

# KAJ PRINAŠA NOVI ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH?

Barbara Kresal\*

UDK: 349.2:331.105(094.5)

**Povzetek:** Prispevek obravnava najpomembnejše spremembe in nove rešitve, ki jih uvaja novi Zakon o delovnih razmerjih, ki je bil sprejet marca 2013. Obravnava vprašanja v zvezi s sklenitvijo in spremembo pogodbe o zaposlitvi, spremembe v ureditvi posebnih pogodb o zaposlitvi, kot so pogodba o zaposlitvi za določen čas, agencijsko delo idr., posebna pozornost je namenjena spremenjeni ureditvi odpovedi, kjer so se med drugim skrajšali odpovedni roki, znižale odpravnine in poenostavili postopki odpuščanja. Nekaj sprememb se nanaša tudi na varstvo plače, letni dopust in nekatere druge pravice delavcev. Zakon uvaja tudi novo kategorijo ekonomsko odvisne osebe.

**Ključne besede:** nova delovna zakonodaja, pogodba o zaposlitvi, odpoved, pogodba o zaposlitvi za določen čas, agencijsko delo, ekonomsko odvisna oseba

## **WHAT DOES THE NEW EMPLOYMENT RELATIONSHIPS ACT BRING?**

**Abstract:** The contribution analyses the most important changes and new solutions introduced by the new Employment Relationships Act, enacted in March 2013. It deals with conclusion and changes of the employment contract, changes in the regulation of special contracts of employment, such as fixed-term contract, agency work etc., special attention is given to the changed regulation of dismissal, where the periods of notice have been shortened, severance payments reduced and procedural require-

\* Barbara Kresal, doktorica pravnih znanosti, izredna profesorica na FSD in EF Univerze v Ljubljani.

barbara.kresal@fsd.uni-lj.si

Barbara Kresal, PhD, Associate Professor at the Faculty of Social Work and the Faculty of Economics, University of Ljubljana, Slovenia

*ments simplified. Changes refer to the protection of wages, annual leave and some other workers' rights as well. The Act introduces the new category of an economically dependent person.*

**Key words:** *new labour legislation, contract of employment, dismissal, fixed-term contract of employment, agency work, economically dependent person*

## 1. UVOD

Sprejetje novega Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1)<sup>1</sup> štejejo predlagatelj, politika in socialni partnerji kot del reforme trga dela v okviru strukturnih reform. Te Slovenija sprejema tudi zaradi pritiskov stališč in zahtev po večji liberalizaciji trgov dela s strani nekaterih mednarodnih institucij, kot so OECD, IMF in Svetovna banka, evropske politike, podprte s stalnimi grožnjami prihoda 'trojke', in pričakovanih odzivov bonitetnih agencij.

Glavna deklarirana cilja tokratne preнове delovne zakonodaje sta zmanjšanje segmentacije na trgu dela in povečanje prožnosti oziroma »lažje in cenejše prilagajanje delovne sile potrebam delodajalca«.<sup>2</sup>

Ukrepi, ki naj bi sledili tem ciljem, so zajeti v pet sklopov:<sup>3</sup>

- poenostavitev postopkov v zvezi s sklenitvijo in odpovedjo pogodbe o zaposlitvi ter zmanjšanje administrativnih ovir,
- povečanje fleksibilnosti trga dela in notranje fleksibilnosti,
- zmanjšanje stroškov pri zaposlitvah za nedoločen čas,
- destimulacije za uporabo pogodb za določen čas,
- povečanje pravne varnosti zaposlenih z namenom preprečevanja zlorab.

V nadaljevanju bodo obravnavane najpomembnejše novosti in spremembe, ki jih prinaša ZDR-1.

<sup>1</sup> Ur. l. RS, št. 21/13.

<sup>2</sup> MDDSZ, sporočilo za javnost ob sprejemu ZDR-1 (<[www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/mp3/izjave\\_mag.vizjak/minister\\_po\\_sprejetju\\_zdr\\_-\\_5032013.mp3](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/mp3/izjave_mag.vizjak/minister_po_sprejetju_zdr_-_5032013.mp3)>). Gl. tudi 'Podrobnejša predstavitev ključnih sprememb Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1)' (<[www.mddsz.gov.si/si/medijsko\\_sredisce/novica/article/1939/7044/0819537bef94d59cd6d2acfe015519b8/](http://www.mddsz.gov.si/si/medijsko_sredisce/novica/article/1939/7044/0819537bef94d59cd6d2acfe015519b8/)>).

<sup>3</sup> Prav tam.

## 2. PREPOVED DISKRIMINACIJE IN ODŠKODNINSKA ODGOVORNOST DELODAJALCA

Dosedanji Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) je za kršitev prepovedi diskriminacije in za nezagotavljanje varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ter trpinčenjem določal le, da je delodajalec kandidatu ali delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava (sedmi odst. 6. čl. in tretji odst. 44. čl. ZDR), pri čemer ni imel nobenih posebnih določb v tej zvezi.

Stroka je opozarjala, da so prisojene odškodnine v že tako redkih sodnih postopkih zaradi diskriminacije ali trpinčenja v delovnih razmerjih prenizke in da bi bilo treba denarni odškodnini za nepremoženjsko škodo v teh primerih priznati tudi preventivno in kaznovalno funkcijo. Le dovolj visoke odškodnine v primerih diskriminacije ali trpinčenja, ki poleg satisfakcije izražajo tudi svojo preventivno funkcijo, lahko delujejo odvračilno in so zato učinkovite. Tudi pravo EU zahteva, da mora pravni red zagotavljati učinkovita pravna sredstva v primeru diskriminacije in da morajo biti sankcije učinkovite, sorazmerne in odvračilne.<sup>4</sup>

ZDR-1 vprašanju odškodninske odgovornosti delodajalca in denarne odškodnine za primer diskriminacije in trpinčenja po novem namenja poseben člen (8. čl. ZDR-1). Še vedno kot izhodišče določa, da je delodajalec kandidatu ali delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava.

Vendar pa k temu dodaja, da se kot nepremoženjska škoda, ki je nastala kandidatu ali delavcu, štejejo tudi pretrpljene duševne bolečine zaradi neenake obravnave delavca oziroma diskriminatornega ravnanja delodajalca oziroma zaradi nezagotavljanja varstva pred spolnim ali drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem, ki ga je utrpel kandidat ali delavec.

Pomemben poudarek novega 8. člena ZDR-1 je tudi v nadaljevanju določbe, ki pravi, da se mora pri odmeri višine denarne odškodnine za nepremoženjsko škodo »upoštevati, da je ta učinkovita in sorazmerna s škodo, ki jo je utrpel kandidat oziroma delavec in da odvrča delodajalca od ponovnih kršitev«.

---

<sup>4</sup> Več o tem **Mežnar, Š.** (2010), Odškodnina v primeru kršitve prepovedi diskriminacije in mobinga, Delavci in delodajalci, let. X, št. 2-3, s. 439- 456; prim. tudi **Kresal, B.** (2010), Diskriminacija in trpinčenje v delovnopравни ureditvi in sodni praksi, Pravosodni bilten, let. XXXI, št. 1, s. 145-146; **Tobler, C.** (2005), Remedies and sanctions in EC non-discrimination law, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.

Novo določbo o odškodninski odgovornosti iz 8. čl. ZDR-1 bo treba razlagati v duhu namena določbe o prepovedi diskriminacije, in pri tem izhajati iz dejstva, da gre pri prepovedi diskriminacije za temeljni postulat človekovih pravic, v primeru kršitve pa za hud poseg v človekovo dostojanstvo. Pri oblikovanju razlage te nove določbe v sodni praksi bi bilo smiselno upoštevati tudi opozorila in predloge stroke – tako glede višine odškodnine kot tudi glede drugih vidikov učinkovitosti sodnega varstva v teh primerih, npr. obstoj duševnih bolečin pri posegu v tako pomemben vidik človekovega dostojanstva je treba domnevati in jih ni treba posebej dokazovati. Sprejeto besedilo 8. čl. ZDR-1 omogoča takšno ustrezno interpretacijo, na sodni praksi pa je, da pri odločanju v posamičnih primerih postopoma konkretizira ta splošna pravila glede odškodninske odgovornosti delodajalca in denarne odškodnine v skladu z namenom in cilji ureditve o prepovedi diskriminacije in trpinčenja v delovnih razmerjih.

### 3. OBVEZNOSTI POGODBENIH STRANK

#### 3.1. Opravljanje drugega dela

Ena večjih sprememb prenovljene delovne zakonodaje se nanaša na ureditev delavčeve obveznosti opravljanja dela (prejšnji 31. čl. ZDR, sedanji 33. čl. ZDR-1). Nova ureditev pomembno razširja možnosti, ko lahko delodajalec delavcu naloži opravljanje drugega dela od tistega, za katerega sta se dogovorila s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi.

Po novem lahko delodajalec, v kolikor z zakonom ali kolektivno pogodbo ni določeno drugače,<sup>5</sup> z namenom ohranitve zaposlitve ali zagotovitve nemotenega poteka delovnega procesa delavcu pisno odredi začasno opravljanje drugega ustreznega dela<sup>6</sup> v primerih začasno povečanega obsega dela na drugem delovnem mestu ali vrsti dela pri delodajalcu, začasno zmanjšanega obsega dela

---

<sup>5</sup> Glede na določbo tretjega odstavka 9. čl. ZDR-1, je to ena od izjem, kjer zakon dopušča tudi urejanje s kolektivno pogodbo *in peius*.

<sup>6</sup> ZDR-1 definira 'ustrezno delo' kot delo, za katerega delavec izpolnjuje pogoje, za katerega se zahteva enaka vrsta in raven izobrazbe kot za njegovo delo po sklenjeni pogodbi o zaposlitvi, za delovni čas, ki je enak dogovorjenemu iz sklenjene pogodbe, in kjer kraj opravljanja dela ni oddaljen preveč (ne več kot tri ure vožnje v obe smeri z javnim prevoznim sredstvom ali z organiziranim prevozom delodajalca od kraja bivanja delavca).

na delovnem mestu oziroma v okviru vrste dela, ki ga opravlja, in nadomeščanja začasno odsotnega delavca.

Pisna odreditev se lahko pošlje tudi na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.

Zakon manjšim delodajalcem (ki zaposlujejo do vključno deset delavcev) omogoča, da delavcu pod zgoraj opisanimi pogoji lahko začasno odredi celo opravljanje drugega 'primerne delo', ki se od definicije ustreznega dela razlikuje po tem, da se za to delo lahko zahteva do ena raven nižja izobrazba kot za delo po sklenjeni pogodbi.

Odreditev drugega dela zakon omejuje na največ tri mesece v koledarskem letu. To pomeni, da je v skrajnem primeru lahko delavec prisiljen opravljati drugo delo od tistega, za katerega se je sporazumno dogovoril, celo do ene četrtnine celotnega polnega delovnega časa.<sup>7</sup>

Gre za svojevrsten odstop od pogodbenega koncepta delovnih razmerjih.<sup>8</sup> V tem primeru namreč lahko delodajalec enostransko, brez soglasja ali celo proti volji druge pogodbene stranke, posega v s pogodbo sporazumno dogovorjeno vsebino, predmet pogodbe, to je v opredelitev dela, ki ga je dolžan opravljati delavec. Gre za glavno obveznost ene od pogodbenih strank, delavca. Zato bi morala biti ta obveznost, opredelitev dela, s pogodbo o zaposlitvi za delavca jasno in nedvoumno opredeljena. Pojasniti je tudi treba, da je delo kot obveznost delavca s pogodbo o zaposlitvi lahko opredeljeno širše ali ožje, zakon pa dopušča tudi sklenitev pogodbe o zaposlitvi za vrsto dela, kar pomeni zelo široko opredelitev vsebine dela; prav tako se lahko pogodba o zaposlitvi kadarkoli sporazumno, s soglasjem obeh pogodbenih strank, ki sta sklenili pogodbo, spremeni ali dopolni.

Ker je vendarle treba primarno izhajati iz pogodbenega koncepta delovnih razmerij, je treba to izjemo iz 33. člena ZDR-1, ki dopušča enostranske delodajalčeve posege v sporazumno dogovorjeno vsebino sklenjene in zavezujoče pogodbe o

---

<sup>7</sup> Ali celo več, če dopustimo, da se v času teh treh koledarskih mesecev tudi neenakomerno razporeja delovni čas in odreja nadure za to drugo delo, ne da bi to vplivalo na sorazmerno skrajšanje časovne omejitve.

<sup>8</sup> O pogodbenem konceptu delovnih razmerij npr. **Kresal Šoltes, K.** v Kresal/Kresal Šoltes/Senčur Peček (2002), Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, Ljubljana, s. 32, 140-142; **Robnik, I.** (2002), Sprememba pogodbe o zaposlitvi, Delavci in delodajalci, let. II, št. 2, s. 185-197; **Belopavlovič, N.** (2005), Spremembe delovnega mesta in kraja zaposlitve po ZDR in ZJU, Delavci in delodajalci, let. V, št. 2-3, s. 475, 480-481.

zaposlitvi, razlagati zelo restriktivno, vsaj ob strogem upoštevanju vseh pogojev in omejitev, ki jih predvideva ureditev.

### 3.2. Konkurenčna klavzula

Pomembna novost se nanaša tudi na ureditev konkurenčne klavzule. Razširja se možnost dogovora o prepovedi opravljanja konkurenčne dejavnosti po prenehanju delovnega razmerja, tj. konkurenčne klavzule tudi na določene primere zaposlitev za določen čas ob izteku te pogodbe.<sup>9</sup>

Nov tretji odstavek sedanjega 40. čl. ZDR-1 določa, da se lahko konkurenčna klavzula pod enakimi pogoji (pridobivanje tehničnih, proizvodnih ali poslovnih znanj in poslovnih zvez) in najdlje za dve leti po prenehanju pogodbe o zaposlitvi pisno dogovori tudi v pogodbi za določen čas za primer prenehanja te pogodbe z iztekom časa, za katerega je bila sklenjena, kadar se pogodba o zaposlitvi za določen čas sklepa z vodilnim delavcem (iz prvega odstavka 74. čl. ZDR-1), poslovodno osebo ali prokuristom ali za opravljanje projektne dela. Ostala vprašanja konkurenčne klavzule so tudi za te primere urejena enako (pisnost, nadomestilo, razumne časovne omejitve, itd.).

## 4. POSEBNOSTI POGODB O ZAPOSLOTVI

### 4.1. Pogodba o zaposlitvi za določen čas

Ureditev pogodbe o zaposlitvi za določen čas je eno bolj izpostavljenih vprašanj sedanje preнове delovne zakonodaje. Tudi stroka je že vrsto let opozarjala na pomanjkljivosti in predlagala številne rešitve, ki jih je ZDR-1 delno upošteval.<sup>10</sup> Cilj novega ZDR-1 naj bi bil omejiti pretirano uporabo te oblike zaposlitve, bolj učinkovito preprečiti zlorabe v praksi in okrepiti varstvo delavcev v tem primeru. Praksa bo pokazala, ali in kateri sprejeti ukrepi so ustrezni.

---

<sup>9</sup> O konkurenčni klavzuli pri različnih načinih prenehanja zaposlitve prim. **Šetinc Tekavc, M.** (2006), *Konkurenčna prepoved v statusnih, pogodbenih in delovnih razmerjih*, Ljubljana, s. 194-195.

<sup>10</sup> Npr. **Kresal, B. (2012)**, *Primerljivost delovnopravnega varstva v različnih oblikah zaposlitve*, *Delavci in delodajalci*, let. XII, št. 2-3, s. 245-262 in drugi.

ZDR-1 sicer izrecno določa, da se pogodba o zaposlitvi za določen čas lahko sklene le izjemoma, vendar pa so primeri, ko je zaposlitev za določen čas dopustna (sedaj 54. čl. ZDR-1), še vedno naštetih dokaj ekstenzivno in široko, nekateri precej ohlapno – v celoti ostaja seznam dopustnih primerov enak, dodana sta še dva, in sicer zaposlitev prokurista in predaja dela.

Časovna omejitev, sedaj urejena v 55. čl. ZDR-1, ostaja enaka,<sup>11</sup> to je dve leti, z enakimi izjemami (izvzeto je nadomeščanje, tujci, poslovodna oseba, prokuristi, vodilni delavci, osebe, vezane na mandat; posebnosti za projektno delo ostajajo enake kot doslej). Novost pa je v tem, da se po novem časovna omejitev dveh let veže le na isto delo in ne več tudi na istega delavca, ter da zakon opredeljuje, kaj se šteje za isto delo (z namenom, da se preprečijo zlorabe, ko se je v praksi le formalno nekoliko spremenilo delovno mesto).<sup>12</sup> Poleg tega se v časovno omejitev vštevajo ne le neposredne zaposlitve za določen čas pri nekem delodajalcu, temveč tudi t.i. 'posredne zaposlitve' prek zaposlitvene agencije, ki napotuje delavca k temu delodajalcu-uporabniku.<sup>13</sup>

Naj spomnim še na določbo, ki se ne spreminja in se nanaša na vse primere zaposlitve za določen čas, da je treba pogodbo o zaposlitvi za določen čas skleniti za omejen čas, ki je potreben, da se delo, za katero je sklenjena ta pogodba, opravi (sedaj prvi odst. 55. čl. ZDR-1).

Ostale določbe poglavja o pogodbi o zaposlitvi za določen čas ostajajo nespremenjene (trimesečna ali krajša prekinitev se ne upošteva, sankcija za kršitve in nadaljevanje dela po izteku pogodbe je zaposlitev za nedoločen čas, načelo enakega obravnavanja, preračun delovnega časa).

Kar nekaj novih določb, ki se nanašajo na zaposlitev za določen čas, pa je raztisenih še po drugih delih zakona, tako npr. tudi določba, ki na novo uvaja pravico

---

<sup>11</sup> Za nov primer predaje dela pa zakon določa, da pogodba za določen čas iz tega razloga lahko traja največ en mesec.

<sup>12</sup> Drugi odst. 55. čl. ZDR-1 določa, da »delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas za isto delo, katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši kot dve leti, razen...«, tretji odst. istega člena pa, da se za 'isto delo' »šteje delo na delovnem mestu oziroma vrsti dela, ki se dejansko opravlja po določeni sklenjeni pogodbi o zaposlitvi za določen čas«. Četrty odst. 55. čl. ZDR-1 ureja posebnosti časovnega omejevanja za projektno delo.

<sup>13</sup> »V omejitve opraviljanja dela za določen čas v skladu z drugim in četrtyim odstavkom tega člena pri uporabniku se upošteva tudi opravljanje dela delavca, zaposlenega pri delodajalcu za zagotavljanje dela.« (peti odst. 55. čl. ZDR-1)

do odpravnine za zaposlene za določen čas (79. čl. ZDR-1),<sup>14</sup> o vodilnih delavcih (74. čl. ZDR-1), kar nekaj pomembnih določb je najti še v poglavju o agencijskem delu (npr. 60. čl. ZDR-1, peti odst. 62. čl. ZDR-1).

## 4.2. Agencijsko delo

Tudi agencijsko delo je eno od bolj delikatnih vprašanj delovnih razmerij, ne le v Sloveniji,<sup>15</sup> ZDR-1 pa prinaša kar pomembne spremembe na tem področju. Ureditev naj bi v naš pravni red prenesla tudi zahteve prava EU, tj. direktive EU o agencijskem delu.<sup>16</sup> Zakon po novem določa kvoto za agencijske delavce, podarja zaposlitev za nedoločen čas, odpravlja časovno omejitev za posamezno napotitev k podjetju-uporabniku, večja vlogo in odgovornost uporabnika, krepi načelo enakega obravnavanja teh delavcev, pomembno pa je, da se tudi v praksi zagotovi spoštovanje z zakonom predvidenega delovnopravnega položaja, obsega pravic in varstva za te delavce.

V skladu s tretjim odst. 59. čl. ZDR-1 število napotenih delavcev pri uporabniku ne sme presegati 25 odstotkov števila zaposlenih delavcev pri uporabniku (upoštevajo se vsi zaposleni, ne glede na vrsto zaposlitve), vendar pa se v kvoto ne všttevajo napoteni agencijski delavci, ki so zaposleni za nedoločen čas. Ta omejitev ne velja za uporabnika – manjšega delodajalca (ki zaposluje do vključno deset 'svojih' delavcev). Ureditev kvot se bo začela uporabljati eno leto po uveljavitvi zakona (drugi odst. 230. čl. ZDR-1).

---

<sup>14</sup> Določbe o odpravnini pri zaposlitvi za določen čas se uporabljajo za pogodbe o zaposlitvi, ki so sklenjene za določen čas po uveljavitvi tega zakona (tretji odst. 230. čl. ZDR-1). Pri zaposlitvi za določen čas do enega leta znaša 1/5 povprečne mesečne plače iz zadnjih treh mesecev pred prenehanjem, nato pa se sorazmerno povečuje za vsak mesec dela. V določenih primerih ne pripada (nadomeščanje delavca, sezonsko delo do treh mesecev v koledarskem letu, javna dela in drugi ukrepi aktivne politike zaposlovanja), prav tako tudi ne, če se z delavcem sklene pogodba za nedoločen čas oziroma se zaposlitev nadaljuje na podlagi pogodbe za nedoločen čas ali če mu je bila ponujena zaposlitev za nedoločen čas za ustrezno delo, pa je delavec ni sprejel (tretji do sedmi odst. 79. čl. ZDR-1).

<sup>15</sup> Več o tem **Končar, P.** (2012), Ureditev zagotavljanja začasnega dela in vpliv Direktive 2008/104/ES, Delavci in delodajalci, let. XXII, št. 2-3, s. 143-159; **Pirnat, T.** (2012), Čezmejno opravljanje storitev agencij začasno zaposlovanje v okviru EU, Delavci in delodajalci, let. XXII, št. 2-3, s. 161-181.

<sup>16</sup> Direktiva 2008/104/ES o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela (UL L 327, 5. 12. 2008, s. 9-14.).



Zaposlitvena agencija (direktiva govori o agenciji za zagotavljanje začasnega dela; ZDR-1 uvaja izraz delodajalec za zagotavljanje dela) naj bi praviloma z delavcem sklenila pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, za določen čas pa le, če so pri uporabniku podani pogoji, ki jih zakon zahteva za zaposlitev za določen čas (primeri iz prvega odst. 54. čl. ZDR-1) in ob upoštevanju časovnih omejitev za zaposlitev za določen čas (drugi in četrti odst. 55. čl. ZDR-1). Zaposlitvena agencija bo torej morala utemeljevati zakonitost pogodbe o zaposlitvi za določen čas z okoliščinami, ki se tičejo drugega pravnega subjekta – uporabnika, kamor bo napotila delavca, kar se zdi nenavadno in bo gotovo izziv tudi za sodno prakso. V tej zvezi zakon vzpostavlja odgovornost uporabnika za pravilnost in popolnost podatkov o obstoju pogojev za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas; enaka odgovornost velja tudi za podatke o plačilu za delo (peti odst. 62. čl. ZDR-1).

Ena bistvenih, hkrati pa precej spornih sprememb je tudi ta, da ZDR-1 ne določa več časovne omejitve napotitve agencijskega delavca k posameznemu uporabniku. Ni nepomembno, da 61. čl. ZDR-1 še vedno izrecno omenja, da se stranki s pogodbo o zaposlitvi dogovorita, da »bo delavec začasno delal pri drugih uporabnikih...«, vendar pa zakon te začasnosti nikjer jasno ne opredeli ali časovno omeji, kar bo gotovo tudi poseben izziv za sodno prakso.

Druge določbe starega zakona ostajajo in jih tu ne ponavljam, dodanih pa je še precej novih. Tako zakon po novem razločuje ureditev nadomestila, če pride do predčasnega prenehanja potrebe po delu napotenega delavca (oziroma agencija delavcu ne zagotavlja dela pri uporabniku), če gre za zaposlitev za nedoločen ali določen čas (prim. tretji odst. 60. čl. in tretji odst. 61. čl. ZDR-1), kar je delno posledica vpliva direktive 2008/104, saj je agencija pri zaposlitvi za določen čas dolžna delavcu plačevati polno nadomestilo.

Dodana je izrecna določba o tem, da je za spoštovanje predpisov in kolektivnih pogodb ter splošnih aktov o zdravju pri delu, delovnem času, odmorih in počitkih odgovoren uporabnik (drugi odst. 62. čl. ZDR-1). Vzpostavlja se tudi subsidiarna odgovornost uporabnika za izplačilo plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja delavcu za obdobje, ko je delavec pri njem opravljal delo (šesti odst. 62. čl. ZDR-1). Prav tako je npr. na novo izrecno določeno, da je treba napotenemu delavcu pri uporabniku zagotoviti tudi pravico do uporabe ugodnosti, ki jih uporabnik zagotavlja svojim delavcem v zvezi z zaposlitvijo (tretji odst. 63. čl. ZDR-1).

Nova je tudi določba, da mora uporabnik enkrat letno – če tako zahtevajo – sindikat oziroma svet delavcev ali delavskega zaupnika obveščati o razlogih za uporabo dela napotenih delavcev in o njihovem številu (peti odst. 59. čl. ZDR-1).

### 4.3. Druge posebne pogodbe o zaposlitvi

Pri pogodbi o zaposlitvi za javna dela ni nobenih sprememb, prav tako ne pri pogodbi za krajši delovni čas. Pri pogodbi o zaposlitvi za delo na domu pa je sedaj dodano jasno besedilo, da se s pogodbo o zaposlitvi stranki lahko dogovorita za delo na domu »za celotno trajanje ali le del delovnega časa delavca« (tretji odst. 68. čl. ZDR-1). Kar nekaj novih določb pa je pri pogodbi o zaposlitvi s poslovnimi osebami, prokuristi in z vodilnimi delavci (73. in 74. čl. ZDR-1).

## 5. SPREMEMBA DELODAJALCA

Delovnopravno varstvo delavcev v primeru spremembe delodajalca odpira vrsto dilem, prav tako pa je tudi praksa v Sloveniji pokazala na številne pomanjkljivosti dosedanje ureditve, zlasti v nekaterih odmevnih primerih prenosov podjetij, pogosto tudi v povezavi z insolvenčnimi postopki, ko so delavci kmalu po prenosu ostali brez pravic in učinkovitega pravnega varstva.<sup>17</sup>

V ZDR-1 je dopolnjena dikcija določbe o pravicah delavca, če ta odpove pogodbo o zaposlitvi pri delodajalcu prevzemniku zaradi poslabšanja pravic (tretji odst. 75. čl. ZDR-1). V tem primeru ima delavec enake pravice, kot če pogodbo o zaposlitvi odpove delodajalec iz poslovnih razlogov – glede tega se ureditev ni spremenila. Po novem se to varstvo delavca časovno omejuje na dve leti od datuma prenosa; to varstvo je po novem izrecno pogojeno bodisi s poslabšanjem pravic iz pogodbe o zaposlitvi ali z bistveno spremembo pogojev dela delavca pri prevzemniku. Varovanje delovne dobe (torej upoštevanje skupne delovne dobe pri obeh delodajalcih, tako prenosniku kot prevzemniku) pa se po novem izrecno nanaša ne le na odpovedni rok in pravico do odpravnine, temveč tudi na vse druge pravice, ki so vezane na delovno dobo.

Novi ZDR-1 želi preprečiti zlorabe instituta spremembe delodajalca tudi z okrepitevijo odgovornosti delodajalca prenosnika. Tako peti in šesti odst. 75. čl. ZDR-1 na novo vzpostavljata solidarno oziroma subsidiarno odgovornost delodajalca prenosnika za določene terjatve prenesenih delavcev v primerih insolvenčnih postopkov pri delodajalcu prevzemniku.

---

<sup>17</sup> O problemih v zvezi s spremembo delodajalca npr. **Senčur Peček, D.** (2010), Aktualna vprašanja spremembe delodajalca, Delavci in delodajalci, let. X, št. 2-3, s. 297-324.

Zakon razločuje med situacijo, ko je delodajalec prenosnik pretežni lastnik družbe,<sup>18</sup> na katero se dejavnost ali njen del prenaša, in situacijo, v kateri delodajalec prenosnik ni pretežni lastnik družbe prevzemnice: v prvem primeru se vzpostavlja solidarna odgovornost, v drugem pa subsidiarna odgovornost. Solidarna oziroma subsidiarna odgovornost delodajalca prenosnika se nanaša na terjatve prevzetih delavcev, nastale zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi stečaja ali prisilnega prenehanja prevzemnika, če je stečaj ali postopek prisilnega prenehanja začel v roku dveh let od datuma prenosa. Odgovornost prenosnika v teh primerih je omejena do višine zneska, ki bi ga delodajalec prenosnik moral izplačati prevzetim delavcem, če bi jim na dan prenosa prenehalo delovno razmerje iz poslovnega razloga.

## 6. ODPOVED IN DRUGI NAČINI PRENEHANJA POGODBE O ZAPOSLOTVI

Spremenjena ureditev odpovedi v ZDR-1 sicer ohranja temeljno načelo, da mora za vsako odpoved s strani delodajalca obstajati utemeljen razlog za odpoved, vendar pa se tako z vidika vsebinskih zahtev kot tudi z vidika formalnih, postopkovnih zahtev bistveno zmanjšujejo omejitve delodajalčeve svobode odpovedi.

Tako se pri redni odpovedi s strani delodajalca poenostavlja postopek v številnih vidikih. V ureditev se npr. na raznih mestih uvaja možnost komuniciranja po elektronski pošti na naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec (npr. opozorilo pred odpovedjo iz krivdnega razloga v 85. čl. ZDR-1; pisna seznanitev z očitanimi kršitvami v postopku odpovedi iz razloga nesposobnosti, iz krivdnega razloga ali izredne odpovedi). Odpravljajo se določene zahteve oziroma faze postopka, npr. ni več obveznosti pisnega obveščanja delavca o nameravani odpovedi iz poslovnega razloga, ukinja se institut zadržanja učinkovanja odpovedi, skrajšujejo se nekateri roki, npr. rok za podajo mnenja sindikata oziroma sveta delavca o odpovedi se skrajšuje na šest dni (86. čl. ZDR-1). Glede vsebine odpovedne izjave je sedaj določeno, da mora delodajalec v odpovedi »pisno obrazložiti dejansko razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi« (drugi odst. 87. čl. ZDR-1). Poenostavlja se vročanje odpovedi (88. čl. ZDR-1).

---

<sup>18</sup> ZDR-1 definira pojem 'pretežni lastnik družbe' za potrebe te določbe, in sicer je to delodajalec, ki je neposredni ali posredni imetnik poslovnega deleža, delnic ali drugih pravic, na podlagi katerih ima neposredno ali posredno več kot 25 odstotkov glasovalnih pravic ali več kot 25 odstotni delež v kapitalu družbe.

ZDR-1 med utemeljene razloge za redno odpoved s strani delodajalca po novem uvršča tudi neuspešno opravljeno poskusno delo,<sup>19</sup> enako kot doslej pa ostajajo opredeljeni poslovni razlog, razlog nesposobnosti, krivdni razlog in nezmožnost za opravljanje dela zaradi invalidnosti.

Drugače so urejeni roki, v katerih mora delodajalec podati redno odpoved, saj ti ostajajo le še za odpovedi iz razloga nesposobnosti (šest mesecev od nastanka utemeljenega razloga) in iz krivdnega razloga (60 dni od ugotovitve in šest mesecev od nastanka utemeljenega razloga, posebnosti v primeru znakov kaznivega delanja), medtem ko se za odpovedi iz poslovnega razloga ti roki v celoti odpravljajo.

Bistvena sprememba, ki jo prinaša ZDR-1 v zvezi z redno odpovedjo, pa je ukinitve obveznosti delodajalca, da v primeru odpovedi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti preveri, ali je mogoče delavca zaposliti bodisi na drugih delih ali pod spremenjenimi pogoji ali ga je mogoče dokvalificirati ali prekvalificirati. Po novem torej ni več obveznosti ponudbe nove, spremenjene pogodbe o zaposlitvi pri odpovedi iz poslovnega razloga in razloga nesposobnosti, če za kaj takega obstaja možnost pri delodajalcu, kar je bilo v dosedanji ureditvi izraz načela, da naj bo odpoved in s tem izguba zaposlitve res skrajni ukrep (dosedanja tretji in četrti odst. 88. čl. ZDR).

Obveznost delodajalca, da v teh primerih preveri možnosti za ohranitev zaposlitve in s tem prepreči odpoved, če je to mogoče, je v celoti ukinjena. ZDR-1 je obdržal institut odpovedi s ponudbo nove pogodbe (pri istem delodajalcu – 91. čl. ZDR-1, pri drugem delodajalcu – 92. čl. ZDR-1) le kot možnost za delodajalca, ki se s tem lahko razbremeni obveznosti plačila odpravnine – pogoji glede tega ostajajo enaki: delavec nima pravice do odpravnine, če je ponujena ustrezna zaposlitev (bodisi če jo delavec sprejme ali če je ne), če pa delavec sprejme ponujeno drugo zaposlitev, ki ni ustrezna, ohrani sorazmerno odpravnino. ZDR-1 sedaj izrecno govori o tem, da delodajalec ob odpovedi istočasno ponudi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi.

Poudariti je treba, da ZDR-1 odpravlja dilemo, kakšen obseg sodnega varstva ima delavec, ki mu je ob odpovedi ponujena nova pogodba in to delavec sprejme

---

<sup>19</sup> Delodajalec lahko torej po novem zaradi neuspešnega poskusnega dela delavcu redno odpoved pogodbo o zaposlitvi, in sicer s sedemdnevnim odpovednim rokom; novost je tudi ta, da lahko delodajalec takšno odločitev sprejme tako ob poteku poskusnega kot tudi že v času trajanja poskusnega dela (125. čl. ZDR-1).

– sedaj je nedvoumno določeno, da delavec obdrži pravico do celotnega pravnega varstva pred sodiščem, enako kot v vseh drugih primerih odpovedi (kar bo spremenilo dosedanjo neustrezno sodno prakso, ki je sodno varstvo omejila le na presojo utemeljenosti odpovednega razloga).<sup>20</sup>

Pri ureditvi odpovedi s ponudbo nove pogodbe pri drugem delodajalcu pa se skuša preprečiti možne zlorabe tega instituta z vzpostavitvijo solidarne oziroma subsidiarne odgovornosti prvotnega delodajalca<sup>21</sup> za določene terjatve delavca v določenih primerih prenehanja zaposlitve pri novem delodajalcu v roku prvih dveh let (drugi in tretji odst. 92. čl. ZDR-1).

Skrajšujejo se odpovedni roki, zlasti tisti za daljšo dobo zaposlitve. Pri odpovedi iz krivdnega razloga je odpovedni rok 15 dni. Če odpoveduje delodajalec iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti, pa je odpovedni rok odvisen od dobe zaposlitve pri delodajalcu, v katero se všteva tudi doba zaposlitve pri njegovih pravnih prednikih: minimalni odpovedni rok v teh primerih je 15 dni, če ima delavec do enega leta zaposlitve pri delodajalcu, in 30 dni, če ima od enega do dveh let zaposlitve pri delodajalcu, nato pa odpovedni rok narašča za vsako izpolnjeno leto zaposlitve pri delodajalcu za dva dni, do največ 60 dni; nad 25 let zaposlitve pri delodajalcu je minimalni odpovedni rok 80 dni, vendar lahko kolektivna pogodba dejavnosti določi tudi krajši minimalni odpovedni rok, vendar ne krajši kot 60 dni.

Pri kolektivnih odpovedih (98. čl. ZDR-1 in nasl.) je dodelana definicija večjega števila delavcev. Drugače je urejeno vprašanje kriterijev za določitev presežnih delavcev: v soglasju s sindikatom pri delodajalcu lahko namreč delodajalec namesto kriterijev iz kolektivne pogodbe oblikuje lastne kriterije za določitev presežnih delavcev. ZDR-1 ukinja prednostno pravico do zaposlitve v primeru ponovnega zaposlovanja v roku enega leta (dosedanji 102. čl. ZDR).

V poglavju o odpovedi v postopkih insolventnosti in drugih primerih prenehanja delodajalca, je ureditev prilagojena veljavni insolvenčni zakonodaji.

Znižujejo se zneski odpravnine (108. čl. ZDR-1). Še vedno se ohranja enaka lestvica, vendar so razredi določeni z daljšim razponom delovne dobe, tako da

---

<sup>20</sup> Prim. **Kresal, B.** (2008), Aktualna vprašanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi po noveli ZDR-A, Podjetje in delo, let. XXXIV, št. 6-7, s. 1223-1231.

<sup>21</sup> Če je prvotni delodajalec pretežni lastnik družbe – novega delodajalca, se določa solidarna odgovornost, če prvotni delodajalec ni pretežni lastnik, pa subsidiarna odgovornost – gre za podoben režim varstva pred zlorabami kot v primeru spremembe delodajalca.

višina minimalne odpravnine raste počasneje: 1/5 mesečne plače iz zadnjih treh mesecev za vsako leto dela pri delodajalcu za delovno dobo 1-10 let, 1/4 za 10-20 let in 1/3 za več kot 20 let zaposlitve pri delodajalcu. Izrecno je določeno, da je treba odpravnino izplačati delavcu ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi, če ni s kolektivno pogodbo dejavnosti drugače določeno (šesti odst. 108. čl. ZDR-1).

V ureditvi posebnega varstva pred odpovedjo je prišlo do kar pomembnih sprememb. Pri predstavnikih delavcev je npr. predviden institut zadržanja učinkovanja odpovedi (novi 113. čl. ZDR-1), ki je bil sicer kot splošni institut ukinjen. Ureditev posebnega varstva starejših delavcev – po novem v zvezi z varstvom pred odpovedjo govorimo o delavcih pred upokojitvijo – je bila deležna največ pozornosti, pa tudi različnih stališč. Starostna meja se postopno zvišuje, predvideni so dodatni primeri, ko posebno varstvo ne velja (114. čl. in prehodna določba 226. čl. ZDR-1). Posebno varstvo pred odpovedjo delavk, ki dojijo, se po novem omejuje do enega leta starosti otroka; posebno varstvo pred odpovedjo v času starševskega dopusta pa po novem velja le, če se starševski dopust izrablja v obliki polne odsotnosti v strnjem nizu; v obdobju posebnega varstva staršev pred odpovedjo delodajalec tudi ne sme izvajati nobenih pripravljalnih dejanj, ki bi bile usmerjene v odpoved delavca (115. čl. ZDR-1).

Prenovljena je tudi ureditev prenehanja pogodbe o zaposlitvi na podlagi sodbe sodišča (118. čl. ZDR-1): zakon po novem izrecno določa, da lahko tak predlog poda bodisi delavec bodisi delodajalec, prav tako pa zakon našteva okoliščine, ki jih mora sodišče upoštevati pri določitvi višine denarnega povračila v tem primeru prenehanja, ki pa je še vedno omejeno na največ 18 mesečnih plač delavca.

## 7. LETNI DOPUST

Prenovljena ureditev letnega dopusta med drugim upošteva zahteve, ki izhajajo iz prava EU in z njim povezane sodne prakse Sodišča EU. Letni dopust je temeljna pravica delavca, ki pripada vsakemu delavcu. Po novem ZDR-1 poudarja, da delavec pridobi pravico do letnega dopusta s sklenitvijo delovnega razmerja (prvi odst. 159. čl. ZDR-1). Predlagana določitev zgornje meje trajanja letnega dopusta, največ 35 dni, v končno besedilo zakona ni bila sprejeta.

Dosledneje je uveljavljeno načelo sorazmernosti pri določanju letnega dopusta, če delavec sklene delovno razmerje ali mu preneha delovno razmerje med kole-

darskim letom in ima v posameznem koledarskem letu obdobje zaposlitve krajše od enega leta – v teh primerih ima delavec pravico do 1/12 letnega dopusta za vsak mesec zaposlitve (prvi odst. 161. čl. ZDR-1).

Nekoliko drugače je urejeno tudi 'prenašanje' izrabe letnega dopusta v naslednje leto (162. čl. ZDR-1). Splošna meja ostaja do 30. junija naslednjega leta. Posebna ureditev je predvidena za primer, ko delavec ni izrabil celotnega letnega dopusta v tekočem koledarskem letu zaradi odsotnosti zaradi bolezni, poškodbe, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka – v teh primerih zakon določa, da ima delavec pravico izrabiti ves letni dopust, ki ni bil izrabljen iz navedenih razlogov, do 31. decembra naslednjega leta.

Ukinjena je obveznost delodajalca, da ob prenehanju delovnega razmerja delavcu izda potrdilo o izrabi letnega dopusta.

## 8. EKONOMSKO ODVISNA OSEBA

Že nekaj časa se v teoriji izpostavlja vprašanje obsega/dometa delovnopravne varstva, torej vprašanje, za koga naj velja delovna zakonodaja in ali ne bi bilo potrebno v to varstvo vključiti tudi nekatere osebe, ki sicer niso v delovnem razmerju, opravljajo delo npr. kot samozaposlene osebe, vendar pa so tako ekonomsko odvisne le od enega poslovnega subjekta, ki je pravzaprav po vsebini njihov 'delodajalec', da je to pravno razmerje odvisnosti podobno delovnemu razmerju, (samozaposlene) osebe pa v položaju, ko so potrebne določene delovnopravne zaščite. Pri tem je treba poudariti, da je treba od tega ločiti primere, ko gre za prikrita delovna razmerja; ko je sicer neka druga (civilnopravna) pogodba formalno sklenjena, vendar pa gre po vsebini, glede na elemente, vsebino tega razmerja pravzaprav za delovno razmerje. V slednjem primeru je treba priznati obstoj delovnega razmerja in delavcu vse pravice, ki iz tega izhajajo. Vendar pa tudi v primerih, ko se ne prikriva delovnega razmerja in dejansko niso podani vsi elementi delovnega razmerja, ampak gre za neko drugo pravno razmerje, so možne situacije, ko je oseba, ki opravlja delo v takem položaju, da bi potrebovala (vsaj določeno) delovnopravno varstvo.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> Več **Tičar, L.** (2012), Nove oblike dela – kdo in v kakšnem obsegu naj uživa delovnopravno varstvo?, Ljubljana, PF; prim. tudi **Senčur Peček, D.** (2012), Delavci – zunanjí izvajalci?, Delavci in delodajalci, let. 12, št. 2-3, s. 223-244; **Kresal, B.** (2012), op. cit., s. 255..

ZDR-1 tako uvaja novo kategorijo 'ekonomsko odvisne osebe', ki je definirana kot »samozaposlena oseba, ki na podlagi pogodbe civilnega prava, osebno, za plačilo, samostojno in dlje časa opravlja delo v okoliščinah ekonomske odvisnosti ter sama ne zaposluje delavcev«, pri čemer »(e)konomska odvisnost pomeni, da oseba najmanj 80 odstotkov svojih letnih dohodkov pridobi od istega naročnika« (213. čl. ZDR-1).

Takšni ekonomsko odvisni (samozaposleni) osebi ZDR-1 zagotavlja določeno omejeno delovnopravno varstvo. Če s posebnim predpisom ni določeno drugače, se za to osebo uporabljajo določbe ZDR-1 o prepovedi diskriminacije, o zagotavljanju minimalnih odpovednih rokov, o prepovedi odpovedi pogodbe v primeru neutemeljenih odpovednih razlogov, o zagotavljanju primerljivega plačila (za pogodbeno dogovorjeno delo kot je primerljivo za vrsto, obseg in kakovost prevzetega dela, upošteva kolektivno pogodbo in splošne akte, ki zavezujejo naročnika ter obveznosti plačila davkov in prispevkov) in o uveljavljanju odškodninske odgovornosti.

Omeniti je še določbo 214. čl. ZDR-1, po kateri je ekonomsko odvisna oseba »za upravičenost do takega omejenega delovnopravnega varstva po zaključku vsakega koledarskega ali poslovnega leta dolžna obvestiti naročnika, od katerega je ekonomsko odvisna, o pogojih, pod katerimi deluje, tako da naročniku posreduje vsa dokazila in informacije, potrebne za presojo vprašanja o obstoju ekonomske odvisnosti«.

Predviden pa je sprejem posebnega zakona o ekonomsko odvisnih osebah, ki bo natančneje uredil to področje. Zato prehodna določba 223. Čl. ZDR-1 predvideva, da se ureditev ekonomsko odvisnih oseb v ZDR-1 uporablja le do uveljavitve napovedanega posebnega zakona o tem.

## **9. UREJANJE PRAVIC V KOLEKTIVNIH POGODBAH LE ZA SINDIKALNO ORGANIZIRANE DELAVCE**

V prehodnih določbah ZDR-1 se je znašla tudi določba, ki sicer posega na področje Zakona o kolektivnih pogodbah (ZKolP)<sup>23</sup> in ki uvaja bistveno spremembo v sistem kolektivnih pogodb pri nas.

---

<sup>23</sup> Ur. l. RS, št. 43/06.



V skladu z 224. čl. ZDR-1 se namreč, do ureditve tega vprašanja v matičnem zakonu ZKoIP, »lahko v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti dogovorijo pravice in obveznosti, ki niso že urejene v zakonu, le za člane pogodbenih strank«. To odpira vrata določbam v kolektivnih pogodbah, ki le za delavce, ki so člani sindikata, zagotavljajo določene pravice in ugodnosti. Navedena ureditev postavlja vrsto vprašanj, na katera bo morala, ob ustrezni interpretaciji te nove določbe, na novo odgovoriti tudi sodna praksa. Tudi stroka ima o teh vprašanih pomembna stališča, ki jih ne gre prezreti.<sup>24</sup>

## 10. DRUGE POMEMBNEJŠE SPREMEMBE

Glede različnih vprašanj urejanja delovnih razmerij, kjer prihaja do komunikacije med delodajalcem in delavcem ali delavskimi predstavniki, zakon poenostavlja ureditev s tem, da predvideva tudi možnost uporabe sodobnih informacijskih tehnologij in obveščanje prek elektronske pošte (npr. obveščanje o plačilnem dnevu v 134. čl., v primeru čakanja na delo doma v 138. čl., v zvezi z razporejanjem delovnega časa v 148. čl., obveščanje o odmeri letnega dopusta v 160. čl., obveščanje sindikata v 204. čl. ZDR-1, idr.).

Prav tako je zaradi zahtev Ustavnega sodišča<sup>25</sup> prilagojena ureditev splošnih aktov delodajalca. V skladu s sedanjim 10. čl. ZDR-1 mora predlog splošnega akta delodajalca, s katerim se – če pri delodajalcu ni organiziranega sindikata – lahko določijo pravice, ki se lahko urejajo v kolektivnih pogodbah, če so za delavca ugodnejše, kot jih določa zakon oziroma kolektivna pogodba, ki zavezuje delodajalca, delodajalec pred sprejemom posredovati v mnenje svetu delavcev oziroma delavskemu zaupniku, ta pa mora podati mnenje v roku osmih dni, delodajalec pa mora posredovano mnenje pred sprejemom splošnega akta obravnavati in se do njega opredeliti. Če pri posameznem delodajalcu ni organiziranega sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika, pa mora o vsebini predloga takšnega akta delodajalec pred sprejemom obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način.

Delodajalec mora tudi omogočiti pri njem zaposlenim delavcem in napotenim agencijskim delavcem, da se seznanijo z vsemi veljavnimi splošnimi akti pri njem;

<sup>24</sup> O tem zlasti **Kresal Šoltes, K.** (2011), Vsebina kolektivne pogodbe, Ljubljana, GV.

<sup>25</sup> Odločba US RS št. U-I-284/06 z dne 1. 10. 2009. Na nekatere dileme ureditve splošnih aktov delodajalca je opozarjala tudi stroka (**Končar, P.** (2002), Splošni akti delodajalca, Delavci in delodajalci, let. 2, št. 2, s. 397-407).

v ta namen morajo biti ti vedno na razpolago na dostopnem mestu, na katerem se lahko delavci brez nadzora seznanijo z njihovo vsebino.

V poglavju o strankah pogodbe je bolj natančno urejeno, kdo na strani delodajalca – pravne osebe sklepa pogodbo o zaposlitvi s poslovodno osebo.<sup>26</sup>

Nekaj novosti se nanaša na objavo prostega delovnega mesta ali vrste dela oziroma na kratko 'objavo prostega dela' (25. čl. ZDR-1 in nasl.). Še vedno ostaja obveznost javne objave (razen v primerih izjem, ki jih našteva zakon), spremenil pa se je najkrajši rok za prijavo kandidatov, ki po novem ne sme biti krajši od treh delovnih dni. Objava prostega dela na spletnih straneh ali v javno dostopnih poslovnih prostorih delodajalca je sedaj izenačena z objavo v sredstvih javnega obveščanja; tudi v teh primerih začne rok za prijavo teči naslednji dan po zadnji objavi. Obveščanje o prostih delih oziroma o javni objavi prostih del (za nedoločen čas oziroma s polnim delovnim časom) v primeru, če delodajalec zaposluje delavce za določen čas ali s krajšim delovnim časom ali agencijske delavce, pa mora biti izvedeno pravočasno pisno na pri delodajalcu običajen način, kar je lahko tudi objava na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca ali z uporabo informacijske tehnologije. Poenostavitev je predvidena tudi za obveščanje neizbranih kandidatov, bolj jasno je določeno, od kdaj začne teči rok.<sup>27</sup>

Med obveznimi sestavinami pogodbe o zaposlitvi 31. čl. ZDR-1 sedaj izrecno zahteva, da je v primeru zaposlitve za določen čas treba v pogodbi navesti tudi razlog za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Osnovna plača delavca pa mora biti v pogodbi o zaposlitvi navedena v evrih, je sedaj enostavneje določeno.

V okviru poglavja o spremembi pogodbe je dodana nova določba o tem, da če se pogodba o zaposlitvi za določen čas – zakon našteva, v katerih primerih pogodbe za določen čas – sklene z delavcem, ki je že zaposlen pri delodajalcu za nedoločen čas, potem v času opravljanja dela po pogodbi za določen čas mi-

---

<sup>26</sup> V skladu s tretjim odstavkom 20. čl. ZDR-1 v tem primeru nastopa v imenu delodajalca organ, ki je po zakonu oziroma aktih družbe (akt o ustanovitvi, družbena pogodba, statut) pristojen za zastopanje delodajalca proti poslovodnim osebam, če le-tega ni, pa lastnik. Določba, da v času ustanavljanja pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi s poslovodno osebo v imenu delodajalca nastopa ustanovitelj, ostaja nespremenjena.

<sup>27</sup> Neizbranega kandidata je treba pisno obvestiti v osmih dneh po zaključenem postopku izbire (kar razrešuje problem teka roka v primeru, če ni izbran noben kandidat in ne pride do sklenitve pogodbe o zaposlitvi), obvestilo o neizbiri pa se lahko pošlje tudi na elektronski naslov kandidata.

rujejo pravice, obveznosti in odgovornosti iz pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas (četrti odst. 49. čl. ZDR-1).

Volonterski pripravnik ima po novem tudi pravico do povračila stroškov v zvezi z delom (124. čl. ZDR-1).

Glede povračil stroškov je po novem v primeru sprememb iz razlogov na strani delavca (npr. preselitev in povečanje stroškov) delavec upravičen do povračila tako povečanega stroška za prevoz le, če je tako določeno s kolektivno pogodbo dejavnosti ali če se tako sporazume z delodajalcem (tretji odst. 130. čl. ZDR-1). Izrecno je določeno, da je treba tudi povračilo stroškov v zvezi z delom izplačevati mesečno v skladu z enakimi določbami, kot velja sicer za plačo.

Odpravnina ob upokojitvi po ZDR-1 pripada le pod pogojem, če je bil delavec pri delodajalcu zaposlen najmanj pet let (132. čl. ZDR-1)

Tudi v zvezi z izplačevanjem plače je v ZDR-1 nekoliko dodelana ureditev. Najpomembnejša novost je določba, po kateri je pisni obračun, ki ga mora delodajalec izdati delavcu ob vsakokratnem izplačilu, verodostojna listina, na podlagi katere lahko delavec predlaga sodno izvršbo (tretji odst. 135. čl. ZDR-1). ZDR-1 pa je predvidel pod določenimi pogoji v primerih, ko delodajalec sam ne izplačuje redno plač oziroma nadomestil, tudi neposredno izplačevanje bolniških nadomestil delavcu s strani ZZZS; ureditev se bo začela uporabljati 90 dni po uveljavitvi zakona, predvidena pa je tudi natančnejša ureditev v aktih zavoda (deseti in enajsti odst. 137. čl. in četrti odst. 230 čl. ZDR-1).

Pomembna novost je ponovna uvedba instituta 'čakanje na delo doma', ko delodajalec začasno, vendar najdlje za čas šestih mesecev v posameznem koledarskem letu, ne more zagotavljati dela delavcem iz poslovnega razloga (138. čl. ZDR-1). T.i. začasno presežni delavci, ki so po odločitvi delodajalca na 'čakanju na delo doma', imajo v tem času pravico do 80 odstotnega nadomestila.

Zaradi odpovedane konvencije MOD št. 89 se ukinja tudi poseben člen o nočnem delu žensk v industriji in gradbeništvu.

Bistveno se poenostavljajo postopkovne, formalne zahteve glede ugotavljanja disciplinske odgovornosti delavca in izrekanja disciplinskih sankcij (172. do 176. čl. ZDR-1). Ukinja se formalna pisna obdolžitev, ukinja se obveznost obveščanja sindikata in mnenje sindikata, ukinja se določbo o tem, kaj je treba upoštevati pri izbiri disciplinske sankcije, nič več ni predvidenega sklepa o disciplinski sankciji z obveznimi sestavinami (izrek, obrazložitev in pravni pouk). Po novem mora pred

izrekom disciplinske sankcije delodajalec delavca le pisno seznaniti z očitanimi kršitvami in mu omogočiti, da se izjavi o njih, po pooblastilu delavca pa lahko v postopku sodeluje sindikat, če delavec ni član sindikata, pa svet delavcev oziroma delavski zaupnik. Odločitev o disciplinski odgovornosti mora biti v pisni obliki, vročena delavcu in obrazložena. Zastaranje je po novem urejeno tako, da mora delodajalec odločiti o disciplinski odgovornosti delavca najkasneje v enem mesecu od dneva, ko je izvedel za kršitev oziroma najkasneje v treh mesecih od storitve kršitve, izvršitev disciplinske sankcije pa zastara v 30 dneh po vročitvi odločitve delavcu.

Odmor za dojenje se omejuje do največ 18. meseca starosti otroka (188. čl. ZDR-1).

V okviru določbe o alternativnem reševanju sporov je predvidena tudi možnost reševanja spora med delavcem in delodajalcem z mediacijo (201. čl. ZDR-1).

V poglavju o inšpekcijskem nadzorstvu pa je črtana določba dosedanjega drugega odstavka 227. čl. ZDR, ki je naštevala primere, ko ima inšpektor za delo pravico in dolžnost z odločbo delodajalcu odrediti, da zagotovi izvajanje zakona. Upajmo, da bo ta sprememba zakona pripomogla k ustrežnejši interpretaciji veljavne ureditve v zvezi s pristojnostmi inšpekcije dela in k ustrežnejšemu razumevanju njene funkcije in poslanstva. Nekoliko spremenjene so tudi kazenske določbe, ki za nekatere kršitve predvidevajo višje kazni kot doslej.

V Sloveniji je res nujno potrebno vzpostaviti učinkovitejšo inšpekcijo dela, ki bo dejansko preprečevala kršitve pravic delavcev in zagotavljala polno spoštovanje delovne zakonodaje v praksi. Na to opozarja stroka intenzivno že dlje časa. Sicer so tudi kakršnekoli spremembe delovne zakonodaje brez pomena in obvisijo v zraku, saj je razkorak med zapisanim v zakonu in dejansko izvajanim v praksi na področju delovnih razmerij v Sloveniji res velik.

## 11. SKLEP

Glede na to, da se že slišijo nove zahteve z delodajalske strani po novi reformi delovne zakonodaje v smeri še večje prožnosti naj poudarim, da s perspektive človekovih pravic delo in delavci niso blago, ki bi se lahko prodajalo na prostem trgu čim nižjih stroškov dela, temveč mora biti cilj razvita delovna zakonodaja, ki zagotavlja dostojne minimalne standarde na področju dela za vse ter preprečuje prekarizacijo dela in s tem življenja ljudi.

**VIRI IN LITERATURA:**

**Belopavlovič, N.** (2005), Spremembe delovnega mesta in kraja zaposlitve po ZDR in ZJU, Delavci in delodajalci, let. V, št. 2-3, s. 471-481.

**Končar, P.** (2012), Ureditev zagotavljanja začasnega dela in vpliv Direktive 2008/104/ES, Delavci in delodajalci, let. XXII, št. 2-3, s. 143-159.

**Končar, P.** (2002), Splošni akti delodajalca, Delavci in delodajalci, let. 2, št. 2, s. 397-407.

**Kresal, B.** (2012), Primerljivost delovnoppravnega varstva v različnih oblikah zaposlitve, Delavci in delodajalci, let. XII, št. 2-3, s. 245-262.

**Kresal, B.** (2010), Diskriminacija in trpinčenje v delovnoppravni ureditvi in sodni praksi, Pravosodni bilten, let. XXXI, št. 1, s. 145-146.

**Kresal, B.** (2008), Aktualna vprašanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi po noveli ZDR-A, Podjetje in delo, let. XXXIV, št. 6-7, s. 1223-1231

**Kresal Šoltes, K.** (2011), Vsebina kolektivne pogodbe, Ljubljana, GV.

**Kresal, B./Kresal Šoltes, K./Senčur Peček, D.** (2002), Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, Ljubljana.

**Mežnar, Š.** (2010), Odškodnina v primeru kršitve prepovedi diskriminacije in mobinga, Delavci in delodajalci, let. X, št. 2-3, s. 439-456.

**Pirnat, T.** (2012), Čezmejno opravljanje storitev agencij za začasno zaposlovanje v okviru EU, Delavci in delodajalci, let. XXII, št. 2-3, s. 161-181.

**Robnik, I.** (2002), Sprememba pogodbe o zaposlitvi, Delavci in delodajalci, let. II, št. 2, s. 185-197.

**Senčur Peček, D.** (2012), Delavci – zunanji izvajalci?, Delavci in delodajalci, let. 12, št. 2-3, s. 223-244;

**Senčur Peček, D.** (2010), Aktualna vprašanja spremembe delodajalca, Delavci in delodajalci, let. X, št. 2-3, s. 297-324

**Šetinc Tekavc, M.** (2006), Konkurenčna prepoved v statusnih, pogodbenih in delovnih razmerjih, Ljubljana.

**Tičar, L.** (2012), Nove oblike dela – kdo in v kakšnem obsegu naj uživa delovnoppravno varstvo?, Ljubljana, PF

**Tobler, C.** (2005), Remedies and sanctions in EC non-discrimination law, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), Ur. l. RS, št. 21/13.

# WHAT DOES THE NEW EMPLOYMENT RELATIONSHIPS ACT BRING?

Barbara Kresal\*

## SUMMARY

The contribution analyses the most important changes and new solutions introduced by the new Employment Relationships Act, enacted in March 2013. It deals with conclusion and changes of the employment contract, changes in the regulation of special contracts of employment, such as fixed-term contract, agency work etc., special attention is given to the changed regulation of dismissal, where the periods of notice have been shortened, severance payments reduced and procedural requirements simplified. Changes refer to the protection of wages, annual leave and some other workers' rights as well. The Act introduces the new category of an economically dependent person.

One of the most important problems of the Slovenian labour market is the segmentation and dualism on the labour market, which causes the inequalities as regards the level of labour law protection for workers within different forms of employment. The non-standard, flexible, precarious employment puts employees in a more precarious situation, with less favourable labour and social conditions. Precarious workers are predominantly those who belong to the vulnerable groups of population.

The declared goals of the labour law reform and enactment of the new Employment Relationships Act are to reduce the segmentation on the labour market and on the other hand to increase flexibility of the labour force, mainly by simplifying the dismissal procedures.

The contribution offers a critical analysis of the new regulation of those institutes of labour law which have been significantly changed. Stronger protection of workers is foreseen for agency work and fixed-term contracts of employment. For agency

---

\* Barbara Kresal, PhD, Associate Professor at the Faculty of Social Work and the Faculty of Economics, University of Ljubljana, Slovenia  
barbara.kresal@fsd.uni-lj.si

work the quotas have been introduced. According to the new law, workers employed under a fixed-term contract are entitled to a severance payment after the expiry of the contract, if they are not employed again by the same employer.

For the first time, the concept of the 'economically dependent person' has been introduced into the Slovenian legal order. They enjoy certain limited level of labour law protection. Although they are not workers, they are entitled to certain workers' rights (prohibition of discrimination, minimum periods of notice, comparable payment, etc.).