



REPUBLIKA SLOVENIJA  
**MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,  
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI**

DIREKTORAT ZA DELOVNA RAZMERJA IN PRAVICE IZ DELA

Kotnikova ulica 28, 1000 Ljubljana

T: 01 369 77 08

F: 01 369 78 32

E: [gp.mddsz@gov.si](mailto:gp.mddsz@gov.si)

[www.mddsz.gov.si](http://www.mddsz.gov.si)

[gp.ukom@gov.si](mailto:gp.ukom@gov.si)

Številka: 1001-399/2017

Datum: 10. 7. 2017

**Zadeva: Predlagam.vladi.si predlog 8300-148: Pravice delavcev online**

Spoštovani,

preko spletnega orodja [predlagam.vladi.si](http://predlagam.vladi.si) je bil Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (MDDSZ) posredovan predlog, da se naredi spletna stran, kjer se podrobno zapiše vse pravice delavcev, kako se sklene pogodbo o zaposlitvi in na kaj vse je potrebno biti pozoren, ko se jo podpiše ter da se objavi link na spletni strani Zavoda RS za zaposlovanje. V nadaljevanju stranka izpostavlja še določena konkretna delovnoppravna vprašanja.

Uvodoma naj poudarimo, da je na spletni strani MDDSZ objavljen priročnik Vodnik po pravicah iz delovnega razmerja, ki vsebuje celovite osnovne informacije o delovnopravni ureditvi ZDR-1: [http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/delovna\\_razmerja\\_in\\_pravice\\_iz\\_dela/delovna\\_razmerja/vodnik\\_po\\_pravicah\\_iz\\_delovnega\\_razmerja\\_1\\_del/#c18994](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/delovna_razmerja/vodnik_po_pravicah_iz_delovnega_razmerja_1_del/#c18994)

Priročnik je namenjen najširšemu krogu uporabnikov, na spletni strani pa je objavljen prav z namenom ozaveščanja delavcev in delodajalcev glede vprašanj povezanih s sklenitvijo, trajanjem in prenehanjem delovnega razmerja ter o pravicah in obveznostih iz delovnega razmerja. Obenem naj vas obvestimo, da je povezava na omenjeni priročnik objavljena tudi na spletni strani Zavoda RS za zaposlovanje: [https://www.ess.gov.si/iskalci\\_zaposlitve](https://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve)

Poleg tega so na spletni strani MDDSZ objavljena tudi stališča Strokovne delovne skupine za spremljanje izvajanja ZDR-1 v zvezi s posameznimi strokovnimi vprašanji ter pogosta vprašanja in odgovori:

[http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/delovna\\_razmerja\\_in\\_pravice\\_iz\\_dela/delovna\\_razmerja/zdr/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/delovna_razmerja/zdr/).

Zakon o delovnih razmerjih pa je s spremembami in dopolnitvami dostopen na spletni strani:

<http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5944>

V nadaljevanju podajamo pojasnila v zvezi z izpostavljenimi konkretnimi vprašanji.

1. Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13-popr., 47/15 - ZZSDT, 33/16 - PZ-F, 52/16 in 15/17 – odl. US, v nadaljnjem besedilu: ZDR-1) v petem odstavku 28. člena določa obveznost delodajalca, da zaradi ugotovitve kandidatove zmožnosti za opravljanje dela na svoje stroške napoti kandidata na predhodni zdravstveni pregled.

Praviloma tri dni pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi mora delodajalec delavcu izročiti pisen predlog pogodbe o zaposlitvi, pisno pogodbo o zaposlitvi pa ob njeni sklenitvi (drugi odstavek 17. člena ZDR-1). 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 (drugi odstavek 11. člena ZDR-1). V zvezi z izpostavljenim naj poudarimo, da je dolžan delodajalec na podlagi že omenjenega drugega odstavka 11. člena ZDR-1 delavca prijaviti v obvezno pokojninsko, invalidsko in zdravstveno zavarovanje ter zavarovanje za primer brezposelnosti. Da je delodajalec zavezanec za vložitev prijave in odjave v zavarovanje pa izhaja tudi iz 31. člena Zakona o matični evidenci zavarovancev in uživalcev pravic iz obveznega pokojninskega in invalidskega zavarovanja, Uradni list RS, št. 111/13 in 97/14, v nadaljnjem besedilu: ZMEPIZ-1). Poleg tega je delodajalec dolžan delavcu izročiti kopijo potrdila o vloženi prijavi in odjavi iz zavarovanja (tretji odstavek 30. ZMEPIZ-1). Ob navedenem naj še dodamo, da mora biti prijava delavca vložena z dnem nastopa dela po pogodbi o zaposlitvi, vendar najkasneje pred začetkom opravljanja dela. V primeru, ko delavec tega dne iz opravičljivih razlogov ne začne z delom, mora biti prijava vložena najkasneje tistega dne, ki je kot dan nastopa dela dogovorjen v pogodbi o zaposlitvi (45. člen ZMEPIZ-1).

2. Obvezne sestavine pogodbe o zaposlitvi ZDR-1 določa v 31. členu. Pogodbeni stranki morata v pogodbi o zaposlitvi navesti oziroma opredeliti: podatke o pogodbenih strankah, vključno z njunim prebivališčem oziroma sedežem; datum nastopa dela; naziv delovnega mesta oziroma vrsto dela, s kratkim opisom dela, ki ga mora delavec opravljati po pogodbi o zaposlitvi (pri čemer se za to delo zahtevajo enaka raven in smer izobrazbe in drugi pogoji za opravljanje dela); kraj opravljanja dela (če ta ni naveden, se šteje, da delavec delo opravlja na sedežu delodajalca); čas, za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi in razlog za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas (če je pogodba o zaposlitvi sklenjena za določen čas); ali gre za pogodbo o zaposlitvi s polnim ali krajšim delovnim časom; dnevni ali tedenski delovni čas in razporeditev delovnega časa; znesek osnovne plače, ki pripada delavcu za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi (v eurih) ter morebitna druga plačila; druge sestavine plače delavca, plačilno obdobje, plačilni dan in način izplačevanja plače; letni dopust oziroma način določanja letnega dopusta, v primeru pogodbe o zaposlitvi za določen čas pa tudi način izrabe letnega dopusta; dolžino odpovednih rokov; kolektivne pogodbe, ki zavezujejo delodajalca oziroma splošne akte delodajalca, ki določajo pogoje dela delavca in druge pravice in obveznosti, v primerih, ki jih določa zakon. To so obvezne sestavine vsake pogodbe o zaposlitvi, pri posameznih vrstah pogodb o zaposlitvi (na primer pri pogodbi o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, pri pogodbi o zaposlitvi za delo na domu, in drugih) pa določa zakon tudi dodatne obvezne sestavine, prav tako so možne nekatere neobvezne določbe (na primer določba o poskusnem delu, konkurenčna klavzula).

Pri nekaterih vprašanjih (dolžina in razporeditev delovnega časa, druge sestavine plače, plačilno obdobje in plačilni dan ter način izplačevanja plače, letni dopust oziroma način njegovega določanja, dolžina odpovednih rokov) zakon dopušča, da jih pogodbeni stranki


izrecno ne opredelita v pogodbi o zaposlitvi, ampak se sklicujeta na veljavne zakone, kolektivne pogodbe oziroma splošne akte delodajalca.

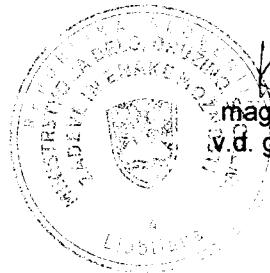
3. Institut poskusnega dela ZDR-1 ureja v okviru 125. člena. Posebnost pogodbe o zaposlitvi s poskusnim delom je v tem, da je s pogodbo določeno obdobje – poskusno delo, v katerem lahko delodajalec ugotovi, ali je delavec sposoben za opravljanje dela, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, delavec pa lahko ugotovi, ali mu to delo ustreza.

Trajanje poskusnega dela se določi s pogodbo o zaposlitvi, z zakonom pa je omejeno na šest mesecev. Podaljša se lahko v primeru začasne odsotnosti z dela.

S spoštovanjem,

Pripravila:  
mag. Darija Perše Koretič  
sekretarka

  
Damjan Mašera  
vodja Sektorja za delovna razmerja  
in druge oblike dela



  
mag. Katja Rihar Bajuk  
v.d. generalne direktorice