



Hitri pravni **e**-priročnik

Katere pravice mi pripadajo kot delavcu

Kazalo

1. Hitri pregled
2. Brezplačno se posvetujte s strokovnjaki
3. Izkušnje posameznikov
4. Pet najpogostejših vprašanj
5. Nasveti strokovnjakov
6. Potrebni dokumenti
7. Bodite redno informirani
8. Pravna praksa
9. Ali veste ...
10. Koristne povezave
11. Slovar
12. Predpisi s tega področja
13. Seznam ostalih priročnikov
14. Ta priročnik so omogočili

1. Hitri pregled

Kako se vzpostavi odnos delavec – delodajalec?

Razmerje delavec – delodajalec praviloma nastane s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi. Najbolj tipična pogodba je pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas, vendar pa so med delodajalci vedno bolj priljubljene tudi t.i. atipične pogodbe o zaposlitvi (pogodba o zaposlitvi za določen čas, za krajši delovni čas, za delo na domu ipd.).

S sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi nastane delovno razmerje, iz katerega izhajajo za delodajalca in delavca določene pravice in obveznosti.

Kje so urejene delavčeve pravice?

Pravice, ki pripadajo delavcu v razmerju z delodajalcem, so zapisane v različnih aktih. Prva med njimi je pogodba o zaposlitvi, s sklenitvijo katere se vzpostavi delovno razmerje. Pravice delavcev so urejene še v zakonu, kolektivnih pogodbah in splošnih aktih delodajalca. S pogodbo o zaposlitvi in kolektivno pogodbo se lahko določijo pravice za delavca, vendar morajo biti ugodnejše od pravic, ki jih določa zakon.

Katere so pravice, ki so skupne vsem delovnim razmerjem?

Delavec ima v vsakem delovnem razmerju, ne glede na to, za kakšen tip pogodbe o zaposlitvi gre, **pravico do plačila za opravljeno delo**.

Poleg tega ima delavec pravico:

- da mu delodajalec zagotovi delo, za katerega sta se v pogodbi o zaposlitvi dogovorila;
- do varnih delovnih razmer;
- do varovanja njegove osebnosti in zasebnosti (prepoved spolnega nadlegovanja na delu, varstvo osebnih podatkov delavca).

Kaj je delavec dolžan storiti v zameno za zgoraj navedene pravice?

- Delavec mora vestno opravljati delo, za katero je sklenil pogodbo o zaposlitvi, upoštevati delodajalčeva navodila in spoštovati predpise o varnosti in zdravju pri delu.

NE TAVAJTE V TEMI!

Brezplačni pravni e-priročniki.
Izberite pravega za vaš problem
na www.informiran.si

- Delavec je dolžan delodajalca obveščati o vseh bistvenih okoliščinah, ki vplivajo oz. bi lahko vplivale na izpolnjevanje njegovih pogodbenih obveznosti, in o vseh spremembah podatkov, ki vplivajo na izpolnjevanje pravic iz delovnega razmerja. Delavec mora obveščati delodajalca o grozečih nevarnostih za življenje in zdravje ali za nastanek materialne škode, ki jo zazna pri delu (npr. obvestilo delavke o nosečnosti, obvestilo, da se je pokvaril stroj ipd.).
- Delavec ne sme škodovati svojemu delodajalcu.
- Delavec mora varovati poslovne skrivnosti delodajalca.
- Delavec ima dolžnost biti lojalen svojemu delodajalcu – prepoved konkurence.

POZOR! Prepoved konkurence v vsakem primeru velja za obdobje trajanja delovnega razmerja, lahko pa tudi po prenehanju delovnega razmerja, vendar le, če se stranki o tem dogovorita. V drugem primeru je delavec v zameno za spoštovanje prepovedi konkurence upravičen do ustreznega materialnega nadomestila.

POZOR! Kakšne pravice pripadajo delavcu pri sklenitvi pogodb o zaposlitvi in kakšne neizbranemu kandidatu za delovno mesto, glej hitri pravni e-priročnik Kako zaposliti delavca.

Pravice delavca, ki so urejene v zakonu (Zakon o delovnih razmerjih)

PRIPRAVNIŠTVO

Gre za obliko izobraževanja in usposabljanja delavcev za samostojno delo. Poteka v vnaprej določenem časovnem obdobju.

Kdo je pripravnik?

Pripravnik je oseba, ki se prvič zaposli oz. začne opravljati delo (sklene pogodbo o zaposlitvi), ki ustreza njegovi strokovni izobrazbi, z namenom, da se usposobi za kasnejše samostojno delo.

POZOR! Pripravnik ≠ Vajenec

Za vajence pripravništvo ni potrebno, saj se šteje, da je vajenec, ki uspešno konča program poklicnega izobraževanja, usposobljen za samostojno opravljanje dela v delovnem razmerju.



POSTANI

uporabnik **informiran.si** in zagotovi kvalitetne pravne e-obrazce si.

BREZPLAČNA registracija **ŠE DANES!**

informiran.si

►► Bližnjica skozi birokracijo!

Koliko časa traja pripravništvo?

Pripravništvo traja največ *eno leto*, razen če zakon določa daljše obdobje (taki primeri so v sodstvu, zdravstvu, ...). Pripravništvo se lahko podaljša, in sicer za primere, ko pripravnik sklene pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas od polnega (40 ur na teden ali v primeru upravičene odsotnosti z dela nad 20 dni (razen dopusta) . Podaljša se lahko za največ 6 mesecev.

Trajanje pripravništva se lahko na predlog mentorja tudi skrajša, a le do polovice določenega trajanja.

Kako se pripravništvo izvaja in kakšne pravice ima pripravnik?

Delodajalec mora sam usposobiti pripravnika za samostojno opravljanje dela po programu, ki ga sprejme. To je njegova dolžnost!

Ob koncu pripravništva mora pripravnik opraviti strokovni izpit; ta naj bi se praviloma opravljal še pred iztekom pripravniške dobe.

Pripravnik je v delovnem razmerju, zato mu pripadajo pravice iz njega!

Pripravnik 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. Plača pripravnika ne sme biti nižja od minimalne plače, določene z zakonom.

POZOR! Delodajalec v času trajanja pripravništva pripravniku ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi razen:

- če so podani razlogi za izredno odpoved;
- v primeru uvedbe postopka za prenehanje delodajalca (stečaj, likvidacija) ali prisilne poravnave.

Kdaj govorimo o volonterskem pripravništvu?

Volonterstvo pomeni, da pripravnik ni v delovnem razmerju (ni sklenil pogodbe o zaposlitvi) in se usposablja na podlagi posebne pogodbe.

Pogodba se imenuje pogodba o volonterskem opravljanju pripravništva in mora biti v pisni obliki. Volonterski pripravnik za svoje delo ne prejema plačila.

[Pogodba o volonterskem opravljanju pripravništva \(kliknite tu\)](#)

POSKUSNO DELO

Je oblika dela, ki je dogovorjena v pogodbi o zaposlitvi in je namenjena preverjanju znanja in sposobnosti delavca ter temu, ali delavcu delo ustreza.

POZOR! Razlika od pripravništva, saj se pripravnik šele usposablja za delo, delavec na poskusnem delu pa znanje, ki ga že ima, le dokazuje v praksi.



Kdaj se izvaja?

Dogovorjeno je v pogodbi o zaposlitvi, zato se izvaja, ko je pogodba že sklenjena.

Koliko časa traja?

Traja lahko *največ 6 mesecev*, vendar se lahko podaljša, če je bil delavec začasno odsoten z dela.

Kakšen je namen poskusnega dela?

Na eni strani delodajalec preverja, če je delavec sposoben opravljati določeno delo, pomembno pa je tudi to, da delavec sam preveri, če mu to delo ustreza.

Kakšne so pravice delavca na poskusnem delu?

Delavcu pripadajo vse pravice iz delovnega razmerja.

V času trajanja delavec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi s 7-dnevnim odpovednim rokom.

POZOR! Odpovedni rok je krajši od splošnega, ki je 30-dnevni.

Če je delavec po poteku poskusnega dela ocenjen negativno, se mu pogodba o zaposlitvi lahko izredno odpove.

[Izredna odpoved delodajalca zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela \(kliknite tu\)](#)

DELOVNI ČAS

Kaj predstavlja delovni čas?

Delovni čas je vsak čas, ko delavec dela, ko je torej na razpolago delodajalcu. V tem času delodajalec delavcu lahko nalaga različne naloge. V delovni čas se šteje tudi čas odmora in čas upravičenih odsotnosti z dela.

Delovni čas = efektivni delovni čas (ko se dejansko dela) + odmor + upravičena odsotnost z dela.

Delovni čas predstavlja osnovo za določanje plačil delavca!

Kdaj je delavec upravičeno odsoten z dela?

- plačan letni dopust;
- neplačan letni dopust ;
- plačana odsotnost z dela zaradi osebnih okoliščin (lastna poroka, smrt zakonca, staršev, hujša nesreča delavca);
- odsotnost zaradi državnih praznikov;
- odsotnost zaradi izobraževanja;
- odsotnost zaradi zdravstvenih razlogov;

- odsotnost zaradi opravljanja funkcije po posebnih zakonih (neprofesionalno opravljanje funkcije, na katero je posameznik izvoljen, funkcija predstavnika delavcev, zaradi poziva k upravnemu, sodnemu organu, ...);
- odsotnost zaradi izrabe starševskega dopusta.

Pravica do odmora

Delavec, ki dela polni delovni čas, je upravičen do *30 minutnega odmora na dan*. Odmor se lahko določi šele po eni uri dela in najkasneje eno uro pred koncem delovnega časa.

Delavec ima v dnevu pravico do počitka (prosti čas), ki mora nepretrgoma trajati najmanj 12 ur. Delavec ima poleg dnevnega počitka (12 ur) v obdobju sedmih zaporednih dni pravico vsaj do 24 urnega nepretrganega počitka.

LETNI DOPUST

Koliko letnega dopusta pripada posameznemu delavcu?

Pravica do letnega dopusta je vezana na posamezno koledarsko leto. Zakon določa minimalno trajanje letnega dopusta, to je najmanj 4 tedne v letu.

Letni dopust je pravica vsakega delavca, tako tistega, ki dela s polnim delovnim časom, kot tistega s krajšim delovnim časom.

Kako se določi minimalno število dni letnega dopusta?

Število dni letnega dopusta je odvisno od razporeditve delovnih dni v tednu posameznega delavca.

Primer:

- delavcu, ki dela 5 dni v tednu, pripada minimalno 20 dni (4×5 dni) letnega dopusta.
- delavcu, ki dela 6 dni na teden, pripada minimalno 24 dni (4×6 dni) letnega dopusta.

POZOR! Dopust se določa in izrablja v delovnih dnevih. Izraba v delovnih urah ni dopustna!

Določene skupine delavcev imajo poleg minimalnega letnega dopusta pravico do dodatnih dni.

Kdo so te osebe?

- Delavec, ki še ni dopolnil 18 let starosti, ima pravico do dodatnih *7 dni letnega dopusta*.
- Starejši delavec (nad 55 let), invalid, delavec z najmanj 60% telesno okvaro in delavec, ki neguje in varuje otroka s telesno ali duševno prizadetostjo, ima pravico *do najmanj 3 dodatnih dni letnega dopusta*.
- Delavec z otroki mlajšimi od 15 let ima pravico *do 1 dodatnega dneva za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let*.

Daljše trajanje letnega dopusta od zakonsko določenega minimuma *se lahko določi* bodisi s kolektivno pogodbo bodisi s pogodbo o zaposlitvi.



Delodajalec je dolžan delavce najkasneje do 31. marca **pisno obvestiti o odmeri letnega dopusta** za tekoče koledarsko leto!

Kdaj delavec pridobi pravico do letnega dopusta?

Pravico do letnega dopusta pridobi delavec s sklenitvijo delovnega razmerja, vendar vseh pravic ne more takoj uresničevati.

Delavec pridobi pravico do celotnega letnega dopusta šele *po šestih mesecih nepretrganega dela pri delodajalcu*. Pred potekom šestmesečnega obdobja pa delavcu pripada le sorazmerni del letnega dopusta.

Primer: delavec ima 22 dni letnega dopusta. Po šestih mesecih nepretrganega dela bo lahko izkoristil vseh 22 dni. Pred tem pa je upravičen le do sorazmernega dela.

Če pri delodajalcu dela 2 meseca, bo upravičen do $2/12$ celotnega letnega dopusta, torej do 4 dni dopusta ($22 \times (2/12) \rightarrow 3,66 \rightarrow 4$ dnevi).

Če dela 4 mesece, ima pravico do $4/12$ celotnega letnega dopusta, torej do 7 dni dopusta ($22 \times (4/12) \rightarrow 7,3 \rightarrow 7$ dni).

Kako delavec lahko izrabi pravico do letnega dopusta?

Izraba je možna v več delih, vendar pa mora en del trajati najmanj 2 tedna.

Delodajalec je dolžan delavcu omogočiti izrabo celotnega letnega dopusta.

Do konca tekočega leta je delavec dolžan izrabiti tisti del dopusta, ki znaša vsaj 2 tedna, preostanek pa lahko prenese v naslednje koledarsko leto, a ga mora nato izrabiti do 30. junija.

Delavec ima pravico izrabiti en dan letnega dopusta na tisti dan, ki ga sam določi. O tem mora delodajalca obvestiti vsaj tri dni pred izrabo.

Starši šoloobveznih otrok imajo pravico izrabiti **najmanj teden dni letnega dopusta v času šolskih počitnic**.

Delodajalec delavcu ne sme odreči pravice do izrabe enega dneva dopusta na izbrani dan in pravice staršev do enotedenskega dopusta v času šolskih počitnic, razen če bi odsotnost delavca resneje ogrozila delovni proces.

Kakšne pravice ima delavec, ko ne more izkoristiti celotnega letnega dopusta?

Ko delavec ne more izkoristiti celotnega delovnega dopusta, ima pravico do izrabe $1/12$ letnega dopusta za vsak mesec dela v posameznem koledarskem letu (pravica do sorazmernega dela).

V katerih primerih pride to v poštev?

- če delavec v koledarskem letu, v katerem je sklenil pogodbo o zaposlitvi, ne pridobi pravice do izrabe celotnega letnega dopusta (delavec se npr. zaposli novembra);
- če mu preneha delovno razmerje pred potekom roka, po katerem bi pridobil pravico do polnega letnega dopusta;

- če delovno razmerje preneha v tekočem koledarskem letu pred 1. julijem – del dopusta se lahko izrabi pri novem delodajalcu.

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.

REGRES ZA LETNI DOPUST

Koliko in do kdaj je delodajalec dolžan plačati?

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

Regres se mora izplačati do *1. julija* tekočega koledarskega leta. Izjemoma najkasneje do 1. novembra tekočega koledarskega leta, če je tako določeno s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti in če ima delodajalec resne likvidnostne težave.

Kadar ima delavec pravico do izrabe le sorazmernega dela letnega dopusta, ima pravico le do sorazmernega dela regresa.

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 66. členom [ZDR](#).

PLAČA

Predstavlja temeljno pravico delavca, obenem pa tudi dolžnost delodajalca, da delavcu plačo zagotovi.

Kaj zajema plačo?

Plača je sestavljena iz:

- osnovne plače;
- dela plače za delovno uspešnost;
- dodatkov (za nočno delo, za delo v nedeljo, na praznike);
- lahko tudi dodatek za poslovno uspešnost, če je to dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi.

V kakšni obliki je lahko plača?

- v denarju;
- v naravi (izjemoma).



Kaj je osnovna plača?

Osnovna plača je plača za polni delovni čas, vnaprej določene delovne rezultate in normalne delovne pogoje, s katerimi je delavec seznanjen pred sklenitvijo delovnega razmerja. Osnovna plača ne more biti nižja od izhodiščne plače, določene v tarifni prilogi kolektivne pogodbe.

Osnovna plača se določi z upoštevanjem zahtevnosti dela, za katero je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.

Kaj je osnova za izplačilo plače?

Izplačuje se lahko glede na delovni čas (urna postavka) ali glede na rezultat (npr. število izdelkov).

Kdaj se plača izplačuje?

Plačilno obdobje ne sme biti daljše od enega (1) meseca.

Plača se izplača najkasneje 18 dni po preteku plačilnega obdobja (torej najkasneje do 18. dne v mesecu).

Če je plačilni dan dela prost, se izplača najkasneje prvi naslednji delovni dan.

PRAVICA DO IZOBRAŽEVANJA

Izobraževanje je tako pravica kot tudi dolžnost delavca. Delodajalec je delavca upravičen napotiti na izobraževanje ali usposabljanje, če to zahtevajo potrebe delovnega procesa. Delavec pa je obenem upravičen, da sam kandidira za določeno izobraževanje, če je to potrebno zaradi ohranitve ali širitve sposobnosti za delo ter ohranitve zaposlitve.

Ali delavec lahko odkloni izobraževanje, na katerega ga je napotil delodajalec?

Delavec ni upravičen odkloniti izobraževanja, če pomeni izobraževanje pogoj za nadaljevanje opravljanja dela, za katero je sklenil pogodbo o zaposlitvi.

Primer: delodajalec kupi nove stroje. Delavec se je dolžan usposobiti za opravljanje dela na novih napravah, drugače mu delodajalec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi z utemeljitvijo, da delavec ne izpolnjuje obveznosti iz pogodbe. Če pa bi delavec tudi brez dodatnega usposabljanja lahko še naprej normalno izpolnjeval obveznosti iz pogodbe, bi praviloma lahko odklonil izobraževanje.

Kje so določene pravice pogodbenih strank med izobraževanjem?

Določene so v pogodbi o izobraževanju ali v kolektivni pogodbi.

[Pogodba o izobraževanju delavca v interesu delodajalca \(kliknite tu\)](#)

Delavec ima pravico do odsotnosti z dela zaradi izobraževanja in praviloma tudi pravico do plačane odsotnosti z dela.

2. Brezplačno se posvetujte s strokovnjaki [\(kliknite tu\)](#)

Velikokrat bi radi vprašali ali preverili pravno pravilnost svojih odločitev, povprašali po možnostih, ki jih imate, ali se le pogovorili kako se drugi lotijo stvari? Za vas smo razvili pravno/poslovni forum, kjer se lahko BREZPLAČNO posvetujete s strokovnjaki. Izkoristite enkratno priložnost in bodite hitro in ugodno informirani!

[Da, želim brezplačni nasvet \(kliknite tu\).](#)

3. Izkušnje posameznikov

»Pri delodajalcu sem želel dati odpoved, saj sem dobil ponudbo za boljše plačano delovno mesto. Pri tem mi je zelo pomagal portal www.informiran.si, kjer sem v nekaj minutah izpolnil obrazec redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, poleg tega je bila ta storitev brezplačna! Prej nisem vedel, da lahko delavec pogodbo odpove tudi brez utemeljenega razloga.«

K.T. iz Kopra

»Z delodajalcem sem sklenila dogovor, da začnem delati za nedoločen čas takoj, on pa bo v času, ko bom jaz že delala pripravil pogodbo. Minil je mesec, dva, tri, ko sem redno delala, pogodbe pa ni bilo in vedno je obstajal izgovor: ni časa, ali samo še nekaj moram dodati itd. Po petih mesecih brez pogodbe je delodajalec rekel, da nič ne ve o kakšni pogodbi in da mi nikoli ni obljubil redne zaposlitve. Tako sem pristala na cesti. Vseh teh pet mesecev mi pa je redno plačeval plačo. Tako sem se obrnila na delovno inšpekcijo in ga prijavila. Le ta je izdala mnenje, da so bili očitni znaki delovnega razmerja, zato sem šla v tožbo in jo po dobrem letu in pol tudi dobila. Delodajalec me je moral ponovno zaposliti in mi izplačati vse plače za nazaj.«

I.P. iz Šempetra

»V podjetju sem imela dobro plačo 1900 € bruto. Nov direktor je kmalu po svojem nastopu začel z reorganizacijo, po kateri bi dobila novo delovno mesto z bruto plačo 1.100 €. Preko spletnega inforum.informiran.si sem izvedela, da delodajalec nima pravice enostransko spreminjati pogodbe o zaposlitvi. S tem sem tudi soočila direktorja in mu povedala, da v kolikor me misli na tak način izigrati, bom najela odvetnika in ga tožila, ker je to dobljena tožba. Nato se mi je kot eni redkih v podjetju uspelo dogovoriti, da moja plača ostane enaka, delovnemu mestu pa se sicer spremeni naziv, vendar delo ostane enako, kot bi tako ali tako ostalo.«

B.J. iz Vrhnike

4. Pet najpogostejših vprašanj

Ali delodajalec lahko samovoljno premesti delavca na slabše plačano delovno mesto?

Ne! Določitev plače je ena od obveznih sestavin pogodbe o zaposlitvi. Vsebina te pogodbe pa se lahko spremeni samo, če se s tem strinjata obe stranki, torej tudi delavec. Obstajajo izjeme, kot je npr. odpoved pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove (pri čemer nova pogodba lahko pomeni nižjo plačo), vendar pa morajo za to obstajati točno določeni razlogi. Kar tako, brez razlogov, pa premestitev in znižanje plače nista dovoljena.

Ali ima prav delodajalec, ki trdi, da delavki ne pripade dodaten dan dopusta v koledarskem letu, ker bo sin avgusta star že 15 let?

Delodajalec nima prav, saj se dopust odmerja vsako leto na dan 1.1. v koledarskem letu in mora pri odmeri upoštevati okoliščine, ki veljajo na ta dan (ko delavec pridobi pravico do letnega dopusta). Ker otrok še ni dopolnil 15 let v času, ko se je določal dopust, je delavka upravičena do dodatnega dneva dopusta.

Ali delavcu, ki namerava podati redno odpoved delovnega razmerja konec maja koledarskega leta, pripada del regresa za letni dopust?

Pripada mu sorazmerni del, tako kot mu pripada sorazmerni del dopusta, torej 5/12.

Ali mi delodajalec lahko ukine pravico do polurnega odmora?

Delodajalec tega ne sme storiti. Polurni odmor delavcu pripada po zakonu.

POZOR! Če vam delodajalec krati to pravico, se nemudoma obrnite na [delovno inšpekcijo](#).

Ali sem upravičen dobivati nadomestilo prevoznih stroškov na delo in z dela do stalnega ali začasnega prebivališča?

Načelno je delavec upravičen do nadomestila do kraja oz. naslova, od koder prihaja na delo, ne glede na to, ali ima tam prijavljeno stalno ali začasno bivališče.

5. Nasveti strokovnjakov

»Delavci se v primeru nepravilnosti in kršitve svojih pravic s strani delodajalcev pogosto hitro vdajo v usodo, saj prevladuje prepričanje, da so zakoni pisani v korist delodajalcev, ki so poleg tega tudi ekonomsko močnejša stranka. Čeprav slednje drži, pa je res tudi to, da bo lahko delavec, ki ima vsaj osnovno znanje o svojih pravicah, le-te dokaj uspešno branil. Posebej v primerih, ko delodajalcev pri urejanju delovnega razmerja dela napake in ravna površno – in takih delodajalcev je tudi še danes presenetljivo mnogo. Zato naj za delavce velja, da noben spor ni vnaprej izgubljen.«

Benjamin Zagorc, odvetnik

»Po mojih praktičnih izkušnjah se delavci v sporih z delodajalci premalo zavedajo svoje moči, ki med drugim izvira iz dejstva, da se lahko kadarkoli obrnejo na delovno inšpekcijo (Inšpektorat RS za delo) z zahtevo, da se pri delodajalcu opravi inšpekcijski nadzor, ki vključuje izrekanje ne ravno nizkih glob ta prekrške, ali z zahtevo, da inšpektor posreduje v sporu med delavcem in delodajalcem. Tudi tu velja pravilo, da »inšpektorji, če pridejo v podjetje, že nekaj najdejo«, zato se bo razumen delodajalec njihovemu obisku raje izognil – tudi če to pomeni popuščanje delavcu in njegovim zahtevam.«

Tanja Bohl Ulčar, odvetnica, Odvetniška družba Ulčar & partnerji, o.p. – d.n.o.

»Če delodajalec v disciplinskem postopku delavcu s sklepom izreče denarno kazen (ki je ena od možnih disciplinskih sankcij) in delavec ne zahteva sodnega ali arbitražnega varstva, postane sklep delodajalca, skladno s spremembo Zakona o delovnih razmerjih, izvršilni naslov, kar pomeni, da je na njegovi podlagi mogoče zahtevati izvršbo za poplačilo kazni. Zelo pomembno je, da se delavci te nevarnosti zavedajo.«

Stanka Osterc, A limine Osterc, podjetniško svetovanje d.o.o.

6. Potrebni dokumenti

Najhitrejša in najenostavnejša pot je preko spletnih pametnih e-obrazcev. Sistem z znanjem pravnega strokovnjaka izdelava pravne dokumente in jih prilagodi vaši situaciji.

Želim najti pravni dokument ([kliknite tu](#)).

Kliknite na izbran dokument:

- [Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi po delavcu](#)
- [Zahteva delavca za izročitev pogodbe o zaposlitvi](#)
- [Prošnja delavca, posredovana inšpektorju za delo, da zadrži učinkovanje prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi](#)
- [Tožba delavca zoper delodajalca za plačilo regresa za letni dopust](#)
- [Tožba delavca zoper delodajalca zaradi plačila neizplačane plače, potnih stroškov oziroma stroškov prehrane med delom](#)
- [Vloga delavca za uveljavitev pravice do dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva](#)
- [Zahteva delavca za zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi](#)
- [Dogovor za denarno povračilo namesto odpovednega roka](#)
- [Pogodba o volonterskem opravljanju pripravništva](#)
- [Predlog \(prošnja\) za prenehanje pogodbe o zaposlitvi s sporazumom](#)
- [Pogodba o izobraževanju delavca v interesu delodajalca](#)

7. Bodite redno informirani

Bodite redno informirani o pravnih zadevah! Za brezplačno registracijo [kliknite tu](#). Enkrat mesečno boste na vaš e-poštni naslov prejeli koristne nasvete, obveščeni boste o pomembnih zakonodajnih spremembah (v obliki aktualnih novic) in zanimivih primerih iz prakse.

Nepoznavanje prava škoduje, zato bodite obveščeni o vseh aktualnih zadevah!

[Da, želim biti brezplačno informiran \(kliknite tu\).](#)

8. Pravna praksa

- Plače ni zakonito izplačevati z zakasnitvijo in s pogojem (vezanim na izplačilo delavčevega dolga delodajalcu). Delavec se ne more odpovedati pravici do izplačila osebnega dohodka, lahko pa se odpove pravici zahtevati izplačilo plače s tožbo.
- Če delavki delovno razmerje preneha v mesecu aprilu koledarskega leta, je upravičena le do sorazmernega dela regresa za to leto.
- Varstvo starejšega delavca (starejši od 55 let) pred odpovedjo je zagotovljena tudi v postopku prisilne poravnave, ker prisilna poravnava ne pomeni prenehanja delodajalca.
- Novi delodajalec se ob prevzemu delavcev lahko zaveže, da bo prevzetim delavcem zagotavljal najmanj enak obseg pravic kot prejšnji delodajalec in v takem primeru med pravice iz delovnega razmerja spada tudi pravica do letnega dopusta. Ni v nasprotju z zakonom, če imajo prevzeti delavci pri novem delodajalcu več pravic, kot jih imajo ostali delavci pri prevzemniku, saj se pri prevzemu šteje, da gre za nadaljevanje delovnega razmerja in ne za sklenitev novega.
- Delodajalec mora delavcu obračunati in izplačati nadomestilo plače za delo ob praznikih ob vsakokratnem izplačilu plače.
- Načelo prostovoljnosti sklepanja delovnega razmerja velja tudi za pripravništvo kot posebno vrsto delovnega razmerja. Iz delovnopravnih predpisov ne izhaja, da se lahko delovno razmerje za opravljanje pripravništva sklepa pod določenimi pogoji (npr. da bo delavec zaposlen pri delodajalcu še najmanj dve leti po opravljenem strokovnem izpitu). Delavec delodajalcu tako ni odškodninsko odgovoren, če ne spoštuje takega pogoja, določenega v pogodbi o zaposlitvi, kljub temu, da pogodba o zaposlitvi tako odškodninsko odgovornost delavca določa.
- Pri odmeri odpravnine ni mogoče upoštevati le delovne dobe, ki jo je delavka napolnila pri zadnjem delodajalcu, ampak tudi delovno dobo, ki jo je napolnila pri delodajalcu, od katerega je bila delavka prevzeta. Torej tudi pri pravnem predniku zdajšnjega delodajalca.

9. Ali veste ...

- da delodajalec svoje terjatve do delavca brez njegovega pisnega soglasja ne sme pobotati s plačo. Delavec tega soglasja ne more dati pred nastankom dolga do delodajalca;
- da 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;
- da je delodajalec ob prenehanju delovnega razmerja dolžan dati delavcu potrdilo o izrabi letnega dopusta;

- da se delavec pravici do letnega dopusta ne more odpovedati. Tako se tudi delavec in delodajalec ne moreta dogovoriti za odškodnino, ki naj bi jo prejel delavec, ker ni izkoristil letnega dopusta, razen pri prenehanju delovnega razmerja;
- da se prazniki in dela prosti dnevi, odsotnost zaradi bolezni ali poškodbe ter drugi primeri opravičene odsotnosti z dela NE všttevajo v porabljene dneve letnega dopusta;
- da se v primeru, ko pride pri izračunavanju sorazmernega dela letnega dopusta do necelega števila dni (npr. 11,5 dni), ostanek zaokroži navzgor (če gre za polovico ali več) ali navzdol (če je manj kot pol dneva npr. 11,2 dni);
- da delavec lahko izjemoma prenese v novo koledarsko leto celoten neizrabljen dopust, če je bil neizrabljen zaradi odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe ali porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otrok in je v letu, v katerem je bil dopust odmerjen, delal vsaj 6 mesecev. V teh primerih lahko v naslednje leto prenese tudi tisti del dopusta, ki ga praviloma ne bi smel (2 tedna). Izrabiti ga mora do 30. junija naslednjega koledarskega leta.
- da delavci, ki delajo v tujini, lahko prenesejo v naslednje koledarsko leto celoten letni dopust, vendar le pod pogojem, da to določa kolektivna pogodba;
- da ima delavec v primeru, ko mu delodajalec ni izplačal regresa za letni dopust, pravico, da delodajalca toži. Pred vložitvijo tožbe delodajalca ni potrebno posebej pozivati k plačilu zapadle denarne terjatve (je pa priporočeno), saj se lahko tožba vloži neposredno pred pristojnim delovnim sodiščem;

[Tožba delavca zoper delodajalca za plačilo regresa za letni dopust \(kliknite tu\)](#)

- da delavec lahko toži delodajalca, ker mu ta en ali več mesecev ni izplačal plače, potnih stroškov oziroma stroškov prehrane med delom v skladu z delovnopravno zakonodajo;

[Tožba delavca zoper delodajalca zaradi plačila neizplačane plače, potnih stroškov oziroma stroškov prehrane med delom \(kliknite tu\)](#)

- da terjatve iz delovnega razmerja zastarajo v roku petih let, zato je treba tožbo proti delodajalcu vložiti v roku 5 let;
- da mora imeti mentor pri pripravi vsaj enako izobrazbo kot pripravnik.

10. Koristne povezave

- [On-line izdelava potrebnih dokumentov \(kliknite tu\)](#)
- [Forum za posvet o pravnih zadevah \(kliknite tu\)](#)
- [Zavod RS za zaposlovanje \(kliknite tu\)](#)
- [Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije \(ZZZS\) \(kliknite tu\)](#)
- [Inšpektorat RS za delo \(kliknite tu\)](#)
- [Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve \(kliknite tu\)](#)
- [Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije \(ZPIZ\) \(kliknite tu\)](#)
- [Jamstveni in preživninski sklad RS \(kliknite tu\)](#)

11. Slovar

Poskusno delo: je lahko dogovorjeno v pogodbi o zaposlitvi in je namenjeno temu, da delavec ugotovi, ali mu delo pri delodajalcu ustreza, oziroma da delodajalec ugotovi, kako je delavec sposoben opravljati določeno delo. Poskusno delo lahko traja največ 6 mesecev.

Pripravnik: kdor prvič začne opravljati delo, ustrezno vrsti in stopnji svoje strokovne izobrazbe, ter z namenom, da se usposobi za samostojno opravljanje dela v delovnem razmerju. Pripravnštvo traja največ 1 leto; če poseben zakon tako določa, lahko tudi dlje.

Volontersko pripravništvo: posebna oblika pripravništva, ko pripravnik ni v delovnem razmerju (ni sklenil pogodbe o zaposlitvi) in se usposablja na podlagi pogodbe o volonterskem opravljanju pripravništva, ki mora biti v pisni obliki.

Poslovna skrivnost: podatek ali informacija, ki jo kot tako določi delodajalec in ki je bila delavcu zaupana ali s katero je bil seznanjen na drug način. Prav tako so to tudi podatki, za katere je očitno, da bi nastala občutna škoda, če bi zanje zvedela nepooblaščen oseba.

Polni delovni čas: pomeni **40 ur na teden**. Lahko se določi tudi krajši, vendar ne manj kot 36 ur na teden. Izjemoma se lahko določi tudi čas, ki je krajši od 36 ur na teden, a le za delovna mesta, pri katerih obstaja večja nevarnost za poškodbe ali zdravstvene okvare. Polni delovni čas je lahko različno razporejen, vendar najmanj na 4 dni v tednu!

POZOR! Polni delovni čas ne pomeni vedno 8 ur na dan!

Nočni delavec: delavec, ki dela ponoči vsaj tri ure svojega delovnega časa, oziroma delavec, ki dela ponoči vsaj tretjino polnega letnega delovnega časa. Uživa posebno varstvo.

Dopolnilno delo: delavec, ki dela pri enem delodajalcu s polnim delovnim časom, mora dobiti soglasje svojega delodajalca, da lahko dela (dopolnilno) še pri drugem delodajalcu. Vendar pri drugem ne sme delati več kot 8 ur na teden.

Nadurno delo: delo preko polnega delovnega časa delavca. Gre za enako vrsto dela, za katero je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.

Dodatno delo: delo preko polnega oziroma dogovorjenega delovnega časa. Delo, ki se dodatno opravlja, ni delo, za katero je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi (npr. naravna nesreča – reševanje preživelih).

Mobbing: psihično nasilje na delovnem mestu, izvajano s strani delodajalca ali sodelavcev. [Več – kliknite tu.](#)

12. Predpisi s tega področja

Kliknite na izbran predpis:

- [Zakon o delovnih razmerjih ZDR \(kliknite tu\)](#)
- [Zakon o kolektivnih pogodbah \(ZKoLP\) \(kliknite tu\)](#)
- [Zakon o zaposlovanju in delu tujcev \(ZZDT\) \(kliknite tu\)](#)
- [Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti \(ZEPDSV\) \(kliknite tu\)](#)
- [Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju \(ZZVZZ\) \(kliknite tu\)](#)
- [Zakon o delovnih in socialnih sodiščih \(ZDSS-1\) \(kliknite tu\)](#)

13. Seznam ostalih priročnikov

Kliknite na želen priročnik:

- [Kako zaposliti delavca](#)
- [Kako ustanoviti d.o.o.](#)
- [Kako ustanoviti s.p.](#)
- [Vse o podjetni pogodbi \(pogodbi o delu\)](#)
- [Najpomembnejše informacije o dedovanju](#)
- [Kako sestaviti oporoko](#)
- [Kako do razveze zakonske zveze](#)
- [Kako dosežem vpis v zemljiško knjigo](#)
- [Osnovno o pogodbah](#)
- [Kako kupiti ali prodati motorno vozilo](#)
- [Kako učinkovito zavarovati in izterjati dolg](#)
- [Kje lahko dobim strokovno pravno pomoč ali zastopanje](#)
- [Kako kupiti/prodati/najeti/oddati nepremičnino](#)

Razveselite tudi prijatelje!

Pošljite jim ta priročnik. Hvaležni vam bodo za koristne brezplačne informacije! ([kliknite tu](#))

14. Ta priročnik so omogočili:



**O čem
razmišljaš?**

Poišči odgovore tudi na
Najdi.si!



vse slovenske strani