

Predgovor

GV Založba je leta 2008 nazadnje izdala knjigo Predpisi s področja delovnega prava in prava socialne varnosti. Zaradi uporabnosti se je prijala in s svojo zeleno barvo postala prepoznavna. Zaradi pomembnih sprememb, predvsem na področju delovnega prava ter pokojninskega in invalidskega zavarovanja, smo pripravili novo izdajo, ki bo izšla v Zbirki predpisov. Izbor vključenih aktov je razširjen, nekoliko je spremenjena tudi razporeditev.

Zaradi velikega števila relevantnih predpisov v knjigo ni mogoče vključiti vseh zakonov in podzakonskih aktov s tega področja, odločanje pa je bilo nekoliko lažje zaradi možnosti vključitve prav vseh aktov na USB-ključek, ki spremlja knjigo. USB-ključek uporabniku dve leti omogoča dostop do elektronske, sproti ažurirane različice vseh predpisov s področja delovnega prava in prava socialne varnosti.

V zbirko nismo zajeli predpisov, ki urejajo položaj javnih uslužbencev v državnih organih in občinah, prav tako nismo vključili specialnih predpisov, ki se nanašajo le na posamezna področja, recimo na šole in vrte.

Različne so tudi predstave o pravu socialne varnosti. V naši teoriji obsega socialna zaščita socialno varnost, socialne odškodnine in druge socialne ugodnosti. Ustava RS tako posebno varstvo vojnih veteranov in žrtve vojnega nasilja omenja v zadnjem odstavku 50. člena (pravica do socialne varnosti), natančno gledano pa to spada v sistem socialnih odškodnin (skupaj z odškodninami za žrtve obveznega cepljenja po ZNB in kaznivih dejanj po ZOZKD). Te so del širšega sistema socialne zaščite. Tako v zbirko nismo vključili Zakona o posebnih pravicah žrtev v vojni za Slovenijo 1991 (ZPPZV91), Zakona o pravicah iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja bivših vojaških zavarovancev (ZPIZVZ), Zakona o vojnih invalidih (ZVojI), Zakona o vojnih veteranih (ZVV) in Zakona o žrtvah vojnega nasilja (ZZVN), pa tudi ne predpisov, ki urejajo preživetje (družinsko pravo), socialne odškodnine in druge socialne ugodnosti (ti predpisi bi zelo vplivali na obseg zbirke, če bi želeli vključiti vse).

Obseg je bil odločilen tudi glede vprašanja, koliko mednarodnih aktov in aktov Evropske unije vključiti. Na trgu so že Konvencije Mednarodne organizacije dela s komentarjem (GV Založba, Ljubljana 2006), zato te niso zajete, v knjigo pa smo vključili Zakon o ratifikaciji Konvencije o pravicah invalidov in Izbirnega protokola h Konvenciji o pravicah invalidov, ki je novejša konvencija in morda nekoliko (neupravičeno) prezrta. Posebno področje je koordinacija sistemov socialne varnosti. Sistemi se povezujejo tako s pravnimi akti EU, Sveta Evrope, Mednarodne organizacije dela in z bilateralnimi sporazumi, z namenom ohranitve pravic oseb, ki se gibljejo med državami. Čeprav bi lahko vse zajeli le v posebni zbirki, smo se odločili v to zbirko povzeti tiste, ki se morda najpogosteje uporabljajo. To so prečiščeno besedilo Uredbe 883/2004/ES o koordinaciji sistemov socialne varnosti (in Uredbo 1231/2010/EU, ki jo razširja na državljane tretjih držav) in dvostranski sporazumi o socialni varnosti sklenjeni z državami nekdanje skupne države. V konkretnih primerih je treba upoštevati tudi izvedbeno uredbo, Uredbo 987/2009/ES (s spremembami),* in odločitve Sodišča EU, česar pa v tej zbirki ni bilo mogoče natisniti.

* <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:2009R0987:20130108:SL:HTML>.

Naslednje vprašanje je bilo, katere določbe splošnih predpisov z drugih področij (OZ, ZPP, ZGD-1) vključiti. Merilo pri tem je bila predvsem pogostost uporabe posameznih aktov. Opozoriti velja, da naj bodo izseki iz posameznih aktov v tej zbirki vzeti predvsem kot delovni pripomoček, saj je praviloma treba upoštevati več določb in zakon kot celoto, pa tudi pravila o tem, katere določbe pridejo v poštev v katerih primerih (specialna ureditev nekega instituta v ZDR-1, podredna uporaba splošnih predpisov itd.).

Pri podzakonskih predpisih smo se odločili za ozek izbor. Podzakonskih predpisov je namreč ogromno, še posebej pri starševskem varstvu in družinskih prejemkih ter socialnem varstvu.** Izmed teh smo vključili splošne, recimo Pravila obveznega zdravstvenega zavarovanja in Pravilnik o seznamu poklicnih bolezni. V knjigi ni podzakonskih aktov, ki se nanašajo na oprostitev plačila socialnovarstvene storitve, družinskega pomočnika, institucionalno varstvo, reševanje ugovorov itd., dostopni pa so z USB-ključkom.

Izbor predpisov v zbirki kljub tehtnemu premisleku morda ne ustreza v celoti vsakemu od zelo različnih profilov uporabnikov, kljub temu pa upamo, da bo knjiga uporaben pripomoček tako za tiste, ki vprašanja delovnega prava in prava socialne varnosti bolj poglobljeno in teoretično obravnavajo, kot tudi za tiste, ki jo bodo uporabljali pri vsakdanjem reševanju vprašanj v praksi.

Za nasvete in samoiniciativno pomoč se uredniki in GV Založba lepo zahvaljujemo tudi sodnikom Višjega delovnega in socialnega sodišča v Ljubljani.

uredniki

** Seznam je objavljen na www.mdds.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/veljavni_predpisi/#c7598.

VSEBINA

1. del: DELOVNO PRAVO

I. ZAKONI

1. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)	18
<i>Uradni list RS, št. 21/2013</i>	
2. Zakon o delovnih in socialnih sodiščih (ZDSS-1)	73
<i>Uradni list RS, št. 2/2004, 10/2004 (popr.), 45/2008 – Zarbit, 45/2008 – ZPP-D, 33/2010 Skl. US, 47/2010 Odl. US, 43/2012 Odl. US</i>	
3. Zakon o alternativnem reševanju sodnih sporov (ZARSS)	89
<i>Uradni list RS, št. 97/2009, 40/2012 – ZUJF</i>	
4. Zakon o urejanju trga dela (ZUTD)	97
<i>Uradni list RS, št. 80/2010, 40/2012 – ZUJF, 21/2013 – ZUTD-A</i>	
5. Zakon o kolektivnih pogodbah (ZKolP)	155
<i>Uradni list RS, št. 43/2006, 45/2008 – Zarbit, 83/2009 Odl. US</i>	
6. Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1)	165
<i>Uradni list RS, št. 43/2011</i>	
7. Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI)	187
<i>Uradni list RS, št. 63/2004, 72/2005, 100/2005 – UPB1, 114/2006, 16/2007 – UPB2, 14/2009 – Odl. US, 84/2011 – Odl. US, 87/2011, 96/2012 – ZPIZ-2</i>	
8. Zakon o javnih uslužbencih (ZJU)	219
<i>Uradni list RS, št. 56/2002, 110/2002 – ZDT-B, 2/2004 – ZDSS-1, 23/2005, 62/2005 – Odl. US, 75/2005 – Odl. US, 113/2005, 21/2006 – Odl. US, 23/2006 – Skl. US, 62/2006 – Skl. US, 68/2006 – ZSPJS-F, 131/2006 – Odl. US, 11/2007 – Skl. US, 33/2007, 69/2008 – ZTFI-A, 69/2008 – ZZavar-E, 65/2008, 40/2012 – ZUJF</i>	
9. Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (ZSPJS)	269
<i>Uradni list RS, št. 56/2002, 110/2002 – ZDT-B, 72/2003, 126/2003, 70/2004, 53/2005, 14/2006, 27/2006 – Skl. US, 68/2006, 121/2006, 1/2007 – Odl. US, 57/2007, 10/2008, 17/2008, 58/2008, 69/2008 – ZTFI-A, 69/2008 – ZZavar-E, 80/2008, 120/2008 – Odl. US, 48/2009, 91/2009, 107/2009 – Odl. US, 98/2009 – ZIUZGK, 13/2010, 59/2010, 85/2010, 94/2010 – ZIU, 107/2010, 35/2011 – ORZSPJS49a, 110/2011 – ZDIU12, 27/2012 – Odl. US, 40/2012 – ZUJF, 104/2012 – ZIPRS1314, 20/2013 – Odl. US, 46/2013, 46/2013 – ZIPRS1314-A</i>	
10. Zakon o minimalni plači (ZMinP)	327
<i>Uradni list RS, št. 13/2010</i>	
11. Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (ZPDZC)	331
<i>Uradni list RS, št. 36/2000, 118/2006, 29/2010, 57/2012, 21/2013 – ZUTD-A</i>	

Vsebina

12. Zakon o inšpekciji dela (ZID)	341
<i>Uradni list RS, št. 38/1994, 32/1997, 36/2000, 36/2000 – ZPDZC, 52/2002 – ZDU-I</i>	
13. Zakon o zaposlovanju in delu tujcev (ZZDT-1)	349
<i>Uradni list RS, št. 26/2011, 21/2013 – ZUTD-A</i>	
14. Zakon o reprezentativnosti sindikatov (ZRSin)	381
<i>Uradni list RS, št. 13/1993</i>	
15. Zakon o stavki (ZStk)	385
<i>Uradni list SFRJ, št. 23/1991, Uradni list RS – stari, št. 22/1991, Uradni list RS/I, št. 17/1991 – ZUDE, Uradni list RS, št. 13/1993, 66/1993</i>	
16. Zakon o javnem jamstvenem, preživninskem in invalidskem skladu Republike Slovenije (ZJSRS)	389
<i>Uradni list RS, št. 25/1997, 10/1998, 41/1999, 53/1999, 14/2000, 22/2000 – ZJS, 88/2000, 41/2001, 28/2002, 119/2002, 31/2003, 35/2003, 29/2004, 31/2005, 31/2006, 34/2006, 61/2006, 29/2007, 31/2008, 23/2009, 25/2010, 23/2011, 24/2012, 40/2012 – ZUJF, 106/2012</i>	
17. Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob)	403
<i>Uradni list RS, št. 25/2008</i>	
18. Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU)	413
<i>Uradni list RS, št. 42/1993, 61/2000 – Odl. US, 56/2001, 26/2007, 45/2008 – Zarbit</i>	
19. Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju evropske delniške družbe (SE) (ZSDUEDD)	431
<i>Uradni list RS, št. 28/2006</i>	
20. Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju evropske zadruga (ZSDUEZ)	441
<i>Uradni list RS, št. 79/2006</i>	
21. Zakon o soodločanju delavcev pri čezmejnih združitvah kapitalskih družb (ZSDČZKD)	451
<i>Uradni list RS, št. 56/2008</i>	
22. Zakon o evropskih svetih delavcev (ZESD-1)	459
<i>Uradni list RS, št. 49/2011</i>	
23. Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti (ZEPDSV)	469
<i>Uradni list RS, št. 40/2006</i>	
24. Zakon o praznikih in dela prostih dnevih v Republiki Sloveniji (ZPDPD)	481
<i>Uradni list RS/I, št. 26/1991, Uradni list RS, št. 91/2005, 93/2005 – popr., 52/2010, 40/2012 – ZUJF</i>	
25. Zakon o izumih iz delovnega razmerja (ZPILDR)	483
<i>Uradni list RS, št. 45/1995, 96/2002, 139/2006</i>	

II. POSAMEZNE DOLOČBE ZAKONOV

26. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)	491
<i>218.–223. člen</i>	
<i>Uradni list RS, št. 42/2002, 79/2006, 46/2007, 103/2007, 45/2008, 83/2009, 40/2012</i>	

27. Obligacijski zakonik (OZ)	492
<i>86.–99., 147., 148. člen</i>	
<i>Uradni list RS, št. 83/2001, 32/2004, 28/2006 – Odl. US, 40/2007</i>	
28. Zakon o pravnem postopku (ZPP)	494
<i>139.–144. člen</i>	
<i>Uradni list RS, št. 26/1999, 96/2002, 110/2002 – ZDT-B, 58/2003 – Odl. US, 2/2004, 2/2004 – ZDSS-1, 69/2005 – Odl. US, 90/2005 – Odl. US, 43/2006 – Odl. US, 52/2007, 45/2008 – ZArbit, 45/2008, 111/2008 – Odl. US, 121/2008 – Skl. US, 57/2009 – Odl. US, 12/2010 – Odl. US, 50/2010 – Odl. US, 107/2010 – Odl. US, 75/2012 – Odl. US, 76/2012 – popr., 40/2013 – Odl. US</i>	
29. Zakon o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju (ZFPPIPP)	496
<i>14., 21., 231, 236., 237., 237.a, 389.c, 401, 442. člen</i>	
<i>Uradni list RS, št. 126/2007, 40/2009, 59/2009, 52/2010, 106/2010 – ORZFPPIP21, 26/2011, 47/2011 – ORZFPPIP21-1, 87/2011 – ZPUOOD, 23/2012 – Odl. US, 48/2012 – Odl. US, 47/2013</i>	
30. Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM)	500
<i>1., 4., 5., 20.–28. člen</i>	
<i>Uradni list RS, št. 59/2002, 61/2007 – ZUNEO-A</i>	
31. Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO)	502
<i>2.–6., 10.a, 11.–23. člen</i>	
<i>Uradni list RS, št. 50/2004, 61/2007</i>	
32. Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1)	507
<i>10. člen</i>	
<i>Uradni list RS, št. 42/2006, 60/2006 – popr., 26/2007 – ZSDU-B, 33/2007 – ZSReg-B, 67/2007 – ZTFI, 10/2008, 68/2008, 42/2009, 33/2011, 91/2011, 100/2011 – Skl. US, 32/2012, 57/2012, 44/2013 – Odl. US</i>	
33. Zakon o avtorski in sorodnih pravicah (ZASP)	508
<i>101., 102., 112., 126., 141.e člen</i>	
<i>Uradni list RS, št. 21/1995, 9/2001, 30/2001 – ZCUKPIL, 43/2004, 17/2006, 114/2006 – ZUE, 139/2006, 68/2008</i>	
34. Kazenski zakonik (KZ-1)	509
<i>196.–201. člen</i>	
<i>Uradni list RS, št. 55/2008 (66/2008 popr.), 39/2009, 55/2009 – Odl. US, 56/2011 – Odl. US, 91/2011, 34/2012 – Odl. US, 50/2012 – UPB2</i>	
35. Zakon za uravnoteženje javnih financ (ZUJF)	511
<i>227.–229. člen</i>	
<i>Uradni list RS, št. 40/2012, 55/2012 – Skl. US, 96/2012 – ZPIZ-2, 104/2012 – ZIPRS1314, 105/2012, 25/2013 – Odl. US, 46/2013 – ZIPRS1314-A, 47/2013 – ZOPRZUJF</i>	

III. PODZAKONSKI PREDPISI

- | | |
|--|-----|
| 36. Pravilnik o delih, ki se štejejo za osebno dopolnilno delo, ter o postopku priglasitve teh del | 513 |
| <i>Uradni list RS, št. 30/2002</i> | |
| 37. Navodilo za opravljanje kratkotrajnega dela | 515 |
| <i>Uradni list RS, št. 88/2012</i> | |

2. del: PRAVO SOCIALNE VARNOSTI

I. ZAKONI

- | | |
|---|-----|
| 1. Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2) | 517 |
| <i>Uradni list RS, št. 96/2012, 39/2013, 55/2013</i> | |
| 2. Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ). | 653 |
| <i>Uradni list RS, št. 9/1992, 13/1993, 13/1993, 9/1996, 29/1998, 77/1998 – Odl. US, 6/1999, 56/1999 – ZVZD, 99/2001, 60/2002, 42/2002 – ZDR, 126/2003, 62/2005 – Odl. US, 76/2005, 100/2005 – Odl. US, 38/2006, 114/2006 – ZUTPG, 91/2007, 71/2008 – Skl. US, 76/2008, 62/2010 – ZUPJS, 87/2011, 40/2011 – ZUPJS-A, 40/2012 – ZUJF, 21/2013 – ZUTD-A</i> | |
| 3. Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP) | 701 |
| <i>Uradni list RS, št. 97/2001, 7/2002, 11/2003, 76/2003, 3/2004, 142/2004, 111/2005 – Odl. US, 7/2006, 47/2006, 114/2006 – ZUTPG, 5/2007, 5/2008, 10/2008, 12/2008, 73/2008, 8/2009, 53/2009, 7/2010, 56/2010, 3/2011, 57/2011, 62/2010 – ZUPJS, 40/2011 – ZUPJS-A, 40/2012 – ZUJF</i> | |
| 4. Zakon o socialnem varstvu (ZSV) | 727 |
| <i>Uradni list RS, št. 54/1992, 56/1992 – popr., 13/1993, 42/1994 – Odl. US, 1/1999 – ZNIDC, 41/1999, 54/2000 – ZUOPP, 36/2000 – ZPDZC, 26/2001, 6/2002, 110/2002 – ZIRD, 5/2003, 2/2004, 7/2004 – popr., 3/2004, 6/2005, 69/2005 – Odl. US, 9/2006, 21/2006 – Odl. US, 114/2006 – ZUTPG, 5/2007, 105/2006, 5/2008, 73/2008, 53/2009, 56/2010, 57/2011, 61/2010 – ZSVarPre, 62/2010 – ZUPJS, 40/2011 – ZUPJS-A, 40/2011 – ZSVarPre-A, 57/2012</i> | |
| 5. Zakon o socialno varstvenih prejemkih (ZSVarPre) | 771 |
| <i>Uradni list RS, št. 61/2010, 40/2011, 110/2011 – ZDIU12, 40/2012 – ZUJF, 8/2013, 14/2013</i> | |
| 6. Zakon o uveljavljanju pravic iz javnih sredstev (ZUPJS) | 805 |
| <i>Uradni list RS, št. 62/2010, 40/2011, 40/2012 – ZUJF, 57/2012 – ZPCP-2D, 3/2013 – ZŠolPre-I, 14/2013</i> | |
| 7. Zakon o usklajevanju transferjev posameznikom in gospodinjstvom v Republiki Sloveniji (ZUTPG) | 833 |
| <i>Uradni list RS, št. 114/2006, 10/2008 – ZVarDod, 71/2008, 59/2007 – ZŠtip, 98/2009 – ZIUZGK, 85/2010, 94/2010 – ZIU, 62/2010 – ZUPJS, 40/2011 – ZUPJS-A, 110/2011 – ZDIU12, 40/2012 – ZUJF, 96/2012 – ZPIZ-2</i> | |
| 8. Zakon o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih oseb (ZDVDTP) | 839 |
| <i>Uradni list SRS, št. 41/1983, Uradni list RS, št. 114/2006 – ZUTPG, 122/2007 – Odl. US, 5/2008, 73/2008, 53/2009, 56/2010, 57/2011, 61/2010 – ZSVarPre, 40/2011 – ZSVarPre-A, 110/2011 – ZDIU12, 40/2012 – ZUJF</i> | |

9. Zakon o zagotavljanju socialne varnosti slovenskim državljanom, ki so upravičeni do pokojnin iz republik nekdanje SFRJ (ZZSV)	843
<i>Uradni list RS, št. 45/1992, 45/1999 – Odl. US, 18/2001, 51/2004 – Odl. US (62/2004 popr.), 114/2006 – ZUTPG, 129/2006, 16/2007 – UPB1, 96/2012 – ZPIZ-2</i>	
10. Zakon o prenosu pokojninskih pravic (ZPPP)	847
<i>Uradni list RS, št. 34/2010</i>	
11. Zakon o štipendiranju (ZŠtip).	855
<i>Uradni list RS, št. 59/2007, 63/2007 – popr., 73/2008, 8/2009, 53/2009, 40/2009, 7/2010, 56/2010, 3/2011, 57/2011, 62/2010 – ZUPJS, 40/2011 – ZUPJS-A, 40/2012 – ZUJF, 57/2012 – ZPCP-2</i>	
12. Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti (ZEPDSV)	873
<i>Uradni list RS, št. 21/2013</i>	
13. Zakon o prispevkih za socialno varnost (ZPSV)	885
<i>Uradni list RS, št. 5/1996, 18/1996 – ZDavP, 34/1996, 87/1997, 3/1998, 7/1998 – Odl. US, 106/1999 – ZPIZ-I, 81/2000 – ZPSV-C, 97/2001 – ZSDP, 97/2001, 62/2010 – Odl. US, 40/2012 – ZUJF, 96/2012 – ZPIZ-2</i>	
14. Zakon o zdravstveni dejavnosti (ZZDej).	891
<i>Uradni list RS, št. 9/1992 (26/1992 popr.), 451/1994 – Odl. US, 37/1995, 8/1996, 59/1999 – Odl. US, 90/1999, 98/1999 – ZZdrS, 31/2000, 36/2000 – ZPIDZC, 45/2001, 131/2003 – Odl. US, 135/2003 – Odl. US, 2/2004, 36/2004 – UPB1, 80/2004, 23/2005 – UPB2, 15/2008 – ZPacP, 23/2008, 58/2008 – ZZdrS-E, 77/2008 – ZDZdr, 40/2012 – ZUJF, 14/2013</i>	
15. Zakon o matični evidenci zavarovancev in uživalcev pravic iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja (ZMEPIZ).	925
<i>Uradni list RS, št. 81/2000, 111/2007, 25/2011</i>	
16. Zakon o zajamčenih osebnih dohodkih (ZZOD)	941
<i>Uradni list RS – stari, št. 48/1990, 10/1991, Uradni list RS/I, št. 17/1991 – ZUDE, Uradni list RS, št. 13/1993 – ZNOIP, 13/1993, 66/1993, 38/1994, 40/1994, 66/1994, 3/1995, 23/1995, 39/1995, 60/1995, 1/1996, 18/1996, 35/1996, 56/1996, 1/1997, 22/1997, 78/1997, 3/1998, 1/1999, 61/1999, 3/2000, 62/2000, 4/2001, 62/2001, 8/2002, 69/2002, 109/2002, 72/2003, 127/2003, 70/2004 – ZIDPPZS, 114/2006 – ZDMP</i>	
17. Zakon o poračunavanju finančnih obveznosti Republike Slovenije iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja (ZPFOPIZ).	945
<i>Uradni list RS, št. 81/2000, 61/2010 – ZSVarPre, 40/2011 – ZSVarPre-A</i>	
18. Zakon o izjemnem priznanju in odmeri starostne pokojnine osebam, ki imajo posebne zasluge (ZIPO)	951
<i>Uradni list SRS, št. 18/1974, Uradni list RS – stari, št. 14/1990</i>	
19. Zakon o pravicah iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja bivših vojaških zavarovancev (ZPIZVZ).	955
<i>Uradni list RS, št. 49/1998, 51/2004 – Odl. US (62/2004 popr.), 35/2006 – Skl. US, 118/2006, 12/2007 – UPB1, 28/2009, 61/2010 – ZSVarPre, 40/2011 – ZSVarPre-A</i>	
20. Zakon o odpravljanju posledic dela za azbestom (ZOPDA).	963
<i>Uradni list RS, št. 38/2006, 139/2006, 15/2007 – UPB1, 51/2009</i>	

Vsebina

21. Zakon o ratifikaciji Konvencije o pravicah invalidov in Izbirnega protokola h Konvenciji o pravicah invalidov (MKPI)	969
<i>Uradni list RS – MP, št. 10/2008</i>	
22. Zakon o ratifikaciji Sporazuma o socialnem zavarovanju med Republiko Slovenijo in Republiko Hrvaško (BHRSSZ)	989
<i>Uradni list RS – MP, št. 21/1997</i>	
23. Zakon o ratifikaciji Sporazuma o socialnem zavarovanju med Republiko Slovenijo in Republiko Makedonijo (BMKSZ)	1001
<i>Uradni list RS – MP, št. 10/2000</i>	
24. Zakon o ratifikaciji Sporazuma o socialnem zavarovanju med Republiko Slovenijo in Bosno in Hercegovino ter Administrativnega dogovora o izvajanju Sporazuma o socialnem zavarovanju med Republiko Slovenijo in Bosno in Hercegovino (BBHSZ)	1013
<i>Uradni list RS – MP, št. 10/2008, 3/2011</i>	
25. Zakon o ratifikaciji Sporazuma med Republiko Slovenijo in Republiko Srbijo o socialnem zavarovanju ter Administrativnega dogovora o izvajanju Sporazuma med Republiko Slovenijo in Republiko Srbijo o socialnem zavarovanju (BRSSZ)	1029
<i>Uradni list RS – MP, št. 5/2010</i>	
26. Zakon o ratifikaciji Sporazuma med Republiko Slovenijo in Črno goro o socialnem zavarovanju ter Administrativnega dogovora o izvajanju Sporazuma med Republiko Slovenijo in Črno goro o socialnem zavarovanju (BMNSZ)	1045
<i>Uradni list RS – MP, št. 9/2011</i>	
27. Uredba 883/2004/EC	1061
<i>Uradni list EU, L 200</i>	
28. Uredba 1231/2010/EU	1119
<i>Uradni list EU, L 344</i>	

II. POSAMEZNE DOLOČBE ZAKONOV

29. Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-1)	1123
<i>15., 101.–104., 117., 143.–149., 208., 209., 298., 358., 364., 365., 382., 383., 385., 386. člen</i>	
<i>Uradni list RS, št. 106/1999, 81/2000 – ZPSV-C, 124/2000, 109/2001, 83/2002 Odl. US, 108/2002, 110/2002 – ZISDU-1, 112/2002 – Skl. US, 26/2003 – UPB1, 40/2003 – Odl. US, 63/2003, 63/2003 – Odl. US, 133/2003 – Odl. US, 135/2003, 2/2004 – ZDSS-1 (10/2004 popr.), 20/2004 – UPB2, 54/2004 – ZDoh-1 (56/2004 popr., 62/2004 popr., 63/2004 popr.), 63/2004 – ZZRZI, 136/2004 – Odl. US, 68/2005 – Odl. US, 72/2005, 104/2005 – UPB3, 69/2006, 109/2006 – UPB4, 112/2006 – Odl. US, 114/2006 – ZUTPG, 91/2007 – Skl. US, 10/2008 – ZVarDod, 98/2009 – ZIUZGK, 27/2010 – Odl. US, 38/2010 – ZUKN, 61/2010 – ZSVarPre, 79/2010 – ZPKDPIZ, 94/2010 – ZIU, 84/2011 – Odl. US, 94/2011 – Odl. US, 105/2011, 110/2011 – ZDIU12, 40/2012 – ZUJF, 55/2012 – Skl. US</i>	
30. Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ)	1130
<i>254. člen</i>	
<i>Uradni list RS, št. 12/1992, 56/1992 – Odl. US, 43/1993 – Odl. US, 67/1993 – Odl. US, 5/1994, 67/1994 – Odl. US, 7/1996, 29/1997 – Odl. US, 54/1998, 98/1999 – Odl. US</i>	

31. Zakon za uravnoteženje javnih financ (ZUJF)	1131
<i>141.–144. člen</i>	
<i>Uradni list RS, št. 40/2012, 55/2012 – Skl. US, 96/2012 – ZPIZ-2, 104/2012 – ZIPRS1314, 105/2012, 25/2013 – Odl. US, 46/2013 – ZIPRS1314-A, 47/2013</i>	
32. Kazenski zakonik (KZ-1)	1133
<i>202., 203. člen</i>	
<i>Uradni list RS, št. 55/2008 (66/2008 popr.), 39/2009, 55/2009 – Odl. US, 56/2011 – Odl. US, 91/2011, 34/2012 – Odl. US, 50/2012 – UPB2</i>	
33. Zakon o prekrških (ZP-1)	1134
<i>197. člen</i>	
<i>Uradni list RS, št. 7/2003, 86/2004, 7/2005 – Skl. US, 23/2005 – UPB1, 34/2005 – Odl. US, 44/2005, 55/2005 – UPB2, 40/2006 (51/2006 popr.), 70/2006 – UPB3, 115/2006, 139/2006 – Odl. US, 3/2007 – UPB4, 29/2007 – Odl. US, 58/2007 – Odl. US, 16/2008 – Odl. US, 17/2008 (21/2008 popr.), 76/2008 – ZIKS-1C, 108/2009, 109/2009 – Odl. US, 45/2010 – ZIntPK, 9/2011, 10/2011 – Odl. US, 26/2011 – Odl. US, 29/2011 – UPB8, 43/2011 – Odl. US, 21/2013</i>	

III. PODZAKONSKI PREDPISI

34. Pravila obveznega zdravstvenega zavarovanja	1135
<i>Uradni list RS, št. 79/1994, 73/1995, 39/1996, 70/1996, 47/1997, 3/1998, 3/1998, 51/1998 – Odl. US, 73/1998 – Odl. US, 90/1998, 6/1999 – popr., 109/1999 – Odl. US, 61/2000, 64/2000 – popr., 91/2000 – popr., 59/2002, 18/2003, 30/2003, 35/2003 – popr., 78/2003, 84/2004, 44/2005, 86/2006, 90/2006 – popr., 64/2007, 33/2008, 71/2008 – Skl. US, 7/2009, 88/2009, 30/2011, 49/2012, 106/2012</i>	
35. Pravilnik o seznamu poklicnih bolezni.	1200
<i>Uradni list RS, št. 85/2003, 43/2011 – ZVZD-1, 96/2012 – ZPIZ-2</i>	
36. Pravilnik o postopkih za uveljavljanje pravic iz zavarovanja za starševsko varstvo . .	1203
<i>Uradni list RS, št. 31/2008</i>	
37. Pravilnik o kriterijih za uveljavljanje pravic za otroke, ki potrebujejo posebno nego in varstvo	1214
<i>Uradni list RS, št. 105/2002, 107/2004, 129/2006, 55/2009, 88/2011, 85/2012</i>	

1. del: DELOVNO PRAVO

1. Zakon o delovnih razmerjih

1. Zakon o delovnih razmerjih – ZDR-1* (*Employment Relationship Act*), velja od 12. aprila 2013

2. Prejšnja ureditev: Zakon o delovnih razmerjih – ZDR (Uradni list RS, št. 42/2002, 103/2007)

3. Spremembe: –

4. Podrejeni predpisi:

- Spremembe in dopolnitve Tarifne priloge h Kolektivni pogodbi dejavnosti trgovine Slovenije (Uradni list RS, št. 47/2013)

Kazalo

I. SPLOŠNE DOLOČBE	18
II. POGODBA O ZAPOSLOTVI	21
1. Splošno.....	21
2. Oblika pogodbe.....	22
3. Stranke pogodbe.....	22
4. Pogodbena svoboda.....	23
5. Pravice in obveznosti strank pri sklepanju pogodb o zaposlitvi.....	23
6. Vsebina pogodbe.....	25
7. Obveznosti pogodbenih strank.....	25
1. Obveznosti delavca.....	25
a) Opravljanje dela.....	25
b) Obveznost obveščanja.....	26
c) Prepoved škodljivega ravnanja.....	26
č) Obveznost varovanja poslovne skrivnosti.....	26
d) Prepoved konkurence.....	27
2. Obveznosti delodajalca.....	27
a) Obveznost zagotavljanja dela.....	27
b) Obveznost plačila.....	28
c) Obveznost zagotavljanja varnih delovnih razmer.....	28
č) Obveznost varovanja delavčeve osebnosti.....	28
8. Sprememba ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi zaradi spremenjenih okoliščin.....	28
9. Suspenz pogodbe.....	29

* Uradni list RS, št. 21/2013.

10. Posebnosti pogodb o zaposlitvi	29
1. Pogodba o zaposlitvi za določen čas	29
2. Pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku	31
3. Pogodba o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del	32
4. Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom	32
5. Pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu	33
6. Pogodba o zaposlitvi s poslovodnimi osebami ali prokuristi in z vodilnimi delavci	34
11. Sprememba delodajalca	34
12. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi	35
1. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas	35
2. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi zaradi smrti delavca oziroma delodajalca – fizične osebe	36
3. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi s sporazumom	36
4. Odpoved pogodbe o zaposlitvi	36
A) Splošno	36
B) Redna odpoved	38
a) Odpovedni razlogi	38
b) Odpovedni roki	40
c) Odpoved večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov	41
č) Odpoved pogodbe o zaposlitvi v postopkih zaradi insolventnosti, postopkih prisilnega prenehanja in v drugih primerih prenehanja delodajalca	42
d) Odpravnina	43
C) Izredna odpoved	43
a) Izredna odpoved delodajalca	43
b) Izredna odpoved delavca	44
C) Posebno pravno varstvo pred odpovedjo	44
5. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi na podlagi sodbe sodišča	46
6. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi po samem zakonu	46
III. PRAVICE, OBVEZNOSTI IN ODGOVORNOSTI IZ DELOVNEGA RAZMERJA	47
1. Opravljanje pripravništva	47
2. Poskusno delo	47
3. Plačilo za delo	48
4. Delovni čas	52
5. Nočno delo	54
6. Odmori in počitki	54
7. Posebnosti urejanja delovnega časa, nočnega dela, odmorov in počitkov	55
8. Letni dopust	56
9. Druge odsotnosti z dela	57
10. Obveznost opravljanja drugega dela zaradi izjemnih okoliščin	58
11. Izobraževanje	58
12. Disciplinska odgovornost	58
13. Odškodninska odgovornost	59

IV. VARSTVO NEKATERIH KATEGORIJ DELAVCEV	59
1. Varstvo žensk	59
2. Varstvo delavcev zaradi nosečnosti in starševstva	60
3. Varstvo delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti	61
4. Varstvo invalidov	62
5. Varstvo starejših delavcev	62
V. UVELJAVLJANJE IN VARSTVO PRAVIC, OBVEZNOSTI IN ODGOVORNOSTI IZ DELOVNEGA RAZMERJA	62
VI. DELOVANJE IN VARSTVO SINDIKALNIH ZAUPNIKOV	63
VII. POSEBNE DOLOČBE	64
1. Opravljanje dela v tujini in položaj delavcev, napotenih na delo v Republiko Slovenijo	64
2. Delo otrok, mlajših od 15 let, dijakov in študentov	65
3. Ekonomsko odvisna oseba	65
VIII. INŠPEKCIJSKO NADZORSTVO	66
IX. KAZENSKÉ DOLOČBE	66
X. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE	70

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)*

I. SPLOŠNE DOLOČBE

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 napolitvi 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 BUSINESSEUROPE, 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

* Uradni list RS, št. 21/2013.

ZDR-1

brezposelnosti, pri čemer se upošteva pravica delavcev do svobode dela, dostojanstva pri delu in varuje interese delavcev v delovnem razmerju.

2. člen

(urejanje delovnih razmerij)

(1) Če ni s posebnim zakonom drugače določeno, ureja ta zakon tudi delovna razmerja delavcev, zaposlenih v državnih organih, v lokalnih skupnostih in v zavodih, drugih organizacijah ter zasebnikih, ki opravljajo javno službo.

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

(3) Ta zakon se uporablja tudi za delovna razmerja pomorščakov, razen za vprašanja, ki so drugače določena v posebnem zakonu.

3. člen

(uporaba zakona)

(1) Ta zakon se uporablja za delovna razmerja med delodajalci, ki imajo sedež ali prebivališče v Republiki Sloveniji, in pri njih zaposlenimi delavci.

(2) Ta zakon se uporablja tudi za delovna razmerja med tujimi delodajalci in delavci, sklenjena na podlagi pogodbe o zaposlitvi na območju Republike Slovenije.

(3) Za delavce, ki jih tuji delodajalec napoti na delo v Republiko Slovenijo na podlagi pogodbe o zaposlitvi po tujem pravu, se uporablja ta zakon v skladu z določbami, ki urejajo položaj delavcev, napotenih na delo v Republiko Slovenijo.

4. člen

(definicija delovnega razmerja)

(1) Delovno razmerje je razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca.

(2) V delovnem razmerju je vsaka od pogodbenih strank dolžna izvrševati dogovorjene ter predpisane pravice in obveznosti.

5. člen

(opredelitev delavca in delodajalca)

(1) Delavec ali delavka (v nadaljnjem besedilu: delavec) po tem zakonu je vsaka fizična oseba, ki je v delovnem razmerju na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi.

(2) Delodajalec ali delodajalka (v nadaljnjem besedilu: delodajalec) po tem zakonu je pravna in fizična oseba ter drug subjekt, kot je državni organ, lokalna skupnost, podružnica tujega podjetja ter diplomatsko in konzularno predstavništvo, ki zaposluje delavca na podlagi pogodbe o zaposlitvi.

(3) Manjši delodajalec po tem zakonu je delodajalec, ki zaposluje deset ali manj delavcev.

6. člen

(prepoved diskriminacije
in povračilnih ukrepov)

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

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

(3) Prepovedani sta neposredna in posredna diskriminacija zaradi katere koli osebne okoliščine iz prvega odstavka tega člena. Neposredna diskriminacija obstaja, če je oseba zaradi določene osebne okoliščine bila, je ali bi lahko bila v enakih ali podobnih situacijah obravnavana manj ugodno kot druga oseba. Posredna diskriminacija zaradi osebne okoliščine obstaja, kadar je oseba z določeno osebno okolišči-

no bila, je ali bi lahko bila zaradi navidezno nevtralnega predpisa, merila ali prakse v enakih ali podobnih situacijah in pogojih v manj ugodnem položaju kot druge osebe, razen če ta predpis, merilo ali prakso objektivno upravičuje zakoniti cilj in če so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna in potrebna. Neposredna ali posredna diskriminacija so tudi navodila za diskriminiranje oseb na podlagi katere koli osebne okoliščine.

(4) Manj ugodno obravnavanje delavcev, ki je povezano z nosečnostjo ali starševskim dopustom, se šteje za diskriminacijo.

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

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

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

7. člen

(prepoved spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu)

(1) Prepovedano je spolno in drugo nadlegovanje. Spolno nadlegovanje je kakršna koli oblika neželenega verbalnega, neverbalnega ali fizičnega ravnanja ali vedenja spolne narave z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe, zlasti kadar gre za ustvarjanje zastraševalnega, sovražnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega okolja. Nadlegovanje je vsako neželjeno vedenje, povezano s katero koli osebno okoliščino, z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje.

(2) Spolno in drugo nadlegovanje iz prej-

šnjega odstavka se šteje za diskriminacijo po določbah tega zakona.

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

(4) Prepovedano je trpinčenje na delovnem mestu. Trpinčenje na delovnem mestu je vsako ponavljajoče se ali sistematično, graje vredno ali očitno negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom.

(5) Delavec, ki je žrtev trpinčenja, ne sme biti izpostavljen neugodnim posledicam zaradi ukrepanja, ki ima za cilj uveljavitev prepovedi trpinčenja na delovnem mestu.

8. člen

(odškodninska odgovornost delodajalca in denarna odškodnina)

V primeru kršitve prepovedi diskriminacije ali trpinčenja na delovnem mestu je delodajalec kandidatu oziroma delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava. Kot nepremoženjska škoda, ki je nastala kandidatu ali delavcu, se štejejo tudi pretrpljene duševne bolečine zaradi neenake obravnave delavca oziroma diskriminatornega ravnanja delodajalca oziroma zaradi nezagotavljanja varstva pred spolnim ali drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu v skladu s 47. členom tega zakona, ki ga je utrpel kandidat ali delavec. Pri odmeri višine denarne odškodnine za nepremoženjsko škodo se mora upoštevati, da je ta učinkovita in sorazmerna s škodo, ki jo je utrpel kandidat oziroma delavec in da odvrča delodajalca od ponovnih kršitev.

9. člen

(omejitev avtonomije pogodbenih strank)

(1) Pri sklepanju in prenehanju pogodbe o zaposlitvi in v času trajanja delovnega razmerja sta delodajalec in delavec dolžna upoštevati določbe tega in drugih zakonov, ratificiranih in objavljenih mednarodnih pogodb, drugih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca.

(2) S pogodbo o zaposlitvi oziroma s kolektivno pogodbo se lahko določijo pravice, ki so za delavca ugodnejše, kot jih določa ta zakon.

ZDR-1

(3) Ne glede na določbo prejšnjega odstavka se lahko v primerih iz 33., 54., 59., 94., 120., 132., 144., 158., 172. in 222. člena tega zakona s kolektivno pogodbo določi tudi drugače.

10. člen

(splošni akt delodajalca)

(1) Predloge splošnih aktov delodajalca, s katerimi delodajalec določa organizacijo dela ali določa obveznosti, ki jih morajo delavci poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti, mora delodajalec pred sprejemom posredovati v mnenje sindikatom pri delodajalcu. Sindikat mora podati mnenje v roku osmih dni.

(2) Če je sindikat posredoval mnenje v roku iz prejšnjega odstavka, ga mora delodajalec pred sprejemom splošnih aktov obravnavati in se do njega opredeliti.

(3) Če pri posameznem delodajalcu ni organiziranega sindikata, se s splošnim aktom delodajalca lahko določijo pravice, ki se v skladu s tem zakonom lahko urejajo v kolektivnih pogodbah, če so za delavca ugodnejše, kot jih določa zakon oziroma kolektivna pogodba, ki zavezuje delodajalca.

(4) Predlog splošnega akta iz prejšnjega odstavka mora delodajalec pred sprejemom posredovati v mnenje svetu delavcev oziroma delavskemu zaupniku. Svet delavcev oziroma delavski zaupnik mora podati mnenje v roku osmih dni, delodajalec pa mora pred sprejemom splošnega akta posredovano mnenje obravnavati in se do njega opredeliti.

(5) Če pri posameznem delodajalcu ni organiziranega sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika, mora o vsebini predloga splošnega akta iz tretjega odstavka tega člena delodajalec pred sprejemom akta obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način.

(6) Delodajalec mora omogočiti pri njem zaposlenim delavcem in delavcem, napotanim s strani delodajalca za zagotavljanje dela, da se seznanijo z vsemi veljavnimi splošnimi akti iz prvega in tretjega odstavka tega člena. V ta namen morajo biti splošni akti delodajalca vedno na razpolago na dostopnem mestu, na katerem se lahko delavci brez nadzora seznanijo z njihovo vsebino.

(7) Za sindikat pri delodajalcu v postopkih

po tem zakonu se šteje reprezentativni sindikat, ki imenuje ali izvoli sindikalnega zaupnika po 205. členu tega zakona.

II. POGODBA O ZAPOSLOTVI

I. SPLOŠNO

11. člen

(pogodba o zaposlitvi)

(1) S pogodbo o zaposlitvi se sklene delovno razmerje.

(2) Pravice in obveznosti na podlagi opravljanja dela v delovnem razmerju in vključitev v socialno zavarovanje na podlagi delovnega razmerja, se začnejo uresničevati z dnem nastopa dela, dogovorjenim v pogodbi o zaposlitvi. Delodajalec je dolžan delavca prijaviti v obvezno pokojninsko, invalidsko in zdravstveno zavarovanje ter zavarovanje za primer brezposelnosti v skladu s posebnimi predpisi in mu izročiti fotokopijo prijave v 15 dneh od nastopa dela.

(3) Če datum nastopa dela ni določen, se kot datum nastopa dela šteje datum sklenitve pogodbe o zaposlitvi.

(4) Pravice in obveznosti na podlagi opravljanja dela v delovnem razmerju in vključitev v socialno zavarovanje na podlagi delovnega razmerja se začnejo uresničevati z datumom nastopa dela tudi v primeru, če delavec tega dne iz opravičenih razlogov ne začne delati.

(5) Opravičeni razlogi po tem zakonu, zaradi katerih delavec ne začne delati, so primeri, ko je delavec opravičeno odsoten z dela po zakonu ali kolektivni pogodbi, lahko pa jih s pogodbo o zaposlitvi določita tudi stranki sami.

12. člen

(pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas)

(1) Pogodba o zaposlitvi se sklepa za nedoločen čas, če s tem zakonom ni drugače določeno.

(2) Če s pogodbo o zaposlitvi čas trajanja ni pisno določen oziroma če pogodba o zaposlitvi za določen čas ni sklenjena v pisni obliki ob nastopu dela, se domneva, da je pogodba o zaposlitvi sklenjena za nedoločen čas.

13. člen

(uporaba splošnih pravil civilnega prava)

(1) Glede sklepanja, veljavnosti, prenehanja in drugih vprašanj pogodbe o zaposlitvi se smiselno uporabljajo splošna pravila civilnega prava, če ni s tem ali z drugim zakonom drugače določeno.

(2) Če obstajajo elementi delovnega razmerja v skladu s 4., v povezavi z 22. oziroma 54. členom tega zakona, se delo ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava, razen v primerih, ki jih določa zakon.

14. člen

(ničnost in izpodbojnost pogodbe o zaposlitvi)

Pri določanju posledic ničnosti in izpodbojnosti pogodbe o zaposlitvi se smiselno uporabljajo splošna pravila civilnega prava, če ta zakon ne določa drugače.

15. člen

(uveljavljanje ničnosti pogodbe o zaposlitvi)

(1) Na ničnost pogodbe o zaposlitvi pazi sodišče po uradni dolžnosti, nanjo pa se lahko sklicuje vsaka zainteresirana oseba.

(2) Ničnost pogodbe o zaposlitvi se uveljavlja pred pristojnim delovnim sodiščem.

(3) Pravica do uveljavljanja ničnosti pogodbe o zaposlitvi ne preneha.

16. člen

(uveljavljanje izpodbojnosti pogodbe o zaposlitvi)

(1) Izpodbojnost pogodbe o zaposlitvi se uveljavlja pred pristojnim delovnim sodiščem.

(2) Pravica zahtevati razveljavitev izpodbojne pogodbe preneha po preteku 30 dni od dneva, ko je upravičenec zvedel za razlog izpodbojnosti oziroma od prenehanja sile.

(3) Pravica iz prejšnjega odstavka preneha v vsakem primeru po preteku enega leta od dneva, ko je bila pogodba sklenjena.

2. OBLIKA POGODBE

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.

18. člen

(domneva obstoja delovnega razmerja)

V primeru spora o obstoju delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem se domneva, da delovno razmerje obstaja, če obstajajo elementi delovnega razmerja.

3. STRANKE POGODBE

19. člen

(splošno)

Stranki pogodbe o zaposlitvi sta delodajalec in delavec.

20. člen

(delodajalec – pravna oseba)

(1) Če je delodajalec pravna oseba, lokalna skupnost ali podružnica tuje družbe ali druge organizacije, nastopa v imenu delodajalca njegov zastopnik, določen z zakonom ali aktom o ustanovitvi, ali od njega pisno pooblaščen oseba.

(2) Če je delodajalec državni organ, nastopa v imenu delodajalca njegov predstojnik oziroma od njega pisno pooblaščen oseba, če z zakonom ni drugače določeno.

(3) Kadar se sklepa pogodba o zaposlitvi s poslovodno osebo, nastopa v imenu delodajalca organ, ki je po zakonu oziroma aktih družbe (akt o ustanovitvi, družbena pogodba, statut) pristojen za zastopanje delodajalca proti poslovodnim osebam, če le-tega ni, pa lastnik.

(4) Kadar se sklepa pogodba o zaposlitvi s poslovodno osebo v času ustanavljanja delodajalca, nastopa v imenu delodajalca ustanovitelj.

ZDR-1

21. člen

(sposobnost za sklenitev pogodbe o zaposlitvi)

(1) Pogodbo o zaposlitvi smejo skleniti osebe, ki so dopolnile starost 15 let.

(2) Pogodba o zaposlitvi z osebo, ki še ni dopolnila 15 let starosti, je nična.

22. člen

(pogoji za sklenitev pogodbe o zaposlitvi)

(1) Delavec, ki sklene pogodbo o zaposlitvi, mora izpolnjevati predpisane, s kolektivno pogodbo ali splošnim aktom delodajalca določene oziroma s strani delodajalca zahtevane in v skladu s prvim odstavkom 25. člena tega zakona objavljene pogoje za opravljanje dela (v nadaljnjem besedilu: pogoje za opravljanje dela).

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

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

23. člen

(tujci državljani)

(1) Tujec ali tujka (v nadaljnjem besedilu: tujec) ali oseba brez državljanstva lahko sklene pogodbo o zaposlitvi, če izpolnjuje pogoje, določene s tem zakonom, in pogoje, določene s posebnim zakonom, ki ureja zaposlovanje tujcev.

(2) Pogodba o zaposlitvi, sklenjena v nasprotju s prejšnjim odstavkom, je nična.

4. POGODBENA SVOBODA

24. člen

(splošno)

Delodajalec ima ob upoštevanju zakonskih prepovedi pravico do proste odločitve, s katerim kandidatom, ki izpolnjuje pogoje za opravljanje dela, bo sklenil pogodbo o zaposlitvi.

5. PRAVICE IN OBVEZNOSTI
STRANK PRI SKLEPANJU POGODB O
ZAPOSLITVI

25. člen

(objava prostega delovnega mesta
oziroma vrste dela)

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

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

(3) Če delodajalec objavi prosto delo tudi v sredstvih javnega obveščanja, na spletnih straneh ali v javno dostopnih poslovnih prostorih delodajalca, začne rok za prijavo teči naslednji dan po zadnji objavi.

(4) Delodajalec, ki ima zaposlene delavce za določen čas, s krajšim delovnim časom oziroma pri katerem opravljajo delo delavci, zaposleni pri delodajalcu, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku, in zaposluje za nedoločen čas oziroma s polnim delovnim časom, mora o prostih delih oziroma o javni objavi prostih del pravočasno pisno obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način (npr. na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca ali z uporabo informacijske tehnologije).

26. člen

(izjeme od obveznosti objave)

(1) Izjemoma se lahko pogodba o zaposlitvi sklene brez javne objave, če gre za:

- sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem zaradi spremenjenih okoliščin,
- obveznosti delodajalca iz naslova štipendiranja,
- zaposlitev invalida po zakonu, ki ureja zaposlovanje invalidov,
- zaposlitev za določen čas, ki po svoji naravi traja največ tri mesece v koledarskem letu ali zaposlitev za določen čas za nadomeščanje začasnega odsotnega delavca,
- zaposlitev za nedoločen čas osebe, ki je

pri delodajalcu opravljala pripravništvo, oziroma ki je bila pri delodajalcu zaposlena za določen čas, razen v primeru zaposlitve za določen čas iz tretjega odstavka 22. člena tega zakona in v primeru zaposlitve za določen čas za nadomeščanje začasno odsotnega delavca,

- zaposlitev zaradi dela v prilagoditvenem obdobju na podlagi dokončne odločbe in potrdirila pristojnega organa, izdane v postopku priznavanja kvalifikacij po posebnem zakonu,

- zaposlitev s polnim delovnim časom osebe, ki je bila pri delodajalcu zaposlena s krajšim delovnim časom,

- zaposlitev družbenikov v pravni osebi,

- zaposlitev družinskih članov delodajalca, ki je fizična oseba,

- zaposlitev voljenih in imenovanih funkcionarjev oziroma drugih delavcev, ki so vezani na mandat organa ali funkcionarja v lokalnih skupnostih, političnih strankah, sindikatih, zbornicah, društvih in njihovih zvezah,

- poslovodne osebe, prokuriste in vodilne delavce iz drugega odstavka 74. člena tega zakona,

- druge primere, določene z zakonom.

(2) Družinski člani po tem zakonu so:

- zakonec oziroma oseba, ki je zadnji dve leti pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi živel z delodajalcem v življenjski skupnosti, ki je po predpisih o zakonski zvezi in družinskih razmerjih v pravnih posledicah izenačena z zakonsko zvezo, oziroma partner v registrirani istospolni skupnosti (v nadaljnjem besedilu: zakonec ali zunajzakonski partner),

- otroci, posvojenci in otroci zakonca ali zunajzakonskega partnerja,

- starši – oče, mati, zakonec ali zunajzakonski partner starša, posvojitelj ter

- bratje in sestre.

27. člen

(enaka obravnava glede na spol)

(1) Delodajalec ne sme prostega dela objaviti samo za moške ali samo za ženske, razen če določen spol predstavlja bistven in odločilni pogoj za delo in je taka zahteva sorazmerna ter upravičena z zakonitim ciljem.

(2) Objava prostega dela tudi ne sme nakazovati, da daje delodajalec pri zaposlitvi pred-

nost določenemu spolu, razen v primerih iz prejšnjega odstavka.

28. člen

(pravice in obveznosti delodajalca)

(1) Delodajalec sme od kandidata zahtevati le predložitev dokazil o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela.

(2) Delodajalec pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi ne sme od kandidata zahtevati podatkov o družinskem oziroma zakonskem stanu, o nosečnosti, o načrtovanju družine oziroma drugih podatkov, če niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem.

(3) Delodajalec ne sme pogojevati sklenitve pogodbe o zaposlitvi s pridobitvijo podatkov iz prejšnjega odstavka ali z dodatnimi pogoji v zvezi s prepovedjo nosečnosti ali odlogom materinstva ali z vnaprejšnjim podpisom odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca.

(4) Pri zaposlovanju lahko delodajalec preizkusi znanja oziroma sposobnosti kandidatov za opravljanje dela, za katero se sklepa pogodba o zaposlitvi.

(5) Zaradi ugotovitve kandidatove zdravstvene zmožnosti za opravljanje dela delodajalec na svoje stroške napoti kandidata na predhodni zdravstveni pregled v skladu s predpisi o varnosti in zdravju pri delu.

(6) Preizkus znanja oziroma sposobnosti kandidata ali ugotovitev zdravstvene zmožnosti kandidata se ne sme nanašati na okoliščine, ki niso v neposredni zvezi z delom, za katerega se sklepa pogodba o zaposlitvi.

(7) Delodajalec mora pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi za nedoločen ali za določen čas seznaniti kandidata z delom, pogoji dela ter pravicami in obveznostmi delavca in delodajalca, ki so povezane z opravljanjem dela, za katero se sklepa pogodba o zaposlitvi.

29. člen

(pravice in obveznosti kandidata)

(1) Pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi je kandidat dolžan predložiti delodajalcu dokazila o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela in ga obvestiti o vseh njemu znanih dejstvih, pomembnih za delovno razmerje, kot tudi o njemu znanih drugih okoliščinah, ki ga kakorkoli onemogočajo ali bistveno omejujejo pri

ZDR-1

izvrševanju obveznosti iz pogodbe ali ki lahko ogrožajo življenje ali zdravje oseb, s katerimi pri izvrševanju svojih obveznosti prihaja v stik.

(2) Kandidat ni dolžan odgovarjati na vprašanja, ki niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem.

30. člen

(pravice neizbranega kandidata)

(1) Delodajalec mora v osmih dneh po zaključnem postopku izbire pisno obvestiti neizbranega kandidata o tem, da ni bil izbran.

(2) Obvestilo o neizbiri lahko delodajalec pošlje po elektronski poti na elektronski naslov kandidata, o katerem je kandidat seznanil delodajalca za namen obveščanja o neizbiri po prejšnjem odstavku.

(3) Delodajalec je dolžan neizbranemu kandidatu na njegovo zahtevo vrniti vse dokumente, ki mu jih je predložil kot dokaz za izpolnjevanje zahtevanih pogojev za opravljanje dela.

6. VSEBINA POGODBE

31. člen

(sestavine pogodbe o zaposlitvi)

(1) Pogodba o zaposlitvi mora vsebovati:

- podatke o pogodbenih strankah z navedbo junčega 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.

32. člen

(neveljavna določila pogodbe o zaposlitvi)

Če je določilo v pogodbi o zaposlitvi v nasprotju s splošnimi določbami o minimalnih pravicah in obveznostih pogodbenih strank, določenimi z zakonom, kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom delodajalca, se uporabljajo določbe zakona, kolektivnih pogodb oziroma splošnih aktov delodajalca, s katerimi je delno določena vsebina pogodbe o zaposlitvi, kot sestavni del te pogodbe.

7. OBVEZNOSTI POGODBENIH STRANK

1. Obveznosti delavca

a) Opravljanje dela

33. člen

(splošno)

(1) Delavec mora vestno opravljati delo na delovnem mestu oziroma v okviru vrste dela, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, v času in na kraju, ki sta določena za izvajanje dela, upošteva organizacijo dela in poslovanja pri delodajalcu.

(2) V primerih, določenih z zakonom ali kolektivno pogodbo, mora delavec opravljati tudi drugo delo.

(3) V kolikor z zakonom ali kolektivno pogodbo ni določeno drugače, lahko delodajalec

z namenom ohranitve zaposlitve ali zagotovitve nemotenega poteka delovnega procesa delavcu pisno odredi začasno opravljanje drugega ustreznega dela v primerih začasno povečanega obsega dela na drugem delovnem mestu oziroma vrsti dela pri delodajalcu, začasno zmanjšane obsega dela na delovnem mestu oziroma v okviru vrste dela, ki ga opravlja, in nadomeščanja začasno odsotnega delavca. Pisna odreditev se lahko pošlje delavcu tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.

(4) Ustrezno delo iz prejšnjega odstavka je delo, za katerega delavec izpolnjuje pogoje in za katerega se zahteva enaka vrsta in raven izobrazbe, kot se zahteva za opravljanje dela, za katerega ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, in za delovni čas, kot je dogovorjen za delo, za katerega ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, ter kraj opravljanja dela ni oddaljen več kot tri ure vožnje v obe smeri z javnim prevoznim sredstvom ali z organiziranim prevozom delodajalca od kraja bivanja delavca.

(5) Manjši delodajalec lahko v primerih iz tretjega odstavka tega člena delavcu pisno odredi tudi začasno opravljanje drugega primerne dela. Primerno delo je delo, za katerega se zahteva enaka vrsta in največ ena raven nižja izobrazba kot se zahteva za opravljanje dela, za katerega ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, in za delovni čas, kot je dogovorjen za delo, za katerega ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, ter kraj opravljanja dela ni oddaljen več kot tri ure vožnje v obe smeri z javnim prevoznim sredstvom ali z organiziranim prevozom delodajalca od kraja bivanja delavca.

(6) Odreditev drugega ustreznega oziroma primerne dela v skladu s tretjim in petim odstavkom tega člena lahko traja največ tri mesece v koledarskem letu.

(7) Delavec, ki začasno opravlja drugo ustrezno oziroma primerno delo, ima pravico do plače, kot da bi opravljal svoje delo, če je to zanj ugodnejše.

34. člen

(upoštevanje delodajalčevih navodil)

(1) Delavec mora upoštevati zahteve in na-

vodila delodajalca v zvezi z izpolnjevanjem pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja.

(2) Delavec lahko odkloni opravljanje dela po navodilu ali na zahtevo delodajalca, če bi to pomenilo protipravno ravnanje ali opustitev.

35. člen

(spoštovanje predpisov o varnosti in zdravju pri delu)

Delavec mora spoštovati in izvajati predpise in ukrepe o varnosti in zdravju pri delu ter pazljivo opravljati delo, da zavaruje svoje življenje in zdravje ter življenje in zdravje drugih oseb.

b) Obveznost obveščanja

36. člen

(obveznost obveščanja)

(1) Delavec mora obveščati delodajalca o bistvenih okoliščinah, ki vplivajo oziroma bi lahko vplivale na izpolnjevanje njegovih pogodbenih obveznosti, in o vseh spremembah podatkov, ki vplivajo na izpolnjevanje pravic iz delovnega razmerja.

(2) Delavec mora obveščati delodajalca o vsaki grozeči nevarnosti za življenje, zdravje ali nastanek materialne škode, ki jo zazna pri delu.

c) Prepoved škodljivega ravnanja

37. člen

(prepoved škodljivega ravnanja)

Delavec se je dolžan vzdržati vseh ravnanj, ki glede na naravo dela, ki ga opravlja pri delodajalcu, materialno ali moralno škodujejo ali bi lahko škodovala poslovnim interesom delodajalca.

č) Obveznost varovanja poslovne skrivnosti

38. člen

(varovanje poslovne skrivnosti)

(1) Delavec ne sme izkoriščati za svojo osebno uporabo ali izdati tretjemu delodajalčevih poslovnih skrivnosti, ki jih kot take določi delodajalec, in ki so bile delavcu zaupane ali s katerimi je bil seznanjen na drug način.

(2) Za poslovno skrivnost se štejejo tudi podatki, za katere je očitno, da bi nastala občutna

ZDR-1

škoda, če bi zanje izvedela nepooblaščenca oseba. Delavec je odgovoren za kršitev, če je vedel ali bi moral vedeti za tak značaj podatkov.

d) Prepoved konkurence

39. člen

(konkurenčna prepoved – zakonska prepoved konkurenčne dejavnosti)

(1) Med trajanjem delovnega razmerja delavec ne sme brez pisnega soglasja delodajalca za svoj ali tuj račun opravljati del ali sklepati poslov, ki sodijo v dejavnost, ki jo dejansko opravlja delodajalec in pomenijo ali bi lahko pomenili za delodajalca konkurenco.

(2) Delodajalec lahko zahteva povrnitev škode, nastale z delavčevim ravnanjem, v roku treh mesecev od dneva, ko je zvedel za opravljanje dela ali sklenitev posla, oziroma v roku treh let od dokončanja dela ali sklenitve posla.

40. člen

(konkurenčna klavzula – pogodbeni prepoved konkurenčne dejavnosti)

(1) Če delavec pri svojem delu ali v zvezi z delom pridobiva tehnična, proizvodna ali poslovna znanja in poslovne zveze, lahko delavec in delodajalec v pogodbi o zaposlitvi dogovorita prepoved opravljanja konkurenčne dejavnosti po prenehanju delovnega razmerja (v nadaljnjem besedilu: konkurenčna klavzula).

(2) Konkurenčna klavzula se lahko dogovori najdlje za obdobje dveh let po prenehanju pogodbe o zaposlitvi in le za primere prenehanja pogodbe o zaposlitvi s sporazumom med strankama, zaradi redne odpovedi s strani delavca, redne odpovedi delavcu iz krivdnega razloga ali izredne odpovedi delavcu s strani delodajalca, razen v primeru izredne odpovedi iz šeste alineje prvega odstavka 110. člena tega zakona.

(3) Konkurenčna klavzula se lahko pod pogoji iz prvega odstavka tega člena in najdlje za obdobje dveh let po prenehanju pogodbe o zaposlitvi pisno dogovori tudi v pogodbi o zaposlitvi za določen čas za primer prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas v skladu s prvim odstavkom 79. člena tega zakona, kadar se pogodba o zaposlitvi za določen čas sklepa z vodilnim delavcem iz prvega

odstavka 74. člena tega zakona, poslovodno osebo ali prokuristom ali za opravljanje projektnega dela.

(4) Konkurenčna klavzula mora biti določena z razumnimi časovnimi omejitvami prepovedi konkuriranja in ne sme izključiti možnosti primerne zaposlitve delavca.

(5) Če konkurenčna klavzula ni izražena v pisni obliki, se šteje, da ni dogovorjena.

41. člen

(nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule)

(1) Če spoštovanje konkurenčne klavzule po drugem in tretjem odstavku prejšnjega člena onemogoča pridobitev zaslužka, primerljivega delavčevi prejšnji plači, mu mora delodajalec za ves čas spoštovanja prepovedi mesečno izplačevati denarno nadomestilo.

(2) Denarno nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule se mora določiti s pogodbo o zaposlitvi in znaša mesečno najmanj tretjino povprečne mesečne plače delavca v zadnjih treh mesecih pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi.

(3) Če se denarno nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule ne določi s pogodbo o zaposlitvi, konkurenčna klavzula ne velja.

42. člen

(prenehanje konkurenčne klavzule)

(1) Delodajalec in delavec se lahko sporazumno dogovorita o prenehanju veljavnosti konkurenčne klavzule.

(2) Če delavec odpove pogodbo o zaposlitvi, ker je delodajalec huje kršil določila pogodbe o zaposlitvi, konkurenčna klavzula preneha veljati, če delavec v roku enega meseca od dneva prenehanja pogodbe o zaposlitvi prejšnjemu delodajalcu pisno izjavi, da ni vezan s konkurenčno klavzulo.

2. OBVEZNOSTI DELODAJALCA

a) Obveznost zagotavljanja dela

43. člen

(zagotavljanje dela)

(1) Delodajalec mora delavcu zagotavljati

delo, za katerega sta se stranki dogovorili v pogodbi o zaposlitvi.

(2) Če ni drugače dogovorjeno, mora delodajalec delavcu zagotoviti vsa potrebna sredstva in delovni material, da lahko nemoteno izpolnjuje svoje obveznosti, in mu omogočiti prost dostop do poslovnih prostorov.

b) Obveznost plačila

44. člen

(obveznost plačila)

Delodajalec mora delavcu zagotoviti ustrezno plačilo za opravljanje dela v skladu z določbami 126. do 130., 133. do 135. in 137. člena tega zakona.

c) Obveznost zagotavljanja varnih delovnih razmer

45. člen

(varne delovne razmere)

(1) Delodajalec mora zagotavljati pogoje za varnost in zdravje delavcev v skladu s posebnimi predpisi o varnosti in zdravju pri delu.

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

č) Obveznost varovanja delavčeve osebnosti

46. člen

(splošno)

Delodajalec mora varovati in spoštovati delavčevo osebnost ter upoštevati in ščititi delavčevo zasebnost.

47. člen

(varovanje dostojanstva delavca pri delu)

(1) Delodajalec je dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev. V ta namen mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu.

(2) O sprejetih ukrepih iz prejšnjega odstavka 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 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.

48. člen

(varstvo delavčevih osebnih podatkov)

(1) Osebnih podatki delavcev se lahko zbirajo, obdelujejo, uporabljajo in posredujejo tretjim osebam samo, če je to določeno s tem ali drugim zakonom ali če je to potrebno zaradi uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja ali v zvezi z delovnim razmerjem.

(2) Osebnih podatke delavcev lahko zbira, obdeluje, uporablja in posreduje tretjim osebam samo delodajalec ali delavec, ki ga delodajalec za to posebej pooblasti.

(3) Osebnih podatki delavcev, za zbiranje katerih ne obstoji več zakonska podlaga, se morajo takoj zbrisati in prenehati uporabljati.

(4) Določbe prejšnjih odstavkov se uporabljajo tudi za osebne podatke kandidatov.

8. SPREMEMBA ALI SKLENITEV NOVE POGODBE O ZAPOSLOTVI ZARADI SPREMEMENIH OKOLIŠČIN

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 varovanju 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,