



PREDLOG
NUJNI POSTOPEK
EVA 2022-2622-0061

ZAKON O SPREMEMBAH IN DOPOLNITVAH ZAKONA O DELOVNIH RAZMERJIH

I. UVOD

1. OCENA STANJA IN RAZLOGI ZA SPREJEM PREDLOGA ZAKONA

Spremembe in dopolnitve veljavnega Zakona 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; v nadaljnem besedilu: ZDR-1) so potrebne zaradi prenosa Direktive (EU) 2019/1152 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih v Evropski uniji (v nadaljnem besedilu: Direktiva 2019/1152/EU) in Direktive (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 (v nadaljnem besedilu: Direktiva 2019/1158/EU).

Namen Direktive 2019/1152/EU je izboljšati delovne pogoje s spodbujanjem preglednejše in predvidljivejše zaposlitve ob zagotavljanju prilagodljivosti na trgu dela. Ukrepi uvedeni z Direktivo 2019/1152/EU, so tako usmerjeni v izboljšanje dostopa delavcev do informacij o njihovih delovnih pogojih, pa tudi v izboljšanje samih delovnih pogojev.

Splošna delovnopravna ureditev (v ZDR-1) v pretežnem delu že vsebuje standarde, ki jih določa Direktiva 2019/1152/EU. Delavec mora biti o bistvenih elementih delovnega razmerja seznanjen že ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi (oziroma že tri dni pred tem s predlogom pogodbe o zaposlitvi). Dodatna dopolnitev v ZDR-1 pa je potrebna predvsem glede ureditve možnosti delavca, da zaradi izboljšanja položaja po šestih mesecih zaposlitve zahteva predvidljivejšo in varnejšo zaposlitev (npr. zaposlitev za nedoločen čas namesto zaposlitve za določen čas, zaposlitev s polnim delovnim časom namesto zaposlitve za krajši delovni čas), glede sorazmerne omejitve trajanja poskusne dobe v primeru pogodbe o zaposlitvi za določen čas in prepovedi poskusnega dela v primeru nove zaporedne pogodbe o zaposlitvi. Dopolnitev veljavne ureditve je skladno z zahtevami iz navedene direktive potrebna še glede vsebine pogodbe o zaposlitvi, urejanja izobraževanja delavcev ter varstva delavcev, ki uveljavljajo pravice iz direktive.

Namen Direktive 2019/1158/EU je zagotoviti enakost spolov ob upoštevanju priložnosti na trgu dela in obravnave pri delu v EU, s spodbujanjem usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja za delavce, ki so starši ali oskrbovalce.

ZDR-1 delno že ureja zagotavljanje pravic upravičencem iz Direktive 2019/1158/EU, dopolnitev pa je potrebna zaradi ustreznega zagotavljanja prožnih oblik dela in zagotavljanja odsotnosti z dela zaradi oskrbovalskega dopusta.

Veljavna ureditev instituta dela na domu se dopolnjuje tudi ob upoštevanju zahteve iz Direktive 2019/1158/EU, ki predvideva ukrep, da se mora delodajalec na zahtevo delavca, ki zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja poda zahtevo za prožno ureditev dela (med katerimi je tudi delo na domu), na to zahtevo odzvati in podati razloge za morebitno zavrnitev.

Z institutom dela na domu je delno povezana tudi ureditev pravice do odklopa, saj se je tudi z razvojem digitalizacije pospešila pojavnost dela na domu. Ker pa nove informacijske in komunikacijske tehnologije omogočajo nenehno dostopnost delavca, kar povzroča intenzifikacijo dela, daljšanje delovnega časa in zameglitev meje med službenim in zasebnim časom, ima uvedba tega instituta širši pomen z vidika zagotavljanja pravice do počitka vseh delavcev.

Preostale spremembe in dopolnitve veljavne ureditve se nanašajo na ureditev zvišanja nadomestila plače za čas nezagotavljanja dela pri uporabniku, redefinicijo postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga, zadržanje učinkovanja odpovedi predstavnikov delavcev, pravico do odklopa, delovnopravno varstvo delavcev, ki so žrtve nasilja v družini ali pa so redakcijske oziroma se nanašajo na odpravo nejasnosti, ki se je izkazala pri uporabi nekaterih institutov v praksi.

2. CILJI, NAČELA IN POGLAVITNE REŠITVE PREDLOGA ZAKONA

1.1 Cilji

- Vključitev potrebnih sprememb in dopolnitev v nacionalno zakonodajo, kot se zahteva s pravom EU;
- zagotovitev pravne varnosti delavcev v okviru nadgraditve instituta postopka redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga;
- učinkovitejše varstvo predstavnikov delavcev pred odpovedjo,
- ureditev obveznosti delodajalca, da zagotovi, da delavec v času uveljavljanja pravice do počitka ali upravičenih odsotnosti z dela ne bo na razpolago delodajalcu - ureditev pravice do odklopa,
- ureditev posebnega delovnopravnega varstva delavcev, ki so žrtve nasilja v družini.

2.2 Načela

- **Zaščita pravic delavcev**

Cilj Direktive 2019/1152/EU je izboljšati delovne pogoje s spodbujanjem preglednejše in predvidljivejše zaposlitve ob zagotavljanju prilagodljivosti na trgu dela. S tem namenom določa način, čas in vsebino informacij, ki jih mora delodajalec zagotoviti vsakemu delavcu ter dodatne informacije za delavce, napotene v drugo državo članico EU ali v tretjo državo, minimalne zahteve glede delovnih pogojev in varstvo pravic delavca, ki so mu kršena upravičenja iz omenjene direktive. Z vidika prenosa omenjene direktive spremembe in dopolnitve ZDR-1 prinašajo novosti, ki se nanašajo na obveznost zagotavljanja informacij delavcu, na pravico delavca, da predlaga spremembo pogodbe o zaposlitvi ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi zaradi izboljšanja zaposlitve oziroma pogojev dela, na seznanitev s podatki o uporabniku, pri čemer se določi, da ima delavec, ki obvestilo o napotitvi k uporabniku prejme v elektronski obliki, možnost, da to informacijo natisne, na sorazmernost trajanja poskusnega dela v primeru sklenjene pogodbe o zaposlitvi za določen čas, na prepoved poskusnega dela v primeru sklenitve nove zaporedne pogodbe o zaposlitvi za določen čas za isto delo, na vštovanje časa izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja v delovni čas ter na obveznost, da se delavcu, ki ga delodajalec napoti na delo v tujino zagotovijo informacije o plačilu, do katerega je delavec upravičen v skladu

s pravom, ki se uporablja v državi gostiteljici, ter informacija o povezavi na enotno uradno nacionalno spletno mesto.

Z vidika prenosa Direktive 2019/1158/EU se za zagotavljanje potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja nadgrajujejo ukrepi vezani na krajši delovni čas, delo na domu in možnost drugačne razporeditve delovnega časa, ob tem se uvaja oskrbovalski dopust, pri čemer se dopolnjuje tudi obseg neutemeljenih odpovednih razlogov.

Za zagotovitev pravne varnosti delavcev se nadgrajuje postopek redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga in zadržanje učinkovanja odpovedi predstavnikov delavcev. Uvaja se pravica do odklopa in možnost izredne odpovedi delavca zaradi neizplačila nadomestila plače.

- **Učinkovito izvajanje inšpekcijskega nadzora**

Učinkovit nadzor Inšpektorata Republike Slovenije za delo je nujen pogoj za ustrezno delovnopravno varstvo, zato predlog novele opredeljuje sankcije za kršitve v skladu s predlogom nadgraditve obravnavanih institutov.

- **Uskladitev s pravom EU**

S predlagano novelo se v nacionalni pravni red RS prenašajo zahteve iz Direktive 2019/1152/EU in Direktive 2019/1158/EU.

Z novelo se odpravlja tudi neskladje s pravom EU zaradi nepravilne implementacije Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (v nadaljnjem besedilu: Direktiva 2003/88/ES) - obdobje za prenos letnega dopusta, zagotavlja ustrezní prenos Direktive 2014/67/EU o izvrševanju Direktive 96/71/ES o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev in spremembi Uredbe (EU) št. 1024/2012 o upravnem sodelovanju prek informacijskega sistema za notranji trg (uredba IMI), kjer je Evropska komisija ugotovila, da slovenski nacionalni ukrepi niso v skladu z 12. členom direktive, izvajanjem načela enake obravnave moških in žensk v zvezi z delovnimi pogoji, kot to določa Direktiva 2002/73/ES Evropskega parlamenta in Sveta o spremembi Direktive Sveta 76/207/EGS o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev in ustrezno izvajanje 7. člena Evropske socialne listine, spremenjene (v nadaljnjem besedilu: MESL).

2.3 Poglavitne rešitve predloga zakona

Spremembe in dopolnitve veljavnega ZDR-1 so potrebne zaradi prenosa Direktive 2019/1152/EU in Direktive 2019/1158/EU.

Spremembe in dopolnitve ZDR-1 z vidika prenosa Direktive 2019/1152/EU prinašajo novosti, ki se nanašajo na obveznost zagotavljanja informacij delavcu, na pravico delavca, da predlaga spremembo pogodbe o zaposlitvi ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi zaradi izboljšanja zaposlitve oziroma pogojev dela, na seznanitev s podatki o uporabniku, pri čemer se določi, da ima delavec, ki obvestilo o napotitvi k uporabniku prejme v elektronski obliki, možnost, da to informacijo natisne, na sorazmernost trajanja poskusnega dela v primeru sklenjene pogodbe o zaposlitvi za določen čas, na prepoved poskusnega dela v primeru sklenitve nove zaporedne pogodbe o zaposlitvi za določen čas za isto delo, na vštovanje časa izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja v delovni čas ter na obveznost, da se delavcu, ki ga delodajalec napoti na delo v tujino zagotovi informacije o plačilu, do katerega je delavec upravičen v skladu s

pravom, ki se uporablja v državi gostiteljici ter informacija o povezavi na enotno uradno nacionalno spletno mesto.

Za zagotavljanje potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja se ob upoštevanju zahtev iz Direktive 2019/1158/EU nadgrajujejo ukrepi, vezani na krajši delovni čas, delo na domu in možnost drugačne razporeditve delovnega časa, ob tem se uvaja oskrbovalski dopust, pri čemer se dopolnjuje obseg neutemeljenih odpovednih razlogov.

Z novelo se odpravlja tudi neskladje s pravom EU zaradi nepravilne implementacije Direktive 2003/88/ES (obdobje za prenos letnega dopusta), zagotavlja ustrezní prenos Direktive 2014/67/EU o izvrševanju Direktive 96/71/ES o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev in spremembi Uredbe (EU) št. 1024/2012 o upravnem sodelovanju prek informacijskega sistema za notranji trg (uredba IMI), kjer je Evropska komisija ugotovila, da slovenski nacionalni ukrepi niso v skladu z 12. členom direktive, izvajanjem načela enake obravnave moških in žensk v zvezi z delovnimi pogoji, kot to določa Direktiva 2002/73/ES Evropskega parlamenta in Sveta o spremembi Direktive Sveta 76/207/EGS o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev in ustrezno izvajanje 7. člena MESL.

Preostale spremembe in dopolnitve veljavne ureditve se nanašajo na ureditev zvišanja nadomestila plače za čas nezagotavljanja dela pri uporabniku, redefinicijo postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga, učinkovitejše zadržanje učinkovanja odpovedi predstavnikov delavcev, pravico do odklopa, ali pa so redakcijske oziroma se nanašajo na odpravo nejasnosti, ki se je izkazala pri uporabi nekaterih institutov v praksi.

3. OCENA JAVNOFINANČNIH POSLEDIC PREDLOGA ZAKONA ZA DRŽAVNI PRORAČUN IN DRUGA JAVNA FINANČNA SREDSTVA

Predlog zakona lahko vpliva na javne finance kot posledica širitve obsega pravic delavcev v delovnem razmerju, in sicer javnih uslužbencev v primeru izrabe oskrbovalskega dopusta v skladu z novim 167.a členom zakona in v primeru plačane odsotnosti žrtev nasilja v družini na podlagi novega 168.a člena zakona in krajšega delovnega časa za te osebe na podlagi novega 67.a člena zakona.

Gre za finančni učinek, ki je posledica plačila nadomestila plače in/ali prispevkov zaposlenih javnih uslužbencev in izvira iz sklenjenih pogodb o zaposlitvi s proračunskimi uporabniki.

Ocena finančnega vpliva oskrbovalskega dopusta na javne finance zaradi plačila prispevkov za socialno varnost v času odsotnosti delavca znaša 8.235.603,60 EUR. Gre za neplačano odsotnost, za katero delodajalec plačuje le prispevke za socialno varnost, navedena višina vpliva pa je izračunana ob predpostavki, da 20 odstotkov zaposlenih javnih uslužbencev koristi oskrbovalski dopust v obsegu 5 delovnih dni na leto.

Okvirna ocena stroškov dodatnih dni letnega dopusta za žrtve nasilja v družini v okviru javnih financ je 212.598,80 EUR. V tem izračunu je predvideno, da bodo vse žrtve nasilja v družini, ki so delavci zaposleni v javnem sektorju, koristile 5 dni odsotnosti zaradi urejanja vsebin, vezanih na nasilje v družini. Pri tem opozarjamo, da vse žrtve nasilja odsotnosti ne bodo koristile oziroma jih ne bodo koristile v polnem obsegu, saj je primeroma za koriščenje pravice do plačane odsotnosti iz dela jasno določeno, da mora delavec za vsak posamezni dan delodajalcu poleg potrdila o oceni ogroženosti centra za socialno delo zaradi nasilja v družini dostaviti tudi dokazilo o urejanju zaščite, pravnih in drugih postopkov na institucijah ter odpravljanja posledic nasilja v družini.

Okvirna ocena stroškov krajšega delovnega časa za žrtve nasilja v družini v okviru javnih financ je 232.575,40 EUR. Gre za stroške regresa, ki se izplačuje v polnem obsegu kljub krajšemu delovnemu času. Ker so žrtve nasilja v družini upravičene do plačila prispevkov po dejanski delovni obveznosti, iz tega razloga dodatnih finančnih posledic za delodajalca ali državnega proračuna iz tega naslova ni.

Predlog zakona nima posledic na druga javna finančna sredstva.

4. NAVEDBA, DA SO SREDSTVA ZA IZVAJANJE ZAKONA V DRŽAVNEM PRORAČUNU ZAGOTOVLJENA, ČE PREDLOG ZAKONA PREDVIDEVA PORABO PRORAČUNSKIH SREDSTEV V OBDOBJU, ZA KATERO JE BIL DRŽAVNI PRORAČUN ŽE SPREJET

Pri porabi proračunskih sredstev gre za predvideno povečanje porabe, ki je posledica plačila nadomestila plače in/ali prispevkov zaposlenih javnih uslužbencev in izvira iz sklenjenih pogodb o zaposlitvi s proračunskimi uporabniki.

Učinek se pri proračunskih uporabnikih izkazuje na proračunski postavkah s področja plač. Višina bo odvisna od obsega izrabe novo opredeljenih pravic uslužbencev v javnem sektorju.

Sredstva za izvajanje zakona v sprejetem državnem proračunu niso zagotovljena. Sredstva bodo zagotovljena s prerazporeditvijo v okviru sprejetega državnega proračuna.

5. PRIKAZ UREDITVE V DRUGIH PRAVNIH SISTEMIH IN PRILAGOJENOSTI PREDLAGANE UREDITVE PRAVU EVROPSKE UNIJE

5.1 Prilagojenost pravu Evropske unije

S predlogom sprememb in dopolnitev ZDR-1 se v nacionalni pravni red RS prenašajo zahteve iz Direktive 2019/1152/EU in Direktive 2019/1158/EU, Direktive 2003/88/ES in Direktive 2014/67/EU o izvrševanju Direktive 96/71/ES o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev in spremembi Uredbe (EU) št. 1024/2012 o upravnem sodelovanju prek informacijskega sistema za notranji trg (uredba IMI).

5.2 Prikaz ureditve v drugih pravnih sistemih

5.2.1 Pravica do odklopa

Francija je bila prva evropska država, ki je uvedla pravico do odklopa v zakonu že v letu 2016. Ta ureditev je bila v letu 2017 spremenjena. Pravica do odklopa je namenjena zagotavljanju pravice do počitkov in letnega dopusta ter usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja. S tem namenom morajo delodajalci vzpostaviti mehanizme za regulacijo uporabe digitalnih orodij, da se zagotovi spoštovanje časa počitka in dopusta.

V Italiji je bila pravica do odklopa uvedena v zakonu iz leta 2017. Ob tem je bilo določeno, da morajo posamezni sporazumi med delavci in delodajalci opredeliti čas počitka delavca ter tehnične in organizacijske ukrepe, potrebne za zagotovitev odklopa delavca od tehnoloških delovnih orodij.

V Španiji je bila pravica do odklopa za vse zaposlene (vključno z javnimi uslužbenci) uvedena v letu 2018. Zakon vsem delodajalcem nalaga obveznost, da v svojih organizacijah pripravijo in izvajajo politiko pravice do odklopa na način, da se zagotovi pravica do počitkov in letnega dopusta.

V Belgiji so bile določbe, ki podpirajo pravico do odklopa, vključene v zakon iz leta 2018, vendar teh ni mogoče šteti kot zakonsko obveznost pravice do odklopa. Določena pa je obveznost delodajalcev, da o tem izvedejo posvetovanje s svojim odborom za zdravje in varnost. Od februarja 2022 so javni uslužbenci belgijskega javnega sektorja upravičeni do pravice do odklopa na podlagi kraljevega odloka.

V Grčiji je bila zakonodaja o delu na daljavo vključena v celovito reformo trga dela iz leta 2021. Zakon je uredil delo na daljavo, vključno s pravico do odklopa. Zaposleni imajo v času počitka in letnega dopusta pravico do popolne opustitve vseh dejavnosti, povezanih z delom, zlasti pravico do odklopa od spletne komunikacije ali odzivanja na klice, e-poštnih sporočil ali katere koli druge komunikacije.

5.2.2 Odsotnost z dela zaradi oskrbovalskega dopusta

V Nemčiji lahko ožji sorodniki uveljavijo pravico do odsotnosti do deset delovnih dni na leto, da bi organizirali ustrezno oskrbo v situaciji, ki se zgodi v kratkem času ali v tem času zagotovili oskrbo na daljši rok. Nadomestilo plače: bruto nadomestilo v višini 90 % (100 %, če je delavec v zadnjih dvanajstih mesecih prejemal enkratna plačila). Plačilo zagotovi zavarovalni sklad za dolgotrajno oskrbo ali zasebna zavarovalnica za dolgotrajno oskrbo, v nekaterih primerih nadomestilo plača delodajalec.

V Franciji imajo od 1. oktobra 2020 vsi oskrbovalci možnost uveljavljanja plačanega dopusta (zaposleni v zasebnem in javnem sektorju, samozaposleni in registrirani iskalci zaposlitve). Dopust za oskrbovalce je določen v najdaljšem trajanju, bodisi s sporazumom ali panožnim sporazumom, če tega ni, s sporazumom ali kolektivno podjetniško pogodbo ali v odsotnosti pogodbenih določil 3 mesece; lahko pa se podaljša, in sicer do enega leta v celotni karieri zaposlenega. Nadomestilo plače se izplačuje iz »družinskega sklada«.

Na Češkem je oskrbovalski dopust pravica iz zdravstvenega zavarovanja, nadomestilo zanj pa znaša 60 % dnevne plače.

Delavec ima pravico do dopusta za nego, kadar skrbi za bolnega člana gospodinjstva ali za zdravega otroka, mlajšega od 10 let, kadar so šola ali druge institucije zaprti (npr. epidemija, nesreča ali drug nepredvidljiv dogodek). Pravica nastane tudi, če je otroku odrejena karantena. Za ta dopust je na voljo devet zaporednih dni, vendar se lahko po potrebi ponovi. Potrdilo o potrebi po dopustu za oskrbovalce mora izdati zdravnik ali ustrezna ustanova. Osebe, ki živijo v istem gospodinjstvu, so opredeljene kot dve ali več fizičnih oseb, ki stalno živita(-jo) skupaj in skupaj krijeta(-jo) stroške svojih potreb.

Na Švedskem so posebne dajatve za oskrbovalce urejene v Social Security Code. Če delavec ne more delati zaradi nege hudo bolne osebe, lahko pridobi nadomestilo za nego bližnjega sorodnika (ni nujno, da gre za sorodnika, pomembno je, da gre za tesen odnos s to osebo). Plačilo za to je na ravni bolniške odsotnosti (približno 80 % plače).

Finska je avgusta 2022 uvedla reformo družinskega dopusta. Uvedena je bila pravica do neplačane odsotnosti za oskrbovalski dopust pet dni na leto. Delavci morajo delodajalca obvestiti o odsotnosti in razlogu za odsotnost (kakšno pomoč ali podporo morajo nuditi osebi, ki potrebuje

oskrbo, tako da delodajalec lahko čim prej prouči razlog odsotnosti). Če delodajalec zahteva, mora delavec predložiti potrdilo, ki izkazuje razlog odsotnosti. Glede tega se zastavlja vprašanje izkazovanja podatkov o zdravstvenem razlogu (zdravniško potrdilo), to se lahko predloži le s soglasjem tretje osebe. Ker odsotnost ni plačana, zlorab najverjetneje ne bo.

5.2.3 Ureditev poskusnega dela pri pogodbah o zaposlitvi za določen čas

Finska: Velja pravilo, da poskusna doba z morebitnim obdobjem podaljšanja obsega največ polovico trajanja pogodbe o zaposlitvi, v nobenem primeru pa ne sme preseči šestih mesecev.

Ciper: Velja pravilo, da je trajanje poskusne dobe sorazmerno s pričakovanim trajanjem pogodbe o zaposlitvi in naravo zaposlitve. V primeru podaljšanja trajanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas za enak položaj in enako delo se nova poskusna doba ne zahteva.

Estonija: Poskusna doba je določena v trajanju štirih mesecev. Skrajšanje tega obdobja ali neupoštevanje poskusnega dela se lahko določi v pogodbi o zaposlitvi. Če je pogodba o zaposlitvi sklenjena za določen čas do osmih mesecev, poskusno delo ne sme presegati polovice trajanja pogodbe. Na primer: v primeru šestmesečne pogodbe o zaposlitvi poskusno delo ne sme presegati treh mesecev.

Hrvaška: V Zakonu o radu je predpisana možnost, da se delodajalci in delavci pri sklepanju pogodb o zaposlitvi, ki ne traja dlje kot šest mesecev, o poskusnem delu sami dogovorijo.

V primeru sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas mora biti trajanje poskusne dobe sorazmerno s pričakovanim trajanjem pogodbe in naravo dela.

5.2.4 Pravica zahtevati predvidljivejšo in varnejšo zaposlitev

Ciper: Delavec, ki je pri delodajalcu zaposlen najmanj šest mesecev in je opravil poskusno delo (če je bilo dogovorjeno), lahko zahteva zaposlitev z bolj predvidljivimi in varnejšimi delovnimi pogoji, če je ta na voljo. Zakon ne opredeljuje bolj predvidljivih in varnejših delovnih pogojev niti ne določa omejitev pogostosti delavčevih zahtev. Delodajalec je dolžan v enem mesecu po zahtevi podati obrazložen pisni odgovor, to velja za vse delodajalce in ni izjem. Zakon ne določa podrobnosti glede spremembe pogodbe o zaposlitvi, o tem se dogovorita pogodbeni stranki.

Estonija: Delavec ima pravico, da zahteva ustrezne delovne pogoje, kar vključuje pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas in za polni delovni čas. Delodajalec prouči, ali je zahteva delavca razumno združljiva z njegovimi interesi. Če delodajalec zahtevo zavrne, mora navesti razlog za zavrnitev zahteve v obliki, ki jo je mogoče pisno poslati (npr. po e-pošti), in to v 14 koledarskih dneh od prejema vloge. Če delavec v štirih mesecih vloži več kot eno zahtevo, se je delodajalec dolžan odzvati na eno od zahtev. Izjeme glede roka za odziv za določene delodajalce niso določene.

Hrvaška: Delavec, ki je pri delodajalcu zaposlen najmanj šest mesecev in je opravil poskusno delo (če je bilo dogovorjeno), lahko zahteva zaposlitev za nedoločen čas. Delodajalec je v primeru nezmožnosti sklenitve takšne pogodbe o zaposlitvi delavcu dolžan v 30 dneh od prejema predloga podati obrazložen pisni odgovor. Če delavec naknadno vloži podobno zahtevo, je delodajalec v primeru nezmožnosti sklenitve takšne pogodbe o zaposlitvi dolžan v 30 dneh podati obrazložen pisni odgovor le, če je od predhodne zahteve minilo najmanj šest mesecev. Če delodajalec zaposluje manj kot 20 delavcev, je rok za predložitev obrazloženega pisnega odgovora delavcu v obeh primerih 60 dni.

6. PRESOJA POSLEDIC, KI JIH BO IMEL SPREJEM ZAKONA

6.1 Presoja administrativnih posledic

Sprejem zakona ne povzroča neposrednih administrativnih posledic.

6.2 Presoja posledic za okolje, vključno s prostorskimi in varstvenimi vidiki, in sicer za:

Predlog zakona ne bo povzročil posledic za okolje.

6.3 Presoja posledic za gospodarstvo, in sicer za:

Ocenjuje se, da bo neplačani oskrbovalski dopust povzročil strošek delodajalcev v zasebnem sektorju (ne upošteva se na sektor in dejavnost) v višini 23.684.441,64 EUR letno, pri čemer gre za plačilo prispevkov za primer uveljavljanja oskrbovalskega neplačanega dopusta. Pri izračunu se izhaja iz predpostavke, da so zajeti vsi zaposleni v zasebnem sektorju v Republiki Sloveniji, temelji na bruto povprečni plači za Republiko Slovenijo in predvideva se, da bo dopust za oskrbo v obsegu pet dni na leto izrabilo 20 % vseh zaposlenih.

6.4 Presoja posledic za socialno področje, in sicer za:

Sprejem zakona ne bo vplival na socialno področje.

6.5 Presoja posledic za dokumente razvojnega načrtovanja, in sicer za:

Predlog zakona ne bo vplival na dokumente razvojnega načrtovanja.

6.6 Presoja posledic za druga področja

Predlog zakona ne bo vplival na druga področja.

6.7 Izvajanje sprejetega predpisa:

Sprejeti zakon bo predstavljen ciljnim skupinam/delodajalcem ter širši javnosti prek medijev in spleta.

7. PRIKAZ SODELOVANJA JAVNOSTI PRI PRIPRAVI PREDLOGA ZAKONA:

Predlog zakona je bil na portalu E-demokracija objavljen od 26. 6. 2023 do 10. 7. 2023.

V okviru javne obravnave so bili prejeti naslednji dodatni predlogi za spremembe in dopolnitve zakona, ki je bil posredovan v javno razpravo:

- dvig starostne meje za opredelitev starejšega delavca (s 55 let na 58 let),
- v postopku odpovedi s ponudbo nove, ustrezne pogodbe, kot ustrezno določiti pogodbo, katere kraj opravljanja dela ni oddaljen več kot 3 ure vožnje v obe smeri z javnim prevoznim sredstvom ali zasebnim prevoznim sredstvom, če se delavec na delo vozi na tak način,
- spremembo definicije delovnega časa, iz katerega se izvzame čas trajanja odmora,
- urediti možnost odpovedi iz poslovnega razloga v času trajanja ali ob poteku poskusnega dela, saj lahko v času poskusnega dela nastopi tudi poslovni razlog,
- za odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela ne velja 115. člen ZDR-1 (starši kot varovane kategorije),
- uskladiti maksimalno število dni letnega dopusta na ravni države,
- ureditev dodatka za sobotno delo,
- ureditev minimalnega dodatka za nočno, praznično in nedeljsko delo,
- redefinicija vključevanja delavskih predstavništev v sprejemanje splošnih aktov delodajalca (10. člen ZDR-1),

- aktivna in pasivna volilna pravica vodilnih delavcev za svet delavcev (dopolnitev 74. člena ZDR-1),
- redefinicija 112. in tretjega odstavka 200. člena ZDR-1,

V okviru priprave predpisa dodatne predlagane vsebine oziroma člani niso bile ocenjeni kot ustrezni in potrebni za dopolnitev predloga zakona, saj ni bila izkazana potrebnost pravnega urejanja področja. Iz predlogov niso izhajale rešitve vprašanj, ki bi jih bilo treba urediti, niso bili podani vzroki za nastanek problemov ter natančno določeni cilji in načini urejanja. Pri odločitvi o ustreznosti predlogov so se odločitve sprejemale restriktivno – predlogi bi bili sprejeti samo v primerih, če bi se ocenilo, da je izkazana potrebnost pravnega urejanja in da z drugimi vrstami ukrepov zastavljenih ciljev ni mogoče doseči ali zagotoviti njihovega izvrševanja.

8. PODATEK O ZUNANJEM STROKOVNJAKU OZIROMA PRAVNI OSEBI, KI JE SODELOVALA PRI PRIPRAVI PREDLOGA ZAKONA, IN ZNESKU PLAČILA ZA TA NAMEN:

Pri pripravi predloga zakona niso sodelovali zunanji strokovnjaki. Izplačano ni bilo nobeno plačilo.

9. NAVEDBA, KATERI PREDSTAVNIKI PREDLAGATELJA BODO SODELOVALI PRI DELU DRŽAVNEGA ZBORA IN DELOVNIH TELES

- Luka Mesec, minister, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti,
- Dan Juvan, državni sekretar, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti,
- Igor Feketija, državni sekretar, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti,
- mag. Katja Rihar Bajuk, generalna direktorica Direktorata za delovna razmerja in pravice iz dela, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti,
- Damjan Mašera, vodja Sektorja za delovna razmerja in druge oblike dela, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.

II. BESEDILO ČLENOV

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 – ZIUPOPĐVE, 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 delovnim 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 v prvem odstavku:

- se 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,«;
- se za enajsto alinejo 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 četrtim odstavkom dodajo novi, peti, šesti in sedmi odstavek, ki se glasijo:

»(5) Ko 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 na delodajalca naslovi naknadni 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 besedilo »petih dni« nadomesti 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 na institucijah ter odpravljanja posledic nasilja v družini_

(2) Delodajalec mora svojo odločitev pisno utemeljiti 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 posebni predpis tako določa.

(4) Delavcu, ki na podlagi prvega odstavka tega člena sklene pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas in v obdobju, za katerega je ta pogodba sklenjena, ne ureja zaščite, pravnih in drugih postopkov na institucijah ali odpravlja posledic nasilja v družini, se onemogoči izraba pravice iz tega člena za dve leti od prenehanja te pogodbe.«.

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 spremeni 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 pogodbeno in drugo obveznost 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, šesti in sedmi 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 (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 iz četrtega odstavka tega člena, izražena v pisni obliki in vročena delavcu.

(7) Delodajalec mora odločitev iz prejšnjega odstavka obrazložiti.«.

13. člen

Besedilo 90. člena se spremeni tako, da se glasi:

»(1) Kot neutemeljeni razlogi za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi se štejejo:

- začasna odsotnost z dela zaradi nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe ali nege družinskih članov po predpisih o zdravstvenem zavarovanju ali odsotnost z dela zaradi izrabe starševskega dopusta po predpisih o starševskem varstvu ali odsotnost z dela zaradi oskrbe v skladu s tem zakonom,
- vložitev tožbe ali udeležba v postopku zoper delodajalca zaradi zatrjevanja kršitev pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja pred arbitražnim, sodnim ali upravnim organom,
- opravljanje dela na domu ali s krajšim delovnim časom ali v drugače razporejenem delovnem času zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja ali zaprosilo za tak način opravljanja dela,
- članstvo v sindikatu,
- udeležba v sindikalnih dejavnostih izven delovnega časa,
- udeležba v sindikalnih dejavnostih med delovnim časom v dogovoru z delodajalcem,
- udeležba delavca v stavki, organizirani v skladu z zakonom,
- kandidatura za funkcijo delavskega predstavnika in sedanje ali preteklo opravljanje te funkcije,
- sprememba delodajalca po prvem odstavku 75. člena tega zakona,
- rasa, narodnost ali etnično poreklo, barva kože, spol, starost, invalidnost, zakonski stan, družinske obveznosti, nosečnost, versko in politično prepričanje, nacionalno ali socialno poreklo,
- sklenitev pogodbe o prostovoljnem služenju vojaškega roka, pogodbe o opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi Slovenske vojske, pogodbe o službi v Civilni zaščiti ter prostovoljno sodelovanje državljanov pri zaščiti in reševanju v skladu z zakonom.

(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 alineja spremeni tako, da se glasi:

»– mu delodajalec vsaj dva meseca ni izplačeval plače ali nadomestila plače,«;

– četrta alineja spremeni tako, da se glasi:

»– 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 odstavek spremeni tako, da se glasi:

»(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 v sporu na prvi stopnji oziroma najdlje za šest mesecev.«.

Četrti odstavek se spremeni tako, da se glasi:

»(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, ta 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) 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, je 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, upošteva je 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, razen če zakon ali kolektivna pogodba na ravni dejavnosti ne določa ugodneje.

(2) Do odsotnosti z dela na podlagi prejšnjega odstavka je delavec upravičen v primeru nege družinskega člana 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 zanjo, 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 žrtev nasilja v družini)

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

(2) Delavec mora v primeru odsotnosti z dela zaradi plačane odsotnosti za urejanje zadev, s katerimi se sooča zaradi nasilja, 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 vsebin iz prejšnjega odstavka.

(3) Delavec, ki izrabi pravico do plačane odsotnosti z dela iz prvega odstavka tega člena za namen, ki ni povezan z urejanjem zadev, s katerimi se sooča zaradi nasilja, se onemogoči izraba pravice za dve leti od neupravičene izrabe le-te.«.

26. člen

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

V četrtem odstavku se za besedilom odstavka, ki postane prvi stavek, doda nov, drugi stavek, ki se glasi:

»Čas izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja iz prejšnjega stavka se šteje v delovni čas.«.

27. člen

Naslov oddelka »1. Varstvo žensk« in 181. člen se 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 roku 30 dni 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 mogoč 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) 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 odpravljanje posledic nasilja pred institucijami 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 na institucijah 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 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 pika nadomesti z vejico in 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 v prvem stavku 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 prvi odstavek spremeni tako, da se glasi:

»(1) Z globo od 3.000 do 20.000 eurov se kaznuje delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če:

1. iskalca zaposlitve ali delavca postavlja v neenakopraven položaj (6. člen);
2. krši prepoved spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu (7. člen);

3. pri njem opravlja delavec delo na podlagi pogodbe civilnega prava v nasprotju z drugim odstavkom 13. člena tega zakona;
4. sklene pogodbo o zaposlitvi z osebo, ki še ni dopolnila 15. leta starosti (21. člen);
5. sklene pogodbo o zaposlitvi z osebo, ki ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela (22. člen), razen če sklene pogodbo o zaposlitvi v skladu s tretjim odstavkom 22. člena tega zakona;
6. objavi prosto delo v nasprotju s 27. členom tega zakona;
7. ne zagotavlja varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem v skladu s prvim odstavkom 47. člena tega zakona;
8. sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas zunaj primerov iz 54. člena tega zakona;
9. sklene eno ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas v nasprotju s 55. členom tega zakona;
10. pri nezakonito sklenjeni pogodbi za določen čas ne upošteva posledice iz 56. člena tega zakona;
11. napoti delavce na delo k drugemu uporabniku v nasprotju z drugim odstavkom 59. člena tega zakona;
12. zagotavlja delo delavca uporabniku v nasprotju s 60. členom tega zakona;
13. delavcem ne zagotavlja pravic v skladu z drugim odstavkom 75. člena tega zakona;
14. delavcu, ki mu preneha pogodba o zaposlitvi za določen čas, ne izplača odpravnine v skladu z 79. členom tega zakona;
15. v nasprotju s 85. členom in tretjim odstavkom 89. člena tega zakona odpove pogodbo o zaposlitvi;
16. o nameravani redni ali izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi pisno ne obvesti sindikata, sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika (prvi odstavek 86. člena);
17. ne izrazi v pisni obliki redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi (87. člen) ali delavcu ne vroči redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi v skladu z 88. členom tega zakona;
18. 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;
19. izvede postopek odpovedi večjega števila delavcev iz poslovnih razlogov v nasprotju z 98., 99., 100., 101., 102. in 103. členom tega zakona;
20. delavcu, ki mu odpove pogodbo o zaposlitvi, ne izplača odpravnine v skladu s 108. členom tega zakona;
21. v nasprotju z drugim odstavkom 109. člena tega zakona izredno odpove pogodbo o zaposlitvi;
22. delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi v nasprotju s 112., 114., 115. in 116. členom tega zakona;
23. predstavniku delavcev, ki mu je prepovedano opravljanje dela, ne izplača nadomestila plače v skladu s četrnim odstavkom 113. člena tega zakona;
24. pri določitvi plače delavca ne upošteva minimuma, določenega s posebnim zakonom oziroma kolektivno pogodbo, ki neposredno zavezuje delodajalca (prvi odstavek 126. člena);
25. delavcu ne zagotavlja dodatkov v skladu s 128. členom tega zakona;
26. delavcu ne izplača regresa v skladu s 131. členom tega zakona;
27. delavcu ne izplača odpravnine ob upokojitvi v skladu s 132. členom tega zakona;
28. delavcu ne izplača plače ali mu ne izda pisnega obračuna v skladu s 134. ali 135. členom tega zakona;
29. pobota svojo terjatev do delavca s svojo obveznostjo plačila brez delavčevega pisnega soglasja (drugi odstavek 136. člena);
30. delavcu ne zagotovi nadomestila plače v skladu s 137. in 138. členom tega zakona;
31. pripravniku oziroma delavcu na usposabljanju ne izplača plače v skladu s 141. členom tega zakona;
32. napotenim delavcem, ki začasno opravljajo delo v Republiki Sloveniji, ne zagotovi pravic iz drugega odstavka 210. člena tega zakona;

33. omogoči delo otrok pod 15. letom starosti, dijakov in študentov v nasprotju z 211. in 212. členom tega zakona.«.

36. člen

V 217.a členu se prvi odstavek spremeni tako, da se glasi:

»(1) Z globo od 1.500 do 4.000 evrov se kaznuje delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če:

1. pri sprejemanju splošnih aktov ne izpolni obveznosti iz 10. člena tega zakona ali sprejme splošni akt v nasprotju s tretjim odstavkom 10. člena tega zakona ali ne omogoči delavcem, da se seznanijo z vsemi veljavnimi splošnimi akti v skladu z 10. členom tega zakona;
2. pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi ravna v nasprotju z 28. členom tega zakona;
3. pogodba o zaposlitvi ne vsebuje sestavin v skladu z 31. členom tega zakona;
4. ne obvesti strokovnega delavca oziroma strokovne službe iz drugega odstavka 45. člena tega zakona o zaposlenih za določen čas in o začasnih delavcih v skladu z drugim odstavkom 45. člena tega zakona;
5. ne obvesti delavcev o sprejetih ukrepih za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu v skladu z drugim odstavkom 47. člena tega zakona;
6. 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,
7. naloži delavcu, ki dela krajši delovni čas, delo preko dogovorjenega delovnega časa v nasprotju s šestim odstavkom 65. člena tega zakona;
8. ne zagotavlja varnih delovnih pogojev pri delu na domu (drugi odstavek 70. člena);
9. pred prenosom ne obvesti sindikatov oziroma se ne posvetuje s sindikati v skladu s 76. členom tega zakona;
10. ne zagotavlja pravice do odklopa v skladu s 142.a členom tega zakona;
11. določi polni delovni čas v nasprotju s prvim odstavkom 143. člena tega zakona;
12. uvede oziroma odredi delo preko polnega delovnega časa v nasprotju s 144. členom tega zakona;
13. odredi delo preko polnega delovnega časa v nasprotju s 146. členom tega zakona;
14. razporedi delovni čas v nasprotju s 148. členom tega zakona;
15. se ne odzove na predlog delavca, ki predlaga drugačno razporeditev delovnega časa v skladu s tretjim odstavkom 148. člena tega zakona;
16. ne posreduje podatkov o nočnem delu delavcev v skladu z drugim odstavkom 150. člena tega zakona;
17. ne zagotavlja posebnega varstva delavcev pri delu ponoči ali ne upošteva časovnih omejitev dela ponoči (151. in 152. člen);
18. se pred uvedbo nočnega dela ne posvetuje s sindikatom v skladu s 153. členom tega zakona;
19. delavcu ne zagotovi odmora med delovnim časom, počitka med zaporednima delovnima dnevoma in tedenskega počitka (154., 155. in 156. člen);
20. delavcu ne zagotovi pravice do letnega dopusta v skladu s tem zakonom (tretji odstavek 66. člena, 159. člen, tretji, četrti in peti odstavek 160. člena, 161., 162. in 163. člen);
21. delavcu ne zagotovi oskrbovalskega dopusta v skladu s 167.a členom tega zakona;
22. delavcu ne zagotovi pravice do odsotnosti z dela v skladu s 168. ali 168.a členom tega zakona;
23. izreče disciplinsko sankcijo v nasprotju s 172. členom tega zakona;
24. v disciplinskem postopku ne ravna v skladu s 173. členom tega zakona;
25. delavcu ne vroči odločitve o disciplinski odgovornosti v skladu s 175. členom tega zakona;

26. ne zagotovi pravic do posebnega varstva delavcev, ki še niso dopolnili 18 leta starosti (192., 193. in 194. člen);
27. ne izvršuje obveznosti do sindikata glede zagotavljanja pogojev za dejavnost in omogočanja dostopa do podatkov v skladu z 203. členom tega zakona;
28. po prenehanju opravljanja dela v tujini delavcu ne zagotovi vrnitve v Slovenijo v skladu s četrtem odstavkom 208. člena tega zakona;
29. pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela v tujini ne vsebuje sestavin v skladu z 209. členom tega zakona.«.

37. člen

V 217.b členu se prvi odstavek spremeni tako, da se glasi:

»(1) Z globo od 750 do 2.000 euro se kaznuje delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če:

1. delavcu ne izroči fotokopije prijave v zavarovanje v 15 dneh od nastopa dela (drugi odstavek 11. člena);
2. delavcu ne izroči pisnega predloga pogodbe in pogodbe o zaposlitvi v skladu z drugim odstavkom 17. člena tega zakona;
3. ne določi pogojev za opravljanje del delavca na podlagi pogodbe o zaposlitvi za posamezno delovno mesto ali za vrsto dela v skladu z drugim odstavkom 22. člena tega zakona;
4. ne objavi prostega dela v skladu s prvim in četrtem odstavkom 25. člena tega zakona;
5. neizbranega kandidata ne obvesti v osmih dneh po zaključenem postopku izbire o tem, da ni bil izbran (prvi odstavek 30. člena);
6. delavcu ne zagotavlja vseh potrebnih sredstev in delovnega materiala ter mu ne omogoči prostega dostopa do poslovnih prostorov v skladu z drugim odstavkom 43. člena tega zakona;
7. delavca z napotitvijo na delo k uporabniku pisno ne obvesti o uporabniku, o pogojih dela pri uporabniku in o pravicah ter obveznostih pri uporabniku v skladu s četrtem odstavkom 62. člena tega zakona;
8. o nameravanem organiziranju dela na domu ne obvesti inšpektorata za delo pred začetkom dela delavca (četrty odstavek 68. člena);
9. delavca ne obvesti o pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti v primeru sporazumne odpovedi pogodbe o zaposlitvi v skladu s tretjim odstavkom 81. člena tega zakona;
10. delavca ne obvesti o pravnem varstvu ali pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi v skladu s tretjim odstavkom 87. člena tega zakona;
11. delavca ne obvesti o odmeri letnega dopusta v skladu z drugim odstavkom 160. člena tega zakona;
12. delavcu ne zagotovi izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja v skladu z drugim ali tretjim odstavkom 170. člena tega zakona;
13. delavki naloži opravljanje dela v nasprotju s 184. členom tega zakona;
14. delavcu naloži opravljanje dela v nasprotju s 185. členom tega zakona;
15. ne zagotovi delavki, ki doji otroka, ki še ni dopolnil 18 mesecev starosti, odmora med delovnim časom v skladu s prvim odstavkom 188. člena tega zakona;
16. delavcu, ki še ni dopolnil 18. leta starosti, naloži opravljanje dela v nasprotju z zakonom in posebnim predpisom, izdanim na podlagi zakona (191. člen);
17. starejšemu delavcu brez njegovega soglasja odredi nadurno ali nočno delo (199. člen).«.

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 pogodbeno 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.

III. OBRAZLOŽITEV ČLENOV

K 1. členu

S tem členom se določi, da se v slovenski pravni red prenašata Direktiva (EU) 2019/1152 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih v Evropski uniji (v nadaljnjem besedilu: Direktiva 2019/1152/EU) in Direktiva (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 (v nadaljnjem besedilu: 2019/1158/EU) v delu, ki se nanaša na izvajanje delovnopравниh pravic in obveznosti.

Člen je tehnično preoblikovan na način, da so direktive navedene kronološko.

K 2. členu

Z dopolnitvijo ureditve se v zakon prenaša zahteva Direktive 2019/1152/EU, da mora delodajalec delavcu v pisni obliki zagotoviti informacije, ki se nanašajo na sklenjeno delovno razmerje. Delavcu, ki teh informacij ne prejme pravočasno, pa mora biti zagotovljena možnost postopka, po katerem od delodajalca zahteva, da predloži manjkajoče informacije oziroma vloži pri(tožbo) pri pristojnem organu.

Ob upoštevanju navedene zahteve se predlaga dopolnitev tretjega odstavka 17. člena, ki bo podlaga, da lahko delavec, če mu ob sklenitvi ni izročena pisna pogodba o zaposlitvi z vsemi obveznimi sestavinami, ki so na zakonski ravni (kateregakoli zakona) določene za to pogodbeno razmerje, zahteva izročitev pisne oblike pogodbe o zaposlitvi (z vsemi potrebnimi sestavinami/informacijami) in uveljavi sodno varstvo.

K 3. členu

S predlogom se v zakon prenaša zahteva iz Direktive 2019/1152/EU, ki v okviru obveznosti zagotavljanja informacij zahteva, da se delavcu zagotovijo tudi ustrezne informacije o pripadajočem plačilu, ki morajo zajemati vse sestavine plačila (vključno s plačilom dodatkov, tudi za nadurno delo), ter informacijo o morebitni pravici do usposabljanja, ki ga zagotovi delodajalec. Skladno z zahtevo iz navedene direktive, da se informacija glede pravice do usposabljanja lahko zagotovi v obliki sklica na zakone in druge predpise ali kolektivne pogodbe, je predlagana dopolnitev v drugem odstavku (sklic na dvanajsto alinejo).

Ob tem je treba upoštevati prehodno ureditev, ki določa, da se spremenjeni 31. člen ZDR-1 uporablja za pogodbe o zaposlitvi, sklenjene po uveljavitvi te spremembe.

K 4. členu

S predlogom se v zakon prenaša zahteva Direktive 2019/1152/EU, da se delavcu omogoči, da od delodajalca zahteva drugo, predvidljivejšo in varnejšo obliko zaposlitve, kadar je ta na voljo. Poleg tega mora delodajalec delavcu na njegovo zahtevo podati odgovor, ki ga obrazloži, kadar do sklenitve spremenjene oziroma nove pogodbe o zaposlitvi ne pride.

Ob upoštevanju navedene zahteve se predlaga dopolnitev 49. člena na način, da pri delodajalcu že zaposleni delavec z namenom izboljšanja zaposlitve oziroma pogojev dela delodajalec predlaga spremembo pogodbe o zaposlitvi ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi (npr. namesto pogodbe o zaposlitvi za določen čas, pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas ali namesto pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas, pogodbo o zaposlitvi za polni delovni čas). Delavec lahko poda predlog za drugo, predvidljivejšo in varnejšo zaposlitev po poteku šestih mesecev zaposlitve.

Če je v pogodbi o zaposlitvi dogovorjeno poskusno delo delavca in se poskusno delo podaljša zaradi začasne odsotnosti delavca z dela, tako da traja več kot šest mesecev, lahko delavec predlog za spremembo ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi poda po poteku poskusnega dela.

Predlog delodajalca zavezuje, da svojo odločitev pisno utemelji najkasneje v 30 dneh. S tem predlogom se zajame več situacij (v tem roku se lahko sklene nova pogodba o zaposlitvi ali se pogodba spremeni ali delodajalec pisno utemelji možnost/nemožnost sklenitve pogodbe). Predlog vsebuje tudi možnost elektronskega načina obveščanja na dogovorjeni delavčev elektronski naslov.

Predlog ureja tudi situacijo, ko delavec delodajalcu naknadno poda enak predlog. V tem primeru je delodajalec dolžan pisno utemeljiti svojo odločitev le, če je od predhodno podanega predloga preteklo najmanj eno leto.

V zvezi z vsebino predloga v tem členu je treba upoštevati, da Direktiva 2019/1152/EU, šestem odstavku 1. člena dopušča možnost odstopa, in sicer lahko države članice iz objektivnih razlogov določijo, da se določbe iz III. poglavja ne uporabljajo za javne uslužbenke, javne reševalne službe, oborožene sile in policijske organe, sodnike, tožilce, preiskovalce ali druge organe preprečevanja, odkrivanja in preiskovanja kaznivih dejanj. Ker se vsebina tega poglavja nanaša tudi na pravico delavca z vsaj šestmesečno delovno dobo pri istem delodajalcu, da zahteva obliko zaposlitve s predvidljivejšimi in varnejšimi delovnimi pogoji, to pomeni, da lahko specialna ureditev za te kategorije javnih uslužbencev zaradi specifične narave njihovih dolžnosti ali pogojev določi, da se ta institut iz objektivnih pogojev za njih ne uporablja.

Ob tem je treba upoštevati, da ZDR-1 v prvem odstavku 2. člena že določa, da ta zakon ureja delovna razmerja delavcev, zaposlenih v državnih organih, v lokalnih skupnostih in v zavodih, drugih organizacijah ter zasebnikih, ki opravljajo javno službo, če ni s posebnim zakonom drugače določeno.

K 5. členu

Predlagana dopolnitev prvega stavka tretjega odstavka 53. člena je redakcijska in pomeni uskladitev s sedmo alinejo prvega odstavka 110. člena veljavnega zakona.

K 6. členu

Nadomestilo se po analogiji čakanja na delo v primeru poslovnih razlogov uskladi na enako višino in osnovo, kot sta določeni za tovrstne primere. S tem se zagotavlja ustrezna višina za čas neaktivnosti, ki zagotavlja osnovno socialno varnost, na drugi strani pa se z večjim nadomestilom delodajalca spodbuja, da delavcu zagotavlja napotitev k uporabnikom in opravljanje dela v skladu s sklenjeno pogodbo o zaposlitvi.

K 7. členu

Ob upoštevanju zahteve iz Direktive 2019/1152/EU se v vsebino, s katero mora biti seznanjen delavec, ki je napoten na delo k uporabniku, dodajo podatki o uporabniku. Obenem se določi, da ima delavec, ki obvestilo o napotitvi k uporabniku prejme v elektronski obliki, možnost, da to informacijo natisne.

K 8. členu

S tem predlogom se delavcu z otrokom do osmega leta starosti, ne glede na ureditev v predpisih o starševskem varstvu, zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja zagotavlja možnost predlagati sklenitev pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas za določen čas.

Za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja se dodatno uvaja možnost dela s krajšim delovnim časom za določen čas delavcev – oskrbovalcev v primeru oskrbe. Ob tem se določa

rok, v katerem se mora delodajalec na delavčev predlog odzvati oziroma utemeljiti svojo odločitev najkasneje v 15 dneh. S tem se v zakon prenaša zahteva iz Direktive 2019/1158/EU.

V primeru dogovora o sklenitvi nove pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas iz tega naslova, ne gre za posebni krajši delovni čas (t. i. posebni »part time«), ki velja za primere iz 67. člena ZDR-1. To pomeni, da ima delavec, ki sklene pogodbo o zaposlitvi na tej podlagi, pogodbene in druge pravice ter obveznosti iz delovnega razmerja kot delavec, ki dela polni delovni čas in jih uveljavlja sorazmerno času, za katerega sklene delovno razmerje, razen tistih, za katere zakon določa drugače.

Za večjo jasnost je treba poudariti, da se pravice in obveznosti v primeru sklenitve pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas na tej podlagi uveljavljajo tako kot pri sklenitvi pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas na podlagi 65. člena ZDR-1 (ne tako kot velja za primere krajšega delovnega časa v posebnih primerih na podlagi 67. člena ZDR-1).

Z namenom, da se omogoči zgolj začasno opravljanje dela s krajšim delovnim časom in se po izteku tega obdobja nadaljuje delovno razmerje na podlagi siceršnje pogodbe o zaposlitvi, je v predlogu določeno, da delavec in delodajalec skleneta pogodbo o zaposlitvi za določen čas za krajši delovni čas, v tem času pa miruje pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas. Gre za enako rešitev, ki je v ZDR-1 že urejena za nekatere primere sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas z delavcem, ki je pri delodajalcu zaposlen za nedoločen čas, in sicer v četrtem odstavku 49. člena ZDR-1.

K 9. členu

Veljavna ureditev v prvem odstavku 67. člena našteva le predpise o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpise o zdravstvenem zavarovanju in predpise o starševskem dopustu. Pravna podlaga za pravico delavca, ki je zaposlen s polnim delovnim časom, da trajno ali začasno začne delati s krajšim delovnim časom, je lahko določena tudi v drugih predpisih. S predlagano spremembo se odpravlja nejasnost o tem, da je treba upoštevati ureditev, ki daje podlago za delo s krajšim delovnim časom tudi v drugih predpisih, ne le tistih, ki so navedeni v veljavni določbi prvega odstavka 67. člena. Z namenom jasnosti, da je pravna podlaga za delo s krajšim delovnim časom, t. i. posebni part-time lahko določena tudi v drugih predpisih, se redefinira prvi odstavek 67. člena ZDR-1.

S predlogom se obenem spreminja dikcija »predpisi o starševskem dopustu« v dikcijo »predpisi o starševskem varstvu«. Ta sprememba je redakcijska in pomeni uskladitev s terminologijo Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (Uradni list RS, št. 26/14, 90/15, 75/17 – ZUPJS-G, 14/18, 81/19, 158/20, 92/21 in 153/22).

K 10. členu

Pojem delavca, žrtve nasilja v družini, se uvaja v novem 189.a členu ZDR-1. Iz 54. člena predloga izhaja, da je žrtev nasilja v družini po predlagani ureditvi oseba, ki je v zadnjih dveh letih doživela eno od oblik nasilja v družini. Navedeno pomeni, da ima delavec po predlogu zakona položaj žrtve dve leti od zadnjega škodnega dogodka. 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. Sklenitev pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas se navezuje na obdobje urejanja zaščite, pravnih in drugih postopkov na institucijah ter odpravljanje posledic nasilja v družini. Delodajalec mora svojo odločitev pisno utemeljiti najkasneje v 15 dneh. Pisna utemeljitev se lahko pošlje tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec ali katerega uporabo dogovorita.

Šteje se, da ima delavec, ki dela krajši delovni čas in je žrtev nasilja v družini, pravico do plačila za delo po dejanski delovni obveznosti, druge pravice in obveznosti iz delovnega razmerja pa kot delavec, ki dela polni delovni čas, če z ZDR-1 ni drugače določeno. Na podlagi posebnih predpisov ima delavec pravice iz socialnega zavarovanja, kot če bi delal polni delovni čas.

Delavec, ki sklene pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas za namen, ki ni povezan z urejanjem zadev, s katerimi se sooča zaradi nasilja, se onemogoči izraba pravice za dve leti od neupravičene izrabe le-te.

K 11. členu

Z dopolnitvijo ureditve se v zakon prenaša zahteva iz Direktive 2019/1158/EU, da se mora delodajalec na zahtevo delavca, ki zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja poda zahtevo za prožno ureditev dela (med katerimi je tudi delo na domu), na to zahtevo odzvati in podati razloge za morebitno zavrnitev.

K 12. členu

Za zagotavljanje dodatne pravne varnosti delavca v primeru izreka opozorila pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga se predlaga dograditev tega postopka.

Na novo se določa rok možne odpovedi, če bi delavec ponovno kršil pogodbeno in drugo obveznost iz delovnega razmerja po tem, ko je bil s strani delodajalca pisno opozorjen na kršitve oziroma neizpolnjevanje obveznosti. Rok, v katerem delavec ne sme ponovno storiti kršitve, se s predlogom spreminja iz enega leta na šest mesecev. Skrajšuje se tudi najdaljši dovoljeni rok, v primeru, da je rok določen v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti, in sicer iz dveh let na 18 mesecev.

Na novo se določi obveznost delodajalca, da delavcu v primeru podanega opozorila pred odpovedjo na njegovo pisno zahtevo, ki jo lahko poda v treh delovnih dneh od prejema pisnega opozorila, omogoči, da se v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni in daljši od 30 dni, o njih izjavi (izjava o očitanih kršitvah), razen če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca to neupravičeno pričakovati. S tem se na zahtevo delavca izvede zagovor o okoliščinah kršitve in se na predlog delavca vključi tudi predstavnik delavcev (sindikat, če delavec ni član sindikata, pa svet delavcev oziroma delavski zaupnik) ali druga oseba, ki jo delavec pooblasti za ta namen.

Na novo določena obveznost delodajalca je po vsebini podobna obveznosti, ki je predvidena v postopku ugotavljanja disciplinske odgovornosti, vendar je treba upoštevati, da v nasprotju s postopkom ugotavljanja disciplinske odgovornosti, ta postopek pomeni podlago za ugotavljanje krivdnih razlogov za odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Odločitev o pisnem opozorilu pred odpovedjo, v katero delodajalec vključi morebitne navedbe, ki jih je podal delavec glede očitanih kršitev, mora biti podana v osmih dneh po podani izjavi delavca, izražena v pisni obliki in vročena delavcu. Delodajalec mora odločitev o pisnem opozorilu pred odpovedjo iz novega šestega odstavka 85. člena obrazložiti. V odločitev o pisnem opozorilu delodajalec vključi morebitne navedbe, ki jih je delavec podal glede očitanih kršitev in se opredeli do delavčevih navedb, konkretno mora navesti in obrazložiti okoliščine ravnanja delavca, ki pomenijo kršitev izpolnjevanja obveznosti.

Dodatne obveznosti delodajalca glede pisnega opozorila pred odpovedjo iz krivdnega razloga ne vplivajo na pravno naravo tega opozorila, ampak se zagotavlja dodatna pravna varnost delavca, pri čemer velja poudariti, da v skladu s predlogom ne gre za avtomatizem, ampak se postopek zagovora in odločitev delodajalca o pisnem opozorilu pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga uresničuje zgolj na podlagi pisne zahteve delavca. Prav tako ne gre za

odločanje o pravicah in obveznostih v smislu določb zakona, ki ureja vprašanja sistema javnih uslužbencev (Zakon o javnih uslužbencih).

K 13. členu

Dopolnilo v prvi alineji je posledica upoštevanja zagotavljanja zaščite pred odpuščanjem tudi delavcem oskrbovalcem v primeru oskrbovalskega dopusta.

Z novo drugo alinejo se ob upoštevanju zahteve iz Direktive 2019/1158/EU kot absolutno neutemeljen odpovedni razlog doda primer odpovedi zaradi opravljanja dela na domu ali s krajšim delovnim časom ali v drugače razporejenem delovnem času zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja ali zaprosilo za tak način opravljanja dela.

Dosedanje besedilo 90. člena postane prvi odstavek.

S predlogom drugega odstavka pa se v zakon vnašata zahtevi Direktive 2019/1152/EU in Direktive 2019/1158/EU po sprejetju ustreznega ukrepa, s katerim se prepovejo odpoved ali odpovedi enakovreden ukrep in vse priprave na tako odpoved delavcem, ker so uveljavljali pravice iz obeh direktiv (v smislu pripravljalnih dejanj na odpoved je možno šteti tudi iskanje novega delavca).

Ker je primere, ko bi bila storjena ravnanja iz predlaganega drugega odstavka, težko prepoznati in dokazati, dodatno pa bo treba ta ravnanja tudi dokazati v postopku uveljavljanja nezakonnosti odpovedi, je smiselno, da ko so takšna ravnanja storjena in so dokazljiva, so hkrati posledično deležna posebne obravnave, kot je predlagano s tem odstavkom.

K 14. členu

Sprememba obravnava primere, v katerih delavec ne prejema plače (v to je zajet tudi pojem bistveno zmanjšane plače, saj je na podlagi zakonskih določb jasno določeno, kaj je plača delavca), kadar pa je upravičen do nadomestila plače, se ustvarja novo upravičenje delavca, da je mogoče odpovedati pogodbo o zaposlitvi tudi v primerih neizplačila nadomestila plače.

K 15. členu

Za okrepitev varstva pred odpovedjo delavskih predstavnikov se predlaga, da se, če predstavnik delavcev uveljavlja nezakonnost odpovedi pogodbe o zaposlitvi v sodnem postopku, zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi podaljša do odločitve v sporu na prvi stopnji oziroma najdlje za šest mesecev.

Predlog zvišuje nadomestilo plače delavskega predstavnika v času, ko mu delodajalec prepove opravljati delo.

Zakon določa tudi možnost vzpostavitve posebnega sklada, katerega namen je povračilo izplačanih nadomestil delavcu za čas prepovedi opravljanja dela v času, ko se zadrži učinkovanje prenehanja pogodbe o zaposlitvi iz prejšnjega odstavka, kadar sodišče prve stopnje ugotovi, da je bilo prenehanje pogodbe o zaposlitvi zakonito. Podrobnosti glede sklada se določijo s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti.

Ob tem je treba upoštevati tudi prehodno ureditev, ki določa, da se predlagane spremembe začnejo uporabljati 12 mesecev po uveljavitvi novele ZDR-1.

K 16. členu

ZDR-1 v tretjem odstavku 116. člena določa posebno varstvo delavcev, ki so ob izteku odpovednega roka, do katerega imajo pravico na podlagi redne odpovedi pogodbe iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti, odsotni z dela zaradi bolezni ali poškodbe. Po veljavni ureditvi

je učinkovanje odpovedi odloženo do dne, ko se delavec vrne na delo oziroma bi se moral vrniti na delo, najkasneje pa do poteka šestih mesecev po izteku odpovednega roka. Navedeno v praksi pomeni, da se mora delavec po izteku odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe, če se odsotnost izteče pred iztekom objektivnega roka šestih mesecev, za en dan vrniti na delo, s potekom tega dne pa delovno razmerje preneha. Tovrstna ureditev v praksi povzroča težave delavcem in delodajalcem v smislu same organizacije dela in pri odjavi delavca iz socialnega zavarovanja. S spremembo tretjega odstavka se tako predlaga bolj smiselna ureditev odložitve učinkovanja odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga in razloga nesposobnosti v primeru, da je delavec ob poteku odpovednega roka odsoten zaradi začasne nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe – v tem primeru pogodba o zaposlitvi preneha z iztekom zadnjega dne odsotnosti. Objektivni rok za odložitev učinkovanja odpovedi ostaja enak, to je šest mesecev po izteku odpovednega roka.

K 17. členu

S tem predlogom se v zakon prenaša zahteva iz Direktive 2019/1152/EU, da je v primeru delovnega razmerja za določen čas, trajanje poskusne dobe sorazmerno s pričakovanim trajanjem pogodbe o zaposlitvi in naravo dela ter da se v primeru sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi ne določi nova poskusna doba.

K 18. členu

Glede razumevanja pojma »plača« je treba slediti že uveljavljenim izrazom. Plača je opredeljena v drugem odstavku 126. člena, upoštevati pa je treba tudi prvi odstavek 126. člena in druge, ki so s tem povezani.

K 19. členu

Člen ureja nediskriminatorno subsidiarno odgovornost pogodbenika za neplačilo plače delavcu, in sicer v okviru izvajanja storitve v okviru podizvajalstva. Naročnik storitve, pri katerem podizvajalec izvaja storitev, je subsidiarno odgovoren za neplačilo plače delavcu s strani delodajalca podizvajalca, in sicer v skladu z določbami ZDR-1. Subsidiarna odgovornost velja za dejavnost gradbeništva.

Ureditev, ki ureja takšno odgovornost le v okviru čezmejnega izvajanja storitev, je na podlagi ugotovitev Evropske komisije diskriminatorna, zato je treba nepravilnost odpraviti na način, kot jo ureja novi 141.a člen ZDR-1.

Po proučitvi slovenskih nacionalnih ukrepov za prenos Direktive 2014/67/EU o izvrševanju Direktive 96/71/ES o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev in spremembi Uredbe (EU) št. 1024/2012 o upravnem sodelovanju prek informacijskega sistema za notranji trg (uredba IMI) (v nadaljnjem besedilu: direktiva) je Komisija ugotovila, da slovenski nacionalni ukrepi niso v skladu z 12. členom direktive.

Komisija je izrazila pomisleke v zvezi z nacionalnimi ukrepi za prenos 12. člena direktive, v skladu s katerim morajo biti ukrepi, ki jih sprejmejo države članice EU, nediskriminatorni. Zato pravila o odgovornosti za čezmejne primere ne smejo biti strožja kot za notranje primere.

Komisija v uradnem opominu ugotavlja, da Republika Slovenija odgovornost podizvajalcev uporablja samo v primerih, ko je podizvajalec ponudnik storitev s sedežem v drugi državi članici, saj zadevna določba Zakona o čezmejnem izvajanju storitev določa, da je v primeru oddaje naročil podizvajalcem v gradbenem sektorju, kadar tuji delodajalec napotenemu delavcu ne zagotovi plače, za izpolnitev te obveznosti subsidiarno odgovoren pogodbenik s sedežem v Sloveniji.

Komisija namreč ugotavlja, da se 16. člen Zakona o čezmejnem izvajanju storitev v celoti uporablja samo za napotene delavce, tj. da se odgovornost podizvajalcev uporablja samo za pogodbenike, ki uporabljajo storitve ponudnikov, ki imajo sedež v drugih državah članicah in izvajajo storitve v Republiki Sloveniji. Komisija ni uspela najti enakovrednih določb o skupni odgovornosti za pogodbenike, ki uporabljajo storitve ponudnikov, ki imajo sedež v Republiki Sloveniji in izvajajo storitve v Republiki Sloveniji.

Komisija meni, da bi lahko uporaba odgovornosti podizvajalcev samo v čezmejnih primerih končne stranke in pogodbenike odvrčala od sklepanja pogodb ali podizvajalskih pogodb s podjetji s sedežem v drugih državah članicah, zaradi česar bi bila ta podjetja v slabšem položaju v primerjavi s podjetji s sedežem v Republiki Sloveniji.

Napotitev delavcev je primer uveljavljanja svobode opravljanja storitev iz člena 56 Pogodbe o delovanju Evropske unije (PDEU). Vsaka ureditev navedene možnosti mora spoštovati to svobodo in zato zahteva odpravo vsakršne diskriminacije ponudnikov storitev na podlagi državljanstva ali dejstva, da imajo sedež v državi članici EU, ki ni država članica EU, v kateri naj bi se storitve izvajale. Zato pravila o odgovornosti za čezmejne primere ne smejo biti strožja kot za notranje primere.

Diskriminatorne ukrepe, kot je obravnavani, je mogoče upravičiti le z razlogi iz člena 52 PDEU v povezavi s členom 62 PDEU, in sicer z razlogi javnega zdravja, javne varnosti in javnega reda.

Vendar bi morala Republiki Slovenija dokazati, da obstajajo zahteve, ki veljajo za izvajalce (prejemnike storitev) s sedežem v Republiki Sloveniji, ki uporabljajo storitve podizvajalcev (ponudnikov storitev), ki imajo prav tako sedež v Sloveniji in za katere velja slovenska zakonodaja, ki so vsaj podobne ali primerljive s tistimi iz 16. člena Zakona o čezmejnem izvajanju storitev, s katerim se prenaša 12. člen direktive, da se prepreči kakršna koli diskriminacija. Z določitvijo, da je pogodbenik odgovoren za pravice napotениh delavcev le v čezmejnih primerih, je Republiki Slovenija uvedla oviro za svobodo opravljanja storitev. Komisija meni, da Slovenija z uvedbo te ovire ne izpolnjuje zahtev iz 12. člena direktive.

Člen odpravlja ugotovitve komisije glede nepravilnosti na nediskriminatoren način, ki določa subsidiarno odgovornost v podizvajalskih verigah ne glede na vrsto dejavnosti.

Ob tem je treba upoštevati prehodno ureditev, ki določa, da se nova določba začne uporabljati za pogodbenca 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, sklenjene po uveljavitvi novele ZDR-1.

K 20. členu

S predlogom določbe se v ZDR-1 vnaša pravica do odklopa.

Predlog določa obveznost delodajalca, da delavcu zagotovi pravico do odklopa, tako da delavec v času izrabe pravice do počitka oziroma upravičenih odsotnosti z dela ne bo na razpolago delodajalcu ter obveznost, da z namenom konkretizacije te pravice sprejme ustrezne ukrepe. Predlog vključuje obveznost, da se ti ukrepi opredelijo v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti oziroma delodajalca ter domnevo, da je dokazno breme na strani delodajalca, če delavec v sporu navaja dejstva, da delodajalec ni zagotovil pravice do odklopa. Če pri delodajalcu ni organiziranega sindikata, se ukrepi sprejemajo po analogiji iz 10. člena ZDR-1.

Ob tem je treba upoštevati prehodno ureditev, ki določa, da mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe v roku enega leta od uveljavitve novele ZDR-1.

K 21. členu

S predlogom spremembe izraza v tretjem odstavku 148. člena se zagotavlja možnost predlagati drugačno razporeditev delovnega časa širšemu krogu upravičencev (npr. tudi oskrbovalcem, ki zagotavljajo oskrbo osebi, živeči v skupnem gospodinjstvu, ki ni družinski član oskrbovalca). Dodatno se predlaga rok, v katerem se mora delodajalec odzvati na delavčev predlog. S tem se v zakon vnaša zahteva iz Direktive 2019/1158/EU.

K 22. členu

Predlagana sprememba petega odstavka 158. člena veljavnega zakona je redakcijska in pomeni uskladitev z veljavnim sedmim odstavkom 148. člena.

K 23. členu

Na podlagi sodne prakse Sodišča EU in odločitve Vrhovnega sodišča v zadevi VIII Ips 23/2022 se v primerih iz četrtega odstavka 162. člena ZDR-1 obdobje za prenos letnega dopusta podaljšuje do 31. marca leta, ki sledi letu, v katerega je možen prenos letnega dopusta v skladu s prejšnjim odstavkom.

K 24. členu

S tem predlogom se v zakon prenaša zahteva iz Direktive 2019/1158/EU po ureditvi oskrbovalskega dopusta v obsegu najmanj petih delovnih dni na leto. Kot pogoj za odsotnost z dela je zahtevana potreba po znatnejši negi družinskega člana ali osebe, s katero delavec živi v skupnem gospodinjstvu, zaradi zdravstvenih razlogov. Kot družinski člani delavca se upoštevajo osebe iz prve, druge ali tretje alineje drugega odstavka 26. člena tega zakona, kar je določeno v okviru opredelitve pojma oskrbe v členu, ki določa posebno varstvo zaradi nosečnosti, starševstva in oskrbe. Pri določitvi upravičenosti do oskrbe osebe, ki biva z delavcem v istem gospodinjstvu, se sledi zahtevi, ki izhaja iz Direktive 2019/1158/EU, termin »isto gospodinjstvo« pa je že uveljavljen v zakonodaji (Obligacijski zakonik, Zakon o dedovanju) in sodni praksi.

Gre za obliko neplačane odsotnosti z dela. Če bi bilo predvideno, da gre za plačano odsotnost (nadomestilo plače) bi ZDR-1 tako tudi izrecno določil (v tej določbi oziroma v povezavi z določbo 137. člena).

Pravica delavca do oskrbovalskega dopusta nastopi le, kadar so v konkretnem primeru izpolnjeni vsi zakonski pogoji.

Določena je obveznost delavca, da mora v primeru te odsotnosti, delodajalca pred nastopom odsotnosti o tem obvestiti, pa tudi o razlogu nastale odsotnosti. Če zaradi objektivnih okoliščin odsotnosti to ni mogoče, mora delodajalca obvestiti najpozneje v treh delovnih dneh po nastopu odsotnosti. Pravico do odsotnosti delavec izkaže s predloženo izjavo delodajalcu, v kateri navede okoliščine odsotnosti, osebo, kateri mora zagotoviti znatnejšo nego in ostala dejstva, vezana na razlog odsotnosti, pri čemer upošteva veljavno splošno ureditev obveznosti obveščanja, obveznosti varovanja in spoštovanja delavčeve osebnosti in ščitenja njegove zasebnosti ter varstva delavčevih osebnih podatkov.

Ob tem se dodatno določa, da delavec ob izjavi predloži dokazila, ki izkazujejo dejstva iz izjave (gre za dokazila, ki jih delavec lahko predloži glede na okoliščine odsotnosti. Zaradi same narave potrebe po znatnejši negi so lahko dokazila glede na zelo specifične okoliščine različna in zakon na tem mestu pušča odprt krog ustreznih dokazil, kot npr. zdravniško potrdilo, potrdilo centra za socialno delo ipd). Posebej je poudarjeno, da dokazila lahko vsebujejo nujno potrebne osebne podatke upravičenca do nege.

K 25. členu

Ureja se plačana odsotnost zaradi urejanja zadev delavca žrtve, ki so posledice nasilja v družini. Delavec, žrtev nasilja v družini, ima pravico do petih dni plačane odsotnosti za vsak posamezen primer urejanja zaščite, pravnih in drugih postopkov pri institucijah ter odpravljanja posledic nasilja v družini. Delavec bo v tem primeru upravičen do nadomestila plače v skladu s sedmim odstavkom 137. člena ZDR-1.

Žrtev nasilja v družini mora za ureditev življenjske situacije običajno urediti več zadev, in sicer mora najprej poskrbeti za svojo zaščito, nato ureja zadeve, povezane s pravnimi in drugimi postopki na različnih institucijah. Gre npr. za urejanje varne namestitve (npr. namestitve v varno hišo), urejanje zadev v zvezi s sodnimi postopki, postopki pred policijo, postopki na centru za socialno delo (v skladu z Zakonom o preprečevanju nasilja v družini, Uradni list RS, št. 16/08, 68/16, 54/17 – ZSV-H in 196/21 – ZDOsk; v nadaljnjem besedilu: ZPND). Žrtev nasilja v družini ureja tudi zadeve v zvezi z odpravljanjem posledic nasilja v družini, kot so ureditev nove namestitve, psihološka pomoč, svetovanje v okviru nevladnih organizacij idr. Žrtev najpozneje tri delovne dni pred nastopom odsotnosti z dela o tem obvesti delodajalca.

Če bo žrtev nasilja v družini želela uveljavljati pravico do odsotnosti z dela, bo morala delodajalcu predložiti potrdilo o izdelani oceni o ogroženosti zaradi nasilja v družini, dokazilo o podani prijavi na policijo ter dokazila o urejanju zadev v zvezi z nasiljem v družini. Center za socialno delo že sedaj po ZPND in Pravilniku o sodelovanju organov ter o delovanju centrov za socialno delo, multidisciplinarnih timov in regijskih služb pri obravnavi nasilja v družini (Uradni list RS, št. 31/09 in 42/17) pripravi oceno ogroženosti. Za namen uveljavljanja te pravice bo center za socialno delo zaradi zaščite zasebnosti žrtve izdal potrdilo, da je bila izdelana ocena ogroženosti zaradi nasilja v družini. Žrtev bo to potrdilo predložila delodajalcu. Glede na zadeve, ki jih bo žrtev urejala, ko bo odsotna z dela, bo žrtev morala delodajalcu predložiti tudi dokazilo o urejanju zadev na institucijah v zvezi z nasiljem v družini (npr. vabilo sodišča na obravnavo, vabilo centra za socialno delo). Če bo žrtev nasilja v družini želela uveljavljati pravico do plačane odsotnosti, bo nasilje v družini morala prijaviti na policijo in dokazilo o prijavi predložiti delodajalcu.

Delavec, ki izrabi pravico do plačane odsotnosti z dela iz prvega odstavka tega člena za namen, ki ni povezan z urejanjem zadev, s katerimi se sooča zaradi nasilja, se onemogoči izraba pravice za dve leti od neupravičene izrabe le-te.

K 26. členu

Predlog se navezuje na zahtevo iz Direktive 2019/1152/EU, da delodajalec delavcem zagotovi usposabljanje, kadar to zahteva zakon ali kolektivna pogodba, ter da se takšno usposabljanje šteje v delovni čas. Ob upoštevanju 37. uvodne izjave se obveznost usposabljanja ne nanaša na poklicno usposabljanje ali usposabljanje, ki je potrebno, da delavci pridobijo, ohranijo ali obnovijo poklicne kvalifikacije, dokler pravo Unije, nacionalno pravo ali kolektivna pogodba od delodajalca ne zahteva, da delavcu zagotovi to usposabljanje.

K 27. členu

Veljavna ureditev prepovedi opravljanja podzemnih del za ženske z nekaterimi izjemami sledi zahtevam Konvencije št. 45 o zaposlovanju žensk pri podzemnih delih v rudnikih vseh kategorij (v nadaljnjem besedilu: Konvencija MOD št. 45). Republika Slovenija je Konvencijo MOD št. 45, ki je bila sprejeta leta 1935, veljati pa je začela leta 1937, nasledila z aktom o nasledstvu (Konvencija, Uradni list RS, MP, št. 15/92).

V zakonodaji EU je Direktiva 76/207/EGS z dne 9. februarja 1976, ki je bila spremenjena z Direktivo 2002/73/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 23. septembra 2002 o izvajanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev (v nadaljnjem besedilu: Direktiva 76/207/EGS), uvedla načelo enakega obravnavanja moških in žensk. Direktiva 76/207/EGS v 5.

členu določa, da uporaba načela enakega obravnavanja v zvezi z delovnimi pogoji pomeni, da se moškim in ženskam zagotovijo enake možnosti brez diskriminacije na podlagi spola. Ob upoštevanju Konvencije MOD št. 45 in načela iz Direktive 76/207/EGS je Evropsko sodišče razsodilo, da je konvencija v nasprotju z določbami omenjene direktive (zadeva C-203/03, Komisija proti Avstriji, 1. februarja 2005).

Za izvajanje načela Direktive 76/207/EGS morajo države članice na podlagi drugega odstavka 307. člena Pogodbe ES sprejeti vse ustrezne ukrepe za odpravo znanih nezdružljivosti z zakonodajo EU. Tako morajo države članice, ki so ratificirale Konvencijo MOD št. 45, sprejeti vse potrebne ukrepe za njeno odpoved. Konvencija MOD št. 45 je na podlagi odpovedi za Republiko Slovenijo prenehala veljati 18. marca 2009 (Uradni list, RS, št. 24/10, MP, št. 4/10).

Ker je Republika Slovenija kot država članica EU zavezana k spoštovanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z delovnimi pogoji na podlagi Direktive 76/207/EGS (ki je bila nadomeščena z Direktivo 2006/54/ES) in ob upoštevanju odpovedi Konvencije MOD št. 45, je treba veljavni 181. člen ZDR-1 črtati.

K 28. členu

Sprememba naslova poglavja se nanaša na razširitev varstva tudi na delavce oskrbovalce.

K 29. členu

S predlogom dopolnitve se vnaša zahteva iz Direktive 2019/1158/EU glede uveljavljanja posebnega varstva delavcev oskrbovalcev.

Sprememba v tretjem odstavku je redakcijska.

Dodana je opredelitev pojma oskrbe, ki vključuje delo s krajšim delovnim časom 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 skupnem gospodinjstvu, kadar ni upravičen do odsotnosti z dela v skladu s predpisi o zdravstvenem zavarovanju. V tem členu je torej opredeljen pojem »oskrbe« (institut oskrbovalskega dopusta v 167.a členu, možnost dela s krajšim delovnim časom delavca z otrokom do osmih let starosti in t. i. oskrbovalca pa v 65.a členu).

K 30. členu

S predlogom dopolnitve se vnaša zahteva iz Direktive 2019/1158/EU glede obveznosti zagotavljanja odsotnosti z dela delavcu oskrbovalcu ter ohranitev pravic, pravica do izboljšave delovnih pogojev in vrnitev na delo delavcev oskrbovalcev.

V okviru presojanja sodišča o utemeljenosti zahtevka delavca bo sodišče zgolj v okviru postopka predhodnega vprašanja ugotavljalo obstoj delovnega razmerja za nazaj.

K 31. členu

Zadnje poročilo o revščini slovenske mreže Evropske mreže za boj proti revščini je med drugim ugotovilo, da društva in zavodi, ki delajo neposredno z ranljivimi skupinami prebivalstva, s katerimi so bili opravljeni pogovori, opažajo, da je v zadnjem letu zelo veliko ločitev, predvsem zaradi posledic nasilja v družini. Ta trend vztrajno narašča. Tako je na primer med tedenskimi vlogami za pomoč, ki jih prejme Zveza prijateljev mladine Moste - Polje polovica takšnih, pri katerih gre za nasilje v družini. Večinoma gre za ženske, ki se umikajo iz nasilnega odnosa, več kot 90 odstotkov je primerov, ko se mame umaknejo z otroki.

Žrtve intimnopartnerskega nasilja velikokrat nimajo nobenih ustreznih pogojev, da se umaknejo. Pogosto nimajo kam iti, saj ne morejo kar čez noč najti druge ustrezne nastanitve. Z umikom

nastanejo še dodatne administrativne težave, saj se njihov dohodek pogosto zmanjša. Veliko je mam, ki ostanejo same z otroki iz prvega triletja, zato ne morejo sprejeti službe z delovnim časom zunaj dopoldanske izmene. Zaposlitev, ki nudijo samo dopoldansko izmeno, je zelo malo, še posebej na področju dela, ki zahteva srednješolsko izobrazbo.

Žrtve nasilja potrebujejo posebno delovnopravno varstvo in s tem tudi možnost dodatne odsotnosti z dela zaradi urejanja zadev, povezanih s posledicami nasilja v družini. Žrtve so lahko udeležene v različnih postopkih (sodišče, centri za socialno delo, policija, upravne enote...), ki se odvijajo med delovnim časom, ostanejo lahko celo brez ustrezne nastanitve. Obenem ostanejo same pri vsakodnevni skrbi za otroke in so pogosto brez socialne mreže, ki bi jim lahko pomagala vsaj z občasnim varstvom in skrbjo za otroke, hkrati pa bi morale imeti pogoje za vključitev v ustrezno svetovalno, psihološko ali drugo pomoč, kadar je to potrebno, sicer so izpostavljene večjim bolezenskim tveganjem zaradi preživetega nasilja. Žrtve nasilja v družini so izpostavljene tveganju revščine, saj morajo začasno same prevzeti celotno breme selitve in iskanja novega doma, skrbi za otroke, plačila stroškov bivanja, odvetniških storitev in drugih stroškov, povezanih z urejanjem nove situacije.

Ob že tako izjemno težki osebni in finančni situaciji žensk in žrtev nasilja v družini Rdeči križ Slovenije, Območno združenje Ljubljana, med drugim izpostavlja, da se nanje obračajo materinski domovi s prošnjo za pomoč mamam, žrtvam družinskega nasilja.

V Društvu za nenasilno komunikacijo, ki se že vrsto let ukvarjajo s pomočjo žrtvam nasilja, ugotavljajo, da žrtve potrebujejo kar nekaj prostih dni od dela, da se lahko umaknejo. Med drugim za selitev, za razne sodne postopke, za ponovno vzpostavitev običajnega življenja.

V Inštitutu 8. marec že eno leto zbirajo pričevanja žrtev nasilja pod geslom #niseemprijavila. Žrtve nasilja jim pišejo o razlogih, zaradi katerih nasilja niso prijavile, in situacijah, ko se jim, ko so nasilje prijavile, ni verjelo, se jih ni primerno obravnavalo in podobno.

V Društvu delavska svetovalnica že kar nekaj časa opažajo, da se nanje obrača vse več žrtev nasilja v družini z različnimi vprašanji iz naslova dela in zaposlitve.

Zaradi zgoraj naštetih razlogov se predlaga vzpostavitev nove varovane kategorije delavcev, ki bi žrtvam nasilja nudile večje delovnopravno varstvo.

V tujini so prav za namen časovno razbremenitev žrtev nasilja v družini sprejeli zakonodajo, ki žrtvam nasilja v družini podeljuje več dni plačane odsotnosti zato, da si lahko mirneje izboljšajo življenjski položaj (Nova Zelandija, Avstralija).

Novi 189.b člen določa, da se delavcu, žrtvi nasilja v družini, lahko naloži opravljanje dela preko polnega delovnega časa, se neenakomerno razporedi ali se začasno prerazporedi delovni čas ali se ga razporedi na nočno delo samo z njegovim predhodnim pisnim soglasjem.

K 32. členu

Predlog dopolnitve določbe 209. člena sledi zahtevi iz Direktive 2019/1152/EU, ki nalaga obveznost, da se delavcu, ki ga delodajalec napoti na delo v tujino, zagotovijo informacije o plačilu, do katerega je delavec upravičen v skladu s pravom, ki se uporablja v državi gostiteljici ter informacija o povezavi na enotno uradno nacionalno spletno mesto (kot npr.: <https://www.napotenidelavci.si/>).

K 33. členu

Za boljše razumevanje, da delodajalec stori več kršitev, če napotenemu delavcu ne zagotovi minimalnih pravic (po predpisih Republike Slovenije in po določbah kolektivne pogodbe na ravni

dejavnosti) za več posameznih upravičenj, določenih v tem odstavku, se tehnično spreminja zapis posameznih upravičenj (v alinejah).

K 34. členu

Evropski odbor za socialne pravice (v nadaljnjem besedilu: EOSP) je glede izvajanja 7. člena Evropske socialne listine, spremenjene (v nadaljnjem besedilu: MESL), ugotovil, da ureditev, da lahko otrok, vključen v obvezno izobraževanje, v času počitnic opravlja lažja dela sedem ur dnevno oziroma 35 ur na teden, ni v skladu z zahtevami MESL, zato je Republika Slovenija prejela negativni zaključek. Iz interpretacije EOSP izhaja, da lažje delo otrok v času šolskih počitnic ne sme preseči šest ur dnevno oziroma trideset ur tedensko ter da mora biti zagotovljen neprekinjen počitek v trajanju najmanj dveh tednov v času poletnih šolskih počitnic. Predlog sprememb 212. člena sledi navedenim zahtevam.

K 35. členu

Dopolnitve v okviru poglavja o kazenskih sankcijah se nanašajo na kršitve v skladu s predlogi dopoljenih rešitev.

V 217. členu je predvidena sankcija za kršitev prepovedi izvajanja ravnanj v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi oziroma zaposlitvijo novega delavca, če bi bilo prenehanje delovnega razmerja posledica uveljavljanja pravic pri delodajalcu.

K 36. členu

V 217.a členu so predvidene nove kršitve:

- kršitev obveznosti odziva v zvezi s predlogom delavca, ki predlaga spremembo pogodbe o zaposlitvi ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi v skladu s petim in šestim odstavkom 49. člena ali drugim odstavkom 65.a člena ali petim odstavkom 68. člena,
- kršitev zagotavljanja pravice do odklopa,
- kršitev obveznosti odziva v zvezi s predlogom delavca, ki predlaga drugačno razporeditev delovnega časa,
- kršitev obveznosti zagotavljanja oskrbovalskega dopusta in odsotnosti žrtev nasilja v družini.

Prav tako so predvidene sankcije, kjer inšpekcijske službe nimajo učinkovitih ukrepov, in sicer pri sestavinah pogodbe o zaposlitvi po 31. in 209. členu ZDR-1.

K 37. členu

V 217.b členu je predvidena dodatna kršitev v primeru nezagotovitve izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja delavcu v skladu z drugim ali tretjim odstavkom 170. člena.

K 38. členu

S prehodnimi določbami se ureja prehodna ureditev.

K 39. členu

Določen je začetek veljavnosti zakona, in sicer naslednji dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

IV. BESEDILO ČLENOV, KI SE SPREMINJAJO

Zakon 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)

1. člen (namen zakona)

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

1. Direktivo Sveta 91/533/EGS z dne 14. oktobra 1991 o obveznosti delodajalca, da zaposlene obvesti o pogojih, ki se nanašajo na pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje (UL L št. 288 z dne 18. 10. 1991, str. 32),
2. 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),
3. Direktivo Sveta 97/81/ES z dne 15. decembra 1997 o okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenem med UNICE, CEEP in ETUC (UL L št. 206 z dne 29. 7. 1991, str. 9),
4. Direktivo Sveta 91/383/EGS z dne 25. junija 1991, s katero se dopolnjujejo ukrepi za spodbujanje izboljšav glede varnosti in zdravja pri delu za delavce z delovnim razmerjem za določen čas ali z začasnim delovnim razmerjem (UL L št. 299 z dne 18. 11. 2003, str. 19),
5. Direktivo 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa – združena verzija (UL L št. 216 z dne 20. 8. 1994, str. 9),
6. 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),
7. Direktivo Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti – združena verzija (UL L št. 225 z dne 12. 8. 1998, str. 16),
8. Direktivo Sveta 2001/23/ES z dne 12. marca 2001 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov – združena verzija (UL L št. 82 z dne 22. 3. 2001, str. 16),
9. Direktivo 96/71/ES Evropskega parlamenta in Sveta 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),
10. 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),
11. 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),
12. 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),
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 (UL L št. 204 z dne 26. julija 2006, str. 23),
14. 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),
15. Direktivo Sveta 2010/18/EU z dne 8. marca 2010 o izvajanju revidiranega okvirnega sporazuma o starševskem dopustu, sklenjenega med BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP in ETUC, ter o razveljavitvi Direktive 96/34/ES (UL L št. 68, 18. 3. 2010, str. 13),
16. 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).

(2) Cilji zakona so vključevanje delavcev v delovni proces, zagotavljanje usklajenega poteka delovnega procesa ter preprečevanje brezposelnosti, pri čemer se upošteva pravica delavcev do svobode dela, dostojanstva pri delu in varuje interese delavcev v delovnem razmerju.

17. člen **(pisnost pogodbe o zaposlitvi)**

- (1) Pogodba o zaposlitvi se sklene v pisni obliki.
- (2) Delodajalec mora delavcu izročiti pisni predlog pogodbe o zaposlitvi praviloma tri dni pred predvideno sklenitvijo, pisno pogodbo o zaposlitvi pa ob njeni sklenitvi.
- (3) Če delavcu ni izročena pisna pogodba o zaposlitvi, lahko kadarkoli v času trajanja delovnega razmerja zahteva njeno izročitev od delodajalca in sodno varstvo.
- (4) Če stranki nista sklenili pogodbe o zaposlitvi v pisni obliki ali če niso v pisni obliki izražene vse sestavine pogodbe o zaposlitvi iz prvega odstavka 31. člena tega zakona, to ne vpliva na obstoj in veljavnost pogodbe o zaposlitvi.

31. člen **(sestavine pogodbe o zaposlitvi)**

- (1) Pogodba o zaposlitvi mora vsebovati:
 - podatke o pogodbenih strankah z navedbo njunega prebivališča oziroma sedeža,
 - datum nastopa dela,
 - naziv delovnega mesta oziroma vrsto dela, s kratkim opisom dela, ki ga mora delavec opravljati po pogodbi o zaposlitvi in za katero se zahtevajo enaka raven in smer izobrazbe in drugi pogoji za opravljanje dela v skladu z 22. členom tega zakona,
 - kraj opravljanja dela; če ni naveden točni kraj, velja, da delavec opravlja delo na sedežu delodajalca,
 - čas, za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi, razlog za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas in določilo o načinu izrabe letnega dopusta, če je sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas,
 - določilo ali gre za pogodbo o zaposlitvi s polnim ali krajšim delovnim časom,
 - določilo o dnevnem ali tedenskem delovnem času in razporeditvi delovnega časa,
 - določilo o znesku osnovne plače delavca v eurih, ki mu pripada za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi ter o morebitnih drugih plačilih,
 - določilo o drugih sestavinah plače delavca, plačilnem obdobju, plačilnem dnevu in o načinu izplačevanja plače,
 - določilo o letnem dopustu oziroma načinu določanja letnega dopusta,
 - dolžino odpovednih rokov,
 - navedbo kolektivnih pogodb, ki zavezujejo delodajalca oziroma splošnih aktov delodajalca, ki določajo pogoje dela delavca, in
 - druge pravice in obveznosti v primerih, določenih s tem zakonom.
- (2) V pogodbi o zaposlitvi se glede vprašanj, navedenih v sedmi, deveti, deseti in enajsti alineji prejšnjega odstavka, stranki lahko sklicujeta na veljavne zakone, kolektivne pogodbe oziroma splošne akte delodajalca.

49. člen **(splošno)**

- (1) Spremembo pogodbe o zaposlitvi ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi lahko predlaga katerakoli stranka.

(2) Če se spremenijo pogoji iz tretje, četrte, pete ali šeste alineje prvega odstavka 31. člena ter v primerih iz 91. člena tega zakona, se sklene nova pogodba o zaposlitvi, razen v primerih, ko gre za spremembe, ki so posledica uveljavitve pravice do dela s krajšim delovnim časom v skladu s predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali predpisi o starševskem varstvu.

(3) Pogodba se spremeni oziroma nova pogodba velja, če na to pristane tudi nasprotna stranka.

(4) Če se sklene pogodba o zaposlitvi za določen čas v primerih iz prve, druge, tretje, pete, šeste, osme, enajste, dvanajste in štirinajste alineje prvega odstavka 54. člena tega zakona 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.

53. člen **(suspenz pogodbe o zaposlitvi)**

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

(2) Med suspenzom pogodbe o zaposlitvi mirujejo pogodbene in druge pravice ter obveznosti iz delovnega razmerja, ki so neposredno vezane na opravljanje dela.

(3) Delavec se ima pravico in dolžnost vrniti na delo najkasneje v roku petih dni po prenehanju razlogov za suspenz pogodbe. S tem dnem preneha suspenz pogodbe. Če se delavec v predpisanem roku neupravičeno ne vrne na delo in mu je izrečena izredna odpoved v skladu s sedmo alinejo prvega odstavka 110. člena tega zakona, traja suspenz pogodbe do začetka učinkovanja izredne odpovedi.

61. člen **(posebnosti pogodbe o zaposlitvi)**

(1) V pogodbi o zaposlitvi se delavec in delodajalec za zagotavljanje dela dogovorita, da bo delavec začasno delal pri drugih uporabnikih, na kraju in v času, ki je določen z napotitvijo delavca na delo k uporabniku.

(2) Delodajalec za zagotavljanje dela in delavec v pogodbi o zaposlitvi določita, da bodo višina plačila za delo in nadomestila odvisni od dejanskega opravljanja dela pri uporabnikih, upoštevaje kolektivne pogodbe in splošne akte, ki zavezujejo posameznega uporabnika.

(3) Delodajalec za zagotavljanje dela in delavec se v pogodbi o zaposlitvi za nedoločen čas dogovorita tudi o višini nadomestila plače za čas predčasnega prenehanja dela pri uporabniku, oziroma za čas, ko delodajalec za zagotavljanje dela delavcu ne zagotavlja dela pri uporabniku, ki ne more biti nižje od 70 odstotkov minimalne plače.

62. člen **(dogovor med uporabnikom in delodajalcem za zagotavljanje dela, napotitev delavca)**

(1) Uporabnik mora pred začetkom dela delavca obvestiti delodajalca za zagotavljanje dela o vseh pogojih za opravljanje dela, ki jih mora izpolnjevati delavec, in mu predložiti oceno tveganja za nastanek poškodb in zdravstvenih okvar.

(2) Delodajalec za zagotavljanje dela in uporabnik pred začetkom dela delavca pri uporabniku skleneta pisni dogovor, v katerem podrobneje določita medsebojne pravice in obveznosti ter pravice in obveznosti delavca in uporabnika. Ne glede na določbe pisnega dogovora je za spoštovanje določb zakona, kolektivnih pogodb ter splošnih aktov uporabnika o varovanju zdravja pri delu ter o delovnem času, odmorih in počitkih odgovoren uporabnik.

(3) Delodajalec za zagotavljanje dela je dolžan delavcu zagotavljati izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje v skladu s 170. členom tega zakona. Delodajalec za zagotavljanje dela in uporabnik se v dogovoru iz prejšnjega odstavka dogovorita tudi o izobraževanju, izpopolnjevanju in usposabljanju delavca v času napotitve pri uporabniku.

(4) V skladu z dogovorom med delodajalcem za zagotavljanje dela in uporabnikom mora biti delavec z napotitvijo na delo k uporabniku pisno obveščen o 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.

(5) Uporabnik je odgovoren za pravilnost in popolnost podatkov o obstoju pogojev iz drugega odstavka 60. člena tega zakona in za pravilnost in popolnost podatkov o plačilu za delo, ki jih daje delodajalcu za zagotavljanje dela za namene obračuna plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja.

(6) Uporabnik je za izplačilo plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja delavcu za obdobje, ko je delavec pri njem opravljal delo, subsidiarno odgovoren.

67. člen

(krajši delovni čas v posebnih primerih)

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

(2) Delavec iz prejšnjega odstavka, ki dela krajši delovni čas, 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.

68. člen

(splošno)

(1) Kot delo na domu se šteje delo, ki ga delavec opravlja na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri, ki so izven delovnih prostorov delodajalca.

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

(3) S pogodbo o zaposlitvi se delodajalec in delavec lahko dogovorita, da bo delavec na domu opravljal delo, ki sodi v dejavnost delodajalca ali ki je potrebno za opravljanje dejavnosti delodajalca za celotno trajanje ali le del delovnega časa delavca.

(4) Delodajalec je dolžan o nameravanem organiziranju dela na domu, pred začetkom dela delavca, obvestiti inšpektorat za delo.

85. člen

(obveznosti delodajalca pred odpovedjo)

(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 enem letu od prejema pisnega opozorila, razen če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti drugače določeno, vendar ne dalj kot v dveh letih. Pisno opozorilo se lahko pošlje tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.

(2) Pred redno odpovedjo iz razloga nesposobnosti ali krivdnega razloga in pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi mora delodajalec delavca pisno seznaniti z očitanimi kršitvami oziroma z očitanim razlogom nesposobnosti in mu omogočiti zagovor v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni, razen če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči. Pisna seznanitev se lahko opravi tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.

(3) Pri zagovoru lahko po pooblastilu delavca sodeluje predstavnik sindikata ali druga, s strani delavca pooblaščen oseba.

90. člen **(neutemeljeni odpovedni razlogi)**

Kot neutemeljeni razlogi za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi se štejejo:

- začasna odsotnost z dela zaradi nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe ali nege družinskih članov po predpisih o zdravstvenem zavarovanju ali odsotnost z dela zaradi izrabe starševskega dopusta po predpisih o starševstvu,
- vložitev tožbe ali udeležba v postopku zoper delodajalca zaradi zatrevanja kršitev pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja pred arbitražnim, sodnim ali upravnim organom,
- članstvo v sindikatu,
- udeležba v sindikalnih dejavnostih izven delovnega časa,
- udeležba v sindikalnih dejavnostih med delovnim časom v dogovoru z delodajalcem,
- udeležba delavca v stavki, organizirani v skladu z zakonom,
- kandidatura za funkcijo delavskega predstavnika in sedanje ali preteklo opravljanje te funkcije,
- sprememba delodajalca po prvem odstavku 75. člena tega zakona,
- rasa, narodnost ali etnično poreklo, barva kože, spol, starost, invalidnost, zakonski stan, družinske obveznosti, nosečnost, versko in politično prepričanje, nacionalno ali socialno poreklo,
- sklenitev pogodbe o prostovoljnem služenju vojaškega roka, pogodbe o opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi Slovenske vojske, pogodbe o službi v Civilni zaščiti ter prostovoljno sodelovanje državljanov pri zaščiti in reševanju v skladu z zakonom.

111. člen **(razlogi na strani delodajalca)**

(1) Delavec lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, če:

- mu delodajalec več kot dva meseca ni zagotavljal dela in mu tudi ni izplačal zakonsko določenega nadomestila plače,
- mu ni bilo omogočeno opravljanje dela zaradi odločbe pristojne inšpekcije o prepovedi opravljanja delovnega procesa ali prepovedi uporabe sredstev za delo dalj kot 30 dni in mu delodajalec ni plačal zakonsko določenega nadomestila plače,
- mu delodajalec vsaj dva meseca ni izplačeval plače oziroma mu je izplačeval bistveno zmanjšano plačo,
- mu delodajalec dvakrat zaporedoma ali v obdobju šestih mesecev ni izplačal plače ob zakonsko oziroma pogodbeno dogovorjenem roku,

- delodajalec zanj tri mesece zaporedoma ali v obdobju šestih mesecev ni v celoti plačal prispevkov za socialno varnost,
- delodajalec ni zagotavljal varnosti in zdravja delavcev pri delu in je delavec od delodajalca predhodno zahteval odpravo grozeče neposredne in neizogibne nevarnosti za življenje ali zdravje,
- mu delodajalec ni zagotavljal enake obravnave v skladu s 6. členom tega zakona,
- delodajalec ni zagotovil varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu v skladu s 47. členom tega zakona.

(2) Pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi mora delavec delodajalca pisno opomniti na izpolnitev obveznosti in o kršitvah pisno obvestiti inšpektorat za delo. Če delodajalec v roku treh delovnih dni po prejemu pisnega opomina ne izpolni svoje obveznosti iz delovnega razmerja oziroma ne odpravi kršitve, lahko delavec izredno odpove pogodbo o zaposlitvi v nadaljnjem 30-dnevnem roku iz drugega odstavka 109. člena tega zakona.

(3) Delavec je v primeru odpovedi zaradi ravnanj iz prvega odstavka tega člena upravičen do odpravnine, določene za primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, in do odškodnine najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka.

113. člen **(zadržanje učinkovanja odpovedi)**

(1) Če sindikat, svet delavcev ali delavci, ki so izvolili predstavnika delavcev, podajo negativno mnenje v zvezi z redno odpovedjo iz razloga nesposobnosti ali iz krivdnega razloga ali z izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi in predstavnik delavcev pri delodajalcu zahteva zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi, prenehanje pogodbe o zaposlitvi ne učinkuje 30 dni od vročitve odpovedi oziroma do poteka roka za mediacijo ali arbitražo oziroma sodno varstvo.

(2) Če se predstavnik delavcev in delodajalec sporazumeta o reševanju spora pred arbitražo, se zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi podaljša do izvršljive arbitražne odločitve.

(3) Če predstavnik delavcev v sodnem postopku uveljavlja nezakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi v primerih iz prvega odstavka tega člena in najkasneje ob vložitvi tožbe predlaga sodišču izdajo začasne odredbe, se zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi podaljša do odločitve sodišča o predlogu za izdajo začasne odredbe.

(4) Delodajalec lahko v času zadržanja učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi do izvršljive arbitražne odločitve oziroma do odločitve sodišča o predlogu za izdajo začasne odredbe prepove predstavniku delavcev opravljati delo, ki ni povezano z opravljanjem funkcije predstavnika delavcev, vendar mu mora v tem času zagotavljati nadomestilo plače v višini polovice povprečne plače predstavnika delavcev v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo.

116. člen **(invalidi in odsotni z dela zaradi bolezni)**

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

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

(3) Delavcu, ki mu je odpovedana pogodba o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti, in je ob poteku odpovednega roka odsoten z dela zaradi začasne nezmožnosti

za delo zaradi bolezni ali poškodbe, preneha delovno razmerje z dnem, ko se delavec vrne na delo oziroma bi se moral vrniti na delo, najkasneje pa s potekom šestih mesecev po izteku odpovednega roka.

(4) Varstvo po tem členu ne velja v primeru uvedbe postopka za prenehanje delodajalca.

125. člen **(poskusno delo)**

(1) V pogodbi o zaposlitvi se delavec in delodajalec lahko dogovorita o poskusnem delu.

(2) Poskusno delo traja največ šest mesecev. Poskusno delo se lahko podaljša v primeru začasne odsotnosti z dela.

(3) V času trajanja poskusnega dela lahko delavec redno odpove pogodbo o zaposlitvi.

(4) Če delodajalec v času trajanja ali ob poteku poskusnega dela ugotovi, da delavec poskusnega dela ni uspešno opravil, lahko delavcu redno odpove pogodbo o zaposlitvi.

(5) Delavec in delodajalec se lahko dogovorita o ustreznem denarnem povračilu namesto dela ali celotnega odpovednega roka v skladu s 96. členom tega zakona.

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

(7) Delavec je v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela upravičen do odpravnine, določene za primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov.

136. člen **(zadrževanje in pobot izplačila plače)**

(1) Delodajalec lahko zadrži izplačevanje plače delavcu samo v zakonsko določenih primerih. Vsa določila pogodbe o zaposlitvi, ki določajo druge načine zadrževanja izplačila, so neveljavna.

(2) Delodajalec ne sme svoje terjatve do delavca brez njegovega pisnega soglasja pobotati s svojo obveznostjo plačila.

(3) Delavec ne more dati soglasja iz prejšnjega odstavka pred nastankom delodajalčeve terjatve.

148. člen **(razporejanje delovnega časa)**

(1) Razporeditev in pogoji za začasno prerazporeditev delovnega časa se določijo s pogodbo o zaposlitvi v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo.

(2) Pred začetkom koledarskega oziroma poslovnega leta delodajalec določi letni raspored delovnega časa in o tem pisno obvesti delavce na pri delodajalcu običajen način (npr. na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca ali z uporabo informacijske tehnologije) in sindikate pri delodajalcu.

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

(4) Delodajalec mora pisno obvestiti delavce o začasni prerazporeditvi delovnega časa najmanj en dan pred razporeditvijo delovnega časa na pri delodajalcu običajen način.

(5) Pri enakomerni razporeditvi polni delovni čas ne sme biti razporejen na manj kot štiri dni v tednu.

(6) Zaradi narave ali organizacije dela ali potreb uporabnikov je delovni čas lahko neenakomerno razporejen. Pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi polnega delovnega časa delovni čas ne sme trajati več kot 56 ur na teden.

(7) Pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi delovnega časa se upošteva polni delovni čas kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od šest mesecev.

(8) Določbe 146. člena tega zakona o prepovedi dela preko polnega delovnega časa veljajo tudi v primeru neenakomerne razporeditve ali prerazporeditve delovnega časa.

(9) Če sindikat oziroma svet delavcev ali delavski zaupnik pri delodajalcu tako zahteva, ga mora delodajalec enkrat letno obvestiti o izrabi delovnega časa, upošteva letni raspored delovnega časa, o opravljanju nadurnega dela oziroma o začasni prerazporeditvi delovnega časa.

158. člen

(možnosti drugačnega urejanja v zakonu ali v kolektivnih pogodbah)

(1) Z zakonom ali kolektivnimi pogodbami na ravni dejavnosti se lahko določi, da se časovna omejitev dnevne delovne obveznosti nočnega delavca, določena s 152. členom tega zakona, upošteva kot povprečna omejitev v obdobju, daljšem kot štiri mesece, vendar ne daljšem kot šest mesecev.

(2) Z zakonom ali kolektivnimi pogodbami na ravni dejavnosti se lahko določi, da se dnevni in tedenski počitek v povprečnem minimalnem trajanju, kot ga določa zakon, v primerih izmenskega dela zagotavlja v določenem daljšem časovnem obdobju, vendar ne daljšem kot šest mesecev.

(3) V dejavnostih oziroma za delovna mesta, vrsto dela ali poklice v primerih iz četrtega odstavka tega člena se lahko z zakonom ali kolektivnimi pogodbami na ravni dejavnosti določi, da se dnevni ali tedenski počitek v povprečnem minimalnem trajanju, kot je določen z zakonom, zagotavlja v določenem daljšem časovnem obdobju, ki ne sme biti daljše od šest mesecev.

(4) Po prejšnjem odstavku se lahko zagotovi pravica do dnevnega ali tedenskega počitka v dejavnostih oziroma za delovna mesta, vrsto dela ali poklice v primerih:

- kjer narava dela zahteva stalno prisotnost,
- kjer narava dejavnosti zahteva kontinuirano zagotavljanje dela ali storitev, ali
- v primerih predvidenega neenakomernega ali povečanega obsega dela.

(5) S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko določi, da se v primerih, ko to narekujejo objektivni ali tehnični razlogi ali razlogi organizacije dela, upošteva polni delovni čas po šestem odstavku 148. člena tega zakona kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od 12 mesecev.

162. člen

(izraba letnega dopusta)

(1) Letni dopust je mogoče izrabiti v več delih, s tem, da mora en del trajati najmanj dva tedna.

(2) Delodajalec lahko zahteva od delavca, da planira izrabo najmanj dveh tednov letnega dopusta za tekoče koledarsko leto.

(3) Delodajalec je dolžan delavcu zagotoviti izrabo letnega dopusta v tekočem koledarskem letu, delavec pa je dolžan do konca tekočega koledarskega leta izrabiti najmanj dva tedna, preostanek letnega dopusta pa v dogovoru z delodajalcem do 30. junija naslednjega leta.

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

(5) Delavec, ki dela v tujini, lahko v celoti izrabi letni dopust do konca naslednjega koledarskega leta, če je tako določeno s kolektivno pogodbo, ki zavezuje delodajalca.

(6) Delavec, ki ima v prvem letu zaposlitve pravico do izrabe sorazmernega dela letnega dopusta, pridobi pravico do izrabe letnega dopusta za naslednje koledarsko leto ob začetku naslednjega koledarskega leta.

170. člen (izobraževanje delavcev)

(1) Delavec ima pravico in dolžnost do stalnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja v skladu s potrebami delovnega procesa, z namenom ohranitve oziroma širitve sposobnosti za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi, ohranitve zaposlitve ter povečanja zaposljivosti.

(2) Delodajalec je dolžan zagotoviti izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje delavcev, če tako zahtevajo potrebe delovnega procesa ali če se je z izobraževanjem, izpopolnjevanjem ali usposabljanjem možno izogniti odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga. V skladu s potrebami izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja delavcev ima delodajalec pravico delavca napotiti na izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje, delavec pa ima pravico, da sam kandidira.

(3) Trajanje in potek izobraževanja ter pravice pogodbenih strank med izobraževanjem in po njem se določijo s pogodbo o izobraževanju oziroma s kolektivno pogodbo.

(4) Če delodajalec napoti delavca na izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje iz razlogov iz drugega odstavka tega člena, nosi stroške tega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja delodajalec.

1. Varstvo žensk

181. člen (prepoved opravljanja podzemnih del)

(1) Delavke ne smejo opravljati podzemnih del v rudnikih.

(2) Prepoved iz prejšnjega odstavka ne velja za delavke:

- ki so vodilne osebe oziroma vodijo delovne enote in imajo pooblastila za samostojne odločitve,
- ki morajo zaradi strokovnega izobraževanja opraviti določen čas prakse na podzemnih delih v rudnikih,
- ki so zaposlene v zdravstvenih in socialnih službah in v drugih primerih, ko morajo odhajati na podzemna dela v rudnik zaradi opravljanja del, ki niso fizična.

2. Varstvo delavcev zaradi nosečnosti in starševstva

182. člen (splošno)

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

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

(3) Delodajalec mora delavcem omogočiti lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti.

186. člen (starševski dopust)

- (1) Delodajalec je dolžan zagotavljati pravico do odsotnosti z dela ali krajšega delovnega časa delavcu zaradi izrabe starševskega dopusta, določenega z zakonom.
- (2) Delavec je dolžan delodajalca obvestiti o začetku in načinu izrabe pravic iz prejšnjega odstavka v roku 30 dni pred začetkom izrabe pravic, razen če zakon, ki ureja starševski dopust, ne določa drugače.
- (3) Po prenehanju starševskega dopusta 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, delavec lahko uveljavi takoj, ko začne opravljati delo, če jih ni mogel uveljaviti med odsotnostjo, kar mu mora delodajalec omogočiti.

209. člen **(pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela v tujini)**

- (1) Če je delavec začasno napoten na delo v tujino, mora pogodba o zaposlitvi poleg obveznih sestavin po tem zakonu vsebovati še določila o:
 - trajanju dela v tujini,
 - praznikih in dela prostih dnevih,
 - minimalnem letnem dopustu,
 - višini plače in valuti, v kateri se le-ta izplačuje,
 - dodatnem zavarovanju za zdravstvene storitve v tujini,
 - drugih prejemkih v denarju ali naravi, do katerih je delavec upravičen za čas dela v tujini,
 - 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 ta zakon oziroma ugodneje,
 - pogojih vrnitve v Slovenijo.
- (2) Namesto določil iz četrte, pete in šeste alineje prejšnjega odstavka, se lahko pogodba o zaposlitvi sklicuje na drug zakon, drug predpis ali na kolektivno pogodbo, ki ureja to vprašanje.

210. člen **(položaj napotenih delavcev)**

- (1) Delavec, ki ga tuji delodajalec napoti na začasno delo v Republiko Slovenijo na podlagi pogodbe o zaposlitvi po tujem pravu, opravlja začasno delo v Republici Sloveniji pod pogoji, določenimi s predpisi, ki urejajo delo in zaposlovanje tujih državljanov ter čezmejno izvajanje storitev.
- (2) Delavcu iz prejšnjega odstavka 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, če je to za delavca ugodneje.
- (3) V primeru začasnih začetnih del, ki so sestavni del pogodbe o dobavi blaga, ki ne trajajo več kot osem delovnih dni in jih opravljajo strokovni delavci dobavitelja, se ne uporablja določba prejšnjega odstavka v delu, ki se nanaša na minimalni letni dopust in plačilo za delo.
- (4) Določba drugega odstavka tega člena se ne uporablja v delu, ki se nanaša na plačilo za delo, če opravljanje začasnega dela napotenih delavcev ni daljše od enega meseca v posameznem koledarskem letu.
- (5) Določbi tretjega in četrtega odstavka tega člena se ne uporabljata za dejavnosti, ki so registrirane v okviru gradbeništva.

(6) Kadar dejansko trajanje napotitve presega 12 mesecev oziroma 18 mesecev v primeru podaljšanja trajanja v skladu s predpisi, ki urejajo čezmejno izvajanje storitev, mora delodajalec delavcu iz prvega odstavka tega člena ob pravicah iz drugega odstavka tega člena zagotoviti vse pravice po predpisih Republike Slovenije, ki urejajo delovna razmerja, in po določbah kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti, če je to za delavca ugodneje.

(7) Prejšnji odstavek se ne uporablja glede določb, ki se nanašajo na sklenitev in prenehanje pogodbe o zaposlitvi, konkurenčno klavzulo in glede pokojninskih načrtov dodatnega poklicnega zavarovanja.

212. člen **(posebne varstvene določbe)**

(1) Ne glede na določbo sedmega odstavka prejšnjega člena delovni čas otrok, mlajših od 15 let starosti, ki opravljajo lažje delo v času šolskih počitnic, ne sme trajati več kot sedem ur na dan in 35 ur na teden. Delo otroka, ki ga opravlja v šolskem letu izven časa, določenega za pouk, ne sme trajati več kot dve uri na dan in ne več kot 12 ur na teden.

(2) Otrokom je v vsakem primeru prepovedano opravljati nočno delo med osmo uro zvečer in šesto uro zjutraj.

(3) Otrokom je potrebno zagotoviti v vsakem 24-urnem obdobju dnevni počitek najmanj 14 zaporednih ur.

217. člen

(1) Z globo od 3.000 do 20.000 evrov se kaznuje delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če:

1. iskalca zaposlitve ali delavca postavlja v neenakopraven položaj (6. člen);
2. krši prepoved spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu (7. člen);
3. pri njem opravlja delavec delo na podlagi pogodbe civilnega prava v nasprotju z drugim odstavkom 13. člena tega zakona;
4. sklene pogodbo o zaposlitvi z osebo, ki še ni dopolnila 15. leta starosti (21. člen);
5. sklene pogodbo o zaposlitvi z osebo, ki ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela (22. člen), razen če sklene pogodbo o zaposlitvi v skladu s tretjim odstavkom 22. člena tega zakona;
6. objavi prosto delo v nasprotju s 27. členom tega zakona;
7. ne zagotavlja varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem v skladu s prvim odstavkom 47. člena tega zakona;
8. sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas zunaj primerov iz 54. člena tega zakona;
9. sklene eno ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas v nasprotju s 55. členom tega zakona;
10. pri nezakonito sklenjeni pogodbi za določen čas ne upošteva posledice iz 56. člena tega zakona;
11. napoti delavce na delo k drugemu uporabniku v nasprotju z drugim odstavkom 59. člena tega zakona;
12. zagotavlja delo delavca uporabniku v nasprotju s 60. členom tega zakona;
13. delavcem ne zagotavlja pravic v skladu z drugim odstavkom 75. člena tega zakona;
14. delavcu, ki mu preneha pogodba o zaposlitvi za določen čas, ne izplača odpravnine v skladu z 79. členom tega zakona;
15. v nasprotju s 85. členom in tretjim odstavkom 89. člena tega zakona odpove pogodbo o zaposlitvi;
16. o nameravani redni ali izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi pisno ne obvesti sindikata, sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika (prvi odstavek 86. člena);

17. ne izrazi v pisni obliki redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi (87. člen) ali delavcu ne vroči redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi v skladu z 88. členom tega zakona;
 18. izvede postopek odpovedi večjega števila delavcev iz poslovnih razlogov v nasprotju z 98., 99., 100., 101., 102. in 103. členom tega zakona;
 19. delavcu, ki mu odpove pogodbo o zaposlitvi, ne izplača odpravnine v skladu s 108. členom tega zakona;
 20. v nasprotju z drugim odstavkom 109. člena tega zakona izredno odpove pogodbo o zaposlitvi;
 21. delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi v nasprotju s 112., 114., 115. in 116. členom tega zakona;
 22. predstavniku delavcev, ki mu je prepovedano opravljanje dela, ne izplača nadomestila plače v skladu s četrtem odstavkom 113. člena tega zakona;
 23. pri določitvi plače delavca ne upošteva minimuma, določenega s posebnim zakonom oziroma kolektivno pogodbo, ki neposredno zavezuje delodajalca (prvi odstavek 126. člena);
 24. delavcu ne zagotavlja dodatkov v skladu s 128. členom tega zakona;
 25. delavcu ne izplača regresa v skladu s 131. členom tega zakona;
 26. delavcu ne izplača odpravnine ob upokojitvi v skladu s 132. členom tega zakona;
 27. delavcu ne izplača plače ali mu ne izda pisnega obračuna v skladu s 134. in 135. členom tega zakona;
 28. pobota svojo terjatev do delavca s svojo obveznostjo plačila brez delavčevega pisnega soglasja (drugi odstavek 136. člena);
 29. delavcu ne zagotovi nadomestila plače v skladu s 137. in 138. členom tega zakona;
 30. pripravniku oziroma delavcu na usposabljanju ne izplača plače v skladu s 141. členom tega zakona;
 31. napotenim delavcem, ki začasno opravljajo delo v Republiki Sloveniji, ne zagotovi pravic iz drugega odstavka 210. člena tega zakona;
 32. omogoči delo otrok pod 15. letom starosti, dijakov in študentov v nasprotju z 211. in 212. členom tega zakona.
- (2) Z globo od 1.500 do 8.000 evrov se kaznuje manjši delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če stori prekršek iz prejšnjega odstavka.
- (3) Z globo od 450 do 1.200 evrov se kaznuje delodajalec posameznik, če stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.
- (4) Z globo od 450 do 2.000 evrov se kaznuje tudi odgovorna oseba delodajalca pravne osebe ter odgovorna oseba v državnem organu ali lokalni skupnosti, če stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.

217.a člen

- (1) Z globo od 1.500 do 4.000 evrov se kaznuje delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če:
1. pri sprejemanju splošnih aktov ne izpolni obveznosti iz 10. člena tega zakona ali sprejme splošni akt v nasprotju s tretjim odstavkom 10. člena tega zakona ali ne omogoči delavcem, da se seznanijo z vsemi veljavnimi splošnimi akti v skladu z 10. členom tega zakona;
 2. pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi ravna v nasprotju z 28. členom tega zakona;
 3. ne obvesti strokovnega delavca oziroma strokovne službe iz drugega odstavka 45. člena tega zakona o zaposlenih za določen čas in o začasnih delavcih v skladu z drugim odstavkom 45. člena tega zakona;
 4. ne obvesti delavcev o sprejetih ukrepih za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu v skladu z drugim odstavkom 47. člena tega zakona;
 5. naloži delavcu, ki dela krajši delovni čas, delo preko dogovorjenega delovnega časa v nasprotju s šestim odstavkom 65. člena tega zakona;

6. ne zagotavlja varnih delovnih pogojev pri delu na domu (drugi odstavek 70. člena);
 7. pred prenosom ne obvesti sindikatov oziroma se ne posvetuje s sindikati v skladu s 76. členom tega zakona;
 8. določi polni delovni čas v nasprotju s prvim odstavkom 143. člena tega zakona;
 9. uvede oziroma odredi delo preko polnega delovnega časa v nasprotju s 144. členom tega zakona;
 10. odredi delo preko polnega delovnega časa v nasprotju s 146. členom tega zakona;
 11. razporedi delovni čas v nasprotju s 148. členom tega zakona;
 12. ne posreduje podatkov o nočnem delu delavcev v skladu z drugim odstavkom 150. člena tega zakona;
 13. ne zagotavlja posebnega varstva delavcev pri delu ponoči ali ne upošteva časovnih omejitev dela ponoči (151. in 152. člen);
 14. se pred uvedbo nočnega dela ne posvetuje s sindikatom v skladu s 153. členom tega zakona;
 15. delavcu ne zagotovi odmora med delovnim časom, počitka med zaporednima delovnima dnevoma in tedenskega počitka (154., 155. in 156. člen);
 16. delavcu ne zagotovi pravice do letnega dopusta v skladu s tem zakonom (tretji odstavek 66. člena, 159. člen, tretji, četrti in peti odstavek 160. člena, 161., 162. in 163. člen);
 17. delavcu ne zagotovi pravice do odsotnosti z dela v skladu s 168. členom tega zakona;
 18. izreče disciplinsko sankcijo v nasprotju s 172. členom tega zakona;
 19. v disciplinskem postopku ne ravna v skladu s 173. členom tega zakona;
 20. delavcu ne vroči odločitve o disciplinski odgovornosti v skladu s 175. členom tega zakona;
 21. ne zagotovi pravic do posebnega varstva delavcev, ki še niso dopolnili 18 leta starosti (192., 193. in 194. člen);
 22. ne izvršuje obveznosti do sindikata glede zagotavljanja pogojev za dejavnost in omogočanja dostopa do podatkov v skladu z 203. členom tega zakona;
 23. po prenehanju opravljanja dela v tujini delavcu ne zagotovi vrnitve v Slovenijo v skladu s četrnim odstavkom 208. člena tega zakona.
- (2) Z globo od 300 do 2.000 eurov se kaznuje manjši delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če stori prekršek iz prejšnjega odstavka.
- (3) Z globo od 150 do 1.000 eurov se kaznuje delodajalec posameznik, če stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.
- (4) Z globo od 150 do 1.000 eurov se kaznuje tudi odgovorna oseba delodajalca pravne osebe ter odgovorna oseba v državnem organu ali lokalni skupnosti, če stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.

217.b člen

- (1) Z globo od 750 do 2.000 eurov se kaznuje delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če:
1. delavcu ne izroči fotokopije prijave v zavarovanje v 15 dneh od nastopa dela (drugi odstavek 11. člena);
 2. delavcu ne izroči pisnega predloga pogodbe in pogodbe o zaposlitvi v skladu z drugim odstavkom 17. člena tega zakona;
 3. ne določi pogojev za opravljanje del delavca na podlagi pogodbe o zaposlitvi za posamezno delovno mesto ali za vrsto dela v skladu z drugim odstavkom 22. člena tega zakona;
 4. ne objavi prostega dela v skladu s prvim in četrnim odstavkom 25. člena tega zakona;
 5. neizbranega kandidata ne obvesti v osmih dneh po zaključenem postopku izbire o tem, da ni bil izbran (prvi odstavek 30. člena);
 6. delavcu ne zagotavlja vseh potrebnih sredstev in delovnega materiala ter mu ne omogoči prostega dostopa do poslovnih prostorov v skladu z drugim odstavkom 43. člena tega zakona;

7. delavca z napotitvijo na delo k uporabniku pisno ne obvesti o pogojih dela pri uporabniku in o pravicah ter obveznostih pri uporabniku v skladu s četrtem odstavkom 62. člena tega zakona;
 8. o nameravanem organiziranju dela na domu ne obvesti inšpekcije za delo pred začetkom dela delavca (četrty odstavek 68. člena);
 9. delavca ne obvesti o pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti v primeru sporazumne odpovedi pogodbe o zaposlitvi v skladu s tretjim odstavkom 81. člena tega zakona;
 10. delavca ne obvesti o pravnem varstvu ali pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi v skladu s tretjim odstavkom 87. člena tega zakona;
 11. delavca ne obvesti o odmeri letnega dopusta v skladu z drugim odstavkom 160. člena tega zakona;
 12. delavki naloži opravljanje dela v nasprotju s 184. členom tega zakona;
 13. delavcu naloži opravljanje dela v nasprotju s 185. členom tega zakona;
 14. ne zagotovi delavki, ki doji otroka, ki še ni dopolnil 18 mesecev starosti, odmora med delovnim časom v skladu s prvim odstavkom 188. člena tega zakona;
 15. delavcu, ki še ni dopolnil 18. leta starosti, naloži opravljanje dela v nasprotju z zakonom in posebnim predpisom, izdanim na podlagi zakona (191. člen);
 16. starejšemu delavcu brez njegovega soglasja odredi nadurno ali nočno delo (199. člen).
- (2) Z globo od 200 do 1.000 evrov se kaznuje manjši delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če stori prekršek iz prejšnjega odstavka.
- (3) Z globo od 100 do 800 evrov se kaznuje delodajalec posameznik, če stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.
- (4) Z globo od 100 do 800 evrov se kaznuje tudi odgovorna oseba delodajalca pravne osebe ter odgovorna oseba v državnem organu ali lokalni skupnosti, če stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.

V. PRILOGA

- Korelacijski tabeli (za Direktivo (EU) 2019/1152 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih v Evropski uniji in 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)