



# Kako zaposliti delavca

# KAZALO

## 1. Hitri pregled

Kako je lahko urejeno razmerje med delodajalcem in osebo, ki opravlja delo?

Ali so možni še kakšni drugi načini od pogodbe o zaposlitvi?

Kaj je značilno za podjemno pogodbo (pogodbo o delu)?

Kdaj se podjemna pogodba in ostale pogodbe civilnega prava NE smejo skleniti?

Kaj je pogodba o zaposlitvi?

Kako mora biti sklenjena pogodba o zaposlitvi?

Kdo lahko sklene pogodbo o zaposlitvi?

Katere so sestavine pogodbe o zaposlitvi?

Kako poteka sklenitev pogodbe o zaposlitvi?

Kaj delodajalec pri izbiri kandidata lahko zahteva?

Kakšne so obveznosti kandidata?

Kakšne so obveznosti delodajalca do neizbranega kandidata?

Kaj mora delodajalec storiti pred sklenitvijo pogodbe?

Kaj je delodajalec dolžan storiti po sklenitvi pogodbe?

Kako prijaviti delavca v pokojninsko, invalidsko in zdravstveno zavarovanje?

Kako zaposliti delavca - na kratko

## 2. Postavite pravno vprašanje

## 3. Izkušnje posameznikov



**Potrebujete pravni nasvet?**

- 4. Pet najpogostejših vprašanj**
- 5. Nasveti strokovnjakov**
- 6. Dokumenti, ki jih potrebujete v postopku**
- 7. Bodite redno informirani**
- 8. Pravna praksa**
- 9. Ali veste ... ?**
- 10. Koristne povezave**
- 11. Slovar**
- 12. Predpisi s tega področja**
- 13. Delite ta e-Priročnik s prijatelji**
- 14. Ta e-Priročnik so omogočili**



**Potrebujete pravni nasvet?**

## 1. Hitri pregled

Kako je lahko urejeno razmerje med delodajalcem in osebo, ki opravlja delo?

Razmerje med delavcem in delodajalcem je lahko organizirano na različne načine – kot delovno razmerje, pogodbeno razmerje, kratkotrajno delo, študentsko delo itd.

Najpogostejša oblika zaposlovanja je pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas, ki je urejena v Zakonu o delovnih razmerjih ([kliknite tu](#)).

Predstavlja tipično obliko zaposlovanja.

Poznamo tudi posebnosti pogodb o zaposlitvi, ki so prav tako urejene v navedenem zakonu, vendar pa pomenijo izjemo in se lahko sklepajo le v zakonsko določenih primerih.

Te izjeme so:

- Pogodba o zaposlitvi za določen čas (členi 54 – 58; ZDR-1)
- Pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku
- Pogodba o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del
- Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom
- Pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu
- Pogodba o zaposlitvi s poslovodnimi osebami ali prokuristi.

Ali so možni še kakšni drugi načini?

Delo je mogoče opravljati tudi na podlagi pogodbe civilnega prava (podjemna pogodba/pogodba o delu), pogodba o naročilu, avtorska pogodba, ...), študentje in dijaki delo lahko opravljajo preko napotnice študentskega servisa, upokojenici so lahko zaposleni preko pogodbe o občasnem oz. začasnem delu, vajenci na podlagi učne pogodbe, opravlja se lahko tudi kratkotrajno delo itd.



### **e-obrazci:**

Podjemna pogodba (pogodba o delu) ([kliknite tu](#))

Avtorska pogodba (pogodba o prenosu avtorskih pravic) ([kliknite tu](#))

Pogodba za začasno ali občasno delo upokojenca ([kliknite tu](#))

Kaj je značilno za podjemno pogodbo (pogodbo o delu)?

Ureja jo Obligacijski zakonik (členi 619 do 648). Pri njej se prevzemnik dela (podjemnik) zaveže, da bo opravil določen posel, to je izdelavo ali popravilo kakšne stvari, kakšno drugo telesno ali umsko delo ipd., naročnik pa mu je za to delo dolžan plačati. Za to pogodbo je značilno, da si podjemnik sam organizira delo, da je sam odgovoren za uspeh in da ni v službi naročnika.

Več lahko preberete v e-Priročniku: Vse o podjemni pogodbi ([kliknite tu](#)).



**Potrebujete pravni nasvet?**

## Kdaj se podjemna pogodba in ostale pogodbe civilnega prava NE smejo skleniti?

Pogodba se ne sme skleniti, če obstajajo elementi delovnega razmerja. To pomeni, da se v primeru, ko se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem osebno in nepretrgano opravlja delo za plačilo, po navodilih in pod nadzorom delodajalca, ne sme skleniti pogodbe civilnega prava, pač pa je obvezna pogodba o zaposlitvi.



### **POZOR!**

V nasprotnem primeru se delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, kaznuje z globo 3000 do 20.000 EUR.



### **e-obrazec:**

Pogodba o zaposlitvi ([kliknite tu](#))

## SKLENITEV POGODBE O ZAPOSLOTVI

### Kaj je pogodba o zaposlitvi?

Pogodba o zaposlitvi je pogodba, s katero se sklene delovno razmerje. Za delovno razmerje je značilno, da delavec opravlja delo:

- za plačilo,
- osebno (delavec dela ne more zaupati »podizvajalcem«),
- nepretrgano,
- po navodilih in pod nadzorom delodajalca.

Pogodba se praviloma sklepa za nedoločen čas, s polnim delovnim časom (40 ur na teden). Zaradi vedno večje potrebe po fleksibilnosti dela pa so vedno bolj v rabi pogodbe, ki odstopajo od standardne oblike.



### **POZOR!**

Če v pogodbi o zaposlitvi ni določen čas trajanja, se šteje, da je pogodba sklenjena za nedoločen čas.



# Potrebujete pravni nasvet?

## Kako mora biti sklenjena pogodba o zaposlitvi?

Pogodba o zaposlitvi se mora po zakonu skleniti v pisni obliki. Delodajalec, ki delavcu ne izroči pogodbe o zaposlitvi v pisni obliki, stori prekršek. Vendar pa pisna oblika ni pogoj za obstoj in veljavnost pogodbe o zaposlitvi, saj je enako veljavna tudi pogodba, ki se sklene ustno ali kako drugače.

## Kdo lahko sklene pogodbo o zaposlitvi?

Pogodbo o zaposlitvi lahko sklene oseba, ki je dopolnila 15 let. Sklenitev pogodbe z osebo, mlajšo od 15 let, je neveljavna.

Vendar obstajajo primeri, ko lahko otrok, mlajši od 15 let, vseeno opravlja določena dela. (**POZOR!** Na ta način ne nastane delovno razmerje!)

Otrok, ki je mlajši od 15 let, lahko izjemoma, proti plačilu, sodeluje pri snemanju filmov, pripravi in izvajanju umetnostnih, scenskih in drugih del s področja kulturne, umetniške, športne in oglaševalne dejavnosti. Otrok, ki je dopolnil 13 let, pa lahko opravlja tudi lažje delo, vendar najdalj 30 dni v posameznem koledarskem letu v času šolskih počitnic, tudi v drugih dejavnostih.

Otrok lahko opravlja to delo po predhodnem dovoljenju, ki ga inšpektor za delo poda na podlagi vloge zakonitega zastopnika!

## Katere so sestavine pogodbe o zaposlitvi?

### **Pogodba o zaposlitvi mora vsebovati:**

- podatke o pogodbenih strankah z navedbo njunega prebivališča oziroma sedeža,
- datum nastopa dela,
- 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 22. členom ZDR-1,
- kraj opravljanja dela; če ni naveden točen kraj, velja, da delavec opravlja delo na sedežu delodajalca,
- čas, za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi in določilo o načinu izrabe letnega dopusta, če je sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas,
- določilo ali gre pogodbo o zaposlitvi s polnim ali krajšim delovnim časom,
- določilo o dnevnem ali tedenskem delovnem času in razporeditvi delovnega časa,
- določilo o znesku osnovne plače delavca v EUR, ki mu pripada za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi, ter o morebitnih drugih plačilih,
- določilo o drugih sestavinah plače delavca, o plačilnem obdobju, plačilnem dnevu in o načinu izplačevanja plače,
- določilo o letnem dopustu oziroma načinu določanja letnega dopusta,
- dolžino odpovednih rokov,
- navedbo kolektivnih pogodb, ki zavezujejo delodajalca, oziroma splošnih aktov delodajalca, ki določajo pogoje dela delavca, in
- druge pravice in obveznosti v primerih, ki jih določa zakon.



# Potrebujete pravni nasvet?

Hkrati obstaja možnost, da se pogodbeni stranke v pogodbi o zaposlitvi sklicujejo na druge veljavne zakone, kolektivne pogodbe in splošne akte delodajalca glede:

- dnevnega in tedenskega delovnega časa in razporeditve delovnega časa,
- sestavin plače, plačilnega obdobja, plačilnega dneva in načina izplačevanja,
- dolžine letnega dopusta in načina njegovega določanja in
- dolžine odpovednih rokov.



**e-obrazec:**

Pogodba o zaposlitvi ([kliknite tu](#))

## Kako poteka sklenitev pogodbe o zaposlitvi?

Delodajalec, ki zaposluje nove delavce, mora prosto delovno mesto oziroma vrsto dela (v nadaljevanju: delo) javno objaviti (v sredstvih javnega obveščanja, na spletnih straneh ali v javno dostopnih poslovnih prostorih).

Ni pa več obvezna objava pri Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje (ta še vedno nudi možnost brezplačne objave).

Obvezna objava prostega delovnega mesta pri Zavodu za zaposlovanje še vedno velja za delodajalce iz javnega sektorja oz. gospodarske družbe v večinski lasti države.

Objava prostih del mora vsebovati pogoje za opravljanje dela in rok za prijavo. Ta rok ne sme biti krajši od 3 dni.

Prosto delo se prijavi s pomočjo obrazca Prijava potrebe po delavcu oz. pripravniku, ki ga je mogoče izpolniti in oddati kar preko spletnega mesta Zavoda za zaposlovanje.

Delodajalec nato izvede izbiro med prijavljenimi kandidati.



**e-obrazca:**

Vabilo kandidatu za prosto delo na razgovor ([kliknite tu](#))

Sklep o izbiri kandidata na javno objavljeno delo ([kliknite tu](#))



# Potrebujete pravni nasvet?

## Kaj delodajalec pri izbiri kandidata lahko zahteva?

Delodajalec sme od kandidata zahtevati le predložitev dokazil o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela.

### **Delodajalec ne sme zahtevati:**

- podatkov o družinskem oz. zakonskem stanu,
- podatkov o nosečnosti, o načrtovanju družine,
- drugih podatkov, ki niso neposredno vezani na delovno razmerje.

Delodajalec pogodbe o zaposlitvi **ne sme pogojevati** s pridobitvijo zgoraj navedenih podatkov niti z dodatnimi pogoji v zvezi s prepovedjo nosečnosti ali odlogom materinstva ali z vnaprejšnjim podpisom odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca.

Delodajalec **lahko opravi** preizkus znanja in sposobnosti ter pošlje delavca na zdravstveni pregled. Preizkus znanja ali ugotovitev zdravstvene zmožnosti kandidata se ne sme nanašati na okoliščine, ki niso v neposredni zvezi z delom, za katero se sklepa pogodba o zaposlitvi.



### ***POZOR!***

Globa za kršitev navedenih prepovedi znaša od 3.000 do 20.000 EUR!

## Kakšne so obveznosti kandidata?

Kandidat mora delodajalcu predložiti dokazila o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela in ga obvestiti o vseh pomembnih dejstvih, ki lahko vplivajo na delovno razmerje.



### ***POZOR!***

Kandidat ni dolžan odgovarjati na vprašanja, ki niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem.

## Kakšne so obveznosti delodajalca do neizbranega kandidata?

Delodajalec je dolžan neizbranega kandidata o neizbiri pisno obvestiti, in sicer v osmih (8) dneh po sklenitvi pogodbe o zaposlitvi z izbranim kandidatom. To obvestilo lahko delodajalec pošlje tudi na e-naslov, ki ga je neizbrani kandidat navedel delodajalcu.

Na kandidatovo zahtevo je delodajalec dolžan vrniti vso dokumentacijo, ki jo je ta predložil kot dokazilo za izpolnjevanje zahtevanih kriterijev.



# Potrebujete pravni nasvet?





**e-obrazec:**

Obvestilo neizbranemu kandidatu ([kliknite tu](#))



**POZOR!**

Delodajalec ni dolžan izbrati nobenega od prijavljenih kandidatov. Če pa katerega od njih zaposli, mora kandidat ustrezati pogojem za zasedbo dela!

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.

Po izbiri ustreznega kandidata je potrebno z njim skleniti pogodbo o zaposlitvi.



**e-obrazec:**

Pogodba o zaposlitvi ([kliknite tu](#))

Pogodba o zaposlitvi je sklenjena, ko jo podpišeta obe stranki, delavec in delodajalec.



**POZOR!**

Delavec ne sme začeti z delom pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi.

Delodajalec je načeloma prost pri odločitvi, s katerim kandidatom, ki izpolnjuje pogoje za opravljanje dela, bo sklenil pogodbo. Vendar ga pri tem omejujejo nekatere zakonske določbe (prepoved diskriminacije, prednostna pravica pri zaposlitvi delavcev, ki jim je bila odpovedana pogodba o zaposlitvi iz poslovnega razloga, itd.).

S sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi nastane delovno razmerje. Pogodba o zaposlitvi je podlaga za nastop dela. Z dnem nastopa dela, ki je dogovorjen v pogodbi, se začnejo uresničevati pravice in obveznosti iz delovnega razmerja ter vključitev v socialno zavarovanje.



**Potrebujete pravni nasvet?**



**POZOR!**

Te pravice in obveznosti ter vključitev v socialno zavarovanje se začnejo uresničevati z datumom nastopa dela, ki je določen v pogodbi, tudi če delavec iz opravičenega razloga ta dan ne začne delati.



**POZOR!**

Če datum nastopa dela v pogodbi ni določen, se za ta datum šteje datum sklenitve pogodbe o zaposlitvi.

## Kaj mora delodajalec storiti pred sklenitvijo pogodbe?

Delodajalec mora delavcu izročiti pisen predlog pogodbe o zaposlitvi najmanj 3 dni pred predvideno sklenitvijo.



**e-obrazec:**

Obvestilo o predložitvi pisnega predloga pogodbe o zaposlitvi ([kliknite tu](#))

Pisno pogodbo o zaposlitvi pa mora delodajalec delavcu izročiti ob njeni sklenitvi.



**POZOR!**

Če delavcu pogodba o zaposlitvi ni izročena, ta lahko kadarkoli zahteva njeno izročitev in sodno varstvo.



**e-obrazec:**

Zahteva delavca za izročitev pogodbe o zaposlitvi ([kliknite tu](#))



**Potrebujete pravni nasvet?**

## Kaj je delodajalec dolžan storiti po sklenitvi pogodbe o zaposlitvi?

Po sklenitvi pogodbe o zaposlitvi je delodajalec dolžan delavca prijaviti v obvezno pokojninsko, invalidsko, zdravstveno zavarovanje in zavarovanje za primer brezposelnosti. Delavcu mora predložiti fotokopijo te prijave.



### **POZOR!**

Če delodajalec delavcu ne izroči fotokopije prijave v zavarovanje v 15 dneh od nastopa dela, se ga lahko kaznuje z globo od 750 do 2.000 EUR!

## Kako prijaviti delavca v pokojninsko, invalidsko in zdravstveno zavarovanje?

Delavca se prijavi s pomočjo obrazca M-1 – Prijava v pokojninsko in invalidsko ter zdravstveno zavarovanje ([kliknite tu](#)).

Po sklenitvi pogodbe o zaposlitvi mora delavec delodajalcu izročiti delovno knjižico. Delodajalec pa mora izdati potrdilo o njenem prejemu (**s 1.5.2009 so bile delovne knjižice odpravljene**).



### **e-obrazec:**

Potrdilo delodajalca o prejemu delovne knjižice ([kliknite tu](#))

## Kako zaposliti delavca – na kratko

1. objava prostega dela;
2. izbira ustreznih kandidatov, razgovor z njimi;
3. sklenitev pogodbe o zaposlitvi z izbranim kandidatom; vsaj 3 dni pred sklenitvijo potrebno izročiti pisen predlog pogodbe o zaposlitvi;
4. pisno obvestilo neizbranemu kandidatu o neizbiri (v osmih dneh po sklenitvi pogodbe o zaposlitvi);
5. prijava delavca v socialna zavarovanja.



# Potrebujete pravni nasvet?

## 2. Postavite pravno vprašanje

Imate pravno vprašanje? Postavite ga na portalu MojMaliPravnik.net ([kliknite tu](#)).



## 3. Izkušnje posameznikov

»Smo majhno, visokotehnološko podjetje. Zaznamuje nas hitra rast in, brez specializirane kadrovske službe znotraj podjetja, težimo k optimiziranju zaposlovanja. Čas od objave prostega delovnega mesta do zaposlitve je posledica organiziranosti. Pri nas celoten postopek traja maksimalno mesec dni, in v prvi vrsti zavisi od kvalitete prijavljenih kadrov, saj težimo k visoki usposobljenosti tima.

V prvi fazi postopka se registriramo na spletnem portalu Zavoda RS za zaposlovanje, kamor obrazec Potreba po delavcu (PD) oddamo kar na spletu. Po temeljnih razgovorih izbranega kandidata obvestimo, ter ga istočasno naročimo na psihološko testiranje, zdravniški pregled in tečaj varstva pri delu. Strošek omenjenih zunanjih služb znaša med 80-100€. Ob podpisu pogodbe ima izbrani kandidat s seboj že vse zahtevano (kopijo osebnega dokumenta, potrdilo o dokončanem šolanju, delovno knjižico...), da mu lahko odpremo personalno mapo. Prikaz delovanja podjetja novemu zaposlenemu je pri nas enostaven, saj imamo organiziranost, vse pravilnike, ter celotno ureditev zbrano in obrazloženo na notranji mreži podjetja. Posebnih preverjanj o poznavanju reda podjetja ne prakticiramo, saj se to zazna iz posameznikovega delovanja v organizaciji.«

**Lidija Rojko, vodja splošne in finančne službe, GENERA LYNX d.o.o.**

»Na začetku svoje podjetniške poti sva bila dva partnerja, vendar se je po nekaj mesecih izkazalo, da zaradi preobremenjenosti ne bo šlo dalje, zato sem želel zaposliti novega sodelavca. Postopka zaposlitve delavca nisem dobro poznal, zato mi je prijatelj svetoval, naj poskušam pridobi več informacij na spletu. Imeli smo potencialnega sodelavca, ki je bil primeren, vendar nismo vedeli kakšno pogodbo naj sestavimo, ker ni bil partner kot midva, jaz pa tega prej še nikoli nisem počel. Ko sem se končno odločil za pomoč preko [www.informiran.si](http://www.informiran.si), sem zelo hitro in udobno dobil pogodbo, ki je točno ustrezala željam naju in novo zaposlenega na podjetju. Z njim sva podpisala pogodbo o zaposlitvi za 1 leto kasneje pa smo nadgradili delovno razmerje s pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas.«

**Saša Jevtić, ROBOTI c.s. d.o.o.**



**e-obrazec:**

Pogodba o zaposlitvi ([kliknite tu](#))



**Potrebujete pravni nasvet?**

»V našem podjetju zaposluje veliko invalidov. Gre za posebno zaščiteno kategorijo oseb, ki jih posebej varuje tudi delovna zakonodaja. Ko imamo prosto delo za invalida, ponavadi ne izvedemo razpisa, ampak za pomoč pri iskanju zaprosimo CRI (Center za razvoj invalidov). Z izbranim kandidatom v večini primerov prve dni na delo prihaja skrbnik invalida, ki mu pomaga obvladati delovno mesto. Kot invalidsko podjetje moramo imeti zaposlenih vsaj 40% invalidov, tako da moramo v večini primerov, ko iščemo delavca za neinvalidsko delo, najti tudi mesto za dodatnega invalida. Podjetju, ki zaposluje invalidne osebe je oproščeno plačevanje določenih prispevkov in omogočena možnost pridobivanja poslov preko nadomestnih invalidskih kvot za podjetja, ki poslujejo z nami. V primeru da mora podjetje plačevati kvote, ker nima zaposlenih dovolj invalidov, lahko z nakupom naših izdelkov uveljavlja nadomestno plačevanje invalidskih kvot. Za tako podjetje to predstavlja prihranek v višini 80% zajamčene mesečne plače za vsakega invalida, ki ga ima premalo oz. 15-30% vrednosti naših izdelkov, odvisno od količine vloženega dela invalidov v samih izdelkih, ki jih podjetje naroča.«

**Uroš Goričan, INO d.o.o.**

»Kot delodajalec z devetimi zaposlenimi imam veliko dela z birokracijo. Pravnega strokovnjaka v službi nimam, zato pa uporabljam portal [www.informiran.si](http://www.informiran.si). Na njem sem našel že veliko uporabnih informacij v zvezi z delovno zakonodajo ter sestavil že kar nekaj dokumentov (pogodba o zaposlitvi, obvestilo o neizbranem kandidatu, ...), ki sem jih potreboval pri vsakdanjem poslovanju.

**Tomaž Jug, direktor, EDITOR d.o.o.**

## 4. Pet najpogostejših vprašanj

### Kaj mora storiti delodajalec, ko izbere kandidata za objavljeno prosto delo?

Delodajalec mora v osmih dneh po sklenitvi pogodbe o zaposlitvi z izbranim kandidatom pisno obvestiti ostale neizbrane kandidate o tem, da niso bili izbrani, ter jim na njihovo zahtevo vrniti vse dokumente, ki so mu jih predložili kot dokaz za izpolnjevanje zahtevanih pogojev za opravljanje dela.

### Ali se v primeru spremenjenih okoliščin v delovnem razmerju pogodba o zaposlitvi lahko le spremeni, ali je potrebno skleniti novo pogodbo?

Spremembo pogodbe o zaposlitvi ali sklenitev nove pogodbe lahko predlaga katerakoli stranka (delavec ali delodajalec), vendar do spremembe oz. sklenitve nove pogodbe lahko pride le, če na to pristane tudi druga stranka.



#### **e-obrazca:**

Aneks k pogodbi ([kliknite tu](#))

Aneks k pogodbi o zaposlitvi - sprememba naslova delavca ([kliknite tu](#))



**Potrebuje pravi nasvet?**

Ali bo prišlo le do spremembe posameznih določb ali do sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi, je odvisno od narave okoliščin, ki so se spremenile v delovnem razmerju. Zakon o delovnih razmerjih izrecno določa, kdaj mora obvezno priti do sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi, in sicer v naslednjih primerih:

- če se spremeni vrsta dela, opis delovnega mesta;
- če se spremeni kraj opravljanja dela;
- če se spremeni čas, za katerega je pogodba sklenjena (določen/nedoločen čas);
- če gre za ureditev pravice do letnega dopusta;
- če gre za spremembo delovnega časa (polni/krajši delovni čas);
- ko delodajalec odpove staro pogodbo o zaposlitvi in delavcu ponudi, predlaga novo.



### **e-obrazec:**

Pogodba o zaposlitvi ([kliknite tu](#))



### **POZOR!**

Sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi ni potrebna v primerih, ko gre za spremembo, ki so posledica uveljavitve pravice do dela s krajšim delovnim časom v skladu s predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali predpisi o starševskem varstvu.

### **Ali je konkurenčna klavzula obvezna sestavina pogodbe o zaposlitvi?**

Ne, konkurenčna klavzula se v pogodbi ponavadi uporabi v primeru, ko delavec pri svojem delu pridobiva tehnična, proizvodna ali poslovna znanja in zveze. S to klavzulo se namreč delavec in delodajalec dogovorita o prepovedi opravljanja konkurenčne dejavnosti po prenehanju delovnega razmerja. Konkurenčna prepoved, ki velja v času trajanja delovnega razmerja, pa je določena že z zakonom.

### **Ali mora delodajalec nujno izbrati najprimernejšega kandidata oz. tistega, ki izpolnjuje pogoje?**

Delodajalec ni dolžan zaposliti nobenega od prijavljenih kandidatov, tudi tistih ne, ki izpolnjujejo vse razpisane pogoje. Če pa katerega izbere, mora ta izpolnjevati pogoje, določene v objavi dela. Vendar zakon delodajalcu dovoljuje, da lahko v primeru, ko nobeden od prijavljenih kandidatov ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela, 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.

### **Ali delavec lahko zahteva od delodajalca vpogled v svojo personalno mapo?**

Da, saj gre za delavčeve osebne podatke, glede katerih ima po Zakonu o varstvu osebnih podatkov (ZVOP) pravico vpogleda in njihovega prepisovanja/fotokopiranja.



# Potrebujete pravni nasvet?

## 5. Nasveti strokovnjakov

»Pogodba o zaposlitvi mora biti obvezno v pisni obliki. Vsebovati mora obvezne sestavine, ki jih določa Zakon o delovnih razmerjih, in podpisati jo morata obe stranki (delodajalec in delavec). A tudi če je pogodba sklenjena kako drugače (ustni dogovor), lahko delavec uveljavlja vse pravice, ki mu gredo iz delovnega razmerja, saj se tudi v takem primeru vzpostavi delovno razmerje. Delodajalec pa po nepotrebnem tvega plačilo globe, poleg tega pa lahko tako ravnanje predstavlja tudi zaposlovanje na črno.«

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

»Podjemna pogodba (pogodba o delu) se sklene z osebo, ki posel opravlja samostojno, si sama organizira delo in je posledično tudi sama odgovorna za rezultat dela. Če pa oseba opravlja delo, ki ga organizira delodajalec, dela po njegovih navodilih in pod njegovim nadzorom, je pri njem v službi, podjemna pogodba ne pride v poštev, pač pa je v tem primeru obvezno potrebno skleniti pogodbo o zaposlitvi.«

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

»Možnost, da se s pogodbo o zaposlitvi pri poslovodnih osebah, prokuristih, delavcih, ki opravljajo delo na domu ter pri vodilnih delavcih, ki vodijo poslovno področje ali organizacijsko enoto pri delodajalcu in imajo pooblastila za sklepanje pravnih poslov ali za samostojne kadrovske in organizacijske odločitve, vprašanja delovnega časa, nočnega dela, odmora, dnevnega in tedenskega počitka ter še nekatere druga vprašanja, ne glede na določbe ZDR, uredijo drugače, pušča delodajalcem široko polje kreativnosti. Nikjer namreč ni določeno, koliko poslovodij in prokuristov sme imeti podjetje in koliko zaposlenih je potrebno, da lahko govorimo o »organizacijski enoti«. «

**Luka Podjed, odvetnik**



**Potrebujete pravni nasvet?**

## 6. Dokumenti, ki jih potrebujete v postopku



**Pametni e-obrazci** so posebej prilagojene spletne "predloge", s pomočjo katerih **hitro** in **enostavno izdelate željeni pravni dokument**.

Program simulira pogovor z odvetnikom. **Vi vnesete konkretne podatke**, e-obrazec pa na podlagi teh podatkov **izdela** in **prilagodi Vaš dokument**.

**Rezultat je dokument**, ki je vsebinsko **prilagojen Vaši konkretni situaciji** in **pripravljen za takojšnjo uporabo**.

### ***e-obrazci:***

#### ***Delo in zaposlovanje (kliknite tu)***

Pogodba o zaposlitvi ([kliknite tu](#))

Obvestilo o predložitvi pisnega predloga pogodbe o zaposlitvi ([kliknite tu](#))

Aneks k pogodbi ([kliknite tu](#))

Aneks k pogodbi o zaposlitvi - sprememba naslova delavca ([kliknite tu](#))

Podjemna pogodba (pogodba o delu) ([kliknite tu](#))

Avtorska pogodba (pogodba o prenosu avtorskih pravic) ([kliknite tu](#))

Pogodba za začasno ali občasno delo upokojenca ([kliknite tu](#))

Vabilo kandidatu za prosto delo na razgovor ([kliknite tu](#))

Sklep o izbiri kandidata na javno objavljeno delo ([kliknite tu](#))

Obvestilo neizbranemu kandidatu ([kliknite tu](#))

Zahteva delavca za izročitev pogodbe o zaposlitvi ([kliknite tu](#))

Potrdilo delodajalca o prejemu delovne knjižice ([kliknite tu](#))

## 7. Bodite redno informirani

Bodite redno informirani o pravnih zadevah! Za brezplačno registracijo [kliknite tu](#).

Dvakrat 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](#)).**



# Potrebujete pravni nasvet?



## 8. Pravna praksa

- Kadar delavec ostane na delu po poteku delovnega razmerja, sklenjenega za določen čas, mu delovno razmerje preide v delovno razmerje za nedoločen čas na podlagi zakona, ne glede na voljo strank.
- Če obstajajo dejanske potrebe za sklenitev delovnega razmerja za določen čas, mora biti v pogodbi o zaposlitvi razlog delovnega razmerja določno zapisan, ker drugače sklepanje delovnega razmerja za določen čas ni pravilno.
- Razporeditev štipendista na delovno mesto, za katero se zahteva nižja stopnja izobrazbe, kot jo ta pridobi po zaključenem izobraževanju in pripravništvu, pomeni ravnanje v nasprotju z namenom štipendiranja in kasnejšega zaposlovanja. Če delodajalec po opravljenem pripravništvu štipendistu ne zagotovi ustreznega dela, le-ta ni dolžan ostati na takem delovnem mestu toliko časa, kot bi sicer moral po štipendijski pogodbi, zato tudi ni dolžan vrniti sorazmernega dela prejete štipendije.
- Možnost zmanjševanja obsega dela v prihodnje ni upravičen razlog, da se sklene delovno razmerje za določen čas namesto razmerja za nedoločen čas.
- Pri spremembi delodajalca ne gre za prenehanje delovnega razmerja, zato preidejo pogodbene in druge obveznosti, ki so jih delavci imeli iz delovnega razmerja pri prejšnjem delodajalcu, avtomatično na delodajalca prevzemnika. V primeru spremembe delodajalca zato ni predvideno sklepanje novih pogodb o zaposlitvi ali aneksov k že veljavnim pogodbam o zaposlitvi.
- Neizbrani kandidat ima pravico do sodnega varstva v primeru, če je bila pri izbiri kršena zakonska prepoved diskriminacije.
- Sklep o imenovanju poslovodje oz. direktorja družbe z omejeno odgovornostjo na podlagi pogodbe o ustanovitvi družbe z omejeno odgovornostjo ne pomeni tudi sklenitve delovnega razmerja, niti sam po sebi ne dokazuje obstoja delovnega razmerja.
- Delavec je upravičen do nadomestila plače od začetka zaposlitve pri delodajalcu, čeprav ni takoj začel opravljati dela pri delodajalcu, če za razloge za zamudo z delom delavec ni kriv. Do nadomestila je upravičen tudi kasneje v času trajanja delovnega razmerja, če delodajalec delavcu ne zagotovi dela.
- Delavcu, ki ni sklenil pisne pogodbe o zaposlitvi, delo pa je v zvezi z vsemi elementi delovnega razmerja dejansko opravljal, je nastalo t.i. dejansko delovno razmerje. Sklenitev pisne pogodbe o zaposlitvi ni konstitutivni element za nastanek delovnega razmerja, zato delavcu v tem primeru pripadajo vse pravice iz delovnega razmerja.
- V primeru, ko je delavec v času delovnega razmerja za določen čas razporejen na drugo delovno mesto, ki je trajnega značaja, njegovo delovno razmerje izgubi značaj začasnosti in zato ni več zakonito sklenjeno za določen čas.



**Potrebujete pravni nasvet?**

## 9. Ali veste ... ?

- da se tudi v primeru, ko pogodba o zaposlitvi ni bila sklenjena pisno in torej ne predstavlja dokaza o obstoju delovnega razmerja, vendar pa obstajajo elementi delovnega razmerja (delavec dejansko opravlja delo), šteje, da delovno razmerje obstaja.

### **Kaj to pomeni?**

V primeru, ko je mogoče dokazati, da se je delavec prostovoljno vključil v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravljal delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca, delavcu pripadejo vse pravice iz delovnega razmerja, četudi obstoja pogodbe o zaposlitvi ni mogoče dokazati!

- da delavec ne glede na spremembo zakona, kolektivne pogodbe ali splošnega akta delodajalca ohrani vse tiste pravice iz pogodbe o zaposlitvi, ki so zanj ugodnejše od navedenih sprememb.

### **Primer:**

V pogodbi o zaposlitvi je določenih 24 dni dopusta, v kolektivni pogodbi pa se s spremembo določi, da dopusta ni več kot 21 dni. Delavcu pripada 24 dni dopusta, ne glede na spremembo kolektivne pogodbe!

- da se v primeru, ko je pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena v nasprotju z zakonom ali kolektivno pogodbo ali če delavec ostane na delu tudi po poteku časa, ki je določen v pogodbi, šteje, da je bila sklenjena pogodba za nedoločen čas!
- da mora biti pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena v pisni obliki in da se v primeru, ko ni sklenjena v pisni obliki, šteje, da je bila sklenjena za nedoločen čas;
- da delodajalec lahko sklene eno ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas za opravljanje istega dela za največ za obdobje dveh (2) let;
- da trimesečna ali krajša prekinitve dela za določen čas ne pomeni prekinitve neprekinjenega dveletnega obdobja, navedenega v prejšnji alineji;
- kakšne kazni vas lahko doletijo v primeru kršitve zakonskih predpisov: 217-221. člen ZDR-1



**Potrebujete pravni nasvet?**

## 10. Koristne povezave

Informiran.si - Spletna izdelava pravnih dokumentov  
MojMaliPravnik.net - Pravni nasveti za majhne in velike

Brezplačni pravni e-Priročniki  
Pravni članki in nasveti

## 11. Slovar

**Delovno razmerje:** razmerje med delavcem in delodajalcem, pri katerem daje delavec na razpolago svojo aktivnost, je podrejen delodajalcu in za to dobiva plačilo

**Pogodba o zaposlitvi:** z njeno sklenitvijo se vzpostavi delovno razmerje

**Tipično delovno razmerje:** delo za nedoločen čas, s polnim delovnim časom in v prostorih delodajalca

**Atipična delovna razmerja:** delovno razmerje za določen čas, za skrajšan delovni čas, delo na domu ipd.

**Polni delovni čas:** 40 ur na teden, v določenih primerih lahko tudi manj. Lahko je razporejen različno, vendar najmanj na 4 dni v tednu



### **POZOR!**

Polni delovni čas ne pomeni nujno 8 ur na dan!

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

**Nadurno delo:** delo preko polnega delovnega časa delavca. Delavec v primeru nadurnega dela opravlja delo, za katero je sklenil pogodbo o zaposlitvi

**Dodatno delo:** delo preko polnega oziroma dogovorjenega delovnega časa. Delo, ki se dodatno opravlja, je delo, za katero pogodba o zaposlitvi ni bila sklenjena, saj o njem govorimo, ko pride do naravnih in drugih nesreč in je potrebno rešiti preživele ali preprečiti materialno škodo. Delo traja, dokler je to nujno za rešitev življenj in preprečitev materialne škode

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

**Konkurenčna klavzula:** zapisan dogovor med delavcem in delodajalcem o prepovedi opravljanja konkurenčne dejavnosti po prenehanju delovnega razmerja. Če ni izražena v pisni obliki, se šteje za nedogovorjeno. Delavec je v primeru spoštovanja konkurenčne klavzule upravičen do ustreznega denarnega nadomestila.

## 12. Predpisi s tega področja

- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) ([kliknite tu](#))
- Zakon o kolektivnih pogodbah (ZKoLP) ([kliknite tu](#))
- Zakon o zaposlovanju in delu tujcev (ZZDT-1) ([kliknite tu](#))
- Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (ZPDZC-1) ([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](#))



# Potrebujete pravni nasvet?

### 13. Delite ta e-Priročnik s prijatelji



Deli na Facebook-u



Deli na twitter-ju



Pošlji po e-pošti

Povežite se z nami:



**POIŠČITE NAS**  
NA FACEBOOKU



**POIŠČITE NAS**  
NA TWITTERJU

### 14. Ta priročnik so omogočili:



**Potrebujete pravni nasvet?**



# GDPR

## outsourcing



JK Group - vaš GDPR  
outsourcing partner



GROUP  
IT LAW FIRM