

Novosti zakona o delovnih  
razmerjih (ZDR-1, Uradni list, št.  
21 z dne 13.3.2013)

# Namen in cilji sprememb

- **zmanjšanje dualizma (segmentacije)** na trgu dela
  - Zmanjševanje stroškov pri zaposlitvah za NDC
  - Finančne destimulacije za uporabo PZ DČ
- vzpostavitev **primernega razmerja** med ustrezno **varnostjo** delavca in možnostjo učinkovitejšega **prilagajanja** razmeram na trgu
- **poenostavitev postopkov** pri sklepanju in prenehanju delovnega razmerja in **olajšanje prehajanja** med delovnimi mesti (zunanja in notranja fleksibilnost)
- **večja zaščita pravic delavcev** (zlasti agencijskih, pri prenosu podjetja, ponudbi zaposlitve pri drugem delodajalcu, ekonomsko odvisnih)
- **uskladitev** določb z domačimi in mednarodnimi **predpisi**

# ODŠKODNINSKA ODGOVORNOST DELODAJALCA (8.čl)

- **skupna ureditev** odškodninske odgovornosti delodajalca v primeru kršitve prepovedi diskriminacije, spolnega in drugega nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu
- uveljavlja se po splošnih pravilih civilnega prava - kot **nepremoženjska škoda** se štejejo tudi pretrpljene duševne bolečine
- denarna odškodnina za to škodo mora biti **učinkovita, sorazmerna in odvračilna**
- **o sprejetih ukrepih za zaščito** mora del. **obvestiti** delavce

# DOLOČENA VLOGA SVETA DELAVCEV/SINDIKALNEGA ZAUPNIKA

- pri sprejemanju splošnega akta delodajalca (10.čl.)
- v postopku odpovedi PZ (86.čl), disciplinskem p.(174.čl)

pri delodajalcu, pri katerem ni organiziranega sindikata oziroma za delavce, ki niso člani sindikata – uskladitev z ustavno odločitvijo, da so sicer delavci pri takem delodajalcu v neenakopravnem (slabšem) položaju

# OBJAVA PDM (25.čl)

- skrajšanje roka prijave na najmanj 3 delovne dni
- objava PDM mogoča tudi **na spletnih straneh** ali v **javno dostopnih poslovnih prostorih** delodajalca
- obvestilo o neizbiri se lahko posreduje tudi na **elektronski naslov** kandidata, s katerim ga je ta seznanil za ta namen (30.čl)
- obvestilo mora biti posredovano v 8 dneh **po zaključenem postopku izbire**

## Vsebina PZ (31.čl)

v bodoče bo morala PZ DČ vsebovati **tudi razlog za sklenitev PD DČ** -

- zmanjševanje segmentacije na trgu dela
- preprečevanja nezakonitega zaposlovanja za DČ
- lažji nadzor IRDS – možnost izdaje ureditvene odločbe

# opravljanja drugega dela- večja notranja fleksibilnost (33.čl)

če z zakonom/KP ni urejeno drugače

- **možnost začasnega opravljanje drugega dela** – z namenom ohranitve zaposlitve ali zagotovitve nemotenega procesa dela –

-pisno odrejeno **ustrezno** (pri manjših delodajalcih **primerno** – 1 raven nižja izobrazba) drugo delo

-trajanje **max. 3 mes/koledarsko leto**

-**plača** – kot da bi opravljal svoje delo, če je to zanj ugodneje

# Odklonitev dela (34.čl.)

Delavec lahko odkloni opravljanje dela

- po navodilu ali
- na zahtevo delodajalca

če bi to pomenilo protipravno ravnanje ali opustitev



# Konkurenčna klavzula (40.čl)

Pogodbena prepoved konkurenčne dejavnosti po prenehanju zaposlitve se bo lahko dogovorila tudi v PZ DČ, sklenjeni z

- vodilnim delavcem
- poslovodno osebo
- prokuristom

# Mirovanje PZ (49.čl)

- uvaja se **sočasna veljava dveh PZ** pri istem delodajalcu v primeru začasne spremembe – sklenitev PZ za določen čas v času trajanja PZ za NDC
- po prenehanju PZ DČ PZ NDC ponovno „oživi“
- ureditev naj bi se uporabljala pri sporazumni sklenitvi nove PZ

# PZ DČ (54.čl)

- **nova razloga**
  - **zaposlitev vodilnega** delavca, pred tem zaposlenega pri delodajalcu za NDČ / bil imenovan na vodilno mesto skladno z zakonom/aktom o ustanovitvi
  - predaja dela (1m)**
- **opredelitev istega dela** – delo na DM, ki se **dejansko** opravlja po določeni sklenjeni PZ
- omejitev 2 l/isto delo (ne pa več isti delavec)– velja tudi za **uporabnika agencijskih delavcev**

# PZ – AGENCIJSKI DELAVCI (59. - 63.čl.)

- prepoved napotitve** v primeru nadomeščanja stavkajočih delavcev / odpuščanja večjega števila leto pred napotitvijo – razširja tudi na prepoved uporabe **uporabnika/sankcija** tudi za uporabnika
- **uvedba kvote napotenih pri uporabniku – 25 %** zaposlenih (brez zaposlenih za NDC pri delodajalcu za zagotavljanje dela)- ne velja za manjšega del.
- obveščanja o razlogih** za uporabo dela napotenih - na zahtevo sindikata /sveta /del.zaupnika – 1x letno
- zakonsko predpisano varovanje zdravja/delovni čas odmori – **odgovornost uporabnika** – ne glede na dogovor

# PZ AGENCIJSKI DELAVCI

- jasnejša razmejite **kdaj PZ DČ, kdaj NDC**
- **DČ** – le če pri uporabniku obstajajo razlogi za sklepanje PZDČ in ob upoštevanju časovnih omejitev 2 l– črta časovna omejitev 1 leta
- predčasno prenehanje potrebe po delu – do izteka pogodbe delodajalec plačuje nadomestilo 80%
- **NDC** – v PZ dogovor o višini nadomestila plače za čas predčasnega prenehanja dela pri uporabniku oz. za čas, ko mu delodajalec **ne** zagotavlja dela – nadomestilo min.70 %
- **dolžnost zagotavljanja izobraževanja** -delodajalec, po dogovoru uporabnik
- pravica delavca **do uporabe ugodnosti, ki jih uporabnik zagotavlja svojim delavcem**
- **uporabnik – subsidiarno odgovoren** za izplačilo plač/drugih prejemkov, za **pravilnost/popolnost** podatkov o obstoju pogojev za DČ, o plačilu za delo

## PZ poslovodni delavci, vodilni delavci

1. Ne glede na 4. člen se PZ med poslovodno osebo in družbo oz. zavodom, katere edini lastnik je ta poslovodna oseba , **lahko šteje kot delovno razmerje** (73.čl)

2. kot nova posebna oblika - PZ **z vodilnimi delavci (74.čl.)**.

vodilni delavci, ki vodijo poslovno področje ali organizacijsko enoto in imajo pooblastila za sklepanje pravnih poslov ali

za samostojne kadrovske in organizacijske odločitve

**a./lahko izjemoma** sklenejo **PZ DČ**,

-če so že zaposleni za nedoločen čas na drugih deli (mirovanje pravice iz te PZ) ali

-če so na vodilno DM imenovani v skladu z zakonom ali aktom o ustanovitvi

**b/ praviloma** pa **PZNDČ** –posebna možnost odpovedi PZ: če ta brez krivde/volje preneha, ker predčasno razrešeni/niso ponovno imenovani – pravice , kot za odpoved iz poslovnega razloga

# SPREMEMBE DELODAJALCA (75.,76.čl.)

- odpovedi delavca tudi, če se po prehodu spremenijo **pogoji dela** (ne le poslabšajo pravice)- 2 leti po prehodu z enakimi pravicami kot pri odp.iz poslovnih razlogov

-upošteva se **delovna doba pri obeh delodajalcih** – ne le pri določanju odp.roka in odpravnine, ampak tudi vseh drugih pravic iz DR

-**solidarna odgovornost** prenosnika/pretežnega lastnika – do višine T moral izplačati na dan prenosa, če bi odpovedal iz poslovnega razloga

# ODVRAČANJE SKLEPANJA PZ DČ

## **Uvedba pravice do odpravnine (79.člen)**

če PD DČ preneha zaradi **izteka časa oz. ko je dogovorjeno delo opravljeno** ima delavec

- Ob zaposlitvi za **1 leto ali manj pravico do odpravnine v višini 1/5** osnove (povprečne mesečne plače delavca zadnje 3 mesece)
- Ob zaposlitvi za **več kot 1 leto** – se zgornja višina odpravnine **sorazmerno poveča za vsak mesec dela**



# ODVRAČANJE SKLEPANJA PZ DČ

Odpravnina ob prenehanju PZ DČ **ne pripada** v primeru prenehanja PZ

1.sklenjene za **nadomeščanje** začasno odsotnega **delavca**

2.zaradi **sezonskega dela**

3.zaradi opravljanja **javnih del**

4.zaradi vključitve v **ukrepe APZ**

5.če je v času trajanja ali ob prenehanju PZ DČ **sklenjena PZ za NDČ** ali če delavec **odkloni ponudbo** za sklenitev PZ za ustrezno delo za NDČ

# ODVRAČANJE SKLEPANJA PZ DČ

## **Povečanje prispevkov delodajalca za primer brezposelnosti (ZUTD- A; 39.čl.)**

-delodajalec, ki sklene PZ DČ , plačuje prispevek delodajalca za zavarovanje za primer BO v **višini 5X zneska** ves čas zaposlitve

-nasprotno je delodajalec, ki sklene PZ NDČ je za prvi 2 leti oproščen plačila tega prispevka

# PRENEHANJE PZ

## S sporazumom (81.čl.)

- obvestilo o pravicah iz naslova zavarovanja za primer BO ni več obvezni sestavni del sporazuma /pisni sporazum velja tudi brez njega

-še vedno obstaja dolžnost obvestitve – nespoštovanje te obveznosti je prekršek

# PRENEHANJE PZ – OBVEZNOSTI DELODAJALCA pred odpovedjo(85.čl)

redna odpoved iz krivdnega razloga/nesposobnosti in izredna odpoved

- z očitanimi kršitvami se delavca **lahko seznanj tudi na njegov služben elektronski naslov (ohranjena pisnost seznanitve)**

- **opuščena** je obličnost – **pisnost vabljenja na zagovor** in **obvezno osebno vročanje vabila** ( zagovor pa je delodajalec dolžan le omogočiti – kako je njegova stvar)

- opuščene so primeroma naštete okoliščine, v katerih delodajalec ni dolžan zagotovi zagovora

- **opuščeno** je **obveščanje o nameravani odpovedi** iz **poslovnega** razloga

# ODPOVED PZ - VLOGA SINDIKATA/SD/DEL.ZAUPNIKA (85.čl)

- na zahtevo delavca delodajalec delavske predstavnike še vedno obvešča o nameravani redni?/izredni odpovedi
- ti podajo **le mnenje** / pozitivno ali negativno – rok skrajšan na 6 dni – **ne morejo več zadržati učinkovanja odpovedi – to lahko predlaga le delavec** (z zahtevo za izdajo začasne odredbe, ki jo mora vložiti najkasneje ob vložitvi tožbe

**Izjema** : odpoved ( iz razloga nesposobnosti, krivdnega razloga ali izredna) podana **predstavniku delavcev in sindikata**, svet delavcev ali delavci, ki so ga izvolili **nasprotujejo odpovedi** in delavec zahteva njeno zadržanje – odpoved ne učinkuje 30 dni od vročitve (nov 113.ZDR- 1)

# VSEBINA ODPOVEDI PZ (87.čl.)

- Opozorilo delavca na pravno varstvo in na njegove pravice iz naslova brezposelnosti **niso več obvezni sestavni deli odpovedi PZ**
- Delodajalec mora delavca ob odpovedi o navedenem sicer obvestiti, sicer stori prekršek, a na veljavnost odpovedi to ne vpliva
- Napačno obvestilo **o pravnem varstvu ne** more biti v **škodo delavca**
- V odpovedi mora biti naveden **dejanski razlog**, (ne več odpovedni razlog)

# VROČITEV ODPOVEDI (88.čl)

**določena pravila ureja ZDR sam**, za ostala se še vedno smiselno uporablja ZPP (npr. vrnitev v prejšnje stanje, vročanje po pooblaščenцу fizični ali pravni osebi)

- pravilo ostaja vročanje v prostorih delodajalca
- na naslov iz PZ (razen, če je sporočil drug naslov) se delavcu sedaj vroča **s priporočeno pošiljko s povratnico** – vročitev je **opravljena s prevzemom**, če ni prevzeta v roku za sprejem pa, **ko poteče 8 dni od dneva prvega poskusa vročitve**

# VROČITEV ODPOVEDI

- z objavo na oglasnem mestu delodajalca, **ki je dostopno delavcu** - se poleg delavcem, ki v SLO nimajo stalnega/začasnega bivališča po novem vroča **tudi delavcem, ki so na naslovu iz PZ neznani** – vročitev je opravljena po preteku 8 dni
- delodajalcu – delavec vroča odpoved na **naslovu iz PZ, če tu ni znan, pa s priporočeno pošiljko s povratnico IRDS**



# REDNA ODPOVED - POENOSTAVITEV POSTOPKOV

- **nov razlog** – neuspešno opravljeno poskusno delo (125.čl)
- **ni več obveznosti preverjanja možnosti in ponujanja druge ustrezne** zaposlitve, ko se pogodba odpoveduje iz poslovnega razloga/ neposobnosti (če pa delodajalec novo pogodbo ponudi, je položaj delavca enak kot do sedaj – nima odpravnine in DN, če odkloni ustrezno zaposlitev) (89.čl)
- **opuščen je skrajni rok** za podajo odpovedi iz poslovnega razloga (6 mes po nastanku razloga)

# ODPOVED S PONUDBO NOVE PZ

(91.čl)

- če delavec ob odpovedi iz poslovnega razloga /nesposobnosti sprejme ponujeno ustrezno/neustrezno zaposlitev, obdrži pravico do pravnega varstva pred sodiščem **kot v drugih primerih redne odpovedi PZ ( ne le do izpodbijanja utemeljenosti odpovednega razloga kot po ZDR)**
- če je ugotovljena **nezakoničnosti odpovedi** se šteje, da je nova PZ sklenjena **pod razveznim pogojem**
- če del.ne ponudi nove PZ – mora obvesiti ZRSZ o **pričetku tega odpovednega roka**

# ODPOVED S PONUDBO NOVE PZ PRI DRUGEM DELODAJALCU (92.čl.)

če je delodajalec, ki je odpovedal PZ,

a.) **pretežni lastnik** družbe, v kateri je delavcu ponudil novo PZ – **solidarno odgovarja**

**-za preneseno odpravnino in**

**-ostale terjatve, nastale pri novem delodajalcu**

v primeru , če **delavec izredno odpove** PZ oz. mu jo brez njegove volje ali krivde odpove delodajalec

**-v roku 2 let od sklenitve pogodbe**

b.) če ni pretežni – odgovarja subsidiarno

# PRENEHANJE PZ (97.čl)

## 2.8. vključitev v ukrepe ZRSZ (informiranje, usposabljanje, zaposlitveni razgovori) v času odpovednega roka v skladu z ZUTD

v primeru odpovedi iz poslovnega razloga/neposobnosti – če delodajalec delavcu **ne more ponuditi nove PZ** (pri sebi)

-mora o **pričetku teka odpovednega roka obvestiti ZRSZ**

-mora delavcu **omogočiti najmanj 1 dan na teden** za vključevanje v ukrepe na področju trga dela

- za ta čas mu je dolžen **izplačati 70% nadomestilo plače, ki mu ga povrne ZRSZ** po nastanku delavčeve brezposelnosti

# PRENEHANJE PZ – večje število delavcev (98.čl)

- **definicija je poenostavljena – črtan je 2.odst.96. čl ZDR** , ki je progam presežkov narekoval tudi, če je zaradi poslovnih razlogov v **obdobju 3 mesecev postalo nepotrebno delo 20 ali več delavcev**
- **kriteriji za določitev presežnih delavcev** – delodajalec oblikuje predlog . V soglasju s sindikatom lahko **namesto kriterijev iz KP delodajalec oblikuje lastne** – kriteriji iz ZDR so določeni le primeroma
- **ukinja se prednostna pravica do zaposlitve** , če delodajalec, ki je odpovedoval večjemu številu delavcev, v roku 1 leta ponovno zaposluje (črtan 108. čl ZDR )

# STEČAJ/PRISILNA LIKVIDACIJA (104.čl)

- V poglavju zaradi uskladitve z ZFPPIP črtana 104 in 105 člena ZDR-A
- v PP ni več „programa prenehanja delovnih razmerij“ – skladno s tem 105 členu določa, da se PZ podjetja v PP lahko odpovejo, če je tako predvideno v načrtu finančnega prestrukturiranja
- V 107. členu se črta besedne zveze „ uvedbe postopka“ in s tem preprečuje izigravanje podaje odpovedi že ob uvedbi postopka, ki se nato ni končal s prenehanjem delodajalca

# PRENEHANJE PZ – posebno varstvo

**a. delavci pred upokojitvijo (starejši delavci)  
(114.čl.)**

Posebno varstvo uživajo delavci **po dopolnitvi 58 let** starosti **ali** ki jim **do izpolnitve pogojev** za starostno upokožitev manjka **do 5 let** pokojninske dobe

# PRENEHANJE PZ – posebno varstvo

**PREHODNO OBDOBJE** s postopnim zviševanjem starosti (226.čl):

Leto	2013	2014	2015	2016	2017
Ž	54l 4m	55	56	57	58
M	55	55	56	57	58

## **Varstvo ne velja:**

1. Zagotovljen DN so starostne upokojitve
2. Ponujena nova ustrezna PZ (tudi pri drugem del)
3. Če je varovana kategorija že ob zaposlitvi (če ni 2)
4. V primeru prenehanja delodajalca



# PRENEHANJE PZ – posebno varstvo

## b. Starši (115.člen)

- časovna omejitev varstva **delavki v času dojenja do enega leta otrokove starosti**
- staršem, ki izrabljajo **starševski dopust** - posebno varstvo zagotovljeno le, če ga **izrabljajo s strnjenem nizu** (v obliki polne odsotnosti z dela in še en mesec po izrabi )

# PRENEHANJE PZ – POSKUSNO DELO

- Po novi ureditvi bo tudi delodajalec lahko odpovedal PZ **odpove že v času poskusnega dela** , ne le ob poteku (125.čl)

# PRENEHANJE PZ NA PODLAGI SODBE SODIŠČA (118.čl)

- Po novem lahko sodišče ne le na predlog delavca, ampak **tudi delodajalca , odloči o denarnem povračilu** (največ 18 mesečnih plač) **namesto reintegracije** (vrnitve na delo)
- takšna možnost sodišče je po novem **ukinjena**
- za določitev višine denarnega povračila namesto reintegracije **so določeni kriteriji:**
  1. Tajanje zaposlitve
  2. Možnosti delavca za novo zaposlitev
  3. Okoliščine, ki so privedle do nezakonite odpovedi
  4. Pravice, ki jih je delavec uveljavil za čas do prenehanja DR po sodbi sodišča

# Nižji stroški zaposlitev za NDCČ

## 1. Krajši odpovedni roki (94.čl)

### Poslovni razlog/nesposobnost

Najdaljši je 80 dni (prej 120) – za 25 let DD pri delodajalcu

- Nad 2 leti zaposlitve = 30 dni + za vsako dopolnjeno leto za 2 dni, max. 60 dni
- Do 1 leta – 15 dni
- Nad 1 letom- 30 dni

# Nižji stroški zaposlitev za NDCČ

odpovedni rok

- V času poskusnega dela = 7 dni

- Če odpoveduje delavec

Zaposlen do 1 l = **15 dni**

Zaposlen nad 1 l = **30 dni**

KP/PZ - lahko dogovorita daljšega, a ne več kot **60 dni**.

- Odповed delodajalca iz krivdnega razloga = 15 dni

# OBVEZNOSI V ČASU ODPOVEDNEGA ROKA (97.čl)

- Ob odpovedi iz poslovnega razloga /nesposobnosti – če ne ponudi nove pogodbe
- omogočiti delavci najmanj 1 dan tedensko za vključitev v ukrepe na trgu dela v skladu z ZUTD

# Nižji stroški zaposlitev za NDCČ

## 2. Nižja odpravnina pri poslovnem razlogu/nesposobnosti (105.čl)

### ZDR

za zaposlitev pri delodajalcu/za vsako leto dela

od 1-5 let =  $1/5$

od 5-15 =  $1/4$

nad 15 =  $1/3$

### ZDR-1

od 1 do 10 let =  $1/5$

več kot 10 – 20 =  $1/4$

več kot 20 =  $1/3$

# Nižji stroški zaposlitev za NDCČ

## **3. pravica do odpravnine ob upokojitvi (132.čl)**

-pripada le delavcu, ki je bil pri delodajalcu **zaposlen najmanj 5 let** (KP dejavnosti lahko določi drugače – pogoje, trajanje, višino)

-**če ni upravičen** do odpravnine **zaradi odpovedi PZ poslovni razlog/nesposobnosti** ali če mu je delodajalce financiral dokupa DD

oz. je upravičen **do razlike**



# Nižji stroški zaposlitev za NDCČ

## 4. sprememba pri povračilu stroškov prevoza (130.čl)

Če se zaradi razlogov na strani delavca strošek prevoza na delo in z dela **naknadno poveča**, je delavec do tako povečanega stroška **upravičen le**, če je tako določeno v **KP** /dejavnosti **ali** če se tako **sporazume** z delodajalcem

- na pobudo sodne prakse zakon določa **zapadlost** teh stroškov /mesečno na plačilni dan

# Nižji stroški zaposlitev za NDCČ

## 5. Institut začasnega čakanja na delo (138.čl)

-če delodajalec začasno, a **najdlje 6 mesecev** v posameznem koledarskem letu , ne more zagotavljati dela - namen je hranitev zaposlitve

-Napotitev je **pisna** (tudi po elektronski poti)

-Nadomestilo plače je **80 %**

-Delavec se **mora odzvati na poziv** delodajalca na način in pod pogoji iz napotitve

-V času čakanja se je **dolžan se izobraževati**

# Nižji stroški zaposlitev za NDCČ

## 6. Dodatek za delovno dobo (129.čl)

-ZDR-1 ga ohranja, a **določitev višine prepušča** KP dejavnosti

-delavci, ki imajo ob uveljavitvi zakona ta dodatek **najmanj v višini 0,5 odstotkov** od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto, ga ohranijo, razen če je s KP dejavnosti določeno drugače (222.čl)

# Nižji stroški zaposlitev za NDCČ

## 6. Uveljavitev načela sorazmernosti pri izrabi letnega dopusta in regresu (159.čl)

**-do celotnega dopusta** v posameznem koledarskem letu je upravičen delavec **le če je v tem celotnem koledarskem letu tudi zaposlen** – če sklene ali mu preneha DR v posameznem koledarskem letu in je njegovo **obdobje zaposlitve krajše od enega leta, je upravičen le do 1/12 letnega dopusta** za vsak mesec dela in **temu sorazmernega dela regresa**

# Letni dopust – uskladitev s sodbami ES

Delavcu, ki zaradi bolezni/poškodbe ali  
porodniškega dopusta ali dopusta za nego in  
varstvo otroka (126.čl)

-dopusta ni izrabil v tekočem letu oz. do 30.6.  
naslednjega leta

-ima pravico dopust **izrabiti do 31.12.**  
**naslednjega leta**

# Povečanje pravne varnosti zaposlenih

## **Pravica do odpravnine v primeru negativne ocene poskusnega dela (125.čl)**

Načeloma jo bodo lahko uveljavili delavci, ki so bili na delu pri delodajalcu že pred pričetkom poskusnega dela, a na drugem DM (poskusno delo ni dopusten razlog za sklenitev PZ DČ, pri PZ NDČ pa odpravnina pripada le zaposlenim, z več kot enim letom dela pri delodajalcu )

# Povečanje pravne varnosti zaposlenih

## **Povračilo stroškov volonterskemu pripravniku**

na novo je določeno, da mu pripada pravica do povračila stroškov v zvezi z delom (prevoz na delo in z dela, stroški prehrane) (124.čl)

# Povečanje pravne varnosti zaposlenih

**Izredna odpoved PZ delavca** (rok za odpravo kršitev delodajalca se skrajšuje na 3 dni) (111.čl.) mogoča tudi, če delodajalec:

**-ni v celoti plačal prispevkov** za socialno varnost delavca **vsaj 3 mesece zapored ali v obdobju 6 mesecev**

**-vsaj dva meseca ni izplačeval plače** (kot dopolnitev razloga bistveno manjše plače)

**-2x zaporedoma** (prej 3x) ali v obdobju 6. mesecev ni izplačal plače v pogodbeno dogovorjenem /zakonsko določenem času



# Povečanje pravne varnosti zaposlenih

## **Pisni obračun plače = verodostojna listina (135.čl)**

Delodajalec je dolžan delavcu do konca plačilnega dne izdati pisni obračun plače, za katerega ZDR-1 določa, **da predstavlja verodostojno listino**, na podlagi katere delavec lahko vloži **predlog za izvršbo** pri pristojnem sodišču, če mu plač ali drugih prejemkov ne bo izplačal

# **Možnost delavca, da izplačilo nadomestila plače sam uveljavi pri ZZS (137.čl)**

Če delodajalec delavcem **ne izplača plač in** nadomestil v roku, izplača ZZS nadomestilo neposredno delavcu. ZZS izplačilo izvede na podlagi:

**-zahteve delodajalca** – ki jo ta **vloži v roku 8 dni po preteku meseca, v katerem je nadomestilo zapadlo v plačilo** – priložiti mora **pisni obračun** (razvidni podatki o zapadlem, neplačanem znesku nadomestila) in **svojo izjavo**, da delavcu nadomestila ni izplačal

**-Zahteve delavca** – ta jo lahko da, **če v 8 dneh ne prejme pisnega obvestila delodajalca o njeni vložitvi**; zahtevi mora priložiti pisni obračun delodajalca

-pravico do neposrednega plačila (delno/v celoti) delavec **izgubi**, če mu je bila T v celoti/delno poravnana pred izplačilom ZZS

**-UPORABA: 90 dni** po uveljavitvi ZDR-1 **in** za čas odsotnosti z dela s pravico do nadomestila plače v breme ZZS **po začetku uporabe teh določb**

# Povečanje pravne varnosti zaposlenih

## **Omejeno delovno pravno varstvo ekonomsko odvisnih oseb (213. , 214. člen)**

ZDR-1 do ureditve v posebnem zakonu širi delovnopravno zaščito tudi na ekonomsko odvisne osebe

-to so samozaposleni, ki na podlagi pogodbe civilnega prava **osebno, za plačilo, samostojno in dlje časa** opravljajo delo v okoliščinah **ekonomske odvisnosti** ter **ne zaposlujejo delavcev**

# Povečanje pravne varnosti zaposlenih

- **Ekonomska odvisnost pomeni**, da oseba najmanj **80 % letnih dohodkov** pridobi od **istega naročnika**
- Za to osebo se uporabljajo določbe ZDR-1:
  - prepoved diskriminacije
  - Zagotavljanje **minimalnih odpovednih rokov**
  - **Prepoved odpovedi** pogodbe iz **neutemeljenih razlogov**
  - **Zagotavljanje plačila** za delo
  - **Odškodninska odgovornost**

# Povečanje pravne varnosti zaposlenih

Za upravičenost do varstva mora oseba **po zaključku vsakega poslovnega leta** obvestiti naročnika, od katerega je ekonomsko odvisna,

- o pogojih, pod katerimi deluje in
- mu posredovati vsa dokazila in informacije

# DISCIPLINSKA ODGOVORNOST

(172. do 176.čl.)

## Poenostavitev postopka:

- Pisna seznanitev z očitanimi kršitvami ostaja/ način vročitve prepuščen delodajalcu
- Zagovor / mora ga omogočiti, a ni več pisnega vabila
- Vloga sindikata/sveta/del.zaupnika – lahko sodelujejo v postopku
- Odločitev pisna in obrazložena, a ni več zahteve po izreku, obrazložitvi, PP in ne posebnih pravil glede vročanja
- Zastaranje – le glede odločitve o disciplinski odgovornosti, ne več glede teka postopka

# Starševski dopust in pravice doječe matere (186.čl)

- Pravice, ki jih je delavec pridobil ali so se izboljšale med odsotnostjo z dela lahko uveljavi takoj po vrnitvi
- Po prenehanju mu mora delodajalec omogočiti, da začne opravljati delo pod pogoji iz PZ
- Delavka, ki doji otroka, ki še ni dopolnil 18 mesecev starosti in dela s PDČ ima pravico do odmora za dojenje v trajanju 1 ure

# INŠPEKCIJSKO NADZORSTVO

- Večja poblastila – izdaja ureditvene odločbe ni več vezana na posamezne, taksativno naštete, kršitve ZDR



# Napoteni delavci (208 in 209.čl)

- po prenehanju opravljanja dela v tujini mora delodajalec delavcu **zagotoviti vrnitev v Slovenijo**
- PZ mora **vsebovati tudi** določilo o:
  - načinu zagotavljanja in uresničevanja pravic v zvezi s plačilom za delo in drugimi prejemki, ki so v skladu s predpisi države, v kateri se delo opravlja, **zagotovljeni drugače, vendar najmanj v obsegu, kot ga zagotavlja ZDR-1 oz. ugodneje**
  - **pogojih vrnitve v Slovenijo**

# KAZENSKÉ DOLOČBE

1. kršitve določb, ki se nanašajo na prejemke iz delovnega razmerja (**plačilo za delo, odpravnina**) na novo umeščene med najstrožje prekrške (zagrožena kazen **od 3.000 do 20.000 eurov**)
2. pomembnejši na novo opredeljeni prekrški pri zagroženi globi **od 1.500 do 4.000 eurov**:
  - kršitve **pri sprejemanju splošnih aktov**
  - kršitve obveznosti delodajalca **pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi**
  - nezagotavljanje **vrnitve napotnih delavcev v Slovenijo napotnih delavcev**

Hvala za pozornost