



Piše:
dr. Mato Gostiša

Proaktivno uresničevanje »nadzorne« funkcije svetov delavcev

V analizah, ki jih občasno opravlja Združenje svetov delavcev Slovenije glede učinkovitosti svetov delavcev pri izvajanju njihovih zakonskih funkcij, se ugotavlja, da je v praksi prav njihova t. i. nadzorna funkcija ena najbolj zapostavljenih. Le redki sveti delavcev se namreč njenega izvajanja lotevajo permanentno in »proaktivno«, ne zgolj »reaktivno«, torej takrat, ko so na neko kršitev predpisov posebej opozorjeni in ko delavci sami izrecno zahtevajo njihovo ukrepanje. Ta pristop bi vsekakor veljalo spremeniti. Zato v nadaljevanju predstavljamo nekaj izkušenj iz delovanja Inšpektorata RS za delo (IRSD) in nekatere praktične pripomočke, ki bi lahko svetom delavcev v tem pogledu koristno služili za izboljšanje učinkovitosti pri izvajanju omenjene funkcije znotraj posameznih podjetij.

Podlago za »proaktivno« angažiranje svetov delavcev na področju uresničevanja njihove zakonsko določene t. i. nadzorne funkcije, ki sicer brez dvoma sodi med njihove najpomembnejše, predstavlja predvsem določba 1. alineje 87. člena ZSDU (Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju), ki svetu delavcev posebej določa kot eno njegovih ključnih pristojnosti, da:

»- skrbi za to, da se izvajajo zakoni in drugi predpisi, sprejete kolektivne pogodbe ter doseženi dogovori med svetom delavcev in delodajalcem;«

Širina možnega delovanja svetov delavcev na tem področju (in morebitnega ukrepanja v sodelovanju tudi z ustreznimi inšpekcijami IRSD) je torej ogromna, a žal v praksi s strani svetov delavcev za zdaj bistveno premalo izkoriščena. Sveti delavcev bi morali namreč v smislu citirane določbe ZSDU na lastno iniciativo (permanentno ali vsaj periodično, sami ali prek svojih ustreznih »odborov«, tj. odborov za pravno varnost ter odborov za varnost in zdravje pri delu), ne zgolj in šele na podlagi morebitnih

»prijav« delavcev, preverjati stanje, ugotavljati morebitne kršitve in ukrepati za njihovo odpravo. Tovrstni »notranji delavski nadzor« nad zakonitostjo delovanja delodajalca, zlasti na področju doslednega spoštovanja predpisov s področja pravic delavcev iz delovnega razmerja in s področja varnosti in zdravja delavcev pri delu, bi torej moral postati ena izmed t. i. stalnih nalog v programih dela svetov delavcev.

V nadaljevanju predstavljamo dva »opomnika«, ki naj bi svetom delavcev služila kot praktični pripomoček za njihovo tovrstno proaktivno angažiranje pri izvajanju omenjenega »internega nadzora«, in sicer ločeno za področji

- delovnih razmerij ter
- varnosti in zdravja pri delu (VZD),

kot dveh temeljnih področij, kjer imajo svoje pristojnosti v zgoraj navedenem smislu. Opomnika sta nastala kot gradivo za nedavni strokovni posvet ZSDS na to temo, pripravili pa so ju na tem posvetu sodelujoči sodelavci IRSD, izhajajoč pri tem iz lastne prakse izvajanja nadzora na omenjenih dveh področjih. Zaradi njune širše uporabnosti tudi za svete delavcev glede učin-

kovitega uresničevanja njihove pristojnosti iz zgoraj citirane 1. alineje 87. člena ZSDU pa ju v nadaljevanju tudi podrobneje predstavljamo.

V njih:

1. je opozorjeno na nekatere najpogostejše kršitve na teh dveh področjih, ki jih iz leta v leto evidentirajo inšpektorji za delo, kar bi zato lahko predstavljalo uporaben napotek tudi svetom delavcev o tem, na katera najbolj »kritična« področja in vprašanja bi veljalo v okviru izvajanja njihove nadzorne funkcije usmeriti še posebno pozornost tudi v njihovih okoljih, ter v zvezi z njimi na lastno iniciativo vsaj občasno preverjati stanje in ustrezno ukrepati (po potrebi tudi v sodelovanju z IRSD) za njihovo odpravo;

2. se izrecno napotuje na konkretne zakonske določbe, ki so v teh primerih relevantne, in na to, kaj konkretno bi bilo treba preverjati v zvezi z njihovim uresničevanjem.

Na omenjenem strokovnem posvetu je bilo sprejeto priporočilo ZSDS, da naj vsak svet delavcev po možnosti vsaj enkrat ali dvakrat letno opravi tovrsten celovit in

temeljiti pregled stanja glede doslednega izvajanja predpisov s področja delovnih razmerij in VZD v svojem podjetju, pri

čemer lahko, kot rečeno, koristno uporabi predvsem tudi oba konkretna opomnika. Dodajamo pa še nekaj splošnih napotkov in

obrazec za pripravo morebitne prijave ugotovljenih kršitev Inšpektoratu RS za delo (IRSD).

Opomnik: Delovna razmerja

I.

Najpogosteje ugotovljene kršitve ob inšpekcijskih pregledih

1. Plačilo za delo

- plačilni dan
- regres za letni dopust
- kraj in način izplačila plače

2. Evidenca s področja dela

- vodenje evidenc o izrabi delovnega časa
- splošna obveznost vodenja evidenc

3. Pogodba o zaposlitvi v širšem smislu

- sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas
- kršitve pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi (izročitev pisnega predloga in same pogodbe ob zaposlitvi, pravočasna prijava v obvezna socialna zavarovanja in izročitev fotokopije prijave v zavarovanje)
- sprejem ustreznih ukrepov za zaščito delavcev pred nadlegovanjem in trpinčenjem
- opravljanje dela na podlagi pogodb civilnega prava ob obstoju elementov delovnega razmerja

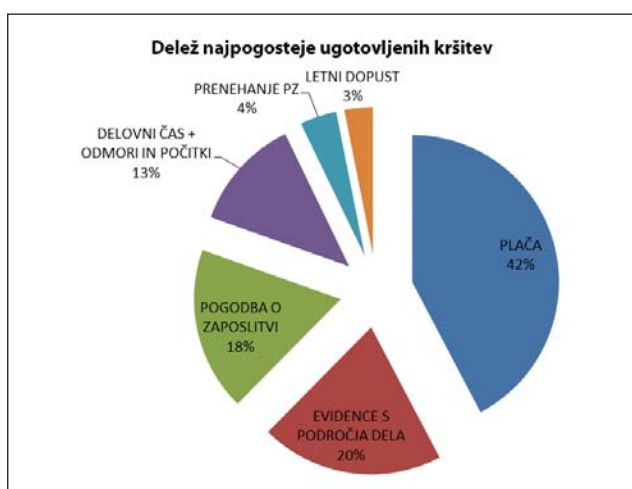
4. Delovni čas (+ odmori in počitki)

5. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi

6. Letni dopust

V nadaljevanju uporabljene kratice:

- **ZDR-1: Zakon o delovnih razmerjih** (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F in 52/16),



- **ZPSV: Zakon o prispevkih za socialno varnost** (Uradni list RS, št. 5/96, 18/96 – ZDavP, 34/96, 87/97 – ZDavP-A, 3/98, 7/98 – odl. US, 106/99 – ZPIZ-1, 81/00 – ZPSV-C, 97/01 – ZSDP, 97/01, 62/10 – odl. US, 40/12 – ZUJF, 96/12 – ZPIZ-2, 91/13 – ZZVZZ-M, 99/13 – ZSVarPre-C in 26/14 – ZSDP-1),
- **ZEPDSV: Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti** (Uradni list RS, št. 40/06),
- **PZ: pogodba o zaposlitvi**
- **ZIN: Zakon o inšpekcijskem nadzoru** (Uradni list RS, št. 43/07 – uradno prečiščeno besedilo in 40/14) in
- **IRSD: Inšpektorat RS za delo**

II.

Kaj bi veljalo načrtno in posebej preverjati

1. Plačilo za delo

Plačilni dan

134. člen ZDR-1 (plačilni dan)

(1) Plača se plačuje za plačilna obdobja, ki ne smejo biti daljša od enega meseca.

(2) Plača se izplača najkasneje 18 dni po preteku plačilnega obdobja.

(3) Če je plačilni dan dela prosti dan, se plača izplača najkasneje prvi naslednji delovni dan.

(4) Delodajalec je dolžan predhodno pisno obvestiti delavce o plačilnem dnevu in vsakokratni spremembi plačilnega dne na pri delodajalcu običajen način (npr. na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca ali z uporabo informacijske tehnologije).

(5) Morebitna plačila v naravi se zagotavljajo na v pogodbi o zaposlitvi dogovorjen način, glede na vrsto dela in obstoječe običaje.

Kaj je treba posebej preveriti:

- kako je pri delodajalcu določeno plačilno obdobje;
- ali delodajalec pravočasno izplača plačo (se drži termina iz zakona, upošteva določbo pogodbe o zaposlitvi glede plačilnega dne?);
- ali ob (vsakokratni!) spremembi plačilnega dne delodajalec predhodno pisno obvešča delavce?

Regres za letni dopust

131. člen ZDR-1 (regres)

(1) Delodajalec je dolžan delavcu, ki ima pravico do letnega dopusta, izplačati regres za letni dopust **najmanj v višini minimalne plače**.

(2) Regres se mora delavcu izplačati **najkasneje do 1. julija tekočega koledarskega leta**.

(3) S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko v primeru nelikvidnosti delodajalca določi kasnejši rok izplačila regresa, vendar **najkasneje do 1. novembra tekočega koledarskega leta**.

(4) Če ima delavec pravico do izrabe le sorazmernega dela letnega dopusta, ima pravico le do **sorazmernega dela regresa**.

(5) Če ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, ima pravico do regresa sorazmerno delovnemu času, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, razen v primerih, ko delavec dela krajši delovni čas v skladu s 67. členom tega zakona.

Kaj je treba posebej preveriti:

- višina regresa mora biti enaka ali višja od minimalne plače;
- ali delodajalec izplača regres pravočasno (najkasneje do 1. julija oz. 1. novembra tekočega koledarskega leta v primeru nelikvidnosti – če to seveda dopušča panožna kolektivna pogodba);
- ali delodajalec delavcem, ki pri njem niso zaposleni celo leto, zagotavlja ustrezni sorazmerni del regresa za letni dopust?
- v kakšni višini delodajalec zagotavlja delavcem, ki pri njem delajo krajši delovni čas, regres?
- ali delodajalec upošteva, da pripada delavcem, ki pri njem delajo krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali predpisi o starševskem dopustu, regres v celoti in ne sorazmerno delovnemu času, v katerem delajo?

Kraj in način izplačila plače

135. člen ZDR-1 (kraj in način izplačila plače)

(1) Plača, povračila stroškov v zvezi z delom in drugi prejemki delavca se izplačujejo v skladu z zakonom **preko bančnega računa delavca**. S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko določi drugačen način izplačevanja povračil stroškov v zvezi z delom in drugih prejemkov delavca. **Plača mora biti delavcu na razpolago na določen plačilni dan**.

(2) Delodajalec je dolžan delavcu **do konca plačilnega dne izdati pisni obračun**, iz katerega so razvidni **podatki o plači, nadomestilu plače, povračila stroškov v zvezi z delom in drugi prejemki, do katerih je delavec upravičen na podlagi zakona, kolektivne pogodbe, splošnega akta delodajalca ali pogodbe o zaposlitvi, obračun in plačilo davkov in prispevkov ter plačilni dan**. Iz pisnega obračuna morajo biti razvidni tudi **podatki o delavcu in delodajalcu**.

(3) Pisni obračun iz prejšnjega odstavka je verodostojna listina, na podlagi katere lahko delavec predlaga sodno izvršbo.

(4) Delodajalec je dolžan najkasneje **do 31. januarja delavcu izdati pisni obračun plač in nadomestil plač za preteklo koledarsko leto**, iz katerega sta razvidna tudi **obračun in plačilo davkov in prispevkov**.

(5) Stroški v zvezi z izplačevanjem plače bremenijo delodajalca.

Kaj je treba posebej preveriti:

- izplačevanje plače v gotovini, na roko, ni ustrezno (izjema, kjer je možen drugačen dogovor v panožni kolektivni pogodbi glede povračila stroškov in drugih prejemkov delavca);
- na dan, ki je pri delodajalcu določen kot plačilni dan, mora biti delavcu plača že na razpolago;
- ali delodajalec izdaja (pravočasno) pisne obračune plače?
- ali pisni obračuni plač vsebujejo vse bistvene elemente v skladu z zakonom?
- ali delodajalec izda vsem delavcem do 31. 1. pisni obračun plač za preteklo koledarsko leto?
- ali je iz letnega pisnega obračuna plače razvidno, kako je delodajalec obračunal in plačal davke ter prispevke?
- če delodajalec ne obračuna oz. plača davkov in/ali prispevkov za socialno varnost, se je treba obrniti na Finančno upravo RS, ki je v skladu z ZPSV pristojna za nadzor nad temi obveznostmi!

2. Evidence s področja dela

Vodenje evidenc o izrabi delovnega časa

18. člen ZEPDSV (evidenca o izrabi delovnega časa)

Delodajalec **dnevno vpisuje v evidenco o izrabi delovnega časa za posameznega delavca naslednje podatke:**

- podatke o **številu ur**,
- skupno število opravljenih delovnih ur s **polnim delovnim časom in s krajšim delovnim časom** od polnega z oznako vrste opravljenega delovnega časa,
- opravljene ure v času **nadurnega dela**,
- **neopravljene ure**, za katere se prejema nadomestilo plače iz sredstev delodajalca, z oznako vrste nadomestila,
- neopravljene ure, za katere se prejema nadomestilo plače v breme drugih organizacij ali delodajalcev in organov z oznako vrste nadomestila,
- neopravljene ure, za katere se ne prejema nadomestilo plače,
- število ur pri delih na delovnem mestu, za katera se šteje zavarovalna doba s povečanjem, oziroma na katerih je obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje, z oznako vrste statusa.

19. člen ZEPDSV (vodenje evidence o izrabi delovnega časa)

(1) Evidenca o izrabi delovnega časa se začne za posameznega delavca voditi z dnem, ko sklene pogodbo o zaposlitvi, preneha pa z dnem, ko mu preneha pogodba o zaposlitvi.

(2) Dokumenti s podatki o delavcu, za katerega se preneha voditi evidenca o izrabi delovnega časa, se hranijo kot listina trajne vrednosti, ki jo je delodajalec dolžan predložiti na zahtevo pristojnega organa.

(3) Ob prenehanju dejavnosti delodajalca prevzame arhiv podatkov o izrabi delovnega časa pravni naslednik. Če pravnega naslednika ni, prevzame arhivsko gradivo Arhiv Republike Slovenije.

Kaj je treba posebej preveriti:

- ali delodajalec vodi evidenco delovnega časa za vsakega od zaposlenih delavcev?
- ali evidence delovnega časa pri delodajalcu odražajo dejansko stanje opravljenega dela (pojav dvojnih ali celo trojnih evidenc pri delodajalcu, od katerih so določene prirejene za primer morebitnega inšpekcijskega nadzora);
- kje se hranijo točne evidence delovnega časa?
- kako ima delodajalec v svojih splošnih aktih urejeno evidenciranje prihoda na delo in odhoda z dela, čas vmesnih službenih in neslužbenih izhodov, čas odmora za malico ipd.

Splošna obveznost vodenja evidenc

12. člen ZEPDSV (evidenca, ki jih vodijo delodajalci)

Delodajalci vodijo naslednje evidence v skladu s tem zakonom:

- evidenco o zaposlenih delavcih,
- evidenco o stroških dela,
- evidenco o izrabi delovnega časa,
- evidenco o oblikah reševanja kolektivnih delovnih sporov pri delodajalcu.

4. člen ZEPDSV (pridobivanje in posredovanje podatkov)

(1) Upravljalci evidenc iz točk a) do č) ter o) 6. člena tega zakona pridobivajo podatke neposredno od podatkovnega vira.

(2) Upravljalci evidenc iz 6. člena tega zakona in upravljalci uradnih evidenc iz 8. člena tega zakona morajo omogočiti dostop do podatkov iz teh evidenc uporabnikom, določenim s tem zakonom, za namen vzpostavitve oziroma vodenja in vzdrževanja uradnih evidenc tako, da je omogočeno izvrševanje njihovih nalog, določenih z zakonom. Upravljalci evidenc omogočijo brezplačen dostop do navedenih podatkov.

(3) Podatki, ki jih vsebujejo evidence po tem zakonu, se lahko pridobijo za vlagatelje oziroma za osebe, ki so stranke v postopkih iz prvega odstavka 5. člena tega zakona, lahko pa tudi za člane vlagateljeve družine ali gospodinjstva, če je to določeno s predpisom, ki ureja posamezno področje.

(4) Upravljalci evidenc morajo v predpisanih rokih zagotavljati ažurno in točno stanje evidenc.

(5) Upravljalci evidenc iz točk d) do n) 6. člena tega zakona in upravljalci uradnih evidenc iz 8. člena tega zakona omogočijo državnim organom, lokalnim skupnostim in nosilcem javnih poob-

lastil dostop iz drugega odstavka tega člena z vzpostavitvijo spletnih servisov, ki omogočajo neposreden vpogled v zbirke podatkov, in z vzpostavitvijo servisa za paketno izmenjavo podatkov.

(6) Za podatke, za katere je z zakonom, ki ureja davčno področje, predpisano, da se smejo državnim organom, lokalnim skupnostim in nosilcem javnih pooblastil razkriti na podlagi obrazloženega pisnega zahtevka predstojnika organa ali z njegove strani pooblaščen osebe, velja, da se za pisni zahtevek šteje tudi zahtevek, ki je izmenjan v elektronski obliki z varnim elektronskim podpisom s kvalificiranim potrdilom.

(7) Statistični urad Republike Slovenije in pooblaščen izvajalci programa statističnih raziskovanj, določeni v vsakoletnem programu statističnih raziskovanj, so za te namene upravičeni do brezplačnega dostopa do podatkov iz evidenc iz 6. člena tega zakona.

Kaj je treba posebej preveriti:

- ali delodajalec ustrezno vodi vse 4 evidence, ki jih mora v skladu z 12. členom ZEPDSV?
- ali delodajalec ustrezno hrani vse 4 zgoraj navedene evidence?
- ali delodajalec ustrezno posodablja vse evidence po ZEPDSV?
- ali delodajalec v evidence vnaša resnične, pravilne in popolne podatke?
- ali delodajalec predloži podatke iz evidenc v skladu z ZEPDSV pristojnim organom (npr. delodajalec mora podatke iz evidence o zaposlenih delavcih posredovati Zavodu za zdravstveno zavarovanje Slovenije v osmih dneh od sklenitve pogodbe o zaposlitvi)?
- ali delodajalec podatke iz evidenc uporablja v skladu z namenom, ali pa jih morda uporablja tudi za druge namene?
- ali delodajalec ustrezno hrani podatke, pridobljene za vodenje evidenc po ZEPDSV?

3. Pogodba o zaposlitvi v širšem smislu

Sklepanje pogodb o zaposlitvi za določene čas – Razlogi

54. člen ZDR-1 (pogodba o zaposlitvi za določen čas)

(1) Pogodba o zaposlitvi se lahko izjemoma sklene za določen čas, če gre za:

- 1.) izvrševanje dela, ki po svoji **naravi traja določen čas**,
- 2.) nadomeščanje začasnega odsotnega delavca,
- 3.) **začasno povečan obseg dela**,

4.) zaposlitev **tujca** ali osebe brez državljanstva, ki ima enotno dovoljenje, kot ga določa zakon, ki ureja vstop in prebivanje tujcev, in dovoljenje za sezonsko delo, kot ga določa zakon, ki ureja zaposlovanje, samozaposlovanje in delo tujcev, razen kadar je enotno dovoljenje izdano na podlagi soglasja za zaposlitev, samozaposlitev ali delo,

- 5.) **poslovodno osebo** ali prokurista,
- 6.) vodilnega delavca iz prvega odstavka 74. člena tega zakona,
- 7.) opravljanje **sezonskega dela**,

8.) delavca, ki sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas zaradi **priprave na delo, usposabljanja** ali izpopolnjevanja za delo, oziroma izobraževanja,

9.) zaposlitev za določen čas zaradi dela v **prilagoditvenem obdobju** na podlagi dokončne odločbe in potrdila pristojnega or-

gana, izdane v postopku priznavanja kvalifikacij po posebnem zakonu,

10.) opravljanje **javnih del** oziroma vključitev v ukrepe aktivne politike zaposlovanja v skladu z zakonom,

11.) pripravo oziroma izvedbo dela, ki je **projektno organizirano**,

12.) delo, potrebno v času **uvajanja novih programov**, nove tehnologije ter drugih tehničnih in tehnoloških izboljšav delovnega procesa ali zaradi usposabljanja delavcev,

13.) predajo dela,

14.) voljene in imenovane funkcionarje oziroma druge delavce, ki so **vezani na mandat organa ali funkcionarja** v lokalnih skupnostih, političnih strankah, sindikatih, zbornicah, društvih in njihovih zvezah,

15.) **druge primere**, ki jih določa zakon oziroma **kolektivna pogodba na ravni dejavnosti**.

(2) S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko določi, da manjši delodajalec lahko sklepa pogodbe o zaposlitvi za določen čas ne glede na omejitve iz prejšnjega odstavka.

55. člen ZDR-1

(omejitev sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas)

(1) Pogodbo o zaposlitvi se **sklene za omejen čas, ki je potreben**, da se delo v primerih, navedenih v prvem odstavku prejšnjega člena, **opravi**.

(2) Delodajalec **ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb** o zaposlitvi za določen čas za isto delo, katerih **neprekinjen čas trajanja bi bil daljši kot dve leti**, razen v primerih, ki jih določa zakon, ter v primerih iz druge, četrte, pete, šeste in štirinajste alineje prvega odstavka prejšnjega člena. Pogodba o zaposlitvi za določen čas iz razloga predaje dela lahko traja največ en mesec.

(3) Za **isto delo** po prejšnjem odstavku se šteje delo na delovnem mestu oziroma vrsti dela, ki se **dejansko opravlja** po določeni sklenjeni pogodbi o zaposlitvi za določen čas.

(4) Ne glede na omejitve iz drugega odstavka tega člena, se lahko v primeru iz enajste alineje prvega odstavka prejšnjega člena pogodba o zaposlitvi za določen čas sklene za **obdobje, daljše od dveh let**, če **projekt traja več kot dve leti** in če se **pogodba** o zaposlitvi **sklene za ves čas trajanja projekta**. S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se določi, kaj se šteje za projektno delo.

(5) V omejitve opravljanja dela za določen čas v skladu z drugim in četrtem odstavkom tega člena pri uporabniku se upošteva tudi opravljanje **dela delavca, zaposlenega pri delodajalcu za zagotavljanje dela**.

(6) **Trimesečna ali krajša prekinitve ne pomeni prekinitve** zaporednega sklepanja pogodb o zaposlitvi iz drugega odstavka tega člena.

56. člen ZDR-1

(posledice nezakonito sklenjene pogodbe o zaposlitvi za določen čas)

Če je pogodba o zaposlitvi za določen čas **sklenjena v nasprotju z zakonom** ali kolektivno pogodbo, ali če **ostane delavec na delu tudi po poteku časa**, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, se šteje, da je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi za **nedoločen čas**.

Kaj je treba posebej preveriti:

- iz katerih razlogov sklepa delodajalec pogodbe o zaposlitvi za določen čas?
- so razlogi za sklenitev PZ za določen čas pri delodajalcu resnično utemeljeni in se takšne pogodbe sklepajo izključno takrat, ko narava dela ali druge obstoječe okoliščine terjajo časovno omejeno zaposlitev?
- veriženje pogodb o zaposlitvi za določen čas – če delodajalec z istim delavcem za (dejansko) isto delo sklepa pogodbe o zaposlitvi za določen čas v neprekinjenem trajanju več kot dveh let, je to kršitev, ki predstavlja prekršek;
- prav tako predstavlja prekršek tudi neupoštevanje transformacije v PZ za nedoločen čas; če pa želi delavec uveljavljati transformacijo PZ za določen čas v PZ za nedoločen čas, mora to uveljavljati posebej pred delovnim sodiščem.

Kršitve pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi

11. člen ZDR-1 (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.

17. člen ZDR-1 (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 sklenila 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.

Kaj je treba posebej preveriti:

- ali delodajalec delavcem, ko jih zaposluje, (pravočasno) izroča fotokopije prijav v obvezna socialna zavarovanja?
- ali delodajalec pred sklenitvijo pogodb o zaposlitvi delavcem izroča pisne predloge pogodbe o zaposlitvi?
- ali delodajalec delavcem izroča pisne pogodbe o zaposlitvi ob njihovih sklenitvah?

Sprejem ustreznih ukrepov za zaščito delavcev pred nadlegovanjem in trpinčenjem

47. člen ZDR-1

(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.

Kaj je treba posebej preveriti:

- ali ima delodajalec sploh sprejete ukrepe, s katerimi naj bi delavce zaščitil pred nadlegovanjem ali trpinčenjem?
- ali so ti ukrepi resnično ustrezni ali so le mrtva črka na papirju?
- ali ti ukrepi zajemajo tudi postopke ravnanja/protokol v primeru, da kateri od delavcev prijavi pojav nadlegovanja oz. trpinčenja? Kako je delodajalec predvidel zaščito žrtve oz. žrtev v tem primeru?
- ali je delodajalec predvidel možne sankcije za sodelavce ali predpostavljene, ki bi izvajali nadlegovanje/trpinčenje?
- ali je delodajalec ukrepe za zaščito pred nadlegovanjem in trpinčenjem javno objavil oz. o njih kako drugače (ustrezno) obvestil delavce?
- so delavci dejansko seznanjeni z ukrepi za zaščito pred nadlegovanjem in trpinčenjem?
- kako delodajalec skrbi za to, da delavci ne bi bili izpostavljeni spolnemu ali drugemu nadlegovanju ali trpinčenju na delovnem mestu? Bi bilo možno storiti kaj več/drugače?

Opravljanje dela na podlagi pogodb civilnega prava ob obstoju elementov delovnega razmerja

13. člen ZDR-1

(uporaba splošnih pravil civilnega prava)

(1) Glede sklepanja, veljavnosti, prenehanja in drugih vprašanih pogodb 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.

4. člen ZDR-1

(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.

Kaj je treba posebej preveriti:

- pojave, ko delodajalec zahteva od sicer zaposlenih delavcev, da prekinejo sklenjene pogodbe o zaposlitvi in opravljajo še naprej pri njem isto delo kot s.p.-ji /na podlagi avtorskih pogodb/ na podlagi napotnic študentskega servisa ipd.
- ko delodajalec odpušča delavce iz neutemeljenih razlogov (denimo iz poslovnega razloga) v smislu prestrukturiranja ipd., hkrati pa ne krči svojega poslovanja, pač pa namesto prej zaposlenih delavcev sedaj za isto delo najema osebe, ki pri njem opravljajo delo na podlagi pogodb civilnega prava (podjemna pogodba, pogodba o »poslovnem sodelovanju« s s.p.-jem, študentsko delo na podlagi napotnic študentskega servisa itd.) oz. prava intelektualne lastnine (pogodba o naročilu avtorskega dela ipd.)
- delo na podlagi pogodb civilnega prava ob obstoju elementov delovnega razmerja ni dopustno in predstavlja prekršek, posledice pa so (lahko) vidne tudi pri različni davčni obravnavi takšnega pogodbenega razmerja (odmera davkov za nazaj) in na področju obveznih socialnih zavarovanj (prispevki);
- ne glede na prejšnjo alinejo pa mora delavec, ki želi, da se mu prizna delovno razmerje za nazaj, ker je pri delodajalcu določeno obdobje opravljal delo na podlagi pogodb civilnega prava, čeprav so pri tem delu obstajali vsi elementi delovnega razmerja, uveljavljati obstoj delovnega razmerja na delovnem sodišču (inšpektorji IRSD lahko delodajalca le sankcionirajo, če je delavec pri njem opravljal delo z vsemi elementi delovnega razmerja na podlagi pogodb civilnega prava, ne morejo pa odločati o obstoju delovnega razmerja).

4. Delovni čas (in zagotavljanje odmorov ter počitkov)

148. člen ZDR-1

(razporejanje delovnega časa)

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

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

(3) Če delavec v času trajanja delovnega razmerja zaradi potreb usklajevanja družinskega in poklicnega življenja predlaga drugačno razporeditev delovnega časa, mu mora delodajalec, upoštevaje potrebe delovnega procesa, pisno utemeljiti svojo odločitev. Pisna

utemeljitev se lahko pošlje tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.

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

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

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

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

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

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

146. člen ZDR-1

(prepoved opravljanja dela preko polnega delovnega časa)

(1) **Nadurno delo** po 144. členu tega zakona se **ne sme uvesti**, če je delo možno opraviti v polnem delovnem času z **ustrezno organizacijo in delitvijo dela, razporeditvijo** delovnega časa z **uvajanjem novih izmen ali z zaposlitvijo novih delavcev**.

(2) Delodajalec **ne sme naložiti dela preko polnega delovnega časa** po 144. in 145. členu tega zakona:

- delavki ali delavcu v skladu z določbami tega zakona zaradi **varstva nosečnosti in starševstva** (185. člen),
- **starejšemu delavcu** (199. člen),
- delavcu, ki še **ni dopolnil 18 let** starosti,
- delavcu, kateremu bi se po **pisnem mnenju izvajalca medicine dela**, oblikovanem ob upoštevanju mnenja osebnega zdravnika, zaradi takega dela **lahko poslabšalo zdravstveno stanje**,
- delavcu, ki ima **polni delovni čas krajši od 36 ur na teden** zaradi dela na delovnem mestu, kjer obstajajo **večje nevarnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare** v skladu s tretjim odstavkom 143. člena tega zakona,
- delavcu, ki dela **krajši delovni čas** v skladu s predpisi o **pojojninskem in invalidskem zavarovanju**, predpisi o **zdravstvenem zavarovanju ali drugimi predpisi**.

144. člen ZDR-1

(nadurno delo)

(1) Delavec je dolžan na zahtevo delodajalca opravljati delo preko polnega delovnega časa – **nadurno delo**:

- v primerih izjemoma povečanega obsega dela,
- če je potrebno nadaljevanje delovnega ali proizvodnega procesa, da bi se preprečila materialna škoda ali nevarnost za življenje in zdravje ljudi,

- če je nujno, da se odvrne okvara na delovnih sredstvih, ki bi povzročila prekinitev dela,
- če je potrebno, da se zagotovi varnost ljudi in premoženja ter varnost prometa,
- v drugih izjemnih, nujnih in nepredvidenih primerih, določenih z zakonom ali kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti.

(2) Delodajalec mora delavcu **nadurno delo odrediti v pisni obliki** praviloma **pred začetkom** dela. Če zaradi narave dela ali nujnosti opravljanja nadurnega dela ni možno odrediti nadurnega dela delavcu pisno pred začetkom dela, se lahko nadurno delo odredi tudi **ustno**. V tem primeru se **pisna odreditev** vroči delavcu **naknadno**, vendar **najkasneje do konca delovnega tedna** po opravljenem nadurnem delu.

(3) Nadurno delo lahko traja **največ osem ur na teden, največ 20 ur na mesec in največ 170 ur na leto**. **Delovni dan** lahko traja **največ deset ur**. Dnevna, tedenska in mesečna časovna omejitve se lahko upošteva kot **povprečna omejitve** v obdobju, določenem z zakonom ali kolektivno pogodbo, in ne sme biti daljše od **šestih mesecev**.

(4) Nadurno delo lahko s soglasjem delavca traja tudi preko letne časovne omejitve iz prejšnjega odstavka, vendar skupaj **največ 230 ur na leto**. V primeru vsakokratne odreditve nadurnega dela, ki presega 170 ur na leto, mora delodajalec pridobiti **pisno soglasje delavca**.

(5) V primeru odklonitve pisnega soglasja iz prejšnjega odstavka, delavec ne sme biti izpostavljen neugodnim posledicam v delovnem razmerju.

155. člen ZDR-1

(počitek med zaporednima delovnima dnevoma)

(1) Delavec ima v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja **nepretrgoma najmanj 12 ur**.

(2) Delavec, ki mu je delovni čas **neenakomerno razporejen** ali začasno prerazporejen, ima v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja **nepretrgoma najmanj 11 ur**.

156. člen ZDR-1

(tedenski počitek)

(1) Delavec ima v obdobju sedmih zaporednih dni, poleg pravice do dnevnega počitka iz prejšnjega člena, **pravico do počitka** v trajanju **najmanj 24 neprekinjenih ur**.

(2) Če mora delavec zaradi objektivnih, tehničnih in organizacijskih razlogov delati na dan tedenskega počitka, se mu zagotovi tedenski počitek na kakšen drug dan v tednu.

(3) Minimalno trajanje tedenskega počitka, določeno v prvem odstavku tega člena, se upošteva kot **povprečje v obdobju 14 zaporednih dni**.

Kaj je treba posebej preveriti:

- posebej problematično poglavje v dejavnostih sezonskega značaja (gradbeništvo, gostinstvo ipd.) in v trgovski dejavnosti;
- koliko ur znaša polni delovni čas pri delodajalcu?
- kakšna je poslovna politika delodajalca glede določanja trajanja delovnega časa delavcem?
- ali delodajalec določa razporeditev delovnega časa in pogoje za njegovo začasno prerazporeditev že v pogodbah o zaposlitvi?

- ali je delodajalec določil letni raspored delovnega časa pred začetkom leta?
- ali je delodajalec o letnem rasporedu delovnega časa pisno obvestil delavce?
- na kakšen način delodajalec prerazporeja delovni čas?
- ali so delavci zadovoljni z razporejanjem delovnega časa pri delodajalcu?
- ali delodajalec spoštuje prepoved preseganja maksimuma tedenskega delovnega časa (56 ur na teden)?
- ali delodajalec pisno obvešča svet delavcev (na podlagi zahteve) o izrabi delovnega časa, o opravljanju nadurnega dela oz. očasni prerazporeditvi delovnega časa enkrat letno?
- kako/kje delodajalec evidentira delovni čas?
- ali delodajalec upošteva prepoved odrejanja nadurnega dela in prepoved neenakomerne razporeditve ali prerazporeditve delovnega časa za določene kategorije delavcev?
- ali bi se delodajalec lahko izognil odrejanju nadurnega dela, če bi denimo uvedel nove izmene, zaposlil nove delavce, reorganiziral in prerazporedil delo?
- ali delodajalec odreja nadurno delo vnaprej v pisni obliki?
- ali delodajalec upošteva časovne omejitve nadurnega dela pri vseh delavcih?
- ali lahko delavci brez strahu pred negativnimi posledicami zavrnejo opravljanje nadurnega dela – odklonijo pisno soglasje za opravljanje nadurnega dela preko letne časovne omejitve?
- ali delodajalec odreja nadurno delo (oz. delo preko dogovorjenega delovnega časa) tudi delavcem, ki so zaposleni za krajši delovni čas? Ali imajo delavci v teh primerih to možnost dogovorjeno v pogodbah o zaposlitvi?;
- zloraba instituta krajšega delovnega časa je groba kršitev pravic delavcev – morda bi lahko rekli, da gre za nov način »zaposlovanja na črno«;
- ali delodajalec omogoča vsem delavcem ustrezni počitek med zaporednima delovnima dnevo?
- ali delodajalec omogoča vsem delavcem ustrezni tedenski počitek?

5. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi

87. člen ZDR-1 (oblika in vsebina odpovedi)

(1) Redna in izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi morata biti izraženi v pisni obliki.

(2) Delodajalec mora v odpovedi pogodbe o zaposlitvi pisno obrazložiti dejanski razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi.

(3) Ob odpovedi mora delodajalec delavca pisno obvestiti o pravnem varstvu in o pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti ter o obveznosti prijave v evidenco iskalcev zaposlitve. Napačno obvestilo o pravnem varstvu ne more biti v škodo delavca.

108. člen ZDR-1 (odpravnina)

(1) Delodajalec, ki odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti, je dolžan izplačati delavcu odpravnino. Osnova za izračun odpravnine je povprečna mesečna

plača, ki jo je prejel delavec ali ki bi jo prejel delavec, če bi delal, v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo.

(2) Delavcu pripada odpravnina v višini:

- 1/5 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot eno leto do deset let,
- 1/4 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot deset let do 20 let,
- 1/3 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot 20 let.

(3) Za delo pri delodajalcu se šteje tudi delo pri njegovih pravnih prednikih.

(4) Višina odpravnine ne sme presežati 10-kratnika osnove iz prvega odstavka tega člena, če v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti ni določeno drugače.

(5) V postopku prisilne poravnave se delavec in delodajalec lahko pisno sporazumeta o načinu, obliki ali zmanjšanju višine odpravnine po prvem odstavku tega člena, če bi bil zaradi izplačila odpravnine ogrožen obstoj večjega števila delovnih mest pri delodajalcu.

(6) Če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določeno drugače, mora delodajalec izplačati delavcu odpravnino ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi.

79. člen ZDR-1 (splošno)

(1) Pogodba o zaposlitvi, sklenjena za določen čas, preneha veljati brez odpovednega roka s potekom časa, za katerega je bila sklenjena, oziroma ko je dogovorjeno delo opravljeno ali s prenehanjem razloga, zaradi katerega je bila sklenjena.

(2) Pogodba o zaposlitvi, sklenjena za določen čas, lahko preneha, če se pred potekom časa po prejšnjem odstavku o tem sporazumeta pogodbeni stranki ali če nastopijo drugi razlogi za prenehanje pogodbe o zaposlitvi v skladu s tem zakonom.

(3) Delavec, ki mu preneha pogodba o zaposlitvi za določen čas po prvem odstavku tega člena, ima pravico do odpravnine. Pravice do odpravnine iz prejšnjega stavka nima delavec v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, če gre za nadomeščanje začasno odsotnega delavca, v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas za opravljanje sezonskega dela, ki traja manj kot tri mesece v koledarskem letu, ter v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas za opravljanje javnih del oziroma prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki je bila sklenjena zaradi vključitve v ukrepe aktivne politike zaposlovanja v skladu z zakonom.

(4) Osnova za odmero odpravnine je povprečna mesečna plača delavca za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi za določen čas.

(5) V primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki je sklenjena za eno leto ali manj, ima delavec pravico do odpravnine v višini 1/5 osnove iz prejšnjega odstavka. Če je pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena za več kot eno leto, ima delavec ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi pravico do odpravnine v višini iz prejšnjega stavka, povečane za sorazmerni del odpravnine iz prejšnjega stavka za vsak mesec dela.

(6) Če delavec po prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas pri istem delodajalcu nepretrgoma nadaljuje z delom na podlagi sklenjene druge pogodbe o zaposlitvi za določen čas, se odpravnina izplača za ves čas zaposlitve za določen čas ob prenehanju zadnje pogodbe o zaposlitvi za določen čas pri tem delodajalcu. V tem primeru ne velja omejitev iz petega odstavka 55. člena tega zakona.

(7) Delavec nima pravice do odpravnine po tretjem oziroma petem odstavku tega člena v primeru, ko delavec in delodajalec v času trajanja ali po poteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas sklene pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas oziroma če delavec nadaljuje z delom na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas ali če delavec ne sklene pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas za ustrezno delo, ki mu ga je ponudil delodajalec po poteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas.

Kaj je treba posebej preveriti:

- kako delodajalec odpoveduje pogodbe o zaposlitvi? So odpovedi izražene v pisni obliki? Je naveden dejanski razlog za odpoved v odpovedi sami in ali je pisno obrazložen?
- ali delodajalec v odpovedi navaja tudi pisno obvestilo o pravnem varstvu pred odpovedjo?
- na kakšen način delodajalec vroča odpovedi?
- ali delodajalec zagotavlja delavcem ob odpovedi odpravnine? Ali to stori pravočasno (najkasneje ob prenehanju PZ)?
- ali delodajalec zagotavlja delavcem odpravnine tudi v primerih izteka pogodb o zaposlitvi za določen čas?

6. Letni dopust

159. člen ZDR-1

(pridobitev pravice in minimalno trajanje letnega dopusta)

(1) Delavec pridobi pravico do letnega dopusta s sklenitvijo delovnega razmerja.

(2) Letni dopust v posameznem koledarskem letu **ne sme biti krajši kot štiri tedne**, ne glede na to, ali dela delavec polni delovni čas ali krajši delovni čas od polnega. Minimalno število dni letnega dopusta delavca je odvisno od razporeditve delovnih dni v tednu za posameznega delavca.

(3) Starejši delavec, invalid, delavec z najmanj 60-odstotno telesno okvaro in delavec, ki neguje in varuje otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo v skladu s predpisi, ki urejajo družinske prejemke, ima pravico do **najmanj treh dodatnih dni** letnega dopusta.

(4) Delavec ima pravico **do enega dodatnega dneva** letnega dopusta **za vsakega otroka**, ki še ni dopolnil 15 let starosti.

160. člen ZDR-1

(določanje daljšega trajanja letnega dopusta)

(1) Daljše trajanje letnega dopusta, kot je določeno v prejšnjem členu, se lahko določi s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi.

(2) Delodajalec je dolžan delavce **najkasneje do 31. marca pisno obvestiti o odmeri letnega dopusta za tekoče koledarsko**

leto. Delodajalec lahko delavca obvesti tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.

(3) Prazniki in dela prosti dnevi, odsotnost zaradi bolezni ali poškodbe ter drugi primeri opravičene odsotnosti z dela se ne vštevaajo v dneve letnega dopusta.

(4) Letni dopust se določa in izrablja v **delovnih dneh**.

(5) Kot dan letnega dopusta se šteje **vsak delovni dan**, ki je po **razporeditvi delovnega časa** pri delodajalcu **za posameznega delavca določen kot delovni dan**.

162. člen **(izraba letnega dopusta)**

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

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

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

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

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

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

Kaj je treba posebej preveriti:

- kako in kdaj delodajalec obvešča delavce o odmeri letnega dopusta za tekoče koledarsko leto?
- ali delodajalec pri določanju trajanja letnega dopusta delavcem upošteva minimalno število dni letnega dopusta, kot to določa ZDR-1 in kolektivne pogodbe, ki ga zavezujejo?
- kaj delodajalec šteje kot dan letnega dopusta za določenega delavca?
- ali delodajalec omogoča vsem delavcem izrabo letnega dopusta v tekočem koledarskem letu?
- ali delodajalec omogoča izrabo preostanka lanskega letnega dopusta v naslednjem koledarskem letu? (posebej je to pomembno pri delavcih, ki so bili odsotni zaradi bolezni, starševskega dopusta ipd.)
- ali delodajalec omogoča vsem delavcem izrabo letnega dopusta v kosu v trajanju najmanj dveh tednov?

Opomnik: Varnost in zdravje pri delu

Predmet stalnega preverjanja doslednega izvajanja predpisov s področja varnosti in zdravja pri delu (VZD) s strani svetov delavcev mora biti predvsem naslednje:

1. Ocenjevanje tveganj in izjava o varnosti z oceno tveganj (17. člen ZVZD-1)

1. Postopek:
 - izjavo o varnosti z oceno tveganja (IoVzOT) o pisno izdelati in sprejeti (3. odstavek 17. člena ZVZD-1)
2. Vsebina:
 - identifikacija nevarnosti oz. tveganj (1. alineja 1. odstavka 17. člena ZVZD-1)
 - ocenitev tveganja po metodologiji preko resnosti in verjetnosti (3. alineja 1. odstavka 17. člena ZVZD-1)
 - odločanje o sprejemljivosti tveganja (4. alineja 1. odstavka 17. člena ZVZD-1)
 - uvedba ukrepov, odgovorne osebe, roki izvedbe ukrepov (5. alineja 1. odstavka 17. člena ZVZD-1)
3. Revizija IoVzOT (2. odstavek 17. člena ZVZD-1):
 - ko obstoječi ukrepi niso več zadostni oz. ustrejni, ko se spremenijo podatki, na katerih je temeljilo ocenjevanje in ko obstaja možnost za izpopolnitev oz. dopolnitev ocenjevanja tveganj;
4. Določitev »posebnih zdravstvenih zahtev« ob sodelovanju izvajalca medicine dela (3. odstavek 17. člena ZVZD-1).
5. IoVzOT mora biti priložen zapisnik o posvetovanju z delavci oz. njihovimi predstavniki (5. odstavek 17. člena ZVZD-1).
6. Objava IoVzOT (1. odstavek 18. člena ZVZD-1).
7. Omogočanje vpogleda delavca v IoVzOT na njegovo zahtevo (2. odstavek 18. člena ZVZD-1).

2. Usposabljanje delavcev za varno opravljanje dela (38. člen ZVZD-1)

1. Usposabljanje ob sklenitvi delovnega razmerja, pred razporeditvijo na druga dela, pred uvajanjem novih tehnologij, pred uvajanjem novih sredstev za delo, ob spremembah v delovnem procesu ki vplivajo na spremembo varnosti pri delu (1. odstavek 38. člena ZVZD-1).
2. Usposabljanje po sprejetem programu usposabljanja, ki povzema tveganja delovnega procesa delodajalca (2. odstavek 38. člena ZVZD-1).
3. Usposobljenost za varno delo se preverja na delovnem mestu (3. odstavek 38. člena ZVZD-1).
4. Izvajanje periodičnih preizkusov teoretične in praktične usposobljenosti za delavce, ki delajo na delovnih mestih, za katera iz ocene tveganja izhaja večja nevarnost za nezgode in poklicne bolezni ter za delavce, ki delajo na delovnih mestih, na katerih so nezgode pri delu in poklicne bolezni pogostejše; roki ne smejo biti daljši od 2 let (4. in 5. odstavek 38. člena ZVZD-1).

5. Zagotavljanje usposabljanja delavcev v njihovem delovnem času in brezplačno (7. odstavek 38. člena ZVZD-1).

3. Zagotavljanje zdravja delavcev

1. Izvajanje zdravstvenih pregledov (predhodnih, obdobjnih, specialnih), ki ustrezajo tveganjem iz delovnega procesa in na delovnih mestih (33. in 36. člen ZVZD-1).
2. Izvajanje ostalih nalog izvajalca medicine dela: izdelovanje pri izdelavi IoVzOT, ogledi delovnih mest, sodelovanje pri pripravi programa usposabljanja iz prve pomoči, spremlja stanje na področju poklicnih bolezni in boleznih, povezanih z delom ipd. (33. člen ZVZD-1).
3. Sprejetje ukrepov za zagotavljanje prve pomoči (20. in 22. člen ZVZD-1, Pravilnik o organizaciji, materialu in opremi za prvo pomoč na delovnem mestu – Ur. l. RS št. 136/2006 in 61/2010).
4. Sprejetje ukrepov za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih (24. člen ZVZD-1).
5. Ugotavljanje stanja delavcev pod vplivom alkohola, drog ali drugih prepovedanih substanc – interni akt, navodila, ipd. (51. člen ZVZD-1).
6. Načrtovanje in izvajanje promocije zdravja, zagotavljanje sredstev, spremljanje izvajanja – interni akt, navodila, ipd. (6. in 32. člen ZVZD-1).

4. Zagotavljanje varnega delovnega okolja

1. Zagotavljanje obdobjnih preiskav škodljivosti delovnega okolja v periodičnih rokih (5. alineja 1. odstavka 19. člena ZVZD-1).
2. Stalno zagotavljanje varnega delovnega okolja (7. alineja 1. odstavka 19. člena ZVZD-1).
3. Nevarne kemične snovi in varnostni listi v delavcem razumljivem jeziku (26. člen ZVZD-1).

5. Uporaba varne delovne opreme

1. Zagotavljanje pregledov in preizkusov delovne opreme (5. alineja 1. odstavka 19. člena ZVZD-1):
 - po namestitvi in pred prvim zagonom (9. člen Pravilnika o varnosti in zdravju pri uporabi delovne opreme, Ur. l. RS, št. 101/2004)
 - po premestitvi na drugo delovno mesto (9. člen Pravilnika o varnosti in zdravju pri uporabi delovne opreme, Ur. l. RS, št. 101/2004)
 - z rednimi kontrolnimi pregledi v rokih, ki jih določi proizvajalec oz. če jih ne v rokih, ki niso daljši od 36 mesecev (9. in 43. člen Pravilnika o varnosti in zdravju pri uporabi delovne opreme, Ur. l. RS, št. 101/2004)
2. Stalno zagotavljanje uporabe varne delovne opreme (7. alineja 1. odstavka 19. člena ZVZD-1).
3. Izpolnjevanje bistvenih varnostnih zahtev strojev – namestitev CE oznaka, pridobiti ES Izjave o skladnosti, navodil za upo-

rabo, tehnične dokumentacije (Pravilnik o varnosti strojev Ur. l. RS št. 75/2008, 66/2010 in 74/2011).

6. Zagotavljanje osebne varovalne opreme delavcem – OVO

1. Zagotavljanje delavcem OVO in zagotavljanje njene uporabe, če sredstva za delo in delovno okolje kljub varnostnim ukrepom na zagotavljajo varnosti in zdravja pri delu (4. alineja 1. odstavka 19. člena ZVZD-1).

2. Izvajanje temeljnega načela VZD – dajanje prednosti kolektivnim ukrepom pred individualnimi ukrepi (8. alineja 1. odstavka 9. člena ZVZD-1).

3. Namenska uporaba OVO glede pričakovanih tveganj (6. Člen Pravilnika o osebni varovalni opremi, ki jo delavci uporabljajo pri delu Ur. l. RS, št. 89/1999 in 39/2005).

4. Ustrezna opredeljenost v internih aktih (IoVzOT, pravilnik, ipd.) (5. člen Pravilnika o osebni varovalni opremi, ki jo delavci uporabljajo pri delu Ur. l. RS, št. 89/1999 in 39/2005).

5. Izpolnjevanje bistvenih varnostnih zahtev OVO – namestitvev CE oznaka, pridobiti ES Izjave o skladnosti, navodil za uporabo (Pravilnik o osebni varovalni opremi, Ur. l. RS št. 29/2005, 23/2006 in 76/2011).

Navodilo za prijavo kršitev na inšpektorat za delo

Po Zakonu o inšpekciji dela nadzorstvo nad izvajanjem zakonov, drugih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov, ki urejajo delovna razmerja, plače in druge prejemke iz delovnega razmerja, zaposlovanje delavcev doma in v tujini, sodelovanje delavcev pri upravljanju, stavke ter varnost delavcev pri delu, opravlja **Inšpektorat Republike Slovenije za delo (IRSD)**, če s predpisi ni drugače določeno.

Delavec ali svet delavcev lahko kršitve delovnopravne zakonodaje prijavi Inšpektoratu Republike Slovenije za delo. Prijava pa je lahko tudi **anonimna**.

Za učinkovito in uspešno izvedbo postopka na podlagi podane prijave, potrebujemo **čim več podatkov**, zato vse prijavitelje prosimo, da **pri prijavi**:

1. navedejo čim več **podatkov o kršitelju** (navadno je to delodajalec, zato navedite polno ime podjetja, sedež (naslov, pošto in kraj) pravne osebe oziroma ime in priimek, če je delodajalec samostojni podjetnik posameznik, posameznika, ki samostojno opravlja dejavnost, ali fizična oseba ter njihov sedež dejavnosti oziroma prebivališče fizične osebe),

2. **na kratko opišejo kršitve** (podatki o vrsti kršitve ter datumu in kraju kršitve),

3. **priložijo morebitna dokazila**, ki kažejo na sum storitve kršitve (na primer fotografije, listine, podatke o pričah, delavcih, katerim so kršene konkretne pravice ipd.); dokazila je mogoče pripeti tudi elektronsko pri oddaji prijave s pomočjo spletnega obrazca.

Prijavo je mogoče dati:

- **pisno** po navadni ali po elektronski pošti: pisno po navadni ali po elektronski pošti: gp.irsdd@gov.si ali
- **ustno osebno** v času uradnih ur **na pristojno območno enoto** Inšpektorata RS za delo; pristojna je območna enota Inšpektorata RS za delo **glede na sedež delodajalca**.

Obrazec za prijavo kršitev:

- vzorec obrazca za prijavo kršitev delovnopravne zakonodaje (v nadaljevanju);

• elektronski obrazec za oddajo prijave:

- brez digitalnega potrdila (anonimno ali z navedbo naslova)
- z digitalnim potrdilom.

Prednostna obravnava

Na podlagi drugega odstavka 14. člena Zakona o inšpekciji dela (Uradni list RS, št. 19/2014; ZID-1) Inšpektorat RS za delo **prednostno obravnava** prijave, iz katerih nedvoumno izhaja verjetnost, da:

- bodo izpolnjeni **pogoji za izdajo prepovedne odločbe** iz 19. člena ZID-1 ali
- gre za **kršitev pravic večjega števila delavcev** pri zavezancu na podlagi predpisov, za nadzor nad katerimi je pristojen inšpektorat.

Zakon o inšpekcijskem nadzoru določa, da je **inšpektor dolžan varovati tajnost vira prijave in vira drugih informacij**, na podlagi katerih opravlja inšpekcijski nadzor. Tako **podatkov o prijavitelju ne sme posredovati inšpekcijskemu zavezancu**.

Prijava je lahko **tudi anonimna**.

S pomočjo spletnih obrazcev na portalu e-uprava lahko oddate **prijavo tudi drugim inšpekcijam**:

- brez digitalnega potrdila (anonimno ali z navedbo naslova)
- z digitalnim potrdilom.

Fizična oseba, ki da lažno prijavo, se v skladu z 38. členom Zakona o inšpekcijskem nadzoru kaznuje s 500 EUR globe. V posebno hudih primerih se ob zakonsko izpolnjenih pogojih kriva ovadba in izpovedba v skladu z 283. in 284. členom Kazenskega zakonika štejeta za kaznivi dejanji, ki se kaznujeta z zaporom do dveh oziroma do treh let.

PRIJAVA

Kraj: _____, datum: _____

Inšpektorat RS za delo
Območna enota

* (Pristojna je območna enota glede na sedež delodajalca. Seznam enot Inšpektorata RS za delo je objavljen na spletišču inšpektorata, na naslovu: http://www.id.gov.si/si/o_inspektoratu/organizacija_irsd/oe/)

Podatki o prijavitelju

Ime in priimek: _____

Ulica: _____

Pošta: _____

EMŠO: _____

anonimen (prekrižajte)*

*(Zakon o inšpekcijskem nadzoru določa, da je inšpektor dolžan varovati tajnost vira prijave in vira drugih informacij, na podlagi katerih opravlja inšpekcijski nadzor. Tako se podatki o prijavitelju na podlagi zakona ne smejo posredovati delodajalcu. Prijava pa je lahko tudi anonimna, vendar je zaradi tega lahko oteženo učinkovito preiskovanje opisane kršitve in onemogočeno naknadno pridobivanje podatkov.)

Podatki o delodajalcu

Naziv: _____

Ulica: _____

Pošta: _____

Prijavo podajam zaradi kršenja zakonodaje*, in sicer:

*(S pojasnili o pravicah iz delovnega razmerja se lahko seznanite na spletišču Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, kjer so v Vodniku po pravicah iz delovnega razmerja objavljeni odgovori na najpogostejša vprašanja po posameznih področjih delovnega prava oziroma varnosti in zdravja pri delu: http://www.mdds.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/vodnik_po_pravicah_iz_delovnega_razmerja/.)

Čas storitve kršitve: _____

Kraj storitve kršitve: _____

Opis dejanja: _____

Prilagam dokazila (navedite): _____

Podpis: _____

(če ne gre za anonimno vlogo)

Prijavitelj je z oddajo prijave seznanjen, da se fizična oseba, ki poda lažno prijavo, v skladu z 38. členom Zakona o inšpekcijskem nadzoru kaznuje s 500 EUR globe. V posebno hudih primerih se ob zakonsko izpolnjenih pogojih kriva ovadba in izpovedba v skladu z 283. in 284. členom Kazenskega zakonika štejeta za kaznivi dejanji, ki se kaznujeta z zapornom do dveh oziroma do treh let.