

## Pravne podlage, ki urejajo delovna razmerja

Delovna razmerja in pravice ter obveznosti iz delovnih razmerij ureja **Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)**. Vendar ZDR-1 ureja le individualna delovna razmerja, praviloma v zasebnem sektorju, ne pa tudi kolektivnih delovnih razmerjih in tistih v javnem sektorju. ZDR-1 se uporablja tudi za tuje delodajalce in delavce, če je pogodba sklenjena na območju RS Slovenije.

Pri določevanju pravic in obveznosti v delovnih razmerjih se uporabljajo tudi: **Zakon o urejanju trga dela (ZUTD)**, **Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2)**, **Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVDZ-1)** in **Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU)**.

**Splošni akti delodajalca**, za razliko od zakonov in kolektivnih pogodb, kjer gre za dvostransko urejanje razmerij, predstavljajo **enostranski vir**:

- **Akt za določanje organizacije dela** ali druge obveznosti; primer: Akt o sistematizaciji delovnih mest.
- **Akt za določanje pravic, ki jih sicer ureja kolektivna pogodba**. Ta lahko določa pravice, ki so ugodnejše za delavca, kot v zakonu ali kolektivni pogodbi. Delodajalec ga lahko izda, le če v podjetju ni organiziranega sindikata.

Pomemben dokument je **kolektivna pogodba**, ki po Priporočilu Mednarodne organizacije dela (MOD) št. 91 pomeni **pisni dogovor o delovnih razmerjih in pogojih zaposlitve, sklenjen med delodajalcem ali skupino delodajalcev, reprezentativnih organizacij delavcev ali delodajalcev**. Znotraj kolektivne pogodbe obe strani poskušata uskladiti medsebojne interese in pravila tako, da bodo obema v korist.

MOD naslavlja pravice in obveznosti iz delovnega razmerja še z drugimi konvencijami in priporočili.

Na mednarodni ravni sta pomemben vir še **Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic (EKČP)** in (spremenjena) **Evropska socialna listina (ESL)**. Dokumenta celovito urejata področje človekovih pravic na področju držav članic Sveta Evrope.

## O projektu RSDDC

Projekt od leta 2017 izvaja **Regionalna gospodarska zbornica Celje**, kot vodilni partner, in **Združenje delodajalcev Slovenije** ter **Slovenska zveza sindikatov – Alternativa**.

Projekt je namenjen **medsebojnemu povezovanju in sodelovanju ključnih deležnikov na trgu dela**: delodajalcem, sindikatom, institucijam na trgu dela, zaposlenim, brezposelnim in iskalcem zaposlitve. Spodbuja **enakopraven dostop do delovnih mest**, še posebej dolgotrajno brezposelnih in mladih.

V okviru novoustanovljenega Regijskega stičišča dostojnega dela so partnerji **razvili model dostojnega dela in izvajajo različne oblike informiranja, svetovanja, izobraževanja, ambasadorstva, na področju dostojnega dela in zaposlovanja**. Predvsem pravic in obveznosti ter osveščanju o negativnih posledicah atipičnih oblik dela. Poglavitno se osredotočajo na **krepitev kariernih kompetenc delojemalcev**, ki so ključne za vključevanje na trg dela.

Več informacij:

<https://www.dostojnodelo.si/>



**Naročnik:**

Slovenska zveza sindikatov – Alternativa

Trg OF 7, 1000 Ljubljana  
<https://www.szs-alternativa.si/>  
t: 01 / 29 13 330

e: [sindikat@szs-alternativa.si](mailto:sindikat@szs-alternativa.si)

**Izvajalec:** Aloha Ohana s.p.  
**Avtorica:** Dr. Alja Žorž

## Pravice in obveznosti iz delovnega razmerja

v okviru projekta **Regionalno stičišče dostojnega dela Celje – RSDDC**



Regionalno stičišče dostojnega dela Celje



Projekt sofinancirata Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada in Republika Slovenija

[www.eu-skladi.si](http://www.eu-skladi.si)

## PRAVICE DELAVCA

1. **Enaka obravnava in preprež diskriminacije** – V skladu z [določbami](#) ZDR-1 delodajalec ne sme diskriminirati oz. neenako obravnavati delavce, niti kandidate za zaposlitev. **V primeru kršitve je delavec upravičen do odškodnine.**
2. **Varovanje osebnosti in zasebnosti** – delodajalec mora [sprejeti posebne ukrepe za zaščito delavcev](#) pred spolnim in drugim nadlegovanjem ter trpinčenjem, o katerih mora delavce obvestiti. Prav tako mora upoštevati veljavno [zakonodajo in načelo varovanja osebnih podatkov](#). **V primeru, da pravne podlage za to nima, mora takoj prenehati z zbiranjem podatkov in jih izbrisati.**
3. **Plačilo za opravljeno delo** – je osnovna pravica delavca in temeljna obveznost delodajalca. Plača je [obvezna sestavina](#) pogodbe. **Minimalna plača** je opredeljena z [zakonom](#) in je enaka za vse dejavnosti. Po ZDR-1 plačo [sestavljajo](#): osnovna plača, del iz naslova delovne uspešnosti, poslovne uspešnosti, dodatki za stalnost in manj ugodne pogoje dela. Dodatno k plačilu za delo sodi še nadomestilo za odstotnost z dela, nagrade, regres, bonusi in bonitete.



4. **Pravica do omejenega delovnega časa** – to je čas, ko je delavec na voljo delodajalcu in podvržen njegovemu nadzoru, kar določa ZDR-1. V Sloveniji za standard uporabljamo poimenovanje [polni delovni čas](#) (36-40 ur na teden). Pri nevarnih delih je lahko določen tudi [krajši polni delovni čas](#). Ob določenih [pogojih](#) se lahko delovni čas tudi [neenakomerno razporedi](#). Pri tem je ključna [pravica do minimalnega delovnega počitka](#) vsaj 11 ur (sicer velja 12 ur). [Nadurno delo](#) lahko traja največ 8 ur na teden, največ 20 ur na mesec in največ 170 ur na leto. Delovni dan lahko traja največ 10 ur. S pisnim soglasjem delavca lahko tudi dlje, ampak največ 230 ur na leto. **Nadurnega dela ne smejo opravljati mlajši od 18 let, starejši in nosečnice.**

5. **Pravica do odmora in počitka** – namen je **obnova psihofizičnih sposobnosti delavca v času dela**. [Odmor](#) se odreja pri polnem delovnem času 8 ur (30 min), če je delovni čas krajši se odmor odmeri sorazmerno delovnemu času. V obdobju 24 ur ima delavec pravico do neprekinjenega [počitka](#) vsaj 12 ur, v obdobju 7 dni pa še dodatno neprekinjenih 24 ur – s čimer se **zagotavlja tudi ustrezno usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja**.
6. **Dopust in regres** – gre za **temeljno socialno pravico, ki se ji delavec NE more odpovedati**. Skladno z [Direktivo 2003/88](#) delavcu pripada [minimalno 4 tedne](#) letnega dopusta in vsaj **10 dni v kosu**. Razliko lahko porabi v naslednjem letu, do konca junija. Več dopusta imajo mlajši od 18 let, starši in starejši. **Dodatne dneve dopusta urejajo kolektivne pogodbe**. Delodajalec o dnevih dopusta delavca [obvesti do konca marca](#) v tekočem letu. Delavec, ki ima pravico do dopusta ima tudi pravico do izplačila [regresa](#), ki ga prejme najkasneje do 1. julija v tekočem letu.

7. **Pravice staršev in nosečnic** – delodajalec **ne sme zbirati informacij o nosečnosti kandidatke za delo**. ZDR-1 določa [preprež nekaterih del v času nosečnosti in dojenja](#) Noseča ali doječa mati ter delavec, ki neguje otroka starega do 3 let lahko [zavrneta nadurno in nočno delo](#). Nosečnice, delavke na porodniškem dopustu ali delavci na starševskem dopustu so [varovani pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi](#). Delavka, ki doji ima [pravico do dodatne ure odmora dnevno](#).
8. **Izobraževanje** – v skladu z ZDR-1 ima delavec [pravico do dolžnost stalnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja](#), s čimer ohranja in širi kompetence za delo in karierni razvoj. V primeru, da na izobraževanje delavca napoti delodajalec, je ta [upravičen do nadomestila plače za čas odsotnosti z dela](#).
9. **Odpravnina** – delavec, ki dobi odpoved pogodbe iz poslovnih razlogov ali razloga nesposobnosti, je upravičen do odpravnine. [Osnova za izračun](#) je povprečna mesečna plača v zadnjih treh mesecih ter leta zaposlitve pri istem delodajalcu, ki mora trajati vsaj 1 leto.

## OBVEZNOSTI DELAVCA

Delimo jih na obveznosti **pred sklenitvijo pogodbe, v času trajanja izvedbe in po sklenitvi pogodbe, v primeru kršitve pa lahko vodijo v odškodninsko odgovornost delavca in sankcije.**

1. **Obveznost obveščanja** – v skladu z zakonom je [dolžan obveščati delodajalca o okoliščinah in spremembah podatkov](#), ki vplivajo na izpolnjevanje pravic iz delovnega razmerja; **nevarnostih pri delu in morebitni nastali materialni škodi**.
2. **Opravljanje dela – vestno in osebno**, na dogovorjenem kraju.
3. **Upoštevanje navodil delodajalca** – ki so zapisana v pogodbi in drugih obveznosti iz delovnega razmerja.
4. **Upoštevanje predpisov o varnosti in zdravju pri delu**
5. **Preprež škodljivega ravnanja**, ki škoduje interesom delodajalca na delovnem mestu in izven.
6. **Dolžnost izobraževanja**
7. **Varovanje poslovne skrivnosti, konkurenčna preprež in konkurenčna klavzula** – med trajanjem delovnega razmerja in po prenehanju.

## PRAVICE DELODAJALCA

1. **Zahteva od kandidata predložitve dokazil o izpolnjevanju pogojev za delo**, razen podatkov, ki varujejo delavčeve zasebnosti.
2. **Preizkus znanja in sposobnosti**, ampak samo tistih, ki so potrebne za delo.
3. **Preveritev izpolnjevanja zdravstvenih pogojev** delavca z zdravstvenim pregledom pri ustreznem izvajalcu medicine dela; strošek krije delodajalec.

## OBVEZNOSTI DELODAJALCA

1. **Zagotavljanje dela** v skladu s pogodbo, sredstev in materiala za delo.
2. **Obveznost plačila** za na določen in v dogovorjeni višini.
3. **Varovanje delavčeve zasebnosti in dostojanstva**.

## Koristno branje in viri...

Lajovic, T., Križnik., S. 2021. Temeljne pravice in obveznosti iz delovnega razmerja. Ljubljana.