

Uradni list RS, št. 114/2023 z dne 15.11.2023

Na podlagi druge alineje prvega odstavka 107. člena in prvega odstavka 91. člena Ustave Republike Slovenije izdajam

U K A Z

o razglasitvi Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1D)

Razglasšam Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1D), ki ga je sprejel Državni zbor Republike Slovenije na seji dne 7. novembra 2023.

Št. 003-02-3/2022-276

Ljubljana, dne 15. novembra 2023

Nataša Pirc Musar
predsednica
Republike Slovenije

Z A K O N

O SPREMEMBAH IN DOPOLNITVAH ZAKONA O DELOVNIH RAZMERJIH (ZDR-1D)

1. člen

V Zakonu o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPDVE, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – odl. US, 15/22 in 54/22 – ZUPŠ-1) se v 1. členu prvi odstavek spremeni tako, da se glasi:

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

1. Direktivo Sveta z dne 25. junija 1991 s katero se dopolnjujejo ukrepi za spodbujanje izboljšav glede varnosti in zdravja pri delu za delavce z delov-

nim razmerjem za določen čas ali z začasnim delovnim razmerjem (UL L št. 206 z dne 29. 7. 1991, str. 19),

2. 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) (UL L št. 348 z dne 28. 11. 1992, str. 1), zadnjič spremenjeno z Uredbo (EU) 2019/1243 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o prilagoditvi več zakonodajnih aktov, v katerih je določena uporaba regulativnega postopka s pregledom, členoma 290 in 291 Pogodbe o delovanju Evropske unije (UL L št. 198 z dne 25. 7. 2019, str. 241; v nadaljnjem besedilu: Uredba 2019/1243/EU),
3. Direktivo Sveta 94/33/ES z dne 22. junija 1994 o varstvu mladih ljudi pri delu (UL L št. 216 z dne 20. 8. 1994, str. 12), zadnjič spremenjeno z Uredbo 2019/1243/EU,
4. Direktivo Evropskega parlamenta in Sveta 96/71/ES z dne 16. decembra 1996 o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev (UL L št. 18 z dne 21. 1. 1997, str. 1), zadnjič spremenjena z Direktivo (EU) 2018/957 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 28. junija 2018 o spremembi Direktive 96/71/ES o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev (UL L št. 173 z dne 9. 7. 2018, str. 16; v nadaljnjem besedilu: Direktiva 2018/957/EU),
5. 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 (UL L št. 14 z dne 20. 1. 1998, str. 9),
6. Direktivo Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti (UL L št. 225 z dne 12. 8. 1998, str. 16), zadnjič spremenjeno z Direktivo (EU) 2015/1794 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 6. oktobra 2015 o spremembi direktiv 2008/94/ES, 2009/38/ES in 2002/14/ES Evropskega parlamenta in Sveta ter direktiv Sveta 98/59/ES in 2001/23/ES v zvezi s pomorščaki (UL L št. 263 z dne 8. 10. 2015, str. 1; v nadaljnjem besedilu: Direktiva 2015/1794/EU),
7. Direktivo Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP (UL L št. 175 z dne 10. 7. 1999, str. 43),

8. Direktivo Sveta 2000/43/ES z dne 29. junija 2000 o izvajanju načela enakega obravnavanja oseb ne glede na raso ali narodnost (UL L št. 180 z dne 19. 7. 2000, str. 22),
9. Direktivo Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu (UL L št. 303 z dne 2. 12. 2000, str. 16),
10. 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 (UL L št. 82 z dne 22. 3. 2001, str. 16), zadnjič spremenjeno z Direktivo 2015/1794/EU,
11. Direktivo 2002/14/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 11. marca 2002 o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti (UL L št. 80 z dne 23. 3. 2002, str. 29), zadnjič spremenjeno z Direktivo 2015/1794/EU,
12. Direktivo 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (UL L št. 299 z dne 18. 11. 2003, str. 9),
13. Direktivo 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (preoblikovano) (UL L št. 204 z dne 26. 7. 2006, str. 23),
14. Direktivo 2008/104/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 19. novembra 2008 o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela (UL L št. 327 z dne 5. 12. 2008, str. 9),
15. Direktivo 2018/957/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 28. junija 2018 o spremembi Direktive 96/71/ES o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev (UL L št. 173 z dne 9. 7. 2018, str. 16),
16. Direktivo (EU) 2019/1152 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih v Evropski uniji (UL L št. 186 z dne 11. 7. 2019, str. 105),
17. Direktivo (EU) 2019/1158 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev ter razveljavitvi Direktive Sveta 2010/18/EU (UL L št. 188 z dne 12. 7. 2019, str. 79).«.

2. člen

V 17. členu se v tretjem odstavku za besedo »zaposlitvi« doda besedilo »s s tem zakonom določenimi sestavinami«.

3. člen

V 31. členu se v prvem odstavku deveta alineja spremeni tako, da se glasi:

»– določilo o plačilu dodatkov in drugih sestavinah plače delavca, plačilnem obdobju, plačilnem dnevu in o načinu izplačevanja plače,«.

Za enajsto alinejo se doda nova dvanajsta alineja, ki se glasi:

»– določilo o usposabljanju, ki ga zagotovi delodajalec,«.

Dosedanji dvanajsta in trinajsta alineja postaneta trinajsta in štirinajsta alineja.

Drugi odstavek se spremeni tako, da se glasi:

»(2) V pogodbi o zaposlitvi se glede vprašanj, navedenih v sedmi, deveti, deseti, enajsti in dvanajsti alineji prejšnjega odstavka, stranki lahko sklicujeta na zakone, kolektivne pogodbe oziroma splošne akte delodajalca.«.

4. člen

V 49. členu se za četrтим odstavkom dodajo novi peti, šesti in sedmi odstavek, ki se glasijo:

»(5) Če spremembo pogodbe o zaposlitvi ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi predlaga delavec zaradi izboljšanja zaposlitve oziroma pogojev dela, mora delodajalec pisno utemeljiti svojo odločitev najkasneje v 30 dneh. Pisna utemeljitev se lahko pošlje tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.

(6) Predlog iz prejšnjega odstavka lahko delavec poda po poteku šestih mesecev od sklenitve pogodbe o zaposlitvi oziroma po poteku poskusnega dela, ko traja dlje kot šest mesecev.

(7) Če delavec delodajalcu poda enak predlog iz petega odstavka tega člena, mora delodajalec pisno utemeljiti svojo odločitev le, če je od predhodno podanega predloga preteklo najmanj eno leto.«.

5. člen

V 53. členu se v tretjem odstavku v prvem stavku besedi »petih dni« nadomestita z besedilom »petih delovnih dni«.

6. člen

V 61. členu se v tretjem odstavku besedilo »70 odstotkov minimalne plače« nadomesti z besedilom »80 odstotkov osnove iz sedmega odstavka 137. člena tega zakona«.

7. člen

V 62. členu se četrti odstavek spremeni tako, da se glasi:

»(4) V skladu z dogovorom med delodajalcem za zagotavljanje dela in uporabnikom mora biti delavec z napotitvijo na delo k uporabniku pisno obveščen o uporabniku, pogojih dela pri uporabniku in o pravicah ter obveznostih pri uporabniku. Pisno obvestilo se lahko pošlje tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec za zagotavljanje dela, in je delavcu zagotovljena možnost, da ga natisne.«.

8. člen

Za 65. členom se doda nov 65.a člen, ki se glasi:

»65.a člen

(krajši delovni čas zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja)

(1) Delavec, ki neguje otroka, starega do osem let, ali zagotavlja oskrbo iz četrtega odstavka 182. člena tega zakona, lahko v času trajanja delovnega razmerja zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja predlaga sklenitev pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas za določen čas.

(2) Delodajalec mora svojo odločitev o predlogu delavca iz prejšnjega odstavka pisno utemeljiti v 15 dneh. Pisna utemeljitev se lahko pošlje tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.

(3) Če se sklene pogodba o zaposlitvi za določen čas na podlagi prvega odstavka tega člena z delavcem, ki je že zaposlen pri delodajalcu za nedoločen čas, v času opravljanja dela po pogodbi o zaposlitvi za določen čas mirujejo pravice, obveznosti in odgovornosti iz pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas.«.

9. člen

V 67. členu se prvi odstavek spremeni tako, da se glasi:

»(1) Delavec, ki dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, zdravstvenem zavarovanju, starševskem varstvu ali drugimi predpisi, ki tako določajo, ima pravice iz socialnega zavarovanja, kot če bi delal polni delovni čas.«.

10. člen

Za 67. členom se doda nov 67.a člen, ki se glasi:

»67.a člen

(krajši delovni čas žrtev nasilja v družini)

(1) Delavec, ki je žrtev nasilja v družini, lahko v času trajanja delovnega razmerja zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja predlaga sklenitev pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas za obdobje urejanja zaščite, pravnih in drugih postopkov ter odpravljanja posledic nasilja v družini.

(2) Delodajalec svojo odločitev pisno utemelji najkasneje v 15 dneh. Pisna utemeljitev se lahko pošlje tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.

(3) Delavec, ki dela krajši delovni čas in je žrtev nasilja v družini, ima pravico do plačila za delo po dejanski delovni obveznosti ter druge pravice in obveznosti iz delovnega razmerja kot delavec, ki dela polni delovni čas, če s tem zakonom ni drugače določeno, ter pravice iz socialnega zavarovanja, kot če bi delal polni delovni čas, če zakon tako določa.«.

11. člen

V 68. členu se za četrtem odstavkom doda nov peti odstavek, ki se glasi:

»(5) Če delavec predlaga sklenitev pogodbe o zaposlitvi za opravljanje dela

na domu zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, mora delodajalec svojo odločitev pisno utemeljiti najkasneje v 15 dneh. Pisna utemeljitev se lahko pošlje po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.«.

12. člen

V 85. členu se prvi odstavek dopolni tako, da se glasi:

»(1) Pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga mora delodajalec najkasneje v 60 dneh 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 šestih mesecih od prejema pisnega opozorila, razen če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti drugače določeno, vendar ne dalj kot v 18 mesecih. Pisno opozorilo se lahko pošlje tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.«.

Za tretjim odstavkom se dodajo novi četrti, peti in šesti odstavek, ki se glasijo:

»(4) Na pisno zahtevo delavca, ki jo lahko poda v treh delovnih dneh od prejema pisnega opozorila, mu mora delodajalec omogočiti, da se v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni in ne daljši od 30 dni, o kršitvah iz prvega odstavka tega člena izjavi (v nadaljnjem besedilu: izjava o očitanih kršitvah), razen če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči.

(5) V postopku zagovora, v katerem se lahko delavec izjavi o očitanih kršitvah, lahko po pooblastilu delavca sodeluje sindikat, če delavec ni član sindikata, pa svet delavcev oziroma delavski zaupnik ali druga oseba, ki jo delavec pooblasti.

(6) Odločitev o pisnem opozorilu pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga na podlagi postopka iz četrtega odstavka tega člena mora biti podana v osmih dneh po podani izjavi o očitanih kršitvah, izražena v pisni obliki, obrazložena in vročena delavcu.«.

13. člen

V 90. členu se v besedilu člena, ki se označi kot prvi odstavek, v prvi alineji beseda »starševstvu« nadomesti z besedilom »starševskem varstvu ali odsotnost z dela zaradi oskrbe v skladu s tem zakonom«.

Za drugo alinejo se doda nova tretja alineja, ki se glasi:

»– opravljanje dela na domu ali s krajšim delovnim časom ali v drugače razporejenem delovnem času zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja ali predlog za tak način opravljanja dela,«.

Dosedanje tretja do deseta alineja postanejo četrta do enajsta alineja.

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

»(2) Delodajalec ne sme opraviti nobenega ravnanja, ki je sicer potrebno za odpoved pogodbe o zaposlitvi oziroma za zaposlitev novega delavca, če bi bilo prenehanje delovnega razmerja posledica uveljavljanja pravic pri delodajalcu.«.

14. člen

V 111. členu se v prvem odstavku tretja in četrta alineja spremenita tako, da se glasita:

»– mu delodajalec vsaj dva meseca ni izplačeval plače ali nadomestila plače,
– mu delodajalec dvakrat zaporedoma ali v obdobju šestih mesecev ni izplačal plače ali nadomestila plače ob zakonsko oziroma pogodbeno dogovorjenem roku,«.

15. člen

V 113. členu se tretji in četrti odstavek spremenita tako, da se glasita:

»(3) Če predstavnik delavcev v sodnem postopku uveljavlja nezakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi v primerih iz prvega odstavka tega člena, se zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi podaljša do odločitve sodišča v sporu na prvi stopnji oziroma najdlje za šest mesecev.

(4) Delodajalec lahko v času zadržanja učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi do izvršljive arbitražne odločitve oziroma do odločitve sodišča na prvi stopnji prepove predstavniku delavcev opravljati delo, ki ni povezano z opravljanjem funkcije predstavnika delavcev, vendar mu mora v tem času zagotavljati nadomestilo plače v višini 80 odstotkov osnove iz sedmega odstavka 137. člena tega zakona.«.

Za četrtem odstavkom se doda nov peti odstavek, ki se glasi:

»(5) Delodajalci in sindikati lahko s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti vzpostavijo sklad, ki bo namenjen povračilu izplačanih nadomestil plače za čas prepovedi opravljanja dela v času zadržanja učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi iz prejšnjega odstavka, ko sodišče na prvi stopnji ugotovi, da je bilo prenehanje pogodbe o zaposlitvi zakonito.«.

16. člen

V 116. členu se v tretjem odstavku besedilo »z dnem, ko se delavec vrne na delo oziroma bi se moral vrniti na delo« nadomesti z besedilom »z iztekom zadnjega dne odsotnosti z dela zaradi začasne nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe«.

17. člen

V 125. členu se v drugem odstavku za prvim stavkom dodata nova drugi in tretji stavek, ki se glasita: »Če se poskusno delo določi v pogodbi o zaposlitvi za določen čas, se trajanje poskusnega dela določi sorazmerno trajanju te pogodbe in naravi dela. Če se sklene nova zaporedna pogodba o zaposlitvi za določen čas za isto delo, ne sme vključevati poskusnega dela.«.

Dosedanji drugi stavek postane četrti stavek.

18. člen

V 136. členu se v prvem odstavku prvi stavek spremeni tako, da se glasi: »Delodajalec lahko zadrži izplačevanje plače, povračila stroškov v zvezi z delom in drugih prejemkov delavcu samo v zakonsko določenih primerih.«.

19. člen

Za 141. členom se doda nov 141.a člen, ki se glasi:

»141.a člen

(subsidiarna odgovornost)

(1) Ne glede na 18. člen Zakona o čezmejnem izvajanju storitev (Uradni list, št. 40/2023) je v primeru, če delodajalec, ki je podizvajalec in izvaja storitev

v okviru gradbene dejavnosti, delavcu za delo, opravljeno v okviru izvajanja te storitve, ne zagotovi plače v skladu z določbami tega zakona, za izpolnitev te obveznosti subsidiarno odgovoren pogodbenik, katerega neposredni podizvajalec je delodajalec.

(2) Za delodajalca, ki je podizvajalec iz prejšnjega odstavka, se šteje pravni subjekt, ki mu je bil s pogodbo v izvajanje oddan del storitve ali celotna storitev, za izvedbo katere je glavni izvajalec sklenil pogodbo z naročnikom storitve.«.

20. člen

Za 142. členom se doda nov 142.a člen, ki se glasi:

»142.a člen

(pravica do odklopa)

(1) Delodajalec mora delavcem zagotoviti pravico do odklopa, s katero zagotovi, da delavec v času izrabe pravice do počitka oziroma v času upravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom ne bo na razpolago delodajalcu. V ta namen mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe.

(2) Ukrepi, ki jih mora sprejeti delodajalec, se določijo s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti. O sprejetih ukrepih mora delodajalec pisno obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način (npr. na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca ali z uporabo informacijske tehnologije).

(3) Če ukrepi iz prvega odstavka tega člena niso določeni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti, se določijo s kolektivno pogodbo ožje ravni.

(4) Če pri delodajalcu ni sindikata, mora delodajalec predlog ukrepov pred sprejetjem posredovati v mnenje svetu delavcev oziroma delavskemu zaupniku. Svet delavcev oziroma delavski zaupnik mora podati mnenje v roku osmih dni, delodajalec pa mora pred sprejetjem ukrepov posredovano mnenje obravnavati in se do njega opredeliti.

(5) Če pri posameznem delodajalcu ni organiziranega sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika, mora o vsebini ukrepov delodajalec pred njihovim sprejetjem obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način.

(6) Če delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je delodajalec ravnal v nasprotju s prvim odstavkom tega člena, je dokazno breme na strani delodajalca.«.

21. člen

V 148. členu se tretji odstavek spremeni tako, da se glasi:

»(3) Če delavec v času trajanja delovnega razmerja zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja predlaga drugačno razporeditev delovnega časa, mu mora delodajalec, upoštevaje potrebe delovnega procesa, pisno utemeljiti svojo odločitev najkasneje v 15 dneh. Pisna utemeljitev se lahko pošlje tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.«.

22. člen

V 158. členu se v petem odstavku beseda »šestem« nadomesti z besedo »sedmem«.

23. člen

V 162. členu se v četrtem odstavku besedilo »31. decembra naslednjega leta« nadomesti z besedilom »31. marca leta, ki sledi letu, v katerega je možen prenos letnega dopusta v skladu s prejšnjim odstavkom«.

24. člen

Za 167. členom se doda nov 167.a člen, ki se glasi:

»167.a člen

(oskrbovalski dopust)

(1) Delavec je upravičen do petih delovnih dni oskrbovalskega dopusta v posameznem koledarskem letu v primeru oskrbe.

(2) Do odsotnosti z dela iz prejšnjega odstavka je delavec upravičen v primeru potreb po znatnejši negi iz zdravstvenih razlogov družinskega člana iz prve, druge ali tretje alineje drugega odstavka 26. člena tega zakona ali osebe, s katero živi v istem gospodinjstvu, kadar ni upravičen do odsotnosti z dela v skladu s predpisi o zdravstvenem zavarovanju.

(3) Delavec mora v primeru odsotnosti z dela zaradi oskrbovalskega dopusta delodajalca obvestiti o razlogu za odsotnost z dela pred nastopom odsotnosti. Če zaradi objektivnih okoliščin odsotnosti to ni mogoče, mora delavec

delodajalca obvestiti najpozneje v treh delovnih dneh po nastopu odsotnosti.

(4) Delavec pravico do oskrbovalskega dopusta uveljavlja z izjavo, v kateri navede razloge za upravičenost do odsotnosti, in sicer upravičenca do nege in razloge zanj, k čemur priloži dokazila, ki izkazujejo dejstva iz izjave. Dokazila lahko vsebujejo nujno potrebne osebne podatke upravičenca do nege.«.

25. člen

Za 168. členom se doda nov 168.a člen, ki se glasi:

»168.a člen

(odsotnost delavca, žrtve nasilja v družini)

(1) Delavec, žrtev nasilja v družini, je upravičen do petih delovnih dni plačane odsotnosti z dela v posameznem koledarskem letu v primeru urejanja zaščite, pravnih in drugih postopkov ter odpravljanja posledic nasilja v družini.

(2) Delavec, žrtev nasilja v družini, mora v primeru plačane odsotnosti z dela iz prejšnjega odstavka najpozneje tri delovne dni pred nastopom odsotnosti o tem obvestiti delodajalca. Ob obvestitvi delavec delodajalcu predloži tudi potrdilo centra za socialno delo o izdelani oceni o ogroženosti zaradi nasilja v družini, dokazilo o podani prijavi na policijo ter dokazilo o urejanju zadev iz prejšnjega odstavka.«.

26. člen

V 170. členu se v drugem odstavku za besedo »procesa« dodata vejica in besedilo »zakon ali kolektivna pogodba«.

V četrtem odstavku se na koncu doda besedilo »Čas izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja iz prejšnjega stavka se šteje v delovni čas.«.

27. člen

V IV. poglavju se naslov oddelka »1. Varstvo žensk« in 181. člen črtata.

28. člen

V IV. poglavju se naslov 2. oddelka spremeni tako, da se glasi: »2. Varstvo delavcev zaradi nosečnosti, starševstva in oskrbe«.

29. člen

182. člen se spremeni tako, da se glasi:

»182. člen

(splošno)

(1) Delavci imajo zaradi nosečnosti, starševstva in oskrbe pravico do posebnega varstva v delovnem razmerju.

(2) V primeru spora v zvezi z uveljavljanjem posebnega varstva zaradi nosečnosti, starševstva in oskrbe po tem zakonu, je dokazno breme na strani delodajalca.

(3) Delodajalec mora delavcem omogočiti lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja.

(4) Kot oskrba se v skladu s tem zakonom šteje delo s krajšim delovnim časom na podlagi 65.a člena tega zakona ali odsotnost z dela zaradi oskrbovalskega dopusta zaradi potreb po znatnejši negi iz zdravstvenih razlogov družinskega člana iz prve, druge ali tretje alineje drugega odstavka 26. člena tega zakona ali osebe, s katero delavec živi v istem gospodinjstvu, kadar ni upravičen do odsotnosti z dela v skladu s predpisi o zdravstvenem zavarovanju.«.

30. člen

186. člen se spremeni tako, da se glasi:

»186. člen

(starševski dopust in oskrba)

(1) Delodajalec mora zagotavljati pravico do odsotnosti z dela ali krajšega delovnega časa delavcu zaradi izrabe starševskega dopusta ali oskrbe, določene z zakonom.

(2) Delavec mora delodajalca obvestiti o začetku in načinu izrabe krajšega delovnega časa ali starševskega dopusta iz prejšnjega odstavka v 30 dneh pred začetkom izrabe pravic, razen če zakon, ki ureja starševski dopust, ne določa drugače.

(3) Po prenehanju starševskega dopusta ali oskrbe mora delodajalec delavcu omogočiti, da začne opravljati delo pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi.

(4) Pravice, ki jih je delavec pridobil ali so se izboljšale med odsotnostjo z dela zaradi starševskega dopusta ali oskrbe, delavec lahko uveljavi takoj, ko

začne opravljati delo, če jih ni mogel uveljaviti med odsotnostjo, kar mu mora delodajalec omogočiti.«.

31. člen

Za 189. členom se dodajo novi 2.a oddelek ter 189.a in 189.b člen, ki se glasijo:

»2.a Varstvo delavcev, žrtev nasilja v družini

189.a člen

(splošno)

(1) Delavci, žrtve nasilja v družini, imajo pravico do posebnega varstva v delovnem razmerju.

(2) Delavec, žrtev nasilja v družini, po tem zakonu je oseba, ki je v zadnjih dveh letih doživela eno od oblik nasilja v družini, opredeljenih v zakonu, ki ureja preprečevanje nasilja v družini, je nasilje prijavila na policijo ali center za socialno delo, postopki v zvezi z nasiljem in odpravljanjem posledic nasilja pa še niso končani, kar žrtev dokazuje s potrdilom centra za socialno delo o izdelani oceni o ogroženosti zaradi nasilja v družini, sodišča in drugih institucij. Zaradi učinkovitejšega sodelovanja v postopkih, ki povečujejo njeno varnost, uživa posebno varstvo.

(3) V primeru spora v zvezi z uveljavljanjem posebnega varstva zaradi nasilja v družini po tem zakonu je dokazno breme na strani delodajalca.

(4) Delodajalec mora delavcem, žrtvam nasilja v družini, omogočiti lažje usklajevanje poklicnih obveznosti in obveznosti, ki izhajajo iz urejanja zaščite, pravnih in drugih postopkov ter odpravljanja posledic nasilja v družini.

189.b člen

(varstvo v zvezi z delovnim časom in nočnim delom)

Delavcu, žrtvi nasilja v družini, se lahko naloži opravljanje dela preko polnega delovnega časa, neenakomerno razporedi ali začasno prerazporedi delovni čas ali se ga razporedi na nočno delo samo z njegovim predhodnim pisnim soglasjem.«.

32. člen

V 209. členu se v prvem odstavku četrta alineja spremeni tako, da se glasi:

»– plačilu za delo, do katerega je delavec upravičen v skladu s predpisi države, v kateri se delo opravlja, in valuti, v kateri se plačilo za delo izplačuje,«.

V osmi alineji se pika nadomesti z vejico in se za njo doda nova deveta alineja, ki se glasi:

»– povezavi na enotno uradno nacionalno spletno mesto.«.

33. člen

V 210. členu se drugi odstavek spremeni tako, da se glasi:

»(2) Delavcu iz prejšnjega odstavka, če je to za delavca ugodneje, mora delodajalec zagotoviti pravice po predpisih Republike Slovenije in po določbah kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti, ki urejajo:

- delovni čas,
- odmore in počitke,
- nočno delo,
- minimalni letni dopust,
- plačilo za delo,
- pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku,
- varnost in zdravje pri delu,
- posebno varstvo delavcev in
- zagotavljanje enakopravnosti.«.

34. člen

V 212. členu se v prvem odstavku besedilo »ne sme trajati več kot sedem ur na dan in 35 ur na teden« nadomesti z besedilom »ne sme trajati več kot šest ur dnevno in 30 ur na teden.«

Za tretjim odstavkom se doda nov četrti odstavek, ki se glasi:

»(4) Otrokom, ki opravljajo lažja dela v času šolskih počitnic, je treba v času šolskih letnih počitnic zagotoviti najmanj dva tedna neprekinjenega počitka.«.

35. člen

V 217. členu se v prvem odstavku za 17. točko doda nova 17.a točka, ki se glasi:

»17.a v nasprotju z drugim odstavkom 90. člena tega zakona opravi ravnanje, ki je sicer potrebno za odpoved pogodbe o zaposlitvi oziroma za zaposlitev novega delavca, če je prenehanje delovnega razmerja posledica uveljavljanja pravic pri delodajalcu;«.

V 27. točki se beseda »in« nadomesti z besedo »ali«.

36. člen

V 217.a členu se v prvem odstavku za 2. točko doda nova 2.a točka, ki se glasi:

»2.a pogodba o zaposlitvi ne vsebuje sestavin v skladu s prvim odstavkom 31. člena tega zakona;«

Za 4. točko se doda nova 4.a točka, ki se glasi:

»4.a se ne odzove na predlog delavca, ki predlaga spremembo pogodbe o zaposlitvi ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi v skladu s petim odstavkom 49. člena, drugim odstavkom 65.a člena, drugim odstavkom 67.a člena ali petim odstavkom 68. člena tega zakona;«.

Za 7. točko se doda nova 7.a točka, ki se glasi:

»7.a ne zagotavlja pravice do odklopa v skladu s 142.a členom tega zakona;«.

Za 11. točko se doda nova 11.a točka, ki se glasi:

»11.a se ne odzove na predlog delavca, ki predlaga drugačno razporeditev delovnega časa v skladu s tretjim odstavkom 148. člena tega zakona;«.

Za 16. točko se doda nova 16.a točka, ki se glasi:

»16.a delavcu ne zagotovi oskrbovalskega dopusta v skladu s 167.a členom tega zakona;«.

V 17. točki se za besedilom »v skladu s 168.« doda besedilo »ali 168.a«.

V 23. točki se pika nadomesti s podpičjem, za njo pa se doda nova 24. točka, ki se glasi:

»24. pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela v tujini ne vsebuje sestavin v skladu s prvim odstavkom 209. člena tega zakona.«.

37. člen

V 217.b členu se v prvem odstavku v 7. točki za besedo »obvesti« doda besedilo »o uporabniku,«.

V 8. točki se beseda »inšpekcije« nadomesti z besedo »inšpektorata«.

Za 11. točko se doda nova 11.a točka, ki se glasi:

»11.a delavcu ne zagotovi izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja v skladu z drugim odstavkom 170. člena tega zakona;«.

PREHODNE IN KONČNA DOLOČBA

38. člen

(dokončanje postopkov in uporaba zakona)

(1) Spremenjeni 31. člen zakona se uporablja za pogodbe o zaposlitvi, sklenjene po uveljavitvi tega zakona.

(2) Spremenjeni 113. člen zakona se začne uporabljati 12 mesecev po uveljavitvi tega zakona.

(3) Postopki odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga, začeti pred uveljavitvijo tega zakona, se končajo v skladu z dosedanjimi predpisi.

(4) Novi 141.a člen zakona se začne uporabljati za pogodbeni razmerja med pogodbenikom, katerega neposredni podizvajalec je delodajalec, ter delodajalcem, ki mu je bil s pogodbo v izvajanje oddan del storitve ali celotna storitev, za izvedbo katere je glavni izvajalec sklenil pogodbo z naročnikom storitve, sklenjena po uveljavitvi tega zakona.

(5) Ustrezne ukrepe iz novega 142.a člena zakona mora delodajalec sprejeti v roku enega leta od uveljavitve tega zakona.

39. člen

(začetek veljavnosti)

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

Št. 102-01/23-15/26

Ljubljana, dne 7. novembra 2023

EPA 1122-IX

Državni zbor Republike Slovenije

Nataša Sukič

podpredsednica