

## **103. Uradni list RS, št. 103/2007 z dne 13.11.2007**

**5131.** Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-A), Stran 13905.

Na podlagi druge alineje prvega odstavka 107. člena in prvega odstavka 91. člena Ustave Republike Slovenije izdajam

### **U K A Z**

#### **o razglasitvi Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-A)**

Razglašam Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-A), ki ga je sprejel Državni zbor Republike Slovenije na seji 29. oktobra 2007.

Št. 001-22-128/07

Ljubljana, dne 6. novembra 2007

dr. Janez Drnovšek l.r.  
Predsednik  
Republike Slovenije

### **Z A K O N**

#### **O SPREMEMBAH IN DOPOLNITVAH ZAKONA O DELOVNIH RAZMERJIH (ZDR-A)**

##### **1. člen**

V Zakonu o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02) se prvi odstavek 1. člena spremeni tako, da se glasi:

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

- 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, 18. 10. 1991),
- 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, 10. 7. 1999),
- 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, 29. 7. 1991),
- 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, 18. 11. 2003),
- 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, 20. 8. 1994),
- Direktivo Sveta 94/33/ES z dne 22. junija 1994 o varstvu mladih ljudi pri delu (UL L št. 216, 20. 8. 1994),
- 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, 12. 8. 1998),
- 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, 22. 3. 2001),
- 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, 21. 1. 1997),
- 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, 19. 7. 2000),
- Direktivo Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu (UL L št. 303, 2. 12. 2000),

- 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, 28. 11. 1992),
- Direktivo Sveta 75/117/EGS z dne 10. februarja 1975 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z uporabo načela enakega plačila za moške in ženske (UL L št. 45, 19. 2. 1975),
- Direktivo Sveta 76/207/EGS z dne 9. februarja 1976 o izvajanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev (UL L št. 39, 14. 2. 1976), kot je bila nazadnje spremenjena z Direktivo 2002/73/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 23. septembra 2002 o spremembi Direktive Sveta 76/207/EGS o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev (UL L št. 269, 5. 10. 2002),
- Direktivo Sveta 97/80/ES z dne 15. decembra 1997 o dokaznem bremenu v primerih diskriminacije zaradi spola (UL L št. 14, 20. 1. 1998),
- 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, 23. 3. 2002).«.

## 2. člen

V 2. členu se doda nov drugi odstavek, ki se glasi:

»(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. člen

6. člen se spremeni tako, da se glasi:

## »6. člen

### (prepoved diskriminacije in povračilnih ukrepov)

(1) Delodajalec mora iskalcu 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) V primeru kršitve prepovedi diskriminacije je delodajalec kandidatu oziroma delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava.

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

## 4. člen

Doda se nov 6.a člen, ki se glasi:

## »6.a člen

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

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

(2) Spolno in drugo nadlegovanje iz 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. člen**

V 11. členu se drugi odstavek spremeni tako, da se glasi:

»(2) Če obstajajo elementi delovnega razmerja v skladu s 4., v povezavi z 20. oziroma 52. členom tega zakona, se delo ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava, razen v primerih, ki jih določa zakon.«.

**6. člen**

V 20. členu se drugi in tretji odstavek spremenita tako, da se glasita:

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

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

**7. člen**

Naslov 23. člena se spremeni tako, da se glasi: »(objava prostega delovnega mesta oziroma vrste dela)«.

Prvi in drugi odstavek se spremenita tako, da se glasita:

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

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

V tretjem odstavku se besedi »delovno mesto« nadomestita z besedo »delo«, besedilo »z dnem zadnje objave« pa se nadomesti z besedilom »naslednji dan po zadnji objavi«.

Četrty odstavek se spremeni tako, da se glasi:

»(4) Delodajalec, ki ima zaposlene delavce za določen čas, s krajšim delovnim časom oziroma pri katerem opravljajo delo delavci, zaposleni pri delodajalcu, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku in zaposluje za nedoločen čas oziroma s polnim delovnim časom, mora o prostih delih oziroma o javni objavi prostih del pravočasno obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način.«.

**8. člen**

V 24. členu se v četrti alineji prvega odstavka črta vejica in doda besedilo »ali zaposlitev za določen čas za nadomeščanje začasno odsotnega delavca;«.

Na koncu pete alineje se doda besedilo »razen v primeru zaposlitve za določen čas iz tretjega odstavka 20. člena tega zakona in v primeru zaposlitve za določen čas za nadomeščanje začasno odsotnega delavca,«.

V drugem odstavku se na koncu prve alineje doda besedilo »oziroma partner v registrirani istospolni skupnosti,«.

**9. člen**

V 25. členu se v prvem odstavku besedi »delovnega mesta« nadomestita z besedo »dela«, besedilo »razen če je določen spol nujen pogoj za opravljanje dela« se nadomesti z besedilom »razen če določen spol predstavlja bistven in odločilen pogoj za delo in je taka zahteva sorazmerna ter upravičena z zakonitim ciljem«.

V drugem odstavku se besedi »delovnega mesta« nadomestita z besedo »dela«.

#### 10. člen

V 26. členu se v četrtem odstavku besedilo »pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi« nadomesti z besedama »pri zaposlovanju«.  
V četrtem, šestem in sedmem odstavku se besedilo »dela na delovnem mestu, za katerega se sklepa« nadomesti z besedilom »dela, za katero se sklepa« v ustreznem sklonu.

#### 11. člen

V 29. členu se tretja alineja prvega odstavka spremeni tako, da se glasi:  
»– naziv delovnega mesta oziroma vrsto dela, s kratkim opisom dela, ki ga mora opravljati po pogodbi o zaposlitvi in za katero se zahtevajo enaka stopnja in smer izobrazbe in drugi pogoji za opravljanje dela v skladu z 20. členom tega zakona,«.  
V peti alineji se besedilo »čas trajanja delovnega razmerja« nadomesti z besedilom »čas, za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi«.  
V šesti alineji se besedi »delovno razmerje« nadomestita z besedami »pogodbo o zaposlitvi«.  
V sedmi alineji se med besedama »tedenskim« in »delovnim« črta beseda »rednem«.  
V osmi alineji se besedi »v tolarjih« nadomestita z besedilom »v valuti, veljavni v Republiki Sloveniji«.

#### 12. člen

V 31. členu se v prvem odstavku za besedo »delo« črtajo besede »na delovnem mestu«.

#### 13. člen

V 34. členu se v prvem odstavku na koncu stavka črta pika in doda besedilo »in o vseh spremembah podatkov, ki vplivajo na izpolnjevanje pravic iz delovnega razmerja.«

#### 14. člen

V 38. členu se v drugem odstavku besedilo »in le v primerih, ko delavcu preneha pogodba o zaposlitvi po njegovi volji ali krivdi« nadomesti z besedilom »in le za primere prenehanja pogodbe o zaposlitvi s sporazumom med strankama, zaradi redne odpovedi s strani delavca, redne odpovedi delavcu iz krivdnega razloga ali izredne odpovedi delavcu s strani delodajalca, razen v primeru izredne odpovedi iz pete alineje prvega odstavka 111. člena tega zakona.«

#### 15. člen

V 43. členu se doda nov drugi odstavek, ki se glasi:  
»(2) Delodajalec mora strokovnega delavca oziroma strokovno službo, ki opravlja strokovne naloge na področju varnosti in zdravja pri delu, obvestiti o zaposlitvi delavcev za določen čas oziroma začetku opravljanja začasnega dela delavcev, zaposlenih pri delodajalcu, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku.«.

#### 16. člen

45. člen se spremeni tako, da se glasi:  
»(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) Če delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je delodajalec ravnal v nasprotju s prejšnjim odstavkom, je dokazno breme na strani delodajalca.  
(3) V primeru nezagotavljanja varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem v skladu s prvim odstavkom tega člena, je delodajalec delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava.«.

#### 17. člen

V 47. členu se drugi odstavek spremeni tako, da se glasi:

»(2) Če se spremenijo pogoji iz tretje, četrte, pete ali šeste alineje prvega odstavka 29. člena ter v primerih iz 90. člena tega zakona, se sklene nova pogodba o zaposlitvi, razen v primerih, ko gre za spremembe, ki so posledica uveljavitve pravice do dela s krajšim delovnim časom v skladu s predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali predpisi o starševskem varstvu.«.

#### **18. člen**

V 48. členu se za besedami »iz razlogov iz« doda besedilo »prve, druge in četrte alineje«.

#### **19. člen**

V 51. členu se prvi odstavek spremeni tako, da se glasi:

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

#### **20. člen**

V 52. členu se v peti alineji prvega odstavka doda besedilo »in za tistega vodilnega delavca, ki vodi poslovno področje ali organizacijsko enoto pri delodajalcu in ima pooblastila za sklepanje pravnih poslov ali za samostojne kadrovske in organizacijske odločitve.«.

#### **21. člen**

V 53. členu se tretji odstavek spremeni tako, da se glasi:

»(3) Ne glede na omejitve iz prejšnjega odstavka, se lahko v primeru iz desete 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.«.

#### **22. člen**

V 57. členu se v prvem odstavku črta besedilo »na podlagi pogodbe o koncesiji«.

V drugem odstavku se na koncu četrte alineje črta pika in doda besedilo »če zagotavljajo večje varstvo delavcev ali jih narekujejo zahteve varnosti in zdravja delavcev.«.

#### **23. člen**

V 62. členu se v petem odstavku besedilo »v skladu z dogovorom med« nadomesti z besedami »v dogovoru z«.

#### **24. člen**

V 64. členu se na koncu četrtega odstavka pika črta in doda besedilo », pravico do regresa za letni dopust pa sorazmerno delovnemu času, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, v skladu s petim odstavkom 131. člena tega zakona.«.

#### **25. člen**

V 67. členu se doda nov drugi odstavek, ki se glasi:

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

Dosedanji drugi in tretji odstavek postaneta tretji in četrti odstavek.

#### **26. člen**

V 68. členu se doda nov prvi odstavek, ki se glasi:

»(1) Delavec, ki opravlja delo na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri v dogovoru z delodajalcem, ima enake pravice kot delavec, ki dela v delovnih prostorih delodajalca, vključno s pravico do sodelovanja pri upravljanju in sindikalnega organiziranja.«.

Dosedanji odstavek postane drugi odstavek.

#### **27. člen**

6. podpoglavje se spremeni tako, da se glasi:

### **»6. Pogodba o zaposlitvi s poslovnimi osebami ali prokuristi**

#### **72. člen**

#### **(splošno)**

Če poslovodna oseba ali prokurist sklepa pogodbo o zaposlitvi, lahko v pogodbi o zaposlitvi stranki ne glede na drugi odstavek 7. člena tega zakona drugače uredita pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja v zvezi s:

- pogoji in omejitvami delovnega razmerja za določen čas,
- delovnim časom,
- zagotavljanjem odmorov in počitkov,
- plačilom za delo,
- disciplinsko odgovornostjo,
- prenehanjem pogodbe o zaposlitvi.«.

#### **28. člen**

V 73. členu se četrti odstavek spremeni tako, da se glasi:

»(4) Delodajalec prenosnik je skupaj z delodajalcem prevzemnikom solidarno odgovoren za terjatve delavcev, nastale do datuma prenosa, ter za terjatve, nastale zaradi odpovedi po prejšnjem odstavku.«.

#### **29. člen**

V 75. členu se tretja alineja spremeni tako, da se glasi:

»- s sporazumom«.

#### **30. člen**

Pred 79. členom se naslov tretje točke 12. podpoglavja »3. Sporazumna razveljavitev« spremeni tako, da se glasi: »3. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi s sporazumom«.

V 79. členu se prvi odstavek spremeni tako, da se glasi:

»(1) Pogodba o zaposlitvi preneha veljati s pisnim sporazumom med strankama, ki mora vsebovati določilo o posledicah, ki nastanejo delavcu zaradi prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi pri uveljavljanju pravic iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti.«.

#### **31. člen**

82. člen se spremeni tako, da se glasi:

- »(1) Če redno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delodajalec, je dokazno breme na njegovi strani.  
(2) V primeru izredne odpovedi je dokazno breme na strani stranke, ki izredno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi.«.

### 32. člen

83. člen se spremeni tako, da se glasi:

- »(1) Pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga mora delodajalec najkasneje v 60 dneh od ugotovitve kršitve in najkasneje v šestih mesecih od nastanka kršitve pisno opozoriti delavca na izpolnjevanje obveznosti in možnost odpovedi, če bo delavec ponovno kršil pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja v enem letu od prejema pisnega opozorila, razen če ni s kolektivno pogodbo dejavnosti drugače določeno, vendar ne dalj kot v dveh letih.  
(2) Pred redno odpovedjo iz razloga nesposobnosti ali krivdnega razloga in pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi mora delodajalec delavcu omogočiti zagovor v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni, razen če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči, kot npr. v primerih, ko je delodajalec sam žrtev kršitve, v primeru neuspešno opravljenega poskusnega dela oziroma če delavec to izrecno odkloni ali če se neopravičeno ne odzove povabilu na zagovor.  
(3) V pisnem vabilu na zagovor mora biti naveden obrazložen razlog, zaradi katerega delodajalec namerava odpovedati pogodbo o zaposlitvi, ter datum, ura in kraj zagovora. Vabilo na zagovor mora delodajalec delavcu vročiti v skladu s 87. členom tega zakona. Pri zagovoru lahko po pooblastilu delavca sodeluje predstavnik sindikata ali druga s strani delavca pooblaščen oseba.  
(4) O nameravani redni odpovedi iz poslovnega razloga mora delodajalec pisno obvestiti delavca.«.

### 33. člen

V 86. členu se v drugem odstavku besedilo »Delodajalec mora navesti odpovedni razlog in ga pisno obrazložiti« nadomesti z besedilom »Delodajalec mora v odpovedi pogodbe o zaposlitvi pisno obrazložiti odpovedni razlog«.

### 34. člen

V 87. členu se v drugem odstavku besedilo »na naslovu prebivališča, s katerega delavec dnevno prihaja na delo« nadomesti z besedilom »na naslov, določen v pogodbi o zaposlitvi, razen če je delavec naknadno pisno sporočil drug naslov.«.

### 35. člen

88. člen se spremeni tako, da se glasi:

- »(1) Razlogi za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcu s strani delodajalca so:
- prenehanje potreb po opravljanju določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi, zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca (v nadaljnjem besedilu: poslovni razlog), ali
  - nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov, ker delavec dela ne opravlja pravočasno, strokovno in kvalitetno, neizpolnjevanje pogojev za opravljanje dela, določenih z zakoni in drugimi predpisi, izdanimi na podlagi zakona, zaradi česar delavec ne izpolnjuje oziroma ne more izpolnjevati pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja (v nadaljnjem besedilu: razlog nesposobnosti),
  - kršenje pogodbene obveznosti ali druge obveznosti iz delovnega razmerja (v nadaljnjem besedilu: krivdni razlog),
  - nezmožnost za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti v skladu s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje, oziroma s predpisi, ki urejajo zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov.
- (2) Delodajalec lahko delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi le, če obstaja utemeljen razlog iz prejšnjega odstavka, ki onemogoča nadaljevanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem.
- (3) Delodajalec mora v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga preveriti, ali je delavca mogoče zaposliti pod spremenjenimi pogoji ali na drugih delih oziroma ali ga je mogoče dokvalificirati za delo, ki ga opravlja, oziroma prekvalificirati za drugo delo. Če ta možnost obstaja, mora delodajalec delavcu ponuditi sklenitev nove pogodbe. Če delavec ne sprejme ponudbe delodajalca za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za ustrezno delo in za nedoločen čas ter mu preneha delovno razmerje, nima pravice do odpravnine po 109. členu tega zakona.
- (4) Delodajalec mora ravnati v skladu s prejšnjim odstavkom le v primeru, če pogodba o zaposlitvi, ki se odpoveduje, traja več kot šest mesecev. Obveznost iz prejšnjega odstavka ne velja za manjše delodajalce.
- (5) Če delodajalec delavcu v primeru odpovedi iz poslovnega razloga ne more ponuditi sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi v skladu s tretjim odstavkom tega člena, lahko delodajalec že v času odpovednega roka obvesti zavod za zaposlovanje o odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu.
- (6) Delodajalec mora podati odpoved najkasneje v šestih mesecih od nastanka utemeljenega razloga. V primeru krivdnega razloga mora delodajalec podati odpoved najkasneje v 60 dneh od ugotovitve utemeljenega razloga in najkasneje v šestih mesecih od nastanka utemeljenega razloga. Če ima krivdni razlog na strani delavca vse znake kaznivega dejanja, delodajalec lahko poda odpoved pogodbe o zaposlitvi v 60 dneh od takrat, ko je delodajalec ugotovil utemeljen krivdni razlog za redno odpoved, in za storilca ves čas, ko je mogoč kazenski pregon.
- (7) V primeru odpovedi iz krivdnega razloga na strani delavca, ki ima vse znake kaznivega dejanja, lahko delodajalec za čas trajanja postopka delavcu prepove opravljanje dela. V času prepovedi opravljanja dela ima delavec pravico do nadomestila plače v višini polovice njegove povprečne plače v zadnjih treh mesecih pred uvedbo postopka odpovedi.«.

**36. člen**

V 89. členu se šesta alineja spremeni tako, da se glasi:

»– udeležba delavca v stavki, organizirani v skladu z zakonom,«.

Za sedmo alinejo se doda nova osma alineja, ki se glasi:

»– sprememba delodajalca po prvem odstavku 73. člena tega zakona;«.

V osmi alineji, ki postane deveta alineja, se med besedama »rasa« in »barva« dodajo besede »narodnost ali etnično poreklo«.

Doda se nova deseta alineja, ki se glasi:

»– sklenitev pogodbe o prostovoljnem služenju vojaškega roka, pogodbe o opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi Slovenske vojske, pogodbe o službi v Civilni zaščiti ter prostovoljno sodelovanje državljanov pri zaščiti in reševanju v skladu z zakonom.«

**37. člen**

V 90. členu se drugi odstavek spremeni tako, da se glasi:

»(2) Če delavec sprejme ponudbo delodajalca po prejšnjem odstavku, mora skleniti novo pogodbo o zaposlitvi v roku 15 dni od prejema pisne ponudbe.«.

Drugi stavek tretjega odstavka se dopolni tako, da se glasi:

»Ustrezna zaposlitev je zaposlitev, za katero se zahteva enaka vrsta in stopnja izobrazbe, kot se je zahtevala za opravljanje dela, za katero je imel delavec sklenjeno prejšnjo pogodbo o zaposlitvi, in za delovni čas, kot je bil dogovorjen po prejšnji pogodbi o zaposlitvi, ter kraj opravljanja dela ni oddaljen več kot tri ure vožnje v obe smeri z javnim prevoznim sredstvom ali z organiziranim prevozom delodajalca od kraja bivanja delavca.«.

**38. člen**

Doda se nov 90.a člen, ki se glasi:

**»90.a člen****(odpoved s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi pri drugem delodajalcu)**

Kadar delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi in je delavcu že v času odpovednega roka s strani delodajalca oziroma zavoda za zaposlovanje ponujena nova ustrezna zaposlitev za nedoločen čas v skladu s tretjim odstavkom prejšnjega člena pri drugem delodajalcu in delavec sklene pogodbo o zaposlitvi, mu delodajalec ni dolžan izplačati odpravnine po 109. členu tega zakona, če se drugi delodajalec v pogodbi o zaposlitvi zaveže, da bo glede minimalnega odpovednega roka in pravice do odpravnine upošteval delovno dobo delavca pri obeh delodajalcih.«.

**39. člen**

92. člen se spremeni tako, da se glasi:

**»92. člen****(minimalni odpovedni roki)**

(1) Če redno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delavec, je odpovedni rok en mesec. S pogodbo o zaposlitvi ali kolektivno pogodbo je lahko dogovorjen daljši odpovedni rok, vendar ne daljši kot tri mesece.

(2) Če redno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delodajalec, razen v primeru iz tretjega odstavka tega člena, je odpovedni rok:

– 30 dni, če ima delavec manj kot pet let delovne dobe pri delodajalcu,

– 45 dni, če ima delavec najmanj pet let delovne dobe pri delodajalcu,

– 60 dni, če ima delavec najmanj 15 let delovne dobe pri delodajalcu,

– 120 dni, če ima delavec najmanj 25 let delovne dobe pri delodajalcu.

(3) Če redno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delodajalec zaradi krivdnih razlogov na strani delavca, je odpovedni rok en mesec.

(4) Za delovno dobo pri delodajalcu se šteje tudi delovna doba pri njegovih pravnih prednikih.«.

#### 40. člen

V 93. členu se na koncu stavka črta pika in doda besedilo »ali kasneje z dnem, ki ga v skladu s programom razreševanja presežnih delavcev v odpovedi pogodbe o zaposlitvi določi delodajalec.«

#### 41. člen

Naslov 94. člena se spremeni tako, da se glasi: »(denarno povračilo namesto odpovednega roka)«.

Prvi odstavek se spremeni tako, da se glasi:

»(1) Delavec in delodajalec se lahko dogovorita o ustreznem denarnem povračilu namesto dela ali celotnega odpovednega roka.«.

#### 42. člen

V 97. členu se v drugem odstavku besedilo »se mora predhodno, z namenom, da doseže sporazum, posvetovati« nadomesti z besedilom »se predhodno, z namenom, da doseže sporazum, posvetuje«.

#### 43. člen

V 106. členu se v prvem in drugem odstavku besedilo »upravitelj v prisilni poravnavi« nadomesti z besedo »delodajalec«.

#### 44. člen

V 108. členu se doda nov drugi odstavek, ki se glasi:

»(2) Delavci, ki jim je odpovedana pogodba o zaposlitvi po prejšnjem odstavku, imajo pravico do odpravnine po 109. členu tega zakona.«.  
Dosedanji drugi odstavek postane tretji odstavek.

#### 45. člen

V 110. členu se v drugem odstavku besedilo »v 15 dneh od seznanitve z razlogi, ki utemeljujejo izredno odpoved« nadomesti z besedilom »v 30 dneh od ugotovitve razloga za izredno odpoved«, besedilo »v 15 dneh, odkar se je izvedelo za kršitev pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja« se nadomesti z besedilom »v 30 dneh od ugotovitve razloga za izredno odpoved«.

#### 46. člen

V 111. členu se v prvem odstavku doda nova tretja alineja, ki se glasi:

»– če delavec najmanj pet dni zaporedoma ne pride na delo, o razlogih za svojo odsotnost pa ne obvesti delodajalca, čeprav bi to moral in mogel storiti.«

V dosedanji tretji alineji, ki postane četrta alineja, se za besedama »varstveni ukrep« doda besedilo »oziroma sankcija za prekršek«.

Doda se nova peta alineja, ki se glasi:

»– v primeru iz petega odstavka 73. člena tega zakona,«.

Dosedanja četrta, peta in šesta alineja postanejo šesta, sedma in osma alineja.

Doda se nov drugi odstavek, ki se glasi:

»(2) V primeru iz tretje alineje prejšnjega odstavka, delavcu preneha pogodba o zaposlitvi s prvim dnem neupravičene odsotnosti z dela, če se ne vrne na delo do vročitve izredne odpovedi.«.

V dosedanjem drugem odstavku, ki postane tretji odstavek, se besedilo »in tretje alineje prejšnjega odstavka« nadomesti z besedilom »in četrte alineje prvega odstavka tega člena«.

#### 47. člen

V 112. členu se črta šesta alineja prvega odstavka, sedma in osma alineja pa se spremenita tako, da se glasita:

»- mu delodajalec ni zagotavljal enake obravnave v skladu s 6. členom tega zakona,  
- delodajalec ni zagotovil varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu v skladu s 45. členom tega zakona.«

Doda se nov tretji odstavek, ki se glasi:

»(3) 30-dnevni rok iz drugega odstavka 110. člena tega zakona začne teči, ko poteče osemdnevni rok iz prvega odstavka tega člena in delodajalec ne izpolni svoje obveznosti iz delovnega razmerja oziroma ne odpravi kršitve.«.

#### 48. člen

114. člen se spremeni tako, da se glasi:

»(1) Delodajalec ne sme starejšemu delavcu brez njegovega pisnega soglasja odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, dokler delavec ne izpolni minimalnih pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine.

(2) Varstvo po prejšnjem odstavku ne velja:

- če je delavcu zagotovljena pravica do denarnega nadomestila iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti do izpolnitve minimalnih pogojev za starostno pokojnino,

- če je delavcu ponujena nova ustreznega zaposlitev pri delodajalcu v skladu s tretjim odstavkom 88. člena tega zakona,

- v primeru uvedbe postopka prenehanja delodajalca.«.

#### 49. člen

V 115. členu se na koncu prvega odstavka črta pika in doda besedilo »in še en mesec po izrabi tega dopusta«.

V drugem odstavku se črta drugi stavek.

Doda se nov tretji odstavek, ki se glasi:

»(3) Če delodajalec ob izreku odpovedi oziroma v času odpovednega roka ne ve za nosečnost delavke, velja posebno pravno varstvo pred odpovedjo, če delavka takoj oziroma v primeru ovir, ki niso nastale po njeni krivdi, takoj po prenehanju teh, vendar ne po izteku odpovednega roka, obvesti delodajalca o svoji nosečnosti, kar dokazuje s predložitvijo zdravniškega potrdila.«.

Dosedanji tretji odstavek postane četrti odstavek.

#### 50. člen

V 116. členu se prvi in drugi odstavek spremenita tako, da se glasita:

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

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

V tretjem odstavku se besedilo »z dnem ugotovitve zdravstvene zmožnosti za delo« nadomesti z besedilom »z dnem, ko se delavec vrne na delo oziroma bi se moral vrniti na delo«.

#### 51. člen

V 118. členu se prvi odstavek spremeni tako, da se glasi:

»(1) Če sodišče ugotovi, da je odpoved delodajalca nezakonita, delavec pa ne želi nadaljevanja delovnega razmerja, lahko na predlog delavca ugotovi trajanje delovnega razmerja, vendar najdalj do odločitve sodišča prve stopnje, prizna delavcu delovno dobo in druge pravice iz delovnega razmerja ter delavcu prizna ustrezno denarno odškodnino v višini največ 18 mesečnih plač delavca, izplačanih v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi.«.

#### 52. člen

V 119. členu se doda novi tretji odstavek, ki se glasi:

»(3) Pogodba o zaposlitvi preneha po samem zakonu tudi v primerih, ko po predpisih, ki urejajo stečajni postopek, ni postavljen stečajni upravitelj, in sicer z dnem vpisa sklepa sodišča o zaključku stečajnega postopka v sodni register.«.

#### 53. člen

V 125. členu se četrti odstavek spremeni tako, da se glasi:

»(4) Če delodajalec ob poteku poskusnega dela ugotovi, da delavec poskusnega dela ni uspešno opravil, lahko delavcu izredno odpove pogodbo o zaposlitvi.«.

#### 54. člen

V 127. členu se četrti odstavek spremeni tako, da se glasi:

»(4) Višina dodatkov iz prejšnjega odstavka se lahko v kolektivni pogodbi določi v nominalnem znesku ali v odstotku od osnovne plače za polni delovni čas oziroma ustrezne urne postavke.«.

#### 55. člen

V 128. členu se druga alineja prvega odstavka spremeni tako, da se glasi:

»– za nadurno delo«.

#### 56. člen

V 131. členu se v četrtem odstavku besedilo »pravico le do sorazmernega dela letnega dopusta« nadomesti z besedilom »pravico do izrabe le sorazmernega dela letnega dopusta«.

Doda se nov peti odstavek, ki se glasi:

»(5) V primeru, da 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 66. členom tega zakona.«.

#### 57. člen

132. člen se spremeni tako, da se glasi:

»(1) Če se delavec upokoji, mu ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi pripada odpravnina v višini dveh povprečnih mesečnih plač v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece oziroma v višini dveh povprečnih mesečnih plač delavca za pretekle tri mesece, če je to za delavca ugodneje. Delodajalec lahko izplača odpravnino v breme posebnega zavarovanja.

(2) Če se delavec po upokojitvi ponovno zaposli, ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi nima pravice do odpravnine po prejšnjem odstavku.

(3) Če se delavec delno upokoji, ima pri delodajalcu, pri katerem mu je prenehala pogodba o zaposlitvi in je sklenil novo za krajši delovni čas, pravico do odpravnine v sorazmernem delu.

(4) Delavec, ki dela krajši delovni čas, ima v primeru upokojitve pravico do odpravnine sorazmerno delovnemu času, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi, razen v primerih, ko delavec dela krajši delovni čas v skladu s 66. členom tega zakona.

(5) Delavec ni upravičen do odpravnine po prvem odstavku tega člena, če ima pravico do odpravnine po 109. členu tega zakona in če je delodajalec zanj financiral dokup pokojninske dobe. Delavec je upravičen do izplačila razlike, če je znesek odpravnine po 109. členu tega zakona oziroma znesek za dokup pokojninske dobe nižji od zneska odpravnine po prvem odstavku tega člena.«.

#### 58. člen

V 137. členu se sedmi odstavek spremeni tako, da se glasi:

»(7) Če s tem ali drugim zakonom oziroma na njegovi podlagi izdanim predpisom ni določeno drugače, delavcu pripada nadomestilo plače v višini njegove povprečne mesečne plače za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela v zadnjih treh mesecih pred začetkom odsotnosti. Če delavec v obdobju zaposlitve v zadnjih treh mesecih ni delal in je za ves čas prejemal nadomestilo plače, je osnova za nadomestilo enaka osnovi za nadomestilo plače v zadnjih treh mesecih pred začetkom odsotnosti. Če delavec v celotnem obdobju zadnjih treh mesecev ni prejel niti ene mesečne plače, mu pripada nadomestilo plače v višini osnovne plače, določene v pogodbi o zaposlitvi. Višina nadomestila plače ne sme presegati višine plače, ki bi jo delavec prejel, če bi delal.«.

#### 59. člen

139. člen se spremeni tako, da se glasi:

»Delavec je lahko udeležen pri dobičku v skladu z zakonom.«.

**60. člen**

140. člen se spremeni tako, da se glasi:

**»140. člen****(plačilo pripravnika in delavca na usposabljanju)**

(1) Pripravnik oziroma delavec, ki se usposablja oziroma uvaja v delo, ima pravico do osnovne plače najmanj v višini 70 odstotkov osnovne plače, ki bi jo prejel kot delavec na delovnem mestu oziroma pri vrsti dela, za katero se usposablja.

(2) Plača pripravnika oziroma delavca, ki se usposablja oziroma uvaja v delo, ne sme biti nižja od minimalne plače, določene z zakonom.«.

**61. člen**

V 143. členu se v tretjem odstavku številka »180« nadomesti s številko »170«.

Dodata se nova četrta in peti odstavek, ki se glasita:

»(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.«.

**62. člen**

V 144. členu se besede »na svojem delovnem mestu« nadomestijo z besedami »v skladu s pogodbo o zaposlitvi«.

**63. člen**

V 145. členu se v drugem odstavku četrta alineja spremeni tako, da se glasi:

»– delavcu, kateremu bi se po pisnem mnenju pooblaščenega zdravnika, oblikovanem ob upoštevanju mnenja osebnega zdravnika, zaradi takega dela lahko poslabšalo zdravstveno stanje,«.

**64. člen**

V 147. členu se doda nov tretji odstavek, ki se glasi:

»(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.«.

V dosedanjem tretjem odstavku, ki postane četrta odstavek, se za besedilom »najmanj en dan pred razporeditvijo delovnega časa« postavi pika in črta nadaljnje besedilo.

Dosedanji četrta, peti, šesti in sedmi odstavek postanejo peti, šesti, sedmi in osmi odstavek.

**65. člen**

V 149. členu se doda nov drugi odstavek, ki se glasi:

»(2) Delodajalec mora na zahtevo inšpekcije za delo posredovati podatke o nočnem delu delavcev, zlasti o številu delavcev, ki delajo ponoči več kot tretjino delovnega časa, o številu delavcev, ki delajo ponoči na delovnem mestu, na katerem iz ocene tveganja izhaja večja nevarnost za poškodbe ali zdravstvene okvare, o številu delavcev, ki delajo ponoči ločeno po spolu, ter o časovni opredelitvi nočne izmene.«.

**66. člen**

157. člen se spremeni tako, da se glasi:

»Delavec in delodajalec lahko v pogodbi o zaposlitvi drugače, ne glede na določbe tega zakona, uredita delovni čas, nočno delo, odmor, dnevni in tedenski počitek, če gre za pogodbo o zaposlitvi:  
– s poslovodno osebo ali prokuristom,  
– z vodilnim delavcem iz pete alineje prvega odstavka 52. člena tega zakona,  
– z delavcem, ki opravlja delo na domu, če delovnega časa ni mogoče vnaprej razporediti oziroma če si delavec lahko razporeja delovni čas samostojno in če sta mu zagotovljena varnost in zdravje pri delu.«.

#### **67. člen**

V 158. členu se v tretjem in četrtem odstavku za besedama »delovna mesta« dodata besedi », vrsto dela«.

#### **68. člen**

V 160. členu se doda nov drugi odstavek, ki se glasi:

»(2) Delodajalec je dolžan delavce najkasneje do 31. marca pisno obvestiti o odmeri letnega dopusta za tekoče koledarsko leto.«.  
Dosedanji drugi, tretji in četrti odstavek postanejo tretji, četrti in peti odstavek.

#### **69. člen**

V 162. členu se doda nov drugi odstavek, ki se glasi:

»(2) Če delavec med koledarskim letom sklene pogodbo o zaposlitvi z drugim delodajalcem, mu je vsak delodajalec dolžan zagotoviti izrabo sorazmernega dela dopusta glede na trajanje zaposlitve delavca pri posameznem delodajalcu v tekočem koledarskem letu, razen če se delavec in delodajalec dogovorita drugače.«.  
Dosedanji drugi odstavek postane tretji odstavek.

#### **70. člen**

V 163. členu se v tretjem odstavku črta drugi stavek.

#### **71. člen**

164. člen se spremeni tako, da se glasi:

#### **»164. člen**

#### **(potrdilo o izrabi letnega dopusta)**

Ob prenehanju delovnega razmerja je delodajalec dolžan dati delavcu potrdilo o izrabi letnega dopusta.«.

#### **72. člen**

V 165. členu se doda nov drugi odstavek, ki se glasi:

»(2) Starši šoloobveznih otrok imajo pravico izrabiti najmanj teden dni letnega dopusta v času šolskih počitnic.«.

V dosedanjem drugem odstavku, ki postane tretji odstavek, se črta drugi stavek.

Doda se nov četrti odstavek, ki se glasi:

»(4) Delodajalec lahko delavcu odreče izrabo letnega dopusta po drugem in tretjem odstavku tega člena, če bi odsotnost delavca resneje ogrozila delovni proces.«.

### **73. člen**

V 170. členu se za besedo »državnih« dodajo besede »ali lokalnih«, besedilo »ter delavec, ki je pozvan na dolžnost vojaškega obveznika, ter na izvajanje obrambnih dolžnosti in dolžnosti zaščite in reševanja, razen služenja vojaškega roka ali opravljanja nadomestne civilne službe ter usposabljanja za opravljanje nalog v rezervni sestavi policije« nadomesti z besedilom »ter delavec, ki je pozvan k opravljanju obrambnih dolžnosti, vojaške dolžnosti, vključno z usposabljanjem v pogodbeni rezervi Slovenske vojske, ter dolžnosti zaščite reševanja in pomoči v skladu z zakonom, razen v primeru vpoklica na obvezno ali prostovoljno služenje vojaškega roka, opravljanja nadomestne civilne službe oziroma usposabljanja za opravljanje nalog v rezervni sestavi policije, vpoklica pogodbenega pripadnika rezervne sestave Slovenske vojske k opravljanju vojaške službe v miru ter poziva ali napatitve na opravljanje nalog zaščite, reševanja in pomoči pogodbenega pripadnika Civilne zaščite.«.

### **74. člen**

V 172. členu se v prvem odstavku besedilo »delo na delovnem mestu ter ohranitve zaposlitve« nadomesti z besedilom »opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi, ohranitve zaposlitve ter povečanja zaposljivosti«.

### **75. člen**

V 175. členu se doda nov tretji odstavek, ki se glasi:  
»(3) Sklep delodajalca o izrečni denarni kazni, zoper katerega delavec ni zahteval arbitražnega ali sodnega varstva, je izvršilni naslov.«.

### **76. člen**

V 177. členu se v tretjem odstavku doda nov stavek, ki se glasi:  
»Pri zagovoru lahko po pooblastilu delavca sodeluje predstavnik sindikata ali druga s strani delavca pooblaščen oseba.«.

### **77. člen**

185. člen se spremeni tako, da se glasi:  
»Če bi ugotavljanje višine dejanske škode povzročilo nesorazmerne stroške, se odškodnina lahko odmeri v pavšalnem znesku, določenem s kolektivno pogodbo, razen v primerih iz sedmega odstavka 6. člena in iz tretjega odstavka 45. člena tega zakona.«.

### **78. člen**

202. člen se spremeni tako, da se glasi:  
»Starejši delavec lahko sklene pogodbo o zaposlitvi oziroma ima pravico, da začne delati s krajšim delovnim časom od polnega na istem ali drugem ustreznem delovnem mestu, če se delno upokoji.«.

### **79. člen**

V 205. členu se drugi odstavek spremeni tako, da se glasi:  
»(2) Če je s kolektivno pogodbo, ki zavezuje delodajalca in delavca, predvidena arbitraža za reševanje individualnih delovnih sporov, se lahko delavec in delodajalec najkasneje v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitev s strani delodajalca sporazumeta o reševanju spora pred arbitražo.«.  
V četrtem odstavku se številka »60« nadomesti s številko »90«.

### **80. člen**

V 212. členu se v prvem odstavku doda nova peta alineja, ki se glasi:  
»– dodatnem zavarovanju za zdravstvene storitve v tujini,«.

V drugem odstavku se besede »četrte in pete« nadomestijo z besedilom »četrte, pete in šeste alineje«.

#### 81. člen

V 213. členu se v drugem odstavku besedilo »kolektivne pogodbe s splošno veljavnostjo« nadomesti z besedilom »kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti«.

Četrti odstavek se spremeni tako, da se glasi:

»(4) Določba drugega odstavka tega člena se ne uporablja v delu, ki se nanaša na plačo, če opravljanje začasnega dela napotenih delavcev ni daljše od enega meseca v posameznem koledarskem letu.«.

#### 82. člen

V 214. členu se v sedmem odstavku za besedilom »tega zakona o« doda besedilo »prepovedi diskriminacije, enaki obravnavi glede na spol«.

#### 83. člen

4. podpoglavje z naslovom Delovna knjižica in 224., 225. in 226. člen se črtajo.

#### 84. člen

227. člen se spremeni tako, da se glasi:

»(1) Inšpekcijski nadzor nad izvajanjem določb tega zakona, izvršilnih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca, ki urejajo delovna razmerja, opravlja inšpektorat za delo v skladu s predpisi, ki urejajo inšpekcijsko nadzorstvo.

(2) Ne glede na prejšnji odstavek, ima inšpektor za delo po opravljenem inšpekcijskem nadzorstvu pravico in dolžnost z odločbo delodajalca odrediti, da zagotovi izvajanje zakona v primerih kršitev določb drugega odstavka 20., 28., prvega odstavka 142., tretjega odstavka 143., 145., 147., 150., 151., 154., 155., 156., 159., 189., 190., prvega odstavka 193., 195., 196., 197., 198., 203., 214., 215., 217., tretjega, četrtega in petega odstavka 226. člena tega zakona.

(3) Ne glede na prvi odstavek tega člena, lahko inšpektor za delo, da se prepreči samovoljno ravnanje in odvrne nenadomestljiva škoda, zadrži učinkovanje prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi do poteka roka za arbitražo oziroma sodno varstvo oziroma do izvršljive arbitražne odločitve, oziroma če delavec v sodnem postopku najkasneje ob vložitvi tožbe zahteva izdajo začasne odredbe, do odločitve sodišča o predlogu za izdajo začasne odredbe.«.

#### 85. člen

V 228. členu se doda nov šesti odstavek, ki se glasi:

»(6) Sporazum o razrešitvi spora med delavcem in delodajalcem, sklenjen v skladu z zakonom, je izvršilni naslov.«.

#### 86. člen

229. člen se spremeni tako, da se glasi:

»(1) Z globo od 3000 do 20.000 eurov se kaznuje delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če:

1. iskalca zaposlitve ali delavca postavlja v neenakopraven položaj (6. člen);
2. pri njem opravlja delavec delo na podlagi pogodbe civilnega prava v nasprotju z drugim odstavkom 11. člena tega zakona;
3. sklene pogodbo o zaposlitvi z osebo, ki še ni dopolnila 15. leta starosti (19. člen);
4. sklene pogodbo o zaposlitvi z osebo, ki ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela (20. člen), razen če sklene pogodbo o zaposlitvi v skladu s tretjim odstavkom 20. člena tega zakon;
5. objavi prosto delo v nasprotju s 25. členom tega zakona;
6. pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi ravna v nasprotju s 26. členom tega zakona;
7. ni zagotovil varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem v skladu s prvim odstavkom 45. člena tega zakona;
8. sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas zunaj primerov iz prvega odstavka 52. člena tega zakona;
9. sklene eno ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas v nasprotju s 53. členom tega zakona;
10. pri nezakonito sklenjeni pogodbi za določen čas ne upošteva posledice iz 54. člena tega zakona;

11. napoti delavce na delo k drugemu uporabniku v nasprotju z drugim odstavkom 57. člena tega zakona;
  12. zagotavlja delo delavca uporabniku v nasprotju z 59. členom tega zakona;
  13. delavcem ne zagotavlja pravic v skladu z drugim odstavkom 73. člena tega zakona;
  14. pisno ne obvesti sindikata o nameravani redni ali izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu (prvi odstavek 84. člena);
  15. ne izrazi v pisni obliki redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi (86. člen) ali delavcu ne vroči redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi v skladu s 87. členom tega zakona;
  16. v nasprotju z določbo 83. člena ter tretjega, četrtega in šestega odstavka 88. člena odpove pogodbo o zaposlitvi;
  17. izvede postopek odpovedi večjega števila delavcev iz poslovnih razlogov v nasprotju z določbami 96., 97., 98., 99., 100. in 101. člena tega zakona;
  18. v nasprotju z drugim odstavkom 110. člena izredno odpove pogodbo o zaposlitvi;
  19. delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi v nasprotju s 113., 114., 115. in 116. členom tega zakona;
  20. pri določitvi plače delavca ne upošteva minimuma, določenega s posebnim zakonom oziroma kolektivno pogodbo, ki neposredno zavezuje delodajalca (prvi odstavek 126. člena);
  21. napotenim delavcem, ki začasno opravljajo delo v Republiki Sloveniji, ne zagotovi pravic iz drugega odstavka 213. člena tega zakona;
  22. omogoči delo otrok pod 15. letom starosti, dijakov in študentov v nasprotju z 214., 215. in 217. členom tega zakona.
- (2) Z globo od 1500 do 8000 evrov se kaznuje manjši delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če stori prekršek iz prejšnjega odstavka.
- (3) Z globo od 450 do 1200 evrov se kaznuje delodajalec posameznik, če stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.
- (4) Z globo od 450 do 2000 evrov se kaznuje tudi odgovorna oseba delodajalca pravne osebe ter odgovorna oseba v državnem organu ali v samoupravni lokalni skupnosti, če stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.«.

### 87. člen

230. člen se spremeni tako, da se glasi:

- »(1) Z globo od 1500 do 4000 evrov se kaznuje delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če:
1. ne obvesti strokovnega delavca oziroma strokovne službe o zaposlenih za določen čas in o začasnih delavcih v skladu z drugim odstavkom 43. člena tega zakona;
  2. naloži delavcu, ki dela krajši delovni čas, delo preko dogovorjenega delovnega časa v nasprotju s šestim odstavkom 64. člena tega zakona;
  3. ne zagotavlja varnih delovnih pogojev pri delu na domu (drugi odstavek 69. člena);
  4. pred prenosom ne obvesti sindikata oziroma se ne posvetuje s sindikati v skladu s 74. členom tega zakona;
  5. določi polni delovni čas v nasprotju s prvim odstavkom 142. člena tega zakona;
  6. uvede oziroma odredi delo preko polnega delovnega časa v nasprotju s 143. členom tega zakona;
  7. odredi delo preko polnega delovnega časa v nasprotju s 145. členom tega zakona;
  8. razporedi delovni čas v nasprotju s 147. členom tega zakona;
  9. ne posreduje podatkov o nočnem delu delavcev v skladu z drugim odstavkom 149. člena tega zakona;
  10. ne zagotavlja posebnega varstva delavcev pri delu ponoči ali ne upošteva časovnih omejitev dela ponoči (150. in 151. člen);
  11. se pred uvedbo nočnega dela ne posvetuje s sindikatom v skladu s 152. členom tega zakona;
  12. uvede nočno delo žensk brez soglasja ministra, pristojnega za delo (tretji odstavek 153. člena);
  13. delavcu ne zagotovi odmora med delovnim časom, počitka med zaporednima delovnima dnevoma in tedenskega počitka (154., 155. in 156. člen);
  14. delavcu ne zagotovi pravice do letnega dopusta v skladu s tem zakonom (tretji odstavek 65. člena, 159. člen, tretji, četrti in peti odstavek 160. člena, 161., 162., 163. in 165. člen);
  15. izreče disciplinsko sankcijo v nasprotju s 175. in 176. členom tega zakona;
  16. v disciplinskem postopku ne ravna v skladu s 177. členom tega zakona;
  17. disciplinskem postopku ne obvesti sindikata in ne obravnava pisnega mnenja sindikata v skladu s 179. členom tega zakona;
  18. delavcu ne vroči sklepa o disciplinski odgovornosti v skladu s 180. členom tega zakona;
  19. ne zagotovi delavki, ki doji otroka, odmora med delovnim časom v skladu s prvim odstavkom 193. člena tega zakona;
  20. ne zagotovi pravic do posebnega varstva delavcev, ki še niso dopolnili 18. leta starosti (196., 197. in 198. člen).
- (2) Z globo od 300 do 2000 evrov se kaznuje manjši delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če stori prekršek iz prejšnjega odstavka.
- (3) Z globo od 150 do 1000 evrov se kaznuje delodajalec posameznik, če stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.
- (4) Z globo od 150 do 1000 evrov se kaznuje tudi odgovorna oseba delodajalca pravne osebe ter odgovorna oseba v državnem organu ali samoupravni lokalni skupnosti, če stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.«.

### 88. člen

231. člen se spremeni tako, da se glasi:

- »(1) Z globo od 750 do 2000 evrov se kaznuje delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če:
1. delavcu ne izroči fotokopije prijave v zavarovanje v 15 dneh od nastopa dela (drugi odstavek 9. člena);
  2. delavcu ne izroči pisnega predloga pogodbe in pogodbe o zaposlitvi v skladu z drugim odstavkom 15. člena tega zakona;
  3. ne določi pogojev za opravljanje del delavca na podlagi pogodbe o zaposlitvi za posamezno delovno mesto ali za vrsto dela v skladu z drugim odstavkom 20. člena tega zakona;
  4. ne objavi prostega dela v skladu s prvim in četrtrim odstavkom 23. člena tega zakona;
  5. neizbranega kandidata ne obvesti v osmih dneh po sklenitvi pogodbe o zaposlitvi o tem, da ni bil izbran (prvi odstavek 28. člena);
  6. nameravanem organiziranju dela na domu ne obvesti inšpekcije za delo pred začetkom dela delavca (četrti odstavek 67. člena);
  7. delavcu, ki mu odpove pogodbo o zaposlitvi, ne izplača odpravnine v skladu s 109. členom tega zakona;
  8. delavcu ne zagotavlja dodatkov v skladu s 128. členom tega zakona;

9. delavcu ne izplača regresa v skladu s 131. členom tega zakona;
  10. delavcu ne izplača plače v skladu s 134. in 135. členom tega zakona;
  11. pobota svojo terjatev do delavca s svojo obveznostjo plačila brez delavčevega pisnega soglasja (drugi odstavek 136. člena);
  12. delavcu ne izplača nadomestila plače v skladu s 137. členom tega zakona;
  13. pripravniku oziroma delavcu na usposabljanju ne izplača plače v skladu s 140. členom tega zakona;
  14. delavca ne obvesti o odmeri letnega dopusta v skladu z drugim odstavkom 160. člena tega zakona;
  15. delavki naloži opravljanje dela v nasprotju z zakonom in posebnim predpisom, izdanim na podlagi zakona (189. in 190. člen);
  16. delavcu, ki še ni dopolnil 18. leta starosti, naloži opravljanje dela v nasprotju z zakonom in posebnim predpisom, izdanim na podlagi zakona (195. člen);
  17. starejšemu delavcu brez njegovega soglasja odredi nadurno ali nočno delo (203. člen);
  18. ne vpiše podatkov v delovno knjižico (četrti odstavek 226. člena);
  19. na zahtevo delavca ne izroči delavcu delovne knjižice med trajanjem delovnega razmerja ali ne vrne delovne knjižice delavcu po prenehanju delovnega razmerja (tretji in peti odstavek 226. člena).
- (2) Z globo od 200 do 1000 evrov se kaznuje manjši delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če stori prekršek iz prejšnjega odstavka.
- (3) Z globo od 100 do 800 evrov se kaznuje delodajalec posameznik, če stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.
- (4) Z globo od 100 do 800 evrov se kaznuje tudi odgovorna oseba delodajalca pravne osebe ter odgovorna oseba v državnem organu ali samoupravni lokalni skupnosti, če stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.«.

#### **89. člen**

V 236. členu se datum »1. 1. 2014« nadomesti z datumom »1. januarja 2015«.

### **PREHODNE IN KONČNA DOLOČBA**

#### **90. člen**

- (1) Določbe 39. člena tega zakona se začnejo uporabljati z dnem uveljavitve in začetka uporabe spremembe pravice do nadomestila za primer brezposelnosti za osebe, ki so starejše od 50 let in imajo najmanj 25 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu v zakonu, ki ureja zaposlovanje in zavarovanje za primer brezposelnosti.
- (2) Do dneva začetka uporabe 39. člena tega zakona se uporabljajo določbe 92. člena zakona, ki so veljale do uveljavitve tega zakona.

#### **91. člen**

- (1) S 1. januarjem 2009 preneha veljati drugi odstavek 227. člena zakona v delu, ki se nanaša na 226. člen zakona, ter 18. in 19. točka prvega odstavka 231. člena zakona.
- (2) Delovne knjižice, izdane do datuma iz prejšnjega odstavka, z izvedenimi vpisi v skladu z veljavnim zakonom in izvršilnim predpisom, imajo naravo javne listine.
- (3) Delodajalec obdrži v hrambi delovne knjižice, ki so na datum iz prvega odstavka tega člena pri njem v hrambi, na izrecno zahtevo delavca pa mu jo mora proti podpisu o prejemu izročiti.
- (4) Delodajalec mora takoj ob prenehanju veljavnosti pogodbe o zaposlitvi delavcu proti potrdilu o prejemu vrniti delovno knjižico.
- (5) Če delodajalec po prenehanju veljavnosti pogodbe o zaposlitvi v 30 dneh delavcu ne more vročiti delovne knjižice, to pošlje pristojni upravni enoti po stalnem prebivališču delavca, če pa je stalno prebivališče delavca neznano, jo pošlje upravni enoti, ki je izdala delovno knjižico.
- (6) Po datumu iz prvega odstavka tega člena se za kršitve določb tretjega in četrtega odstavka tega člena kaznuje delodajalec z globo, določeno z določbo 231. člena zakona.
- (7) Po datumu iz prvega odstavka tega člena ima v skladu s drugim odstavkom 227. člena zakona inšpektor za delo po opravljenem inšpekcijskem nadzorstvu pravico in dolžnost z odločbo delodajalcu odrediti, da zagotovi izvajanje zakona v primeru kršitve določb tretjega in četrtega odstavka tega člena.

#### **92. člen**

Ta zakon začne veljati petnajsti dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije, razen določb 83. člena tega zakona, ki začnejo veljati 1. januarja 2009.

Št. 102-01/89-3/169

Ljubljana, dne 29. oktobra 2007

EPA 1604-IV

Predsednik  
Državnega zbora  
Republike Slovenije  
France Cukjati, dr. med., l.r.

Na vrh