

Novela ZDR-1D

Novosti in spremembe Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13 s spremembami in dopolnitvami, v nadaljnjem besedilu: ZDR-1)

Kakšne novosti uvaja novela ZDR-1D?

1. Delavec lahko poda predlog za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi zaradi izboljšanja zaposlitve oziroma pogojev dela, delodajalec pa mora pisno utemeljiti svojo odločitev najkasneje v 30 dneh (peti, šesti in sedmi odstavek 49. člena ZDR-1).
2. Pri določbah ZDR-1, ki urejajo pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom sta dodana 65.a) člen (Pravica do *krajšega delovnega časa zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja*) in 67.a) člen (Pravica do *krajšega delovnega časa za žrtve nasilja v družini*):
 - 65.a) člen, na novo ureja pravico do krajšega delovnega časa zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja. Novi člen določa, da delavec, ki neguje otroka starega do osem let, ali zagotavlja oskrbo¹, lahko v času trajanja delovnega razmerja zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja predlaga sklenitev pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas za določen čas. Delodajalec ima na podlagi novega člena obveznost, da svojo odločitev o predlogu delavca pisno utemelji najkasneje v 15 dneh.
 - 67.a) člen na novo ureja pravico do krajšega delovnega časa za žrtve nasilja v družini. Delavec, ki je žrtev nasilja v družini, lahko v času trajanja delovnega razmerja zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja predlaga sklenitev pogodbe o zaposlitvi za krajši čas za obdobje urejanja zaščite, pravnih in drugih postopkov ter odpravljanje posledic nasilja v družini. Delodajalec ima na podlagi novega člena obveznost, da svojo odločitev o predlogu delavca pisno utemelji najkasneje v 15 dneh.

¹ Kot oskrba se šteje delo s krajšim delovnim časom ali odsotnost z dela zaradi oskrbovalnega dopusta zaradi potreb po znatnejši negi iz zdravstvenih razlogov družinskega člana ali osebe s katero delavec živi v istem gospodinjstvu, kadar ni upravičen do odsotnosti z dela v skladu s predpisi o zdravstvenem zavarovanju.

Member of Adriala

Albania
Bosnia & Herzegovina
Bulgaria
Croatia
Kosovo
Montenegro
North Macedonia
Serbia
Slovenia



3. Delavec lahko predlaga sklenitev pogodbe o zaposlitvi za opravljanje dela na domu zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, delodajalec pa mora svojo odločitev pisno utemeljiti najkasneje v 15 dneh (peti odstavek 68. člena ZDR-1).
4. Na novo je določena obveznost upoštevanja sorazmernosti trajanja poskusnega dela v pogodbi o zaposlitvi za določen čas in sicer se trajanje poskusnega dela določi sorazmerno trajanju te pogodbe in naravi dela. Dalje je na novo določeno, da če se sklene nova zaporedna pogodba o zaposlitvi za določen čas za isto delo, le ta ne sme vključevati poskusnega dela (drugi odstavek 125. člena ZDR-1).
5. Na novo se ureja subsidiarna odgovornost delodajalca in sicer v primeru če delodajalec, ki je podizvajalec in izvaja storitev v okviru gradbene dejavnosti, delavcu za delo, opravljeno v okviru izvajanje te storitve, ne zagotovi plače, za izpolnitev te obveznosti subsidiarno odgovarja pogodbenik, katerega neposredno podizvajalec je delodajalec (141.a člen ZDR-1).
6. Delavec ima pravico do odklopa. Pravica do odklopa, je pravica, ki jo mora zagotoviti delodajalec, tako da delavec v času izrabe pravice do počitka oziroma v času upravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom ne bo na razpolago delodajalcu (142.a člen ZDR-1). V ta namen mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe v roku enega leta od uveljavitve novele ZDR-1D.
7. Delavec lahko predlaga drugačno razporeditev delovnega časa zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, delodajalec pa mora svojo odločitev o predlogu delavca pisno utemeljiti najkasneje v 15 dneh. (tretji odstavek 148. člen ZDR-1).
8. Delavec je upravičen do petih delovnih dni oskrbovalskega dopusta v posameznem koledarskem letu v primeru oskrbe. Do odsotnosti z dela je delavec upravičen v primeru potreb po znatnejši negi iz zdravstvenih razlogov družinskega člana ali osebe, s katero živi v istem gospodinjstvu, kadar ni upravičen do odsotnosti z dela v skladu s predpisi o zdravstvenem zavarovanju (167.a člen ZDR-1).

**Member of
Adriala**

Albania
Bosnia & Herzegovina
Bulgaria
Croatia
Kosovo
Montenegro
North Macedonia
Serbia
Slovenia



9. Delavec, ki je žrtev nasilja v družini je upravičen do petih delovnih dni plačane odsotnosti z dela v posameznem koledarskem letu v primeru urejanja zaščite, pravnih in drugih postopkov ter odpravljanje posledic nasilja v družini (168.a člen ZDR-1).

Kakšne novosti uvaja ZDR-1D na področju odpovedi pogodbe o zaposlitvi?

1. *Nadgraditev postopka redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga (četrti, peti in šesti odstavek 85. člen ZDR-1)*

- Na novo se določa obveznost delodajalca, da delavcu v primeru podaje opozorila pred odpovedjo na njegovo pisno zahtevo, ki jo lahko poda v treh delovnih dneh od prejema pisnega opozorila, omogoči, da se v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni in ne daljši od 30 dni, o kršitvah izjavi, razen če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalce neupravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči.
- V postopku zagovora, v katerem se delavec lahko izjavi o očitanih kršitvah, lahko po pooblastilu delavca sodeluje sindikat, če delavec ni član sindikata, pa svet delavcev oziroma delavski zaupnik ali druga oseba, ki jo delavec pooblasti.
- Odločitev o pisnem opozorilu pred odpovedjo, v katero delodajalec vključi morebitne navedbe, ki jih je podal delavec zaradi očitanih kršitev, mora biti podana v osmih dneh po podani izjavi delavca, izražena v pisni obliki, obrazložena in vročena delavcu.

2. *Dopolnitev neutemeljenih odpovednih razlogov (90. člen ZDR-1)*

- Kot neutemeljeni odpovedni razlog je v 90. členu ZDR-1 dodan razlog opravljanja dela na domu ali s krajšim delovni časom ali v drugače razporejenem delovnem času zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja ali predlog za tak način opravljanja dela.
- Dodatno je tudi določena obveznost delodajalca, da ne sme opraviti nobenega ravnanja, ki je sicer potrebno za odpoved pogodbe o zaposlitvi oziroma za



zaposlitev novega delavca, če bi bilo prenehanje delovnega razmerja posledica uveljavljanja pravic pri delodajalcu.

Kakšne novosti in spremembe uvaja novela ZDR-1D na področju posebnega varstva delavcev?

- Delavci imajo na podlagi 182. člena ZDR-1 posebno varstvo tudi v primeru oskrbe in sicer oskrba (kakor že pojasnjeno zgoraj) se šteje kot delo s krajšim delovnim časom ali odsotnost z dela zaradi oskrbovalnega dopusta zaradi potreb po znatnejši negi iz zdravstveni razlogov družinskega člana ali osebe, s katero delavec živi v istem gospodinjstvu, kadar ni upravičen do odsotnosti z dela v skladu s predpisi o zdravstvenem zavarovanju.
- Pravico do posebnega varstva v delovnem razmerju imajo tudi delavci, ki so žrtve nasilja v družini. Delavci uživajo posebno varstvo zaradi učinkovitejšega sodelovanja v postopkih, ki povečujejo njihovo varnost. V primeru spora v zvezi z uveljavljanjem posebnega varstva zaradi nasilja v družini je dokazno breme na strani delodajalca. Delodajalec mora delavcem, žrtvam nasilja v družini, omogočiti lažje usklajevanje poklicnih obveznosti in obveznosti, ki izhajajo iz urejanja zaščite, pravnih in drugih postopkov ter odpravljanja posledic nasilja v družini (189.a člen ZDR-1).
- Delovni čas otrok, mlajših od 15 let starosti, ki opravljajo lažje delo v času šolskih počitnic, ne sme trajati več kot šest ur dnevno in 30 ur na teden. Otrokom, ki opravljajo lažja dela v času šolskih počitnic, je treba v času šolskih počitnic zagotoviti najmanj dva tedna neprekinjenega počitka (prvi in četrti odstavek 212. člena ZDR-1).

**Member of
Adriala**

Albania
Bosnia & Herzegovina
Bulgaria
Croatia
Kosovo
Montenegro
North Macedonia
Serbia
Slovenia



Kakšne so ostale spremembe, ki jih uvaja novela ZDR-1D?

Spremembe ZDR-1D bomo predstavili glede na posamezni člen.

1. 85. člen ZDR-1: *Obveznosti delodajalca pred odpovedjo*
 - Skrajša se rok možne odpovedi, če bi delavec ponovno kršil pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja po tem, ko je bil s strani delodajalca pisno opozorjen na kršitev oziroma neizpolnjevanje obveznosti (rok, v katerem delavec ne sme ponovno storiti kršitve, se spreminja iz enega leta na šest mesecev) in skrajšuje se najdaljši dovoljeni rok, v primeru, da je rok določen v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti (in sicer iz dveh let na 18 mesecev).

2. 111. člen ZDR-1: *izredna odpoved (razlogi na strani delodajalca)*
 - Pri taksativno naštetih razlogih na strani delodajalca za podajo izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca sta spremenjena dva taksativno našeta razloga in sicer delavec lahko poda izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi (i) če mu delodajalec vsaj dva meseca ni izplačeval plače ali nadomestila plače ter (ii) če mu delodajalec dvakrat zaporedoma ali v obdobju šestih mesecev ni izplačal plače ali nadomestila plače ob zakonsko oziroma pogodbeno dogovorjenem roku.

3. 113. člen ZDR-1: *Zadržanje učinkovanja odpovedi*
 - Spreminja se zadržanje učinkovanja odpovedi za predstavnike delavcev. Če predstavnik delavcev uveljavlja nezakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi v sodnem postopku, se zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi podaljša do odločitve v sporu na prvi stopnji oziroma najdlje za šest mesecev.
 - Zvišuje se nadomestilo plače predstavnika delavcev v času, ko mu delodajalec prepove opravljati delo (80 odstotkov povprečne mesečne plače za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev/iz obdobja dela v zadnjih treh mesecih).
 - Uvaja se tudi možnost vzpostavitve posebnega sklada, katerega namen je povračilo izplačanih nadomestil delavcu za čas prepovedi opravljanja dela v času

Member of Adriala

Albania
Bosnia & Herzegovina
Bulgaria
Croatia
Kosovo
Montenegro
North Macedonia
Serbia
Slovenia



zadržanja učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi, ko sodišče prve stopnje ugotovi, da je bilo prenehanje pogodbe o zaposlitvi zakonito.

4. 62. člen ZDR-1: izraba letnega dopusta

- Delavec ima na voljo daljše obdobje za prenos letnega dopusta. V primerih, ko delavec ni izrabil ves letni dopust zaradi odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka, so obdobje za prenos podaljšuje do 31. marca leta, ki sledi letu, v katerega je možen prenos letnega dopusta v skladu s tretjim odstavkom 162.člena ZDR-1.

* * * * *

Za dodatne informacije smo vam na voljo po elektronski pošti info@kbp.si ali telefonu 012445500.

Odvetniška družba Kavčič, Bračun in partnerji, o.p., d.o.o.

Ljubljana, dne 4.12.2023

Vse informacije, vsebovane v tem dokumentu, so pridobljene iz javno dostopnih virov oziroma iz drugih virov, za katere se predvideva, da so verodostojni. Ta dokument je pripravljen zgolj v splošno informacijo in ni nadomestilo za pravno svetovanje. KBP ne jamči za točnost informacij in ne prevzema odgovornosti za kakršnokoli škodo oziroma stroške v povezavi z vašo morebitno uporabo v tem dokumentu navedenih informacij ali zanašanje nanje.

**Member of
Adriala**

Albania
Bosnia & Herzegovina
Bulgaria
Croatia
Kosovo
Montenegro
North Macedonia
Serbia
Slovenia

