlitvi za posamezno delovno mesto ali za vrsto dela v skladu z drugim odstavkom 20. člena tega zakona;
4. ne objavi prostega dela v skladu s prvim in četrtem odstavkom 23. člena tega zakona;
5. neizbranega kandidata ne obvesti v osmih dneh po sklenitvi pogodbe o zaposlitvi o tem, da ni bil izbran (prvi odstavek 28. člena);
6. o nameravanem organiziranju dela na domu ne obvesti inšpekcije za delo pred začetkom dela delavca (četrti odstavek 67. člena);
7. delavcu, kateremu odpove pogodbo o zaposlitvi, ne izplača odpravnine v skladu s 109. členom tega zakona;
8. delavcu ne zagotavlja dodatkov v skladu s 128. členom tega zakona;
9. delavcu ne izplača regresa v skladu s 131. členom tega zakona;
10. delavcu ne izplača plače v skladu s 134. in 135. členom tega zakona;
11. pobota svojo terjatev do delavca s svojo obveznostjo plačila brez delavčevega pisnega soglasja (drugi odstavek 136. člena);
12. delavcu ne izplača nadomestila plače v skladu s 137. členom tega zakona;
13. delavcu-pripravniku oziroma delavcu na usposabljanju ne izplača plače v skladu s 140. členom tega zakona;
14. delavca ne obvesti o odmeri letnega dopusta v skladu z drugim odstavkom 160.člena tega zakona;
15. delavki naloži opravljanje dela v nasprotju z zakonom in posebnim predpisom, izdanim na podlagi zakona (189. člen in 190. člen);
16. delavcu, ki še ni dopolnil 18 let starosti, naloži opravljanje dela v nasprotju z zakonom in posebnim predpisom, izdanim na podlagi zakona (195. člen);
17. starejšemu delavcu brez njegovega soglasja odredi nadurno ali nočno delo (203. člen);
18. ne vpiše podatkov v delovno knjižico (četrti odstavek 226. člena);
19. na zahtevo delavca ne izroči delavcu delovne knjižice med trajanjem delovnega razmerja ali ne vrne delovne knjižice delavcu po prenehanju delovnega razmerja (tretji in peti odstavek 226. člena).

(2) Z globo od 200 do 1000 eurov se kaznuje manjši delodajalec - pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost in ki stori prekršek iz prejšnjega odstavka.

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

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

#### 89. člen

V 236. členu se datum: »1.1.2014« nadomesti z datumom »1.1.2015«.

#### 90. člen

242. člen se črta.

### PREHODNE IN KONČNA DOLOČBA

#### 91. člen

Določba 15. člena se uporablja do uskladitve v zakonu, ki ureja varnost in zdravje pri delu.

#### 92. člen

Določba 39. člena se začne uporabljati z dnem začetka uporabe zakona o spremembah in dopolnitvah zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti.

#### 93. člen

Določba 65. člena se uporablja do uskladitve v zakonu, ki ureja evidence na področju dela.

#### 94. člen

Določba 82. člena se začne uporabljati z dnem prenehanja veljavnosti predpisov, ki urejajo vajeniško razmerje v skladu z zakonom, ki ureja poklicno in strokovno izobraževanje. S tem dnem se preneha uporabljati 22. točka prvega odstavka 229. člena tega zakona v delu, ki se nanaša na vajence.

#### 95. člen

(1) Določba 83. člena začne veljati 1.1.2009. S tem dnem se preneha uporabljati drugi odstavek 227. člena v delu, ki se nanaša na 226. člen, ter 18. in 19. točka prvega odstavka 231. člena tega zakona.

(2) Delovne knjižice, izdane do datuma iz prejšnjega odstavka, z izvedenimi vpisi v skladu z veljavnim zakonom in izvršilnim predpisom, imajo naravo javne listine.

(3) Delodajalec obdrži v hrambi delovne knjižice, ki so na datum iz prvega odstavka tega člena pri njem v hrambi, na izrecno zahtevo delavca pa mu jo mora proti podpisu o prejemu izročiti.

(4) Delodajalec mora takoj ob prenehanju veljavnosti pogodbe o zaposlitvi delavcu proti potrdilu o prejemu vrniti delovno knjižico.

(5) Če delodajalec po prenehanju veljavnosti pogodbe o zaposlitvi v 30 dneh ne more delavcu vročiti delovne knjižice, jo pošlje pristojni upravni enoti po stalnem prebivališču delavca, če je stalno prebivališče delavca neznano, pa upravni enoti, ki je izdala delovno knjižico.

#### **96. člen**

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

### III. OBRAZLOŽITEV K POSAMEZNYM ČLENOM

#### K 1.členu (1.člen)

Z vstopom Slovenije v EU je po novi zakonodajnopравни tehniki potrebno v zakonu navesti vse direktive EU, katerih zahteve se prenašajo v zakon. Tako se z dopolnitvijo prvega člena navajajo direktive, katerih zahteve so že bile prenesene v slovenski pravni red, med drugim tudi z ureditvijo v Zakonu o delovnih razmerjih, s spremembami in dopolnitvami zakona pa se vključujejo tudi dodatne jasnejše uskladitve, ki jih evropsko pravo dopušča oziroma narekuje.

#### K 2.členu (2.člen)

V praksi so bile izražene številne dileme glede uporabe oziroma razlage določb o delovnem času mobilnih delavcev v cestnem prometu, upošteva ureditev v specialnem zakonu, ki velja za voznike v cestnem prometu – Zakonu o delovnem času in obveznih počitkih mobilnih delavcev ter o zapisovalni opremi v cestnih prevozi (Ur.l.RS, št.76/05, ZDCOPMD), v povezavi z ureditvijo v ZDR. Evropski predpisi s področja socialne zakonodaje pri regulaciji delovnega časa mobilnih delavcev namreč priznavajo specifično naravo poklica voznikov in ga kot takega urejajo drugače od splošnih določb o delovnem času. V letu 2005 sprejeti ZDCOPMD, ki implementira socialno zakonodajo EU v cestnem prometu, posebnega oz. specifičnega statusa mobilnih delavcev v cestnem prometu v praksi ni mogel uveljaviti, saj obstoječi ZDR odstopanj v teh primerih ne dopušča. ZDR namreč ureja delovni čas z vidika minimalnih standardov, ki jih je potrebno zagotavljati vsem delavcem. Posebnosti naj bi izhajale in bile utemeljene zgolj na posebni naravi opravljanja javne službe, kar pomeni, da ZDR ne dopušča odstopanj od splošne ureditve delovnega časa (razen v točno določenih primerih). Da bi lahko v praksi uveljavili specialne določbe in posebne izjeme, ki jih dovoljuje evropska zakonodaja za mobilne delavce, je torej potrebno in primerno spremeniti ZDR in jasno zapisati, da se za mobilne delavce posebnosti glede delovnega časa lahko uredijo v posebnih zakonih v skladu z evropsko zakonodajo.

Direktiva 2003/88/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa v uvodni določbi določa, da imajo posebni standardi, določeni v drugih instrumentih Skupnosti, ki se nanašajo na primer na počitek, delovni čas, letni dopust in nočno delo nekaterih kategorij delavcev, prednost pred določbami te direktive. Tako dvanajsta uvodna določba določa, da se določbe te direktive ne uporabljajo za pomorščake, saj se je začel z Direktivo Sveta 1999/63/ES uporabljati Evropski sporazum o delovnem času pomorščakov. Prav tako je bila glede ureditve v cestnem prometu sprejeta specialna direktiva 2002/15/ES Evropskega parlamenta in Sveta o urejanju delovnega časa oseb, ki opravljajo spremljevalne dejavnosti v cestnem prometu ter Direktiva Sveta 2005/47/ES o Sporazumu med Skupnostjo evropskih železnic (CER) in Evropsko federacijo delavcev v prometu (ETF) o določenih vidikih pogojev dela mobilnih delavcev, ki so dodeljeni za interoperabilne čezmejne storitve v železniškem sektorju.

V zvezi s pojmom »mobilni delavec« je potrebno poudariti, da takšen izraz in opredelitev tega pojma evropska zakonodaja pozna v okviru Direktive 2002/15/ES o urejanju delovnega časa oseb, ki opravljajo spremljevalne dejavnosti v cestnem prometu, nadalje v okviru Direktive 2000/79/ES, ki ureja področje civilnega letalstva ter v okviru Direktive 2005/47/ES, ki ureja področje delavcev v železniškem prometu. Evropski sporazum o organizaciji delovnega časa pomorščakov, kot tudi Direktiva 1999/63/ES pojma »mobilni delavec« ne uporabljata, je pa iz obrazložitve pojma »mobilni delavec« v okviru Direktive 2003/88/ES razvidno, da se v okviru tega pojma razume tudi vse delavce, ki delajo na ladjah v notranjih plovnih poteh.

#### K 3.členu (6.člen)

Dopolnitev prvega odstavka z besedilom »narodnosti ali etničnega porekla« je potrebna zaradi direktive Sveta 2000/43/ES o izvajanju načela enakega obravnavanja oseb ne glede na raso ali etnično poreklo. Glede na to, da ZDR določa pravila pri urejanju pravic in dolžnosti delodajalcev in delavcev v zvezi z zaposlitvijo in delom, je za celovit doseg prepovedi diskriminacije potrebno upoštevati tudi skupne temelje in izhodišča za preprečevanje diskriminacije, določena v Zakonu o uresničevanju načela enakega obravnavanja in Zakonu o enakih možnostih moških in žensk. V drugem odstavku spremenjenega 6.člena se določajo področja zaposlovanja in dela, kjer mora biti delodajalec še posebej pozoren v zvezi z zagotavljanjem enakih možnosti.

Spremenjeni tretji odstavek opredeljuje neposredno diskriminacijo, natančneje opredeljuje posredno diskriminacijo ter določa, da se za diskriminacijo šteje tudi izdaja navodil, katerih izvajanje pomeni ali bi pomenilo kršitev prepovedi diskriminacije. (skladno z direktivami 2000/78/ES, 2000/43/ES, 2002/73/ES).

Glede na opozorila Evropske komisije, da prvi odstavek 2.člena Zakona o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO) ne zadostuje za uskladitev s 4. členom Direktive 2000/43/ES o izvajanju načela enakega obravnavanja oseb ne glede na raso ali narodnost, ki vpeljuje izjeme zaradi bistvenih in odločilnih poklicnih zahtev, se predlaga ustrezna dopolnitev v okviru 6.člena.

Prepoved povračilnih ukrepov je v naziv člena in nov sedmi odstavek vnešena zaradi zahtev direktive Sveta 2000/78/ES in direktive Sveta 2000/43/ES.

#### **K 4.členu (nov 6.a člen)**

Nov 6.a člen pomeni dopolnitev varstva pred nadlegovanjem, ki je v sedanji ureditvi delno že urejeno v 45. členu ZDR, vendar je potrebno zagotoviti varstvo tudi pred drugimi oblikami nadlegovanja, ne samo pred spolnim ter pred trpinčenjem na delovnem mestu. Podlago za to dajejo Direktiva Sveta 2000/43/ES o uresničevanju načela enakega obravnavanja oseb ne glede na raso ali etnično poreklo, Direktiva Sveta 2000/78/ES o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu ter Evropska socialna listina. Jasna opredelitev prepovedi nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu bo prispevala k ustvarjanju in ohranjanju dostojanstva v delovnem okolju.

#### **K 5.členu (11.člen)**

Sprememba določa dodatne kriterije za presojo, ali se delo v posameznem primeru lahko opravlja na podlagi delovnega razmerja ali pogodb civilnega prava. Vezava na 52.člen (primeri sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas) predstavlja dodatno varovalko, saj kljub dejstvu, da je prepoved opravljanja dela na podlagi pogodb civilnega prava vezana na obstoj elementov delovnega razmerja, ki obstajajo tudi v primerih, ko zakon dopušča sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas, v praksi delodajalci pogodbe civilnega prava pogosto sklepajo prav v primerih pogodb za določen čas.

#### **K 6.členu (20.člen)**

Sprememba drugega odstavka je potrebna zaradi jasneje izpostavljene možnosti sklenitve pogodbe o zaposlitvi za posamezno delovno mesto ali za vrsto dela v okviru 29.člena, ki določa obvezne sestavine pogodbe o zaposlitvi. Ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi mora tako delavec izpolnjevati pogoje za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu ali za vrsto dela, delodajalec pa jih je dolžan v naprej določiti v splošnem aktu.

Opušča se besedilo dosedanjega tretjega odstavka, saj se zdravstvena zmožnost delavcev za opravljanje dela preverja v skladu s predpisi s področja varnosti in zdravja pri delu, za invalide pa v skladu s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje oziroma s predpisi, ki urejajo zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov.

Novo besedilo tretjega odstavka se predlaga v smislu odprave ovir za hitrejše odzive delodajalcev na potrebe po novih zaposlitvah v primeru, ko nihče izmed prijavljenih kandidatov ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela, zaposlitev pa je potrebna zaradi nemotenega opravljanja dela. Pri tem pa velja poudariti, da mora tudi ta kandidat izpolnjevati zakonske pogoje oziroma pogoje, določene z izvršilnim predpisom.

#### **K 7.členu (23.člen)**

Krajši rok za prijavo na prosto delovno mesto oziroma vrsto dela se predlaga v smislu odprave ovir za hitrejše odzive delodajalcev na potrebe po novih zaposlitvah, ki jih zahteva delovni in proizvodni proces. Sprememba tretjega odstavka odpravlja nejasnosti glede štetja roka za prijavo na objavo prostega dela. Namen določbe je predvsem v tem, da se razjasni vprašanje teka roka v primerih, ko je več objav prostega dela. V skladu s splošno usmeritvijo ZDR o uporabi splošnih pravil civilnega prava, je primerno in potrebno tudi v tem primeru upoštevati splošna civilna pravila štetja in poteka rokov. To naj bi veljalo tako v primeru edine objave prostega dela preko zavoda za zaposlovanje, kot tudi v primerih, ko sta dve ali več objav (tudi v sredstvih javnega obveščanja), zato se v izogib različnim interpretacijam predlaga jasnejša dikcija, da začne rok za prijavo teči naslednji dan po zadnji objavi.

S spremenjenim četrtem odstavkom se zakon dopolnjuje z obveznostjo, da mora delodajalec obvestiti tudi začasne delavce o prostih delih oziroma o objavi prostih del za nedoločen čas ali s polnim delovnim časom. V povezavi z možnostjo zaposlovanja brez objave, se s tem delavcem omogoča lažje prehode iz enega zaposlitvenega statusa v drugega, delodajalcu pa enostavnejše zaposlovanje. S tem se sledi tudi zahtevam in usmeritvam evropskih dokumentov (predlog direktive o delovnih pogojih začasnih delavcev).

#### **K 8.členu (24.člen)**

V smislu zahtev po večji fleksibilnosti zaposlovanja se med izjemami od obveznosti objave prostega delovnega mesta dodatno vključuje tudi primer nadomeščanja začasno odsotnega delavca. Zaradi preprečevanja zlorab v praksi pa je smiselno iz izjem od obveznosti objave izvzeti primere prehoda zaposlitev iz določen čas v nedoločen čas, če gre za nadomeščanje odsotnega delavca oziroma začasno zaposlitev v primeru neizpolnjevanja pogojev.

#### **K 9.členu (25.člen)**

Sprememba pomeni uskladitev s četrtem odstavkom 6.člena, ki sicer na splošno določa, da različno obravnavanje ne pomeni diskriminacije, v kolikor določena osebna okoliščina predstavlja bistven in odločilen pogoj za delo in je takšna zahteva sorazmerna ter upravičena z legitimnim namenom, v 25.členu pa se izrecno poudarja enaka obravnava glede na spol v postopku objave prostega dela. Glede spremembe pojma delovnega mesta glej obrazložitev k 11.členu.

#### **K 10.členu (26.člen)**

Glej obrazložitev k 11.členu.

#### **K 11.členu (29.člen)**

Spremembe pete, šeste in sedme alinee so redakcijske narave in odpravljajo nedoslednost pri uporabi pojmov, sprememba osme alinee pa je potrebna zaradi prehoda na sistem eura.

Spremenjena tretja alineja v skladu z Direktivo Sveta 91/533/EGS o obveznosti delodajalca, da zaposlene obvesti o pogojih, ki se nanašajo na pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, jasneje ureja možnost zaposlovanja za vrsto dela, kar naj bi zmanjšalo ovire za notranjo mobilnost zaposlenih. Stranki lahko skleneta pogodbo o zaposlitvi bodisi za delovno mesto ali za vrsto dela. Če se sklene pogodba o zaposlitvi za delovno mesto, mora delodajalec ob vsaki

spremembi le-tega delavcu ponuditi novo pogodbo o zaposlitvi, kar pomeni veliko administriranja ter dodatnih stroškov. Kolikor pa stranki skleneta pogodbo o zaposlitvi za vrsto dela, ki obsega dela, za katera se zahteva enaka stopnja in smer izobrazbe in drugi pogoji za opravljanje dela v skladu z 20.členom ZDR, je delovno razmerje bolj prožno in se delo delavcev lahko prilagaja glede na potrebe delovnega procesa. Če je pogodba sklenjena za vrsto dela, sprememba opravljanja dela na drugem delovnem mestu ne pomeni potrebe po sklenitvi nove pogodbe o zaposlitvi.

Širši opredelitvi dela, ki ga je dolžan opravljati delavec po pogodbi o zaposlitvi, sledijo tudi spremembe številnih ostalih členov ZDR, ki v besedilu v različnih povezavah uporabljajo le »delovno mesto« in s tem nakazujejo na omejene možnosti zaposlitve za širše opredeljeno delo (20., 23., 25., 26., 31., 90., 140., 144., 158., 172., 229. in 231.člen).

Namen teh sprememb je vzpostaviti podlage za jasnejše in doslednejše izpeljane možnosti, da bi se pogodba o zaposlitvi lahko sklepala za širše opredeljeno delo, kar bo vplivalo tudi na potrebe po uporabi skrajnih možnosti po odpuščanju delavcev v primerih ugotavljanja presežkov.

#### **K 12.členu (31.člen)**

Glej obrazložitev k prejšnjemu členu.

#### **K 13.členu (34.člen)**

V praksi so bili izraženi problemi delodajalcev glede izpolnjevanja svojih obveznosti v primerih, ko delavci ne sporočajo relevantnih podatkov. Zato se izrecno kot pogodbeni obveznost opredeljuje dolžnost delavca, da delodajalca ves čas trajanja delovnega razmerja sprti obvešča o spremembah podatkov.

#### **K 14.členu (38.člen)**

Sprememba je pravno tehnične narave. Z opredelitvijo prenehanja pogodbe o zaposlitvi po volji ali krivdi delavca se jasneje določa, v katerih primerih prenehanja pogodbe o zaposlitvi se lahko dogovori konkurenčna klavzula.

#### **K 15.členu (43.člen)**

Dopolnitev pomeni uskladitev z Direktivo 91/383/EEC o varnosti in zdravju pri delu delavcev, ki so zaposleni za določen čas ali za začasno opravljanje dela, ki vsebuje zahtevo, da morajo biti službe za varnost in zdravje pri delu obveščene o zaposlenih za določen čas in o začasnih delavcih. Glede na to, da obravnavana tematika po svoji vsebini sodi v predpis, ki ureja varnost in zdravje pri delu, se le-ta uporablja do ustrezne spremembe zakona o varnosti in zdravju pri delu (glej prehodno določbo).

#### **K 16.členu (45.člen)**

Glede na to, da 45 člen zagotavlja varstvo le pred spolnim nadlegovanjem, je bilo potrebno zagotoviti varstvo tudi pred drugimi oblikami nadlegovanja ter pred trpinčenjem. Evropska socialna listina v 26.členu, ki govori o dostojanstvu na delu, zavezuje države pogodbenice, da pospešujejo osveščanje, obveščanje in zaščito pred ponavljajočimi, graje vrednimi ali očitno negativnimi in žaljivimi dejanji, usmerjenimi proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom in sprejmejo vse ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred takim ravnanjem. Tudi Direktiva Sveta Evropa 89/391/EGS o vpeljavi ukrepov za vzpodbudo izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu vsebuje določbo, da je delodajalec dolžan poskrbeti za varnost in zdravje delavcev v vseh ozirih, ki so v zvezi z delom. Glede na to, da je trpinčenje na delovnem mestu prisotno tudi v naši družbi, je bila pri prenovi ZDR temu problemu posvečena posebna pozornost in sicer tako v okviru splošnih določb - nov 6.a člen,

ki določa prepoved ponavljajočega, graje vrednega ali očitno negativnega in žaljivega dejanja, ki je usmerjeno proti posameznemu delavcu na delovnem mestu ali v zvezi z delom (trpinčenje na delovnem mestu), kot tudi v okviru specialne določbe 45.člena, ki se omejuje na zagotavljanje okolja, kjer delavec ne bo izpostavljen takšnemu ravnanju. Pomembna je določba, po kateri je v primeru spora glede varovanja dostojanstva delavca delodajalec tisti, ki mora dokazovati, da je ravnal tako, da bi nezaželena ravnanja preprečil (načelo obrnjenega dokaznega bremena), v primeru nezagotavljanja varstva pred nadlegovanjem ali trpinčenjem pa je delodajalec delavcu tudi odškodninsko odgovoren po splošnih načelih civilnega prava. Poleg tega je delavcu na voljo institut izredne odpovedi (112.člen) ob hkratni pravici do odpravnine in odškodnine.

#### **K 17.členu (47.člen)**

Ker veljavne kolektivne pogodbe še vedno določajo primere in pogoje, pod katerimi je možno »razporejati delavca iz kraja v kraj« (ponudba pogodbe o zaposlitvi v drugem kraju), prihaja v praksi do problemov, kako skladno z zakonom urediti te primere. Zato je primerno drugi odstavek 47. člena dopolniti v tem smislu, da se kot bistveno spremenjen pogoj sklenjene pogodbe o zaposlitvi upošteva tudi kraj opravljanja dela.

V smislu poenostavitve postopkov pri spremembi pogodbe o zaposlitvi v primerih, ko gre le za spremembo iz polnega v krajši delovni čas v skladu s predpisi o zdravstvenem zavarovanju in starševskem varstvu, se omogoča enostavnejša sprememba pogodbe o zaposlitvi z aneksom, kar pomeni odstop od splošnega pravila, da je v teh primerih potrebno sklepati novo pogodbo o zaposlitvi. Na ta način naj bi se varovale posebne kategorije delavcev, saj se v praksi predvsem pri uveljavljanju pravice staršev do dela s krajšim delovnim časom po zakonu o starševskem varstvu, pogosto dogaja, da so delavci izpostavljeni pritiskom k sklenitvi nove pogodbe o zaposlitvi, v katerih se ne spreminja le dolžina delovnega časa, temveč tudi drugi pogoji dela.

#### **K 18.členu (48.člen)**

Predlagana sprememba jasneje določa, da se institut odpovedi s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi (90.člen) uporablja le v primeru odpovedi pogodbe iz poslovnega razloga, razloga nesposobnosti in nezmožnosti za opravljanje dela zaradi invalidnosti, v kolikor so podani pogoji za nadaljevanja dela, ne pa tudi v primeru odpovedi iz krivdnega razloga.

#### **K 19.členu (51.člen)**

Uveljavljajo se dodatne možnosti za suspenz pogodbe o zaposlitvi, s čimer se povečuje fleksibilnost v zaposlitvi za nedoločen čas. Tako je bilo uporabo instituta suspenza pogodbe o zaposlitvi potrebno v skladu z Zakonom o prekrških določiti tudi v primerih, ko delavec ne dela zaradi sankcije za prekršek (npr.prepoved vožnje motornega vozila). Določitev novega razloga za nastop suspenza narekuje tudi uskladitev z Zakonom o obrambi (Ur. list RS, št. 103/04 – UPB1), ki je način obveznega izvrševanja sestavin vojaške dolžnosti nadomestil z možnostjo prostovoljne odločitve oziroma izbire opravljanja vojaške službe v rezervni sestavi Slovenske vojske na podlagi sklenjene pogodbe, ali prostovoljnega služenja vojaškega roka. Pogodbeni pripadnik rezervne sestave Slovenske vojske, ki je zaposlen, je v času trajanja pogodbe lahko odsoten z dela:

- zaradi usposabljanja,
- ali zaradi opravljanja vojaške službe v miru.

Podlago za odsotnost zaposlenega pogodbenega pripadnika rezervne sestave Slovenske vojske z dela v času usposabljanja predstavlja 170.člen ZDR, ki med drugim določa, da ima delavec med drugim pravico do odsotnosti z dela, če je pozvan na dolžnost vojaškega obveznika ali na izvajanje obrambnih dolžnosti, saj pripadniki vojne ali rezervne sestave opravljajo dolžnost

vojaškega obveznika oziroma izvajajo vojaško dolžnost kot eno od obrambnih dolžnosti. V teh primerih ima delavec tudi pravico do nadomestila plače po posebnih predpisih.

V primeru, ko je pogodbeni pripadnik rezervne sestave vpoklican k opravljanju vojaške službe v miru, pa se status pogodbenega pripadnika transformira v status poklicnega pripadnika Slovenske vojske, z vsemi pravicami in dolžnostmi, ki iz tega statusa izvirajo. Zato mu v tem času pri delodajalcu mirujejo pogodbene in druge pravice ter obveznosti iz delovnega razmerja. Pogodba o zaposlitvi ne preneha veljati in je delodajalec ne sme odpovedati, razen če so podani razlogi za izredno odpoved ali če je uveden postopek za prenehanje delodajalca.

S predlagano dopolnitvijo se dodatni primeri suspenza pogodbe o zaposlitvi v smislu večje fleksibilnosti v času trajanja zaposlitve določijo ne le z zakonom, temveč tudi s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi. S tem se predvsem v interesu delavcev (neplačani dopust, usklajevanje interesov in potreb osebnega in poklicnega življenja) ali tudi v interesu obeh, delavca in delodajalca (daljše izobraževanje zaposlenega, usposabljanje, preusposabljanje, pridobivanje dodatnih izkušenj z delom), omogočajo določene daljše odsotnosti delavca z dela z mirovanjem pravic in obveznosti.

### **K 20.členu (52.člen)**

V strokovnih krogih in praksi se postavljajo pogosta vprašanja in vzpostavlja potreba po možnostih zaposlovanja vodilnih delavcev, ki niso del poslovodne strukture, za določen čas. Predlagana dopolnitev vzpostavlja zakonsko podlago za zaposlitev za določen čas vodilnih delavcev, ki niso del poslovodne strukture, imajo pa pooblastila za sklepanje pravnih poslov ali za samostojne kadrovske in organizacijske odločitve in vodijo poslovno področje ali organizacijsko enoto.

### **K 21.členu (53.člen)**

V smislu večje prožnosti zaposlovanja se določa izjema od splošne dveletne časovne omejitve sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas v primeru priprave oziroma izvedbe dela, ki je projektno organizirano in sicer se lahko pogodba o zaposlitvi za tovrstno delo sklene za ves čas trajanja projekta, če projekt traja več kot dve leti. V zvezi z možnostjo opravljanja projektne dela dalj kot dve leti v skladu z novo rešitvijo, zakon odkazuje na opredelitev projektne dela v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti.

Pri tej pravni podlagi za sklepanje delovnega razmerja za določen bo potrebno upoštevati, da se kot projektno delo večinoma opredeljuje delo, ki je vezano na nek program, ki ni stalen, temveč predstavlja projekt, ki se samostojno prične in zaključi. Za projektno delo se zahtevajo določena organizacijska struktura, standardizacija postopkov priprave, izvedbe in spremljanja vsakega posameznega projekta in ostala sistemska dokumentacija, ki je specifična za posamezna področja, zato v samem zakonu ni bilo možno podati neke splošne definicije projektne dela, ki bi bila primerna za vsa področja.

### **K 22.členu (57.člen)**

Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti ter Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje kot podlago za delo agencija ne določata več pogodbe o koncesiji, temveč vpis v register agencij za zagotavljanje dela delavcev drugemu uporabniku, zato je potrebno ustrezno spremeniti tudi 57.člen ZDR.

Sprememba drugega odstavka pa je posledica zahteve predloga direktive – temporary employment, ki določa, da so omejitve in prepovedi glede napolitve delavcev k drugemu uporabniku upravičene le pod pogojem splošnega interesa, še posebej v povezavi z varstvom delavcev, zahtevami o varnosti in zdravju pri delu in potrebi po zagotovitvi pravnega delovanja trga dela in preprečevanju zlorab. Te splošne opredelitve, vključno z odpravo

nepravilnosti na trgu dela, so v prvih treh alineah, ki opredeljujejo zakonske omejitve, že upoštevane. Upoštevati pa jih morajo tudi socialni partnerji pri eventualnih dodatnih omejitvah v kolektivnih pogodbah na ravni dejavnosti.

#### **K 23.členu (62.člen)**

V izogib različnih razlag petega odstavka, se predlaga jasnejša dikcija, da začasni delavec letni dopust izrablja v dogovoru z delodajalcem in uporabnikom.

#### **K 24.členu (64.člen)**

V smislu zahtev po podrobnejšem določanju sorazmernih pravic delavcev, ki delajo krajši delovni čas, se pravica do regresa za letni dopust sorazmerno veže na delovni čas, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi, razen v primerih, ko delavec dela krajši delovni čas na podlagi posebnih predpisov (predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali predpisi o starševskem dopustu). V teh primerih namreč delavec nima možnosti dopolnjevati svojih zaposlitev za krajši delovni čas, da bi na ta način dosegel polni delovni čas. Takšno določilo predstavlja izjemo glede na splošno ureditev v prvem odstavku 131.členu, ki določa, da je delodajalec dolžan delavcu, ki ima pravico do letnega dopusta, izplačati regres za letni dopust najmanj v višini minimalne plače.

#### **K 25.členu (67.člen)**

V izogib nejasnostim v praksi se v zakonu nedvoumno določa, da se kot delo na domu šteje tudi delo na daljavo in sicer je to delo, ki ga delavec opravlja z uporabo informacijske tehnologije (Okvirni sporazum o delu na daljavo).

#### **K 26.členu (68.člen)**

V praksi je pogosto sporno ali imajo delavci, ki delajo na domu, enake pravice kot ostali delavci. Zato je bilo potrebno določbo tega člena dopolniti z določbo o pravicah delavcev, ki delajo na domu. Glede na to, da je delodajalec tisti, ki je odgovoren za varnost pri delu, je bilo primerno in potrebno omogočiti sodelovanje delodajalca pri izbiri prostora, v katerem se bo opravljalo delo na domu.

#### **K 27.členu (72.člen)**

Predlagana dopolnitev je potrebna zaradi različnih razlag tega člena, ki dopušča odmik od temeljnega načela delovnega prava, da je svobodna volja strank pogodbe o zaposlitvi omejena s kogentnimi minimalnimi delovnopравnimi normami. Na podlagi tega člena namreč lahko stranki pogodbe o zaposlitvi uredita v tem členu naštetih pogoje dela drugače, kot to ureja zakon. Ker so se v praksi postavljala vprašanja, kaj pomeni »drugače urediti«, saj drugi odstavek 7.člena dopušča le ugodnejšo ureditev, se predlaga dopolnitev (ne glede na drugi odstavek 7.člena), iz katere je jasno razvidno, da je lahko ureditev tudi manj ugodna.

Glede na pooblastila, ki jih ima prokurist (zastopanje družbe), je primerno, da se uporaba te določbe razširi iz poslovodne osebe tudi na prokuriste. Ker ta člen določa le možnost zaposlitve v delovnem razmerju (stranka se sama odloči, ali bo sklenila pogodbo o zaposlitvi ali bo opravljala delo na podlagi pogodbe civilnega prava), v to ureditev ni bilo možno vključiti tudi vodilnih delavcev, za katere ni najti argumentov, da ne bi sklepali delovnega razmerja.

#### **K 28.členu (73.člen)**

Sprememba je redakcijske narave.

#### **K 29.členu (75.člen)**

Glede na to, da zraz »razveljaviti« pogodbo o zaposlitvi vzbuja negativne občutke pri sporazumevanju pri prenehanju delovnega razmerja, se predlaga primernejša dikcija (prenehanje pogodbe o zaposlitvi s sporazumom), ki pa ne posega v vsebino veljavnosti tega načina prenehanja pogodbe o zaposlitvi.

#### **K 30.členu (79.člen)**

Glej obrazložitev k prejšnjemu členu.

#### **K 31.členu (82.člen)**

Glede na naziv člena (dokazno breme), se v izogib nejasnostim, ki so nastajale v praksi glede uporabe pojma »utemeljen razlog odpovedi«, poenostavlja dikcija člena v tej smeri, da se določa le, kdo nosi dokazno breme v primeru redne in izredne odpovedi.

#### **K 32.členu (83.člen)**

V smislu prilagoditve pogodbeni naravi delovnega razmerja se predlaga črtanje formalnih zahtev, ki določajo smiselno uporabo določb disciplinskega postopka in jih mora delodajalec v skladu z drugim odstavkom tega člena izpolniti pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. Predlagana sprememba drugega odstavka sledi praksi sodišča, ki se je postavilo na stališče, da je bistvo pravice do zagovora v zagotovitvi možnosti sodelovanja in vplivanja na potek in rezultat odpovedi pogodbe o zaposlitvi, zato zakon ne more določiti strogih obličnosti njenega uresničevanja. Vsebina, oblika, način in obseg te pravice je odvisen od volje delavca, dolžnost delodajalca pa je v tem, da zagovor omogoči, v določenih primerih oziroma okoliščinah pa se določa tudi izjema od te obveznosti.

V zvezi z zahtevami po jasnejših in učinkovitejših rešitvah v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi se predlaga jasnejša ureditev glede izvedbe in učinkovanja predhodnega opomina pred odpovedjo iz krivdnega razloga. Tako se v prvem odstavku na novo določa subjektivni in objektivni rok, v katerem je potrebno podati pisno opozorilo pred odpovedjo iz krivdnega razloga, kot tudi enoletni rok, v katerem podano pisno opozorilo še lahko velja kot pogoj za podajo redne odpovedi iz krivdnega razloga. S kolektivno pogodbo se ta rok lahko podaljša, vendar ne sme biti daljši kot dve leti. Predlagane spremembe naj bi prispevale tudi k večjemu pravnemu varstvu delavcev.

Glede na to, da se v disciplinskem postopku, ki nima posledic na delovnopравни status delavca, daje možnost, da na podlagi pisnega pooblastila delavca pri zagovoru sodeluje sindikat oziroma druga s strani delavca pooblaščen oseba, je primerno in potrebno to možnost zagotoviti tudi v postopku odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

#### **K 33.členu (86.člen)**

Glede na opozorila sodne stroke, da obstajajo razlage, da mora za zakonitost odpovedi odpoved vsebovati pravilno pravno formulacijo odpovednega razloga, se predlaga jasnejša dikcija, da je obveznost delodajalca, da obrazloži odpovedni razlog.

#### **K 34.členu (87.člen)**

Predlagana sprememba prispeva k poenostavitvi postopka vročanja odpovedi.

#### **K 35.členu (88.člen)**

V smislu jasnejših in učinkovitejših rešitev v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi se predlaga dopolnitev ureditve razlogov za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Z novo četrto alineo prvega odstavka se v povezavi z ureditvijo v posebnih zakonih (Zakon o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov in Zakon o pokojninskem in invalidskem

zavarovanju), vključuje dodaten razlog za odpoved in sicer nezmožnost za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti.

S predlagano spremembo drugega odstavka se rešuje problem enotne terminologije, saj sedanja dikcija zakona »resen in utemeljen razlog« ni jasna, ker napeljuje na zahtevo, da je potrebno izkazati tako resnost kot tudi utemeljenost razloga za redno odpoved. Upošteva opozorila na nejasna in različna stališča glede začetka teka rokov zaradi različnih dikcij (od seznanitve z razlogi, odkar se je izvedelo za kršitev), se predlaga jasnejšo in poenoteno dikcijo glede začetka teka roka in sicer začne rok za redno odpoved teči od trenutka, ko delodajalec ugotovi vsa pravno odločilna dejstva, ki narekujejo odpoved delovnega razmerja. V tej smeri se je tudi oblikovala sodna praksa, ki je zavzela stališče, da je rok za podajo redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga pričel teči z dnem, ko je tožnik podal zagovor, saj je tožena stranka šele po podanem zagovoru lahko ugotovila utemeljenost razloga za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi.

V smislu učinkovitejših rešitev v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi se določa le objektivni rok za odpoved s strani delodajalca oziroma določa daljši subjektivni rok v primeru odpovedi iz krivdnega razloga.

V smislu spodbujanja večje mobilnosti delavcev je z novim petim odstavkom zavodu za zaposlovanje dana možnost hitrejšega vključevanja v reševanje problema brezposelnosti in sicer preko vključitve zavoda že v času odpovednega roka.

### **K 36.členu (89.člen)**

Sprememba šeste alineje je posledica uskladitve z Zakonom o stavki. Po prvem odstavku 13.člena Zakona o stavki, organiziranje oz. udeležba v stavki pod pogoji, ki jih določa zakon, ne pomeni kršitve delovnih obveznosti, ne sme biti podlaga za začetek postopka za ugotavljanje disciplinske in materialne odgovornosti delavca in ne sme imeti za posledico prenehanja delovnega razmerja delavca. Ta zaščita ne velja za organizatorja ali udeleženca v stavki v nasprotju s tem zakonom (četrti odstavek 13.člena). ZDR pa v 89.členu med drugim določa, da se šteje kot neutemeljen razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi tudi udeležba v stavki, organizirani v skladu z zakonom in stavkovnimi pravili. Stavkovna pravila so pravila, ki jih glede na opredelitev v kolektivnih pogodbah sprejemajo sindikati sami in tako predstavljajo obliko samoomejevanja sindikatov pri izvedbi stavke. Ker lahko le zakon določa omejitve pravice do stavke, spoštovanje ali nespoštovanje stavkovnih pravil ne more biti odločilno za presojo zakonitosti stavke. Upošteva navedeno ter dejstvo, da stavkovna pravila veljajo le za člane sindikata, je določba, ki kot neutemeljen razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi šteje tudi udeležbo v stavki, organizirani v skladu s stavkovnimi pravili, lahko diskriminatorna za nečlane sindikata, zato je primernejše, da se varstvo veže le na stavko, ki je organizirana v skladu z zakonom.

Glede na zahteve Direktive 2001/23/EC (direktiva o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov), se v novi osmi alineji izrecno navaja, da sama sprememba delodajalca ne predstavlja utemeljenega poslovnega razloga za odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Dopolnitev devete alineje z besedilom »narodnosti ali etničnega porekla« je potrebna zaradi direktive Sveta 2000/43/ES (direktiva o izvajanju načela enakega obravnavanja oseb ne glede na raso ali etnično poreklo).

### **K 37.členu (90.člen)**

Sprememba drugega odstavka pomeni jasno opredelitev, da mora delavec v predpisanem roku podpisati ponujeno novo pogodbo o zaposlitvi. S tako rešitvijo se odpravljajo sporne situacije, ko delavec sicer sprejme ponudbo v določenem roku, vendar noče podpisati nove pogodbe o zaposlitvi.

Predlagana dopolnitev tretjega odstavka odpravlja pomanjkljivosti definicije ustrezne zaposlitve na ta način, da se ustreznost nove zaposlitve presoja tudi glede na delovni čas po prejšnji pogodbi o zaposlitvi ter glede na časovno oddaljenost od kraja bivanja delavca. Glede črtanja delovnega mesta glej obrazložitev k 11.členu.

#### **K 38.členu (nov 90.a člen)**

Predlagana rešitev omogoča, da lahko zavod za zaposlovanje ali delodajalec sam delavcu v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi že v času odpovednega roka ponudi sklenitev pogodbe o zaposlitvi z drugim delodajalcem. Če bi delavec sprejel ponudbo delodajalca ali zavoda in sklenil pogodbo o zaposlitvi z drugim delodajalcem pod pogojem, da je zaposlitev ustrezna, za nedoločen čas in da se drugi delodajalec v pogodbi o zaposlitvi zaveže, da bo glede minimalnega odpovednega roka in pravice do odpravnine upošteval tudi delovno dobo pri prejšnjem delodajalcu, prvi delodajalec ne bi bil zavezan za izplačilo odpravnine ob prenehanju zaposlitve delavca. Takšna rešitev sledi rešitvam sodne prakse glede obveznosti plačila odpravnine v primeru zagotovitve zaposlitve pri drugem delodajalcu (Sodba Vrhovnega sodišča VIII Ips 88/2006 z dne 25.4.2006). Sodišče se je namreč postavilo na stališče, da če je delodajalec ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti zagotovil delavcu možnost sklenitve pogodbe o zaposlitvi na ustreznih delih pri drugem delodajalcu, s tem, da se pravice delavca, ki so odvisne od delovne dobe, priznavajo, kot da delovna doba ne bi bila prekinjena, pa delavec z drugim delodajalcem sklene pogodbo o zaposlitvi pod temi pogoji, mu prvi delodajalec ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi ni dolžan izplačati odpravnine.

Predlagana določba delavcu zagotavlja, da bo ob morebitni odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani novega delodajalca lahko uveljavil pravico do odpravnine glede na delovno dobo pri novem in pri prejšnjem delodajalcu. Na ta način se glede pravice do odpravnine izenačuje položaj delavca, ki mu je ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga (ali iz razloga nesposobnosti) delodajalec zagotovil sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi pri drugem delodajalcu, z delavcem, ki je v skladu s tretjim odstavkom 88.člena ZDR in tretjim odstavkom 90.člena podpisal novo pogodbo o zaposlitvi pri istem delodajalcu.

#### **K 39.členu (92.člen)**

Ob upoštevanju izhodišča, da morajo biti odpovedni roki razumno dolgi ter odvisni od delovne dobe pri delodajalcu, se predlaga poenotenje dolžine odpovednih rokov tako v primerih poslovnega razloga, kot tudi v primerih razloga nesposobnosti in sicer v trajanju, ki je sedaj predvideno za odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti. To pomeni skrajšanje odpovednih rokov v primeru poslovnih razlogov, zadržanje pomena predhodnega trajanja zaposlitve pri delodajalcu z določitvijo različnih odpovednih rokov za delavce, ki so zaposleni do pet let, od pet do petnajst let, petnajst let in več ter petindvajset let in več. Z vidika varstva starejših delavcev pa se določa prehodna določba, ki uveljavitev tega člena veže na uporabo zakona o spremembah in dopolnitvah zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti.

#### **K 40.členu (93.člen)**

S spremembo se omogoča določanje teka odpovednih rokov v skladu s programom reševanja presežnih delavcev. Predlagana rešitev naj bi odpravila zmedo, ki nastane pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi večjemu številu slavcev, ko zaradi različnih odpovednih rokov oz. datuma vročitve pride do zelo različnih datumov dejanskega prenehanja delovnega razmerja.

#### **K 41.členu (94.člen)**

Glede na opozorila stroke, se pojem »odškodnina« nadomešča z ustrežnejšim pojmom »denarno povračilo«.

#### **K 42.členu (97.člen)**

Zakon z dikcijo drugega odstavka 97.člena določa zavezo posvetovanja s ciljem, da se doseže sporazum. Sprememba se predlaga v izogib napačnemu razumevanju, da je sporazum potrebno doseči.

#### **K 43.členu (106.člen)**

Glede na predpise, ki urejajo stečaj in prisilno poravnavo, je potrebno določiti, da odpoved po tem členu izvede delodajalec in ne upravitelj v prisilni poravnavi, saj v postopku prisilne poravnave dolžnik-delodajalec kljub določenim omejitvam poslovanja še vedno posluje.

#### **K 44.členu (108.člen)**

Kljub ugotovitvi, da že iz sedanje ureditve izhaja pravica do odpravnine v primerih odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov v drugih primerih uvedbe postopkov za prenehanje delodajalca, se zaradi jasnosti ta pravica z novim drugim odstavkom izrecno določa.

#### **K 45.členu (110.člen)**

Odpravlja se nejasnosti zaradi različnih dikcij (»odkar se je izvedelo za kršitev« in »od seznanitve z razlogi«). Glede začetka teka roka za izredno odpoved se zato predlaga enaka dikcija kot pri redni odpovedi (88.člen), s to razliko, da rok, ki se zaradi lažjega izvajanja v praksi podaljšuje s 15 na 30 dni, začne teči od ugotovitve razloga za izredno odpoved, ki je zakonsko določen, stranka pa mora dokazati obstoj razloga ter okoliščine in interese, ki onemogočajo nadaljevanje delovnega razmerja do izteka odpovednega roka oziroma do poteka časa, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi.

#### **K 46.členu (111.člen)**

Upošteva potrebe v praksi in opozorila delodajalcev, da je problem izvedbe izredne odpovedi v primeru, ko delavec neupravičeno izostane z dela, o razlogih odsotnosti pa ne obvesti delodajalca, se predlaga rešitev, da v primeru, če se delavec ne vrne na delo do vročitve izredne odpovedi, le-ta učinkuje s prvim dnem neupravičene odsotnosti z dela.

V skladu z Zakonom o prekrških je potrebna sprememba tretje alineje (nova četrta alineja), nova peta alineja pa pomeni spremembo, ki je redakcijske narave. Zakon namreč v petem odstavku 73.člena določa poseben razlog za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, ki pa ni naveden v splošni določbi 111.člena, ki našteva razloge za izredno odpoved.

#### **K 47.členu (112.člen)**

Sedma alineja se spreminja z namenom zagotovitve varstva pred neenako obravnavo tudi na podlagi drugi osebnih okoliščin in ne samo na podlagi spola, sprememba osme alineje pa je potrebna zaradi novega 6.a člena.

V smislu izenačitve položaja delavca in delodajalca pri izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi, se s predlagano spremembo daje delodajalcu možnost, da v osmih dneh odpravi kršitev oziroma izpolni obveznost. Na ta način naj bi se odpravile tudi nejasnosti glede upoštevanja osem-dnevnega roka iz prvega odstavka 112.člena v povezavi s 110.členom.

#### **K 48.členu (114.člen)**

Sprememba zagotavlja fleksibilnejše varstvo pred odpovedjo starejših delavcev z uveljavitvijo možnosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi starejšemu delavcu iz poslovnega razloga ob istočasni ponudbi ustreznega dela za nedoločen čas pri delodajalcu.

#### **K 49.členu (115.člen)**

Dopolnitev prvega odstavka podaljšuje varstvo staršev, ki koristijo starševski dopust v obliki polne odsotnosti z dela še en mesec po vrnitvi na delo, saj so opozorila, da se v praksi pogosto dogaja, da delodajalec odpusti starša (najpogosteje je to mati) takoj, ko se vrne s starševskega dopusta in tako delavec nima niti priložnosti za dokazovanje, da lahko tudi kot starš uspešno dela.

S predlagano dikcijo tretjega odstavka se rešuje nejasna dikcija člena, ki določa relativno pravno varstvo za določene kategorije delavcev (nosečnice, doječe matere ter starše) tako pred izrekom odpovedi (1.odstavek), kot tudi pred učinkovanjem odpovedi (drugi odstavek). Zakon namreč rešuje tudi situacijo, ko delodajalec še ne ve za nosečnost delavke, zato je delavki dana možnost, da uveljavlja posebno varstvo pred odpovedjo na ta način, da delodajalcu predloži zdravniško potrdilo, s katerim dokazuje nosečnost. Glede na to, da veljavni zakon možnost takega ravnanja (obveščanja) predvideva le v primeru izreka odpovedi, ne pa tudi v času odpovednega roka, je bilo potrebno besedilo člena ustrezno dopolniti.

#### **K 50.členu (116.člen)**

Predlagana sprememba je potrebna zaradi uskladitve z Zakonom o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ) ter Zakonom o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI). Iz navedenih predpisov je povzeti ureditev, da delodajalec delavcu, ki mu je priznan status invalida in ima zmanjšano ali spremenjeno delovno zmožnost, ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi, razen če delodajalec invalidu ne more ponuditi drugega ustreznega dela, kar presoja posebna komisija. Taka ureditev velja tako za primere, ko se invalidu tekom zaposlitve poslabša ali spremeni delovna zmožnost in ne more več dosegati pričakovanih rezultatov, kot tudi v primerih poslovnega razloga. V navedenih predpisih je torej že urejena odpoved pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi. Urejeno je tudi, da invalid, ki odkloni drugo ustrezno zaposlitev po navedenih predpisih, nima pravice do odpravnine in nima pravic iz naslova brezposelnosti. Vendar pa ni jasne ureditve glede dolžine minimalnega odpovednega roka, kot tudi ne glede pravice do odpravnine v primerih, ko za delavca ni ustreznega drugega dela. Zato se predlaga, da se to uredi z dopolnitvijo v ZDR in sicer na ta način, da ZDR glede pravic invalidov v primeru odpovedi prvenstveno napotuje na uporabo posebnih predpisov, podrejeno pa na uporabo določb ZDR, ki veljajo za odpoved iz »čistega« poslovnega razloga.

V zvezi s tretjim odstavkom 116.člena je bilo ugotovljeno, da določba ne daje jasnega odgovora za primere, ko delavec po polni odsotnosti z dela zaradi bolezni začne delati s polovičnim delovnim časom, zato se predlaga jasnejša dikcija. Upošteva se opozorila iz prakse se rešuje tudi primere, ko ima delavec sicer zaključeno bolniško, vendar ne pride na delo.

#### **K 51.členu (118.člen)**

V primeru sodne razveze gre predvsem za premoženjsko škodo, ki naj bi jo utrpel delavec, ker se kljub nezakoniti odpovedi pogodbe o zaposlitvi ne vrne več nazaj na delo. S predlagano spremembo se usmerja sodno odločitev s konkretnije določeno možno maksimalno odpravnino in sicer je višina odškodnine omejena na največ 18 mesečnih plač, v kolikor ne bodo kolektivne pogodbe določile višje meje, konkretno višino odškodnine pa bo sodišče presojalo glede na okoliščine, kot so trajanje delovnega razmerja, starost in socialno stanje delavca.

**K 52.členu (119.člen)**

Ker z dnem začetka stečaja ali likvidacijskega postopka pride do omejitve dolžnikove pravne in poslovne sposobnosti in prenosa pooblastil organov stečajnega dolžnika na stečajnega upravitelja oziroma likvidacijskega upravitelja, ZDR v 103.členu določa, da lahko stečajni oziroma likvidacijski upravitelj s 15-dnevnim rokom odpove pogodbo o zaposlitvi delavcem, katerih delo je zaradi začetka stečajnega postopka postalo nepotrebno. Gre torej za primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov. Tako opredeljen način prenehanja pogodbe o zaposlitvi pa v praksi povzroča težave v primeru, ko stečajni senat ob odločanju o predlogu za začetek stečajnega postopka ugotovi, da premoženje, ki bi prišlo v stečajno maso, ne zadošča niti za stroške stečajnega postopka ali da je neznatne vrednosti, zaradi česar se s sklepom stečajni postopek začne in istočasno zaključi. Gre torej za primere, ko se stečajni postopek začne in zaključi brez glavne razdelitve. O tem odloča stečajni senat, ki v primeru začetka in takojšnjega zaključka stečajnega postopka niti ne postavi stečajnega upravitelja. Zato je s predlagano dopolnitvijo v teh primerih smiselno in primerno določiti, da delovno razmerje delavec preneha s prenehanjem pravne osebe, pri kateri so zaposleni, to je z dnem vpisa sklepa sodišča o zaključku stečajnega postopka v sodni register, kar pomeni, da gre za prenehanje po samem zakonu.

**K 53.členu (125.člen)**

Zaradi različnega razumevanja v praksi, se predlaga jasnejša dikcija, iz katere izhaja, da začne teči rok za izredno odpoved delodajalca od ugotovitve, da delavec poskusnega dela ni uspešno opravil. Pri tem velja opozoriti, da v smislu poenostavitve postopka izredne odpovedi delodajalec v tem primeru delavcu ni dolžan zagotoviti zagovora (drugi odstavek 83.člena).

**K 54.členu (127.člen)**

S spremembo je dana možnost, da se v kolektivni pogodbi določi, da so delavci, ki delajo v enakih pogojih, upravičeni do enakega dodatka ne glede na višino njihove osnovne plače (nominalni znesek).

**K 55.členu (128.člen)**

Sprememba je redakcijske narave.

**K 56.členu (131.člen)**

Predlagana sprememba v povezavi s spremembami 162.člena jasneje določa pravico do sorazmernega regresa v primeru, ko ima delavec pravico do izrabe le sorazmernega dela letnega dopusta.

**K 57.členu (132.člen)**

Glede na to, da upokojitev ni vedno povezana z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi (lahko se npr. delavec z delodajalcem sporazume o prenehanju pogodbe o zaposlitvi), je bilo potrebno ustrezno spremeniti dikcijo prvega odstavka. Iz predlaganega novega drugega odstavka sedaj jasno izhaja, da starejši delavec, ki se po upokojitvi ponovno zaposli, nima pravice do ponovne odpravnine ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi. Tretji in četrti odstavek jasneje določata pravico do odpravnine delavca, ki se delno upokoji (tretji odstavek) in upravičenost do sorazmerne odpravnine ob upokojitvi v primeru, ko delavec dela le krajši delovni čas od polnega (četrti odstavek). Izjema velja v primeru dela s krajšim delovnim časom po posebnih predpisih. V smislu razbremenitve delodajalcev in zagotovitve večje mobilnosti starejših delavcev pa se predlaga možnost poplačila te odpravnine preko posebnih skladov.

**K 58.členu (137.člen)**

S predlagano spremembo se jasneje ureja pravica do nadomestila plače. Kot osnova za izračun nadomestila se ohranja povprečna mesečna plača delavca za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela v zadnjih treh mesecih. V osnovo se tako vštevajo osnovna plača delavca za redni delovni čas ter stalni dodatki. Pri tem naj bi se sledilo načelu, da nadomestilo plače ne sme biti višje od plače, ki bi jo delavec prejel, če bi delal. V praksi se je pogosto postavljalo vprašanje zakonske določbe v zvezi z osnovo za nadomestilo plače, če delavec v zadnjih treh mesecih ni delal in ni prejel plače, temveč nadomestilo plače na podlagi kakšnega drugega primera opravičene odsotnosti z dela, zato se predlaga jasnejša dikcija, da se v teh primerih za osnovo uporabi osnova za nadomestilo plače. V kolikor pa delavec v celotnem obdobju treh mesecev ni prejel vsaj ene plače, se kot osnova za nadomestilo šteje osnovna plača, dogovorjena v pogodbi o zaposlitvi.

**K 59.členu (139.člen)**

Ker udeležba na dobičku ne more biti predmet dogovora med delavcem in delodajalcem, saj o uporabi bilančnega dobička odloča skupščina v skladu s statutom družbe, je bilo potrebno določbo ustrezno spremeniti. Predlagana dopolnitev zakona kot delovnopravnega predpisa le nakazuje možnost upravičenosti udeležbe delavca na dobičku podjetja, podrobneje naj bi bila ta vprašanja urejena s posebnim zakonom. Posebna zakonska ureditev udeležbe na dobičku je v skladu z usmeritvami ekonomskih in socialnih reform za povečanje gospodarske rasti in zaposlenosti.

**K 60.členu (140.člen)**

Z dopolnitvijo člena se predlaga ureditev plačila delavca v času, ko se usposablja oziroma uvaja v delo na podlagi pogodbe o zaposlitvi za določen čas, sklenjene v skladu z 52.členom, enako kot za pripravnika, t.j. najmanj v višini 70% osnovne plače, ki bi jo prejel kot delavec na delovnem mestu oziroma vrsti dela, za katero se usposablja. Glede pojma »delovno mesto oziroma vrsta dela« glej obrazložitev k 11.členu.

**K 61.členu (143.člen)**

Letna časovna omejitev nadurnega dela se iz 180 ur zmanjšuje na 170.

Glede na omejitve delovnega časa v Direktivi 2003/88/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa (48 urni povprečni tedenski delovni čas) in upoštevaje nacionalne časovne omejitve nadurnega dela, ki ga odreja delodajalec, je v smislu fleksibilnosti pri razporejanju in določanju delovnega časa možno dopustiti, da se delavec z delodajalcem pisno dogovori o dodatnem nadurnem delu. Nadurno delo lahko s soglasjem delavca traja tudi preko letne časovne omejitve, vendar skupaj največ 230 ur na leto. V primeru vsakokratne odreditve nadurnega dela, ki presega 170 ur na leto, mora delodajalec pridobiti pisno soglasje delavca. Pri odrejanju nadurnega dela preko splošne letne časovne omejitve je potrebno upoštevati tudi varstveno določbo 145.člena, ki ureja primere posebej varovanih delavcev, ki se jim iz varstvenih razlogov ne sme odrediti delo preko polnega delovnega časa. Poleg tega zakon izrecno izpostavlja, da delavec zaradi odklonitve tovrstnega dela ne sme biti izpostavljen neugodnim posledicam.

**K 62.člen (144.člen)**

Glej obrazložitev k 11.členu.

**K 63.členu (145.člen)**

V skladu s četrto alineo 145.člena delodajalec delavcu ne sme odrediti dela preko polnega delovnega časa, če bi se mu na podlagi mnenja »zdravniške komisije« zaradi takega dela

poslabšalo zdravstveno stanje. Določba je bila povzeta iz ureditve 121.člena ZDR , ki je veljal pred uveljavitvijo prej veljavnega ZDR in jo je le-ta zadržal v uporabi do uveljavitve novega Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD). ZVZD pa je to določbo dokončno razveljavil. V tretjem odstavku 33.člena ZVZD je tudi določena pravica delavca, da odkloni delo preko polnega delovnega časa oziroma ponoči, če bi se mu zaradi takega dela poslabšalo zdravstveno stanje. Za mnenje o poslabšanju zdravstvenega stanja po ZVZD je pristojen pooblaščen zdravnik, to je zdravnik specialist s področja medicine dela, ki mu delodajalec poveri strokovne naloge zdravstvenega varstva pri delu in ki v okviru preventivnih ukrepov, namenjenih ohranitvi zdravja delavcev, sodeluje tudi z osebnim zdravnikom delavca. Glede na to, da gre za ureditev enakega vprašanja, je smiselno tudi v ZDR razlog – poslabšanje zdravstvenega stanja – presoјati na podlagi mnenja pooblaščenega zdravnika, oblikovanemu ob upoštevanju mnenja osebnega zdravnika.

#### **K 64.členu (147.člen)**

Določa se dodatna pravna podlaga za možno prilagajanje delovnega časa potrebam delavcev s starševskimi obveznostmi, v kolikor to dopuščajo potrebe delovnega oz. proizvodnega procesa. Dopolnitev sledi zahtevam Predloga direktive o spremembi direktive 2003/88/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa, ki države članice zavezuje, da sprejmejo potrebne ukrepe za zagotovitev boljše usklajenosti med poklicnim in družinskim življenjem in sicer v tem smislu, da lahko delavci predlagajo spremembe svojega delovnega urnika in ritma in da morajo delodajalci proučiti te zahteve ob upoštevanju potreb po prožnosti delodajalcev in delavcev.

Glede na opozorila iz prakse, da je v nekaterih dejavnostih težko slediti predpisane roke za obveščanje delavcev o začasni prerazporeditvi delovnega časa, se predlaga enotna dikcija, v skladu s katero mora delodajalec delavca obvestiti najmanj en dan pred razporeditvijo delovnega časa.

#### **K 65.členu (149.člen)**

Zaradi doslednejše in jasnejše uskladitve z Direktivo 2003/88/EC o določenih vidikih organizacije delovnega časa, ki določa obveznost delodajalcev, da vodijo evidence o nočnem delu, da lahko na zahtevo podajo podatke pristojnim organom, se ta obveznost določa v novem drugem odstavku 149.člena. Ker tovrstna določba po svoji vsebini kot tudi po pravilih glede načina vodenja evidenc sodi v predpis, ki ureja evidence na področju dela, se ta določba uporablja do ustrezne spremembe Zakona o evidencah na področju dela (glej prehodno določbo).

#### **K 66.členu (157.člen)**

Zaradi opredelitve vodilnega delavca v 52.členu se predlaga sklicevanje na ta člen.

#### **K 67.členu (158.člen)**

Glej obrazložitev k 11. členu.

#### **K 68.členu (160.člen)**

Dolžnost obveščanja delavcev o odmeri letnega dopusta je vključena v zakon zaradi opozoril iz prakse, da nekateri delodajalci ne obveščajo delavcev o odmeri letnega dopusta za tekoče koledarsko leto, pri čemer se sklicujejo na to, da jim zakon te obveznosti ne nalaga.

#### **K 69.členu (162.člen)**

V praksi prihaja do številnih nejasnosti glede zagotavljanja pravice do letnega dopusta v primeru menjave zaposlitve med koledarskim letom. Zato se predlaga dopolnitev 162.člena,

ki sicer določa splošna pravila glede pridobitve pravice do izrabe sorazmernega dela dopusta. Nov drugi odstavek določa posebno pravilo v primeru, ko delavec med koledarskim letom sklene pogodbo o zaposlitvi z drugim delodajalcem in sicer je v tem primeru vsak delodajalec dolžan delavcu zagotoviti izrabo letnega dopusta v sorazmernem delu glede na trajanje zaposlitve, možen pa je tudi drugačen dogovor z delodajalcem.

#### **K 70.členu (163.člen)**

Drugi odstavek 163.člena določa pravilo glede možnosti prenosa preostanka letnega dopusta v naslednje leto, tretji odstavek pa določa izjemo glede možnosti prenosa celotnega ali preostanka letnega dopusta, ki ni bil izrabljen in ne zavezuje, da mora delavec izrabiti dva tedna letnega dopusta v tekočem koledarskem letu. Drugi stavek tretjega odstavka je povzročal nejasnost v razumevanju navedene ureditve, zato ga je smiselno črtati.

#### **K 71.členu (164.člen)**

Glej obrazložitev k 70.členu.

#### **K 72.členu (165.člen)**

Zaradi lažjega usklajevanja poklicnega in družinskega življenja se staršem daje pravica, da lahko vsaj teden dni letnega dopusta izrabijo v času šolskih počitnic, če imajo šoloobvezne otroke. Te pravice delodajalec delavcu načeloma ne sme odreči, razen v primeru, če bi taka delavčeva odsotnost resneje ogrožala delovni proces.

#### **K 73.členu (170.člen)**

Predlagano spremembo narekuje uskladitev z Zakonom o obrambi (Ur.l.RS, št.103/04 – UPB1), ki je način obveznega izvrševanja sestavin vojaške dolžnosti nadomestil z možnostjo prostovoljne odločitve oziroma izbire opravljanja vojaške službe v rezervni sestavi Slovenske vojske. Glej obrazložitev k 51.členu.

#### **K 74.členu (172.člen)**

Glej obrazložitev k 11.členu.

#### **K 75.členu (175.člen)**

Zaradi učinkovitosti izvedbe denarnega kaznovanja delavca, se predlaga ureditev, da je odločitev delodajalca o izrečenih denarnih kaznih, zoper katero delavec ni zahteval arbitražnega ali sodnega varstva, izvršilni naslov.

#### **K 76.členu (177.člen)**

V izogib nejasnostim v praksi se v zakonu izrecno navaja, da lahko na podlagi pooblastila delavca pri zagovoru v disciplinskem postopku sodeluje tudi predstavnik sindikata ali druga s strani delavca pooblaščen oseba.

#### **K 77.členu (185.člen)**

Zaradi problemov v praksi v zvezi z odškodninsko odgovornostjo in z določanjem škodnih ravnanj delavca oz. delodajalca, za katera bi bilo možno odmeriti odškodnino v pavšalnem znesku v kolektivni pogodbi, se predlaga zakonska poenostavitev uporabe te možnosti.

#### **K 78.členu (202.člen)**

V smislu spodbujanja ostajanja starejših oseb v delovnem razmerju, se razširja možnost nadaljnega dela starejšega delavca, ki se delno upokojuje, ne samo na svojem delovnem mestu ampak tudi na drugem ustreznem delovnem mestu.

### **K 79.členu (205.člen)**

V smislu upoštevanja načela »prostovoljnosti arbitraže«, je potrebno črtati možnost, da se delavec in delodajalec že predhodno v pogodbi o zaposlitvi odločita za arbitražen način reševanja sporov. Upošteva se dejstvo, da je delavec šibkejša stranka v delovnem razmerju in največkrat nima pogajalskih možnosti ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi, je kot izraz svobodne volje možno šteti le poseben dogovor, ki mora biti sklenjen najkasneje v roku 30 dni od poteka osemdnevnega roka, ki je določen za delodajalca, da odpravi kršitev oziroma izpolni obveznost.

Podaljšuje se tudi rok za odločitev arbitraže (s 60 na 90), saj se je v praksi izkazalo, da je veljavni rok nerealen.

### **K 80.členu (212.člen)**

S predlagano dopolnitvijo, ki zavezuje delodajalca, da se v pogodbi o zaposlitvi dogovori tudi glede dodatnega zavarovanja za zdravstvene storitve v tujini, se želi rešiti probleme, ki so se pojavljali v praksi glede kritja stroškov napotjenih delavcev, ki so se poškodovali v tujini.

### **K 81.členu (213.člen)**

Glede na to, da novi Zakon o kolektivnih pogodbah ne pozna več pojma »kolektivna pogodba s splošno veljavnostjo«, se s spremembo drugega odstavka razširja krog pravic, ki jih mora zagotavljati tuji delodajalec delavcem, ki so napoteni na začasno delo v našo državo na podlagi tuje pogodbe o zaposlitvi in sicer se poleg slovenskih predpisov upoštevajo tudi določbe kolektivnih pogodb na ravni dejavnosti, če je ureditev za delavce ugodnejša. Sprememba četrtega odstavka je posledica opozoril Evropske komisije, da je vezanje izjeme v četrtem odstavku na načelo vzajemnosti neupravičeno v smislu zahtev Direktive 96/71/EC o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev. Vezanost obdobja dela na posamezno koledarsko leto se predlaga v smislu preprečevanja morebitnih zlorab.

### **K 82.členu (215.člen)**

Določba 215.člena se črta, ker novi zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju (Ur.l.RS, št.79/06) vajencev ne pozna več. Namesto vajenca uvaja pojem dijak, ukinja se dualni sistem, uvaja pa praktično usposabljanje pri delodajalcu, pri katerem se uporabljajo nekatere določbe ZDR. Glej tudi obrazložitev k prehodni določbi.

### **K 83.členu ( 224., 225., 226. člen)**

Delovna knjižica je v dosednji praksi dolgoletno uveljavljen dokument delavca, iz katerega naj bi bil razviden trenutni delovnopравни status delavca, dejansko pa je delovna knjižica pogosto uporabljena kot eno od dokazil o delavčevi delovni, zavarovalni in pokojninski dobi, pridobljeni tako v delovnem razmerju, kot tudi na drugih podlagah (npr. dokupljena doba študija, vojaščina, skrb za otroka, ipd.).

Ob uveljavitvi predpisov o evidencah zavarovancev na področju pokojninskega in invalidskega zavarovanja pa naj bi postala vloga delovne knjižice kot dodatnega dokumenta za dokazovanje zavarovalne oz. pokojninske dobe zanemarljiva in nepotrebna. Zato se predlaga črtanje celotnega poglavja, sedanjo obliko delovne knjižice pa naj bi nadomestili s kartico, s katero bi bil možen dostop do originalnih podatkov v javnopravnih bazah podatkov. Predvidoma bi se pri tem naslonili na infrastrukturo, ki se je izoblikovala v zvezi s kartico zdravstvenega zavarovanja (glej tudi prehodno določbo).

### **K 84.členu (227.člen)**

Z namenom zagotavljanja učinkovitejšega nadzora nad izvajanjem zakona, se v določbah o izvajanju inšpekcijskega nadzorstva določajo širše in jasnejše možnosti ukrepanja inšpektorjev za delo.

Prvi odstavek, ki inšpekcijo za delo pooblašča za izvajanje nadzora nad izvajanjem ZDR, izvršilnih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca, ki urejajo delovna razmerja, je dopolnjen tako, da iz določila jasno izhaja, da se glede ukrepanja inšpekcijskega nadzora upoštevajo predpisi, ki urejajo inšpekcijsko nadzorstvo. Pristojnosti inšpekcije za delo ureja 1.člen Zakona o inšpekciji dela (ZID), po katerem inšpekcijsko nadzorstvo nad izvajanjem zakonov, drugih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov, ki urejajo delovno razmerje, plače in druge prejemke iz delovnega razmerja, zaposlovanje delavcev doma in v tujini, sodelovanje pri upravljanju, stavke ter varnosti delavcev pri delu opravlja inšpektorat za delo, pristojnost pa je lahko omejena oz. izključena z drugimi predpisi (kot npr. z Zakonom o delovnih in socialnih sodiščih).

Temeljni ukrep inšpektorja, namenjen odpravi nepravilnosti, je ureditvena odločba. Navedeni institut ureja 15.člen ZID, ki predstavlja generalno pooblastilo za izdajo ureditvene odločbe v primeru kršitev zakonov, drugih predpisov, kolektivnih in splošnih aktov iz področja svoje pristojnosti. Izdajo ureditvenih odločb ureja tudi ZDR v drugem odstavku 227.člena, ki pa pomeni le konkretizacijo primerov, ko ima inšpektor za delo po opravljenem inšpekcijskem nadzorstvu pravico in dolžnost, da delodajalcu z odločbo odredi izvajanje zakona ter predstavlja razjasnitev pri razmejitvi med sodnim varstvom in upravnim ukrepanjem z ureditveno upravno odločbo, kar pa ne pomeni, da inšpektor v primeru kršitev členov ZDR, ki niso zajeti v 227.členu, ne bi mogel upravno ukrepati.

Besedilo tretjega odstavka je bilo potrebno zaradi jasnosti spremeniti v tej smeri, da sodišče odloča o (in ne ob) predlogu za izdajo začasne odredbe.

#### **K 85.členu (228.člen)**

Sporazum o razrešitvi spornega vprašanja med delavcem in delodajalcem, v katerem posreduje inšpektor za delo, glede na obstoječo zakonodajo ne predstavlja izvršilnega naslova. V primeru, ko delavec in delodajalec skleneta sporazum, se delavec običajno odpove pravici do sodnega varstva. Tako se lahko zgodi, da delodajalec kljub sklenjenemu sporazumu ne odpravi kršitve oziroma ne izpolni obveznosti, delavec pa ostane brez sodnega varstva kot tudi brez izvršilnega naslova.

#### **K 86., 87. in 88.členu (229., 230. in 231.člen)**

V kazenskih določbah se opredeljujejo in dopolnjujejo kršitve delodajalcev, ki pomenijo prekrške in so sankcionirani z globo. Pri prevedbi globe iz tolarjev v eure so bila opravljena zaokroževanja navzdol. Sistem kazenskih določb je prilagojen novemu Zakonu o prekršku (Ur.l.RS, št.70/06, v nadaljevanju ZP-1-UPB3), ki določa splošne pogoje za predpisovanje prekrškov in sankcij zanje, splošne pogoje za odgovornost za prekrške, za izrekanje in za izvršitev sankcij za prekrške, postopek za prekrške ter organe in sodišča za odločanje o prekrških. Tako se namesto denarne kazni kot sankcijo za prekršek določa globo v določenem razponu. Odpravlja se možnost izreka mandatne kazni, saj v skladu z ZP-1-UPB3 inšpekcija za delo kot prekrškovni organ odloča po hitrem postopku, razen v primerih, ko zakon določa drugače (52.člen). V hitrem postopku se storilcu izreče globo v znesku, v katerem je predpisana, če je predpisana v razponu, pa se izreče najnižja predpisana mera globe, če z zakonom ni določeno drugače. ZP-1-UPB3 je uvedel novo kategorijo storilca prekrškov in sicer posameznika, ki samostojno opravlja dejavnost. Gre za subjekte, ki so glede dejstva, da s svojo dejavnostjo nastopajo na trgu in glede skrbnosti za opravljanje te dejavnosti na trgu, primerljivi s pravnimi osebami oziroma samostojnimi podjetniki posamezniki, zato se tudi zanje predvideva enak okvir za predpisovanje globe. ZDR kot delodajalca opredeljuje vsako

pravno in fizično osebo ter drug subjekt, kot je državni organ, lokalna skupnost, podružnica tujega podjetja ter diplomatsko in konzularno predstavništvo, ki zaposluje delavca na podlagi pogodbe o zaposlitvi (drugi odstavek 5.člena). Glede na to, da je po ZDR lahko delodajalec vsaka fizična oseba (tudi tista, ki ne opravlja dejavnosti in ne nastopa na trgu), se v kazenskih določbah poleg delodajalca – pravne osebe, samostojnega podjetnika posameznika in posameznika, ki samostojno opravlja dejavnost, uporablja tudi pojem delodajalec-posameznik (prej »delodajalec - fizična oseba«).

Ker so manjši delodajalci izpostavljeni večjemu poslovnemu riziku in ker večinoma nimajo ustreznih kadrovskih, niti pravnih služb, se zanje predvidevajo nižje globe.

#### **K 89.členu (236.člen)**

V 236.členu je urejeno prehodno obdobje, v katerem se bo minimalna starost 55 let za delavke uveljavila postopoma do leta 2015, enako kot se zvišujejo minimalni pogoji starosti za pridobitev pravice do starostne pokojnine za zavarovanke po Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. Ker bo starost 55 let za opredelitev starejše delavke uveljavljena s 1.1.2015 in ne s 1.1.2014, je bilo potrebno prehodno določbo ustrezno spremeniti.

#### **K 90.členu (242.člen)**

Glede na to, da Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti sedaj celovito ureja primere, kdaj zavarovanec ne more uveljaviti nadomestila za čas brezposelnosti, se predlaga črtanje prehodne določbe 242.člena.

### **Prehodne in končna določba**

#### **K 91.členu**

Glej obrazložitev k 15.členu.

#### **K 92.členu**

Glej obrazložitev k 39.členu.

#### **K 93.členu**

Glej obrazložitev k 65.členu.

#### **K 94.členu**

Glej obrazložitev k 82.členu.

#### **K 95.členu**

V zvezi z ukinitvijo delovne knjižice kot obveznega dokumenta delavca, se predlaga ustrezno prehodno obdobje. Tudi po izteku tega prehodnega obdobja naj bi dotlej izdane delovne knjižice z veljavnimi vpisi ne izgubile dokaznega pomena v postopkih uveljavljanja oziroma uresničevanja pravic, kjer so se dotlej uporabljale. Glej tudi obrazložitev k 83.členu.

#### **K 96.členu**

V skladu z določbo 154.člena Ustave Republike Slovenije, ki določa, da morajo biti zakoni in drugi predpisi objavljeni, preden začnejo veljati, se predlaga določitev veljavnosti petnajsti dan po objavi.