
Predgovor

Državni zbor RS je na seji 5. 3. 2013 sprejel dva zakona, ki pomembno prispevata k zakonodaji na področju trga dela. Gre za novi Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/2013, ZDR-1) in prvo novelo Zakona o urejanju trga dela (Uradni list RS, št. 21/2013, ZUTD-A). Oba sta začela veljati 12. 4. 2013, trideseti dan po objavi v Uradnem listu RS.

Pri oblikovanju osnutka zakonskega besedila, vodenju socialnega dialoga s socialnimi partnerji in sprejemanju ZDR-1 je zakonodajalec sledil več ciljem. Najpogosteje deklarirana sta bila: (1) odprava segmentacije na trgu dela, pri čemer se je izhajalo iz vse večjega števila zaposlenih za določen čas, čeprav je kot pravilo v zakonu bila in še vedno je določena pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas, in (2) zakonodaja, ki ureja zaposlovanje delavcev, njihove pravice in obveznosti ter postopke prenehanja pogodbe o zaposlitvi, naj bi bila po novem manj toga, tako da bi delodajalcem zagotavljala lažje in cenejše ravnanje s človeškimi viri. Oba cilja nedvomno izvirata iz istega družbenega dejstva, to je posledic gospodarske krize. Delodajalci so se po njihovem mnenju predragemu in pretogemu zaposlovanju za nedoločen čas izogibali z bolj ali manj (ne)zakonitim zaposlovanjem za določen čas, k čemur naj bi jih silile posledice gospodarske krize. Tudi zato se je poskus delne liberalizacije delovnih razmerij tako pri zaposlovanju kot pri odpuščanju izrazil v želji po pogostejšem zaposlovanju za nedoločen čas. Zagotovilo za to naj bi bili nekoliko blažji pogoji za odpoved pogodbe o zaposlitvi, krajši odpovedni roki in nižje odpravnine. To ni bil edini fokus zakonodajalca, ZDR-1 spreminja številne institute oziroma pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev, v osnovni koncept pogodbenih

individualnih delovnih razmerij, ki se je razvil in uveljavil v zadnjih 10 letih veljavnosti ZDR iz leta 2002, pa vseeno ne posega. Ne gre prezreti niti dejstva, da so oba omenjena cilja potrdili tudi ocene o neprimernosti zakonodaje in napotki za njeno reformiranje, ki so prihajali iz EU in OECD.

Opozoril bom le na nekaj pomembnejših novosti v ZDR-1, ki so povezane z zastavljenima ciljema.

1. Ob tem, da ZDR-1 pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas ohranja kot pravilo, sta v kontekstu zmanjševanja segmentacije na trgu dela po novem nekoliko izraziteje omejeni dve najpogosteje uporabljeni obliki atipičnih pogodb o zaposlitvi.

Zaposlovanje prek agencij za začasno zaposlovanje, ki številnim uporabnikom zagotavlja najpomembnejši vir prožnosti pri ravnanju s človeškimi viri, v jedru ostaja nespremenjeno, omeniti pa velja tri pomembne novosti. (1) ZDR-1 je določil največje možno število agencijskih delavcev pri uporabniku, in sicer na 25 odstotkov pri uporabniku zaposlenih delavcev, v to kvoto pa se ne štejejo delavci, ki so pri agenciji zaposleni za nedoločen čas (tretji odstavek 59. člena). (2) Pogodba o zaposlitvi se med agencijo in delavcem lahko sklene za določen čas le, če pri uporabniku obstajajo zakonski razlogi za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas (drugi odstavek 60. člena). Kot odziv na takšno omejevanje sklepanja pogodb o zaposlitvi z agencijskimi delavci ZDR-1 ne določa več največ enoletnega obdobja dela delavca pri istem uporabniku. (3) ZDR-1 pravice agencijskih delavcev jasneje navezuje na kolektivne pogodbe, ki zavezujejo uporabnika, in splošne akte, ki zavezujejo posameznega uporabnika (drugi odstavek 61. člena). To naj bi pripomoglo k izenačitvi položaja agencijskih delavcev pri uporabniku z delavci, ki so zaposleni pri uporabniku.

Pri pogodbi o zaposlitvi za določen čas, ki je v zadnjih nekaj letih vsaj pri novem zaposlovanju skoraj izpodrinila pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, je najpomembnejša novost spremenjena ureditev veriženja teh pogodb. Po novem delodajalec za isto delo ne

sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas, katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši kot dve leti (drugi odstavek 55. člena). Ta določba naj bi zagotovila, da delodajalec po izteku pogodbe o zaposlitvi z določenim delavcem po dveh letih ne bo mogel skleniti nove enake pogodbe za isto delo z drugim delavcem. Če bo potreba po delu še vedno obstajala, bo zakonita samo sklenitev pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas. Če jo bo delodajalec sklenil z drugim delavcem, bo prvi delavec po novem imel pravico do odpravnine. Tudi ta odpravnina je novost, do nje pa bo, z nekaj izjemami, upravičen samo delavec, čigar pogodba o zaposlitvi za določen čas preneha zaradi njene izpolnitve (potek časa, dokončanje dela, prenehanje razloga za sklenitev; prvi in tretji odstavek 79. člena).

2. Zgolj omejevanje omenjenih dveh atipičnih oblik zaposlitve, ki je nedvomno namenjeno spodbujanju sklepanja pogodb o zaposlitvi za nedoločen čas, brez nekaterih sprememb vsebine pravnega položaja delavcev, zaposlenih za nedoločen čas, ne bi dobilo potrebne konsenza socialnih partnerjev, v tem primeru predstavnikov delodajalcev. Zanje je v njihovem prizadevanju za notranjo prožnost najpomembnejša možnost pisne *odreditve začasnega opravljanja drugega ustreznega dela*, za katero se bodo lahko odločili v primeru začasno povečanega obsega dela na drugem delovnem mestu oziroma pri drugi vrsti dela, v primeru začasno zmanjšanega obsega dela in v primeru nadomeščanja začasno odsotnega delavca (tretji odstavek 33. člena). S tem delodajalcem ni več treba pridobiti delavčevega soglasja k novi pogodbi o zaposlitvi v takih primerih, kot je veljalo po ZDR iz leta 2002.

Razbremenitev delodajalca nekaterih formalnih (postopkovnih) obveznosti pri redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi je nadaljnji dejavnik bolj prožnega ravnanja s človeškimi viri (beri: lažjega odpuščanja). Ob odpravi delodajalčeve obveznosti, da delavca pred nameravano redno odpovedjo iz poslovnega razloga pisno obvesti, in črtanju še objektivnega roka za redno odpoved iz poslovnega razloga

je pomembna sprememba opustitev obveznosti delodajalca, da v primeru redne odpovedi zaradi nesposobnosti ali poslovnega razloga preveri možnost ohranitve zaposlitve delavca pod spremenjenimi pogoji. Ta obveznost je delodajalcu nalagala tudi dokvalifikacijo ali prekvalifikacijo delavca s ciljem ohranitve zaposlitve, po novem pa je le še možnost. Ali jo bo v konkretnem primeru uporabil ali ne, je stvar njegove odločitve. Posledica te rešitve sta poleg postopkovne razbremenitve delodajalca tudi umik pomembnega elementa sodne presoje zakonitosti redne odpovedi in izrazit odmik od mednarodno-pravno uveljavljenega načela varstva zaposlitve. Odpoved pogodbe o zaposlitvi tako v pomembnem delu izgublja naravo skrajnega sredstva (*ultimum remedium*), kar pa verjetno ne povzroči, da bi bila nova ureditev neskladna z zavezujočimi mednarodnimi pravnimi akti, kot sta npr. Konvencija MOD št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca in spremenjena Evropska socialna listina. Nedvomno pa opisana sprememba zmanjša pomen in vlogo instituta odpovedi s ponudbo nove pogodbe, glede katere se je razvila obsežna in raznolika sodna praksa. Ta vsaj v tem vsebinskem okviru izgublja dosedanje vlogo pri uporabi prava v praksi.

3. Med novostmi glede prenehanja pogodbe o zaposlitvi, ki sicer nimajo tako izrazitega vpliva na lažje odpuščanje kot prej opisane, primeroma omenjam nov, peti, utemeljeni razlog za redno odpoved (neuspešno opravljeno poskusno delo), ki bi ga bilo s systemskega in vsebinskega stališča po mojem mnenju mnogo bolj smiselno razumeti kot razlog nesposobnosti, in premik instituta zadržanja učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi k posebnemu pravnemu varstvu delavskih predstavnikov pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. *Ratio* te spremembe oziroma namenitve zadržanja učinkovanja le delavskim predstavnikom mi ni znan, morebiti pa odpira vprašanje njene primernosti v kontekstu načela enakega obravnavanja. Pregled nekaterih novosti ZDR-1 na področju prenehanja pogodbe o zaposlitvi naj sklenem z opozorilom na precej spremenjeno ureditev prenehanja pogodbe o zaposlitvi na podlagi

sodbe sodišča v 118. členu (sodna razveza). Po novem do sodne razveze lahko pride pri ugotovitvi nezakonnosti ne samo odpovedi pogodbe, temveč tudi drugih načinov njenega prenehanja, predlog za sodno razvezo pa lahko sodišču podata obe stranki pogodbe o zaposlitvi, torej tudi delodajalec, kar prej ni bilo mogoče.

4. Potem ko so partnerji v socialnem dialogu opustili možnost korenitejših sprememb nekaterih pravic oziroma njihove ureditve – v mislih imam problematiko plačanega odmora med delovnim časom, pravic do povračila stroškov prihoda in odhoda z dela, stroškov za prehrano med delom ter dodatka za delovno dobo – vse spremembe v tem delu ZDR-1 dajejo videz nepomembnosti. Za pravni položaj delavca pa je vendarle pomembno, da ima po novem pisni obračun plače pravno naravo verodostojne listine, na podlagi katere delavec lahko predlaga sodno izvršbo (tretji odstavek 135. člena). Ta sprememba naj bi delavce, ki jim dlje časa niso izplačane plače, razbremenila obveznosti tožiti delodajalca kot nujnega ravnanja na poti do izvršilnega naslova.

5. Zadnja pomembnejša sprememba je zakonodajalčeva odločitev, da razširi krog oseb, ki niso v delovnem razmerju, pa jim ZDR-1 vendarle namenja vsaj omejeno delovnopravno varstvo. Volonterskim pripravnikom, otrokom, mlajšim od 15 let, dijakom in študentom je ZDR-1 v 213. členu pridružil še *ekonomsko odvisne osebe*. S tem smo postali ena redkih evropskih držav, ki se je s svojo zakonodajo v zadnjem času odzvala na pojav nove kategorije delovno aktivnih, katerih pravna razmerja lahko umestimo v nekakšen presek množic delavcev in neodvisnih pogodbenikov oziroma samozaposlenih. ZDR-1 ekonomsko odvisno osebo opredeljuje in ji namenja omejeno delovnopravno varstvo. V pojasnilo naj povem, da je kot ekonomsko odvisno osebo po ZDR-1 mogoče šteti le osebo, ki ne more biti delavec, saj ni osebno podrejena svojemu naročniku. Pravzaprav gre za samozaposlene osebe, ki delo ali storitev svojemu naročniku zagotavljajo na podlagi pogodbe civilnega prava in so ob tem od enega naročnika tudi ekonomsko odvisne.

Po ZDR-1 ekonomska odvisnost nastopi, ko samozaposlena oseba vsaj 80 odstotkov svojih prihodkov dobi od enega naročnika. Če pa so pri posamezni samozaposleni osebi podani opredelilni elementi delovnega razmerja iz 4. člena ZDR-1, kar pomeni, da je ta oseba tudi osebno podrejena naročniku, ZDR-1 ohranja možnost iz ZDR, da sodišče ugotovi obstoj delovnega razmerja.

Prva novela ZUTD, ki je bila sprejeta skupaj z ZDR-1, jasno kaže, da je ZUTD del zakonodaje trga dela, z novelo pa se njegov vpliv na delovanje slovenskega trga dela še povečuje. Ob osnovnem poslanstvu ZUTD, to je ureditvi socialnega zavarovanja za primer brezposelnosti in aktivne politike zaposlovanja, novela na področju trga dela oziroma ravnanja s človeškimi viri uvaja možnost občasnih in začasnih del za upokoјence in odpravlja obveznost prijave prostega delovnega mesta zavodu za zaposlovanje. Če to novost lahko ocenimo kot administrativno razbremenitev delodajalcev pri novem zaposlovanju, pa hkrati preprečuje institucionalni pregled nad novimi delovnimi mesti, ki ga je do novele izvajal zavod za zaposlovanje. Občasna in začasna dela za upokoјence pa so sistemska novost, saj gre za delo na civilnopravni podlagi, četudi bo v praksi zelo podobno delovnemu razmerju. Upamo, da so te oblike dela dovolj razumno meјene, da bodo minimalno vplivale na redno zaposlovanje.

dr. Luka Tičar

KAZALO

I. SPLOŠNE DOLOČBE

Namen zakona (1. člen)	29
Urejanje delovnih razmerij (2. člen)	31
Uporaba zakona (3. člen)	31
Definicija delovnega razmerja (4. člen)	32
Opredelitev delavca in delodajalca (5. člen)	32
Prepoved diskriminacije in povračilnih ukrepov (6. člen)	33
Prepoved spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu (7. člen)	34
Odškodninska odgovornost delodajalca in denarna odškodnina (8. člen)	35
Omejitev avtonomije pogodbenih strank (9. člen)	35
Splošni akt delodajalca (10. člen)	36

II. POGODBA O ZAPOSLOTVI

1. Splošno	37
Pogodba o zaposlitvi (11. člen)	37
Pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas (12. člen)	38
Uporaba splošnih pravil civilnega prava (13. člen)	38
Ničnost in izpodbojnost pogodbe o zaposlitvi (14. člen)	38
Uveljavljanje ničnosti pogodbe o zaposlitvi (15. člen) ...	39

Uveljavljanje izpodbojnosti pogodbe o zaposlitvi (16. člen)	39
2. Oblika pogodbe	39
Pisnost pogodbe o zaposlitvi (17. člen)	39
Domneva obstoja delovnega razmerja (18. člen)	40
3. Stranke pogodbe	40
Splošno (19. člen)	40
Delodajalec – pravna oseba (20. člen)	40
Sposobnost za sklenitev pogodbe o zaposlitvi (21. člen)	41
Pogoji za sklenitev pogodbe o zaposlitvi (22. člen)	41
Tuji državljani (23. člen)	41
4. Pogodbena svoboda	42
Splošno (24. člen)	42
5. Pravice in obveznosti strank pri sklepanju pogodb o zaposlitvi	42
Objava prostega delovnega mesta oziroma vrste dela (25. člen)	42
Izjeme od obveznosti objave (26. člen)	43
Enaka obravnava glede na spol (27. člen)	44
Pravice in obveznosti delodajalca (28. člen)	44
Pravice in obveznosti kandidata (29. člen)	45
Pravice neizbranega kandidata (30. člen)	46
6. Vsebina pogodbe	46
Sestavine pogodbe o zaposlitvi (31. člen)	46
Neveljavna določila pogodbe o zaposlitvi (32. člen)	47
7. Obveznosti pogodbenih strank	48
1. Obveznosti delavca	48
a) Opravljanje dela	48

Splošno (33. člen)	48
Upoštevanje delodajalčevih navodil (34. člen)	49
Spoštovanje predpisov o varnosti in zdravju pri delu (35. člen)	49
b) Obveznost obveščanja	50
Obveznost obveščanja (36. člen)	50
c) Prepoved škodljivega ravnanja	50
Prepoved škodljivega ravnanja (37. člen)	50
č) Obveznost varovanja poslovne skrivnosti	50
Varovanje poslovne skrivnosti (38. člen)	50
d) Prepoved konkurence	51
Konkurenčna prepoved – zakonska prepoved konkurenčne dejavnosti (39. člen)	51
Konkurenčna klavzula – pogodbeni prepoved konkurenčne dejavnosti (40. člen)	51
Nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule (41. člen)	52
Prenehanje konkurenčne klavzule (42. člen)	52
2. Obveznosti delodajalca	53
a) Obveznost zagotavljanja dela	53
Zagotavljanje dela (43. člen)	53
b) Obveznost plačila	53
Obveznost plačila (44. člen)	53
c) Obveznost zagotavljanja varnih delovnih razmer	53
Varne delovne razmere (45. člen)	53
č) Obveznost varovanja delavčeve osebnosti	54
Splošno (46. člen)	54
Varovanje dostojanstva delavca pri delu (47. člen)	54
Varstvo delavčevih osebnih podatkov (48. člen)	54

8. Sprememba ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi zaradi spremenjenih okoliščin	55
Splošno (49. člen)	55
Sprememba pogodbe v primerih odpovedi s strani delodajalca (50. člen)	56
Vpliv spremenjenega zakona, kolektivne pogodbe ali splošnega akta na spremembo pogodbe o zaposlitvi (51. člen)	56
Oblika spremembe pogodbe (52. člen)	56
9. Suspenz pogodbe	56
Suspenz pogodbe o zaposlitvi (53. člen)	56
10. Posebnosti pogodb o zaposlitvi	57
1. Pogodba o zaposlitvi za določen čas	57
Pogodba o zaposlitvi za določen čas (54. člen)	57
Omejitev sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas (55. člen)	58
Posledice nezakonito sklenjene pogodbe o zaposlitvi za določen čas (56. člen)	59
Obveznosti pogodbenih strank (57. člen)	60
Preračun delovnega časa (58. člen)	60
2. Pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku	60
Splošno (59. člen)	60
Zaposlitev za nedoločen ali določen čas (60. člen)	61
Posebnosti pogodbe o zaposlitvi (61. člen)	62
Dogovor med uporabnikom in delodajalcem za zagotavljanje dela, napotitev delavca (62. člen)	62
Pravice, obveznosti in odgovornosti uporabnika in delavca (63. člen)	64

3.	Pogodba o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del	64
	Opravljanje javnih del (64. člen)	64
4.	Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom	65
	Krajši delovni čas (65. člen)	65
	Sklenitev pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas z več delodajalci (66. člen)	65
	Krajši delovni čas v posebnih primerih (67. člen)	66
5.	Pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu	66
	Splošno (68. člen)	66
	Pravice, obveznosti in pogoji (69. člen)	67
	Obveznosti delodajalca (70. člen)	67
	Prepoved dela na domu (71. člen)	67
	Dela, ki se ne morejo opravljati na domu (72. člen)	68
6.	Pogodba o zaposlitvi s poslovodnimi osebami ali prokuristi in z vodilnimi delavci	68
	Pogodba o zaposlitvi s poslovodno osebo ali prokuristom (73. člen)	68
	Vodilni delavci (74. člen)	68
11.	Sprememba delodajalca	69
	Sprememba delodajalca (75. člen)	69
	Obveščanje in posvetovanje s sindikati (76. člen)	71
12.	Prenehanje pogodbe o zaposlitvi.	71
	Načini prenehanja (77. člen)	71
	Vrnitev dokumentov in izdaja potrdila (78. člen)	72
1.	Prenehanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas	72
	Splošno (79. člen)	72
2.	Prenehanje pogodbe o zaposlitvi zaradi smrti delavca oziroma delodajalca – fizične osebe	74
	Splošno (80. člen)	74

3.	Prenehanje pogodbe o zaposlitvi s sporazumom	74
	Splošno (81. člen)	74
4.	Odpoved pogodbe o zaposlitvi	74
A)	Splošno	74
	Splošno (82. člen)	74
	Dopustnost odpovedi (83. člen)	75
	Dokazno breme (84. člen)	75
	Obveznosti delodajalca pred odpovedjo (85. člen)	75
	Vloga sindikata in sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika (86. člen)	76
	Oblika in vsebina odpovedi (87. člen)	77
	Vročitev odpovedi (88. člen)	77
B)	Redna odpoved	78
a)	Odpovedni razlogi	78
	Razlogi za redno odpoved (89. člen)	78
	Neutemeljeni odpovedni razlogi (90. člen)	80
	Odpoved s ponudbo nove pogodbe (91. člen)	81
	Odpoved s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi pri drugem delodajalcu (92. člen)	82
b)	Odpovedni roki	83
	Odpovedni roki (93. člen)	83
	Minimalni odpovedni roki (94. člen)	83
	Tek odpovednega roka (95. člen)	84
	Denarno povračilo namesto odpovednega roka (96. člen)	84
	Pravice in obveznosti strank v času odpovednega roka (97. člen)	84
c)	Odpoved večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov	85
	Večje število delavcev (98. člen)	85

Obveznost obveščanja in posvetovanja s sindikatom (99. člen)	85
Obveznost obveščanja zavoda za zaposlovanje (100. člen)	86
Program razreševanja presežnih delavcev (101. člen)	86
Kriteriji za določitev presežnih delavcev (102. člen)	87
Sodelovanje in vloga zavoda za zaposlovanje (103. člen)	87
č) Odpoved pogodbe o zaposlitvi v postopkih zaradi insolventnosti, postopkih prisilnega prenehanja in v drugih primerih prenehanja delodajalca	88
Stečaj, prisilna likvidacija (104. člen)	88
Prisilna poravnava (105. člen)	88
Pravica do odpravnine (106. člen)	89
Drugi primeri prenehanja delodajalca (107. člen)	89
d) Odpravnina	89
Odpravnina (108. člen)	89
C) Izredna odpoved	90
Splošno (109. člen)	90
a) Izredna odpoved delodajalca	91
Razlogi na strani delavca (110. člen)	91
b) Izredna odpoved delavca	92
Razlogi na strani delodajalca (111. člen)	92
Č) Posebno pravno varstvo pred odpovedjo	93
Predstavniki delavcev (112. člen)	93
Zadržanje učinkovanja odpovedi (113. člen)	94
Delavci pred upokojitvijo (114. člen)	95
Starši (115. člen)	95
Invalidi in odsotni z dela zaradi bolezni (116. člen)	96
Večkratno pravno varstvo pred odpovedjo (117. člen) ...	97

5. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi na podlagi sodbe sodišča	97
Prenehanje pogodbe o zaposlitvi na podlagi sodbe sodišča (118. člen)	97
6. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi po samem zakonu	98
Prenehanje pogodbe o zaposlitvi zaradi ugotovljene invalidnosti in prenehanja veljavnosti delovnega dovoljenja (119. člen)	98

III. PRAVICE, OBVEZNOSTI IN ODGOVORNOSTI IZ DELOVNEGA RAZMERJA

1. Opravljanje pripravništva	98
Splošno (120. člen)	98
Trajanje pripravništva (121. člen)	99
Izvajanje pripravništva (122. člen)	99
Omejitev odpovedi pripravniku s strani delodajalca (123. člen)	100
Volontersko pripravništvo (124. člen)	100
2. Poskusno delo	100
Poskusno delo (125. člen)	100
3. Plačilo za delo	101
Vrsta plačil (126. člen)	101
Osnovna plača, delovna uspešnost, dodatki (127. člen) ..	102
Višina dodatkov (128. člen)	102
Dodatek za delovno dobo (129. člen)	103
Povračila stroškov v zvezi z delom (130. člen)	103
Regres (131. člen)	103
Odpravnina ob upokojitvi (132. člen)	104
Enako plačilo žensk in moških (133. člen)	105
Plačilni dan (134. člen)	105

	Kraj in način izplačila plače (135. člen)	106
	Zadrževanje in pobot izplačila plače (136. člen)	106
	Nadomestilo plače (137. člen)	107
	Začasna nezmožnost zagotavljanja dela iz poslovnega razloga (138. člen)	109
	Nastanitev med delovnim razmerjem (139. člen)	110
	Udeležba pri dobičku (140. člen)	110
	Plačilo pripravnika in delavca na usposabljanju (141. člen)	110
4.	Delovni čas	110
	Definicija delovnega časa (142. člen)	110
	Polni delovni čas (143. člen)	111
	Nadurno delo (144. člen)	111
	Dodatno delo v primerih naravne ali druge nesreče (145. člen)	112
	Prepoved opravljanja dela preko polnega delovnega časa (146. člen)	112
	Dopolnilno delo (147. člen)	113
	Razporejanje delovnega časa (148. člen)	114
	Preračun delovnega časa (149. člen)	115
5.	Nočno delo	115
	Nočno delo (150. člen)	115
	Pravice delavcev, ki delajo ponoči (151. člen)	116
	Omejitve dela ponoči (152. člen)	117
	Posvetovanje s sindikatom (153. člen)	117
6.	Odmori in počitki	117
	Odmor med delovnim časom (154. člen)	117
	Počitek med zaporednima delovnima dnevom (155. člen)	118
	Tedenski počitek (156. člen)	118

7. Posebnosti urejanja delovnega časa, nočnega dela, odmorov in počitkov	118
Posebnosti za nekatere kategorije delavcev (157. člen) ...	118
Možnosti drugačnega urejanja v zakonu ali v kolektivnih pogodbah (158. člen)	119
8. Letni dopust	120
Pridobitev pravice in minimalno trajanje letnega dopusta (159. člen)	120
Določanje daljšega trajanja letnega dopusta (160. člen)	120
Sorazmerni del letnega dopusta (161. člen)	121
Izraba letnega dopusta (162. člen)	121
Način izrabe letnega dopusta (163. člen)	122
Neveljavnost odpovedi pravici do letnega dopusta (164. člen)	123
9. Druge odsotnosti z dela	123
Plačana odsotnost zaradi osebnih okoliščin (165. člen)	123
Odsotnost z dela zaradi praznovanja (166. člen)	123
Odsotnost z dela zaradi zdravstvenih razlogov (167. člen)	124
Odsotnost z dela zaradi opravljanja funkcije ali obveznosti po posebnih zakonih (168. člen)	124
10. Obveznost opravljanja drugega dela zaradi izjemnih okoliščin	125
Sprememba dela zaradi naravnih ali drugih nesreč (169. člen)	125
11. Izobraževanje	125
Izobraževanje delavcev (170. člen)	125

Pravica do odsotnosti z dela zaradi izobraževanja (171. člen)	126
12. Disciplinska odgovornost	126
Disciplinska odgovornost, sankcije (172. člen)	126
Izjava o očitanih kršitvah (173. člen)	127
Vloga sindikata, sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika (174. člen)	127
Odločitev o disciplinski odgovornosti (175. člen)	127
Zastaranje (176. člen)	127
13. Odškodninska odgovornost	128
Odškodninska odgovornost delavcev (177. člen)	128
Zmanjšanje odškodnine ali oprostitev plačila odškodnine (178. člen)	128
Odškodninska odgovornost delodajalca (179. člen)	128
Pavšalna odškodnina (180. člen)	128
 IV. VARSTVO NEKATERIH KATEGORIJ DELAVCEV	
1. Varstvo žensk	129
Prepoved opravljanja podzemnih del (181. člen)	129
2. Varstvo delavcev zaradi nosečnosti in starševstva	129
Splošno (182. člen)	129
Varstvo podatkov v zvezi z nosečnostjo (183. člen)	130
Prepoved opravljanja del v času nosečnosti in v času dojenja (184. člen)	130
Varstvo v času nosečnosti in starševstva v zvezi z nočnim in nadurnim delom (185. člen)	131
Starševski dopust (186. člen)	131
Nadomestilo plače (187. člen)	132
Pravica doječe matere (188. člen)	132
Drugi upravičenci (189. člen)	132

3. Varstvo delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti	
Splošno (190. člen)	133
Prepoved opravljanja del (191. člen)	133
Delovni čas, odmor, počitek (192. člen)	134
Prepoved opravljanja nočnega dela (193. člen)	134
Povečan letni dopust (194. člen)	135
4. Varstvo invalidov	135
Zaposlovanje, usposabljanje ali preusposabljanje invalidov (195. člen)	135
Pravice delovnih invalidov (196. člen)	135
5. Varstvo starejših delavcev	136
Opredelitev (197. člen)	136
Krajši delovni čas (198. člen)	136
Omejitev nadurnega in nočnega dela (199. člen)	136
V. UVELJAVLJANJE IN VARSTVO PRAVIC, OBVEZNOSTI IN ODGOVORNOSTI IZ DELOVNEGA RAZMERJA	
Uveljavljanje pravic pri delodajalcu in sodno varstvo (200. člen)	136
Alternativno reševanje sporov (201. člen)	137
Zastaranje terjatev (202. člen)	138
VI. DELOVANJE IN VARSTVO SINDIKALNIH ZAUPNIKOV	
Obveznosti delodajalca do sindikata (203. člen)	138
Pisno obveščanje sindikata (204. člen)	138
Sindikalni zaupnik (205. člen)	138
Varstvo sindikalnih zaupnikov v primeru prenosa (206. člen)	139

Varstvo sindikalnega zaupnika in sindikalna članarina (207. člen)	139
--	-----

VII. POSEBNE DOLOČBE

1. Opravljanje dela v tujini in položaj delavcev, napotenih na delo v Republiko Slovenijo	140
Splošno (208. člen)	140
Pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela v tujini (209. člen)	140
Položaj napotenih delavcev (210. člen)	141
2. Delo otrok, mlajših od 15 let, dijakov in študentov .	142
Delo otrok, mlajših od 15 let, dijakov in študentov (211. člen)	142
Posebne varstvene določbe (212. člen)	143
3. Ekonomsko odvisna oseba	144
Opredelitev (213. člen)	144
Omejeno delovno pravno varstvo (214. člen)	144

VIII. INŠPEKCIJSKO NADZORSTVO

Splošno (215. člen)	145
Posredovanje v sporu med delavcem in delodajalcem (216. člen)	145

IX. KAZENSKÉ DOLOČBE

217.–220. člen	146
Pristojnost za izrekanje globe v okviru razpona (221. člen)	153

X. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

Dodatek za delovno dobo (222. člen)	153
Ekonomsko odvisne osebe (223. člen)	154

Urejanje pravic in obveznosti članov pogodbenih strank v kolektivnih pogodbah (224. člen)	154
Prenehanje veljavnosti podzakonskih aktov (225. člen)	154
Postopno zviševanje starosti za delavce pred upokojitvijo (226. člen)	154
Delovne knjižice (227. člen)	155
Postopki, začeti pred uveljavitvijo tega zakona (228. člen)	155
Prenehanje veljavnosti zakona (229. člen)	156
Uveljavitev in uporaba zakona (230. člen)	156
Stvarno kazalo	157

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),

* Uradni list RS, št. 21/2013.

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 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 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 okoliščino 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 neželeno 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 prejšnjega 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.

(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

1. 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 oseb.

(2) Če je delodajalec državni organ, nastopa v imenu delodajalca njegov predstojnik oziroma od njega pisno pooblaščen oseb, 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.