



1. POSTOPEK SKLEPANJA POGODBE O ZAPOSLOTVI

1.1. Objava prostega delovnega mesta

Na podlagi 25. čl. ZDR-1 je delodajalec, ki zaposluje nove delavce, dolžan prosto delovno mesto/vrsto dela javno objaviti. Objava prostega dela mora vsebovati pogoje za opravljanje dela in rok za prijavo. Novost, ki jo tozadevno prinaša Zakon o urejanju trga dela (Ur. list RS št. 80/2010, 21/2013, 63/2013, 100/2013; ZUTD) je, da objava ni več nujna na Zavodu RS za zaposlovanje, delodajalec pa je še naprej zavezan prosto delo objaviti na ustrezen način - prek svoje spletne strani, prek kadrovskih agencij, spletnih portalov za oglaševanje prostih del, javno dostopnih prostorih delodajalca ali na drug ustrezen, predvsem pa na dokazljiv način. Rok za oddajo prijave na objavljeno delo je po novem ZDR-1 omejeno na najmanj 3 delovne dni.

Delodajalcu izjemoma ni treba objaviti prostega dela, če gre za:

- sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem zaradi spremenjenih okoliščin,
- obveznosti delodajalca iz naslova štipendiranja,
- zaposlitev invalida po zakonu, ki ureja zaposlovanje invalidov,
- zaposlitev za določen čas, ki po svoji naravi traja največ tri mesece v koledarskem letu ali zaposlitev za določen čas za nadomeščanje začasnega odsotnega delavca,
- zaposlitev za nedoločen čas osebe, ki je pri delodajalcu opravljala pripravništvo, oziroma ki je bila pri delodajalcu zaposlena za določen čas, razen v primeru zaposlitve za določen čas iz tretjega odstavka 22. člena ZDR-1 in v primeru zaposlitve za določen čas za nadomeščanje začasnega odsotnega delavca,
- zaposlitev zaradi dela v prilagoditvenem obdobju na podlagi dokončne odločbe in potrdila pristojnega organa, izdane v postopku priznavanja kvalifikacij po posebnem zakonu,
- zaposlitev s polnim delovnim časom osebe, ki je bila pri delodajalcu zaposlena s krajšim delovnim časom,
- zaposlitev družbenikov v pravni osebi,
- zaposlitev družinskih članov delodajalca, ki je fizična oseba,
- zaposlitev voljenih in imenovanih funkcionarjev oziroma drugih delavcev, ki so vezani na mandat organa ali funkcionarja v lokalnih skupnostih, političnih strankah, sindikatih, zbornicah, društvih in njihovih zvezah,
- poslovodne osebe, prokuriste in vodilne delavce iz drugega odstavka 74. člena ZDR-1,
- druge primere, določene z zakonom.

1.2. Pravice in obveznosti delodajalca in kandidata

Že v postopku izbire kandidatov za delo, pred vzpostavitvijo delovnega razmerja, imata tako delodajalec kot kandidat svoje pravice in obveznosti. Delodajalec je dolžan enakopravno obravnavati kandidate ne glede na spol. Prosto delo sme objaviti le za ženski spol oz. le za moški spol pod pogojem, da je spol bistven in odločilni pogoj za delo in je taka zahteva sorazmerna ter upravičena z zakonitim ciljem. Zakon določa torej tri nujne zahteve za upravičeno razlikovanje med spoloma. Spol mora biti bistven in odločilen pogoj glede na naravo dela. To bo predvsem v primerih, ko že iz narave

konstitucije človeka izhajajo določene značilnosti, ki so nujno potrebne za opravljanje določenega dela. Npr. težka gradbena dela, ki jih ženske že zaradi svojih naravnih omejitev teže opravljajo, so gotovo dela, kjer bo zahteva po delavcu (in ne delavki) utemeljena. Taka zahteva pa mora biti tudi sorazmerna, kar pomeni, da v kolikor gre tudi v primeru gradbenih del za delo, ki ga po svoji moči lahko opravlja tudi delavka, delodajalec ne more podati zahteve po delavcu zgolj iz razloga, ker gre za gradbena dela. Cilj, ki bi upravičeval razlikovanje med spoloma mora biti utemeljen na zakonski podlagi, kar pomeni, da le zakon in ne drug pravni akt (npr. interni pravilnik delodajalca) lahko določa, kdaj je razlikovanje med spoloma upravičeno.

1.2.1. Delodajalec

V času izbire kandidata ima delodajalec naslednje obveznosti, prepovedi in upravičenja:

Delodajalec ne sme:

- pridobivati niti poskušati pridobiti informacij o družinskem/zakonskem stanu, nosečnosti, načrtovanju družine ter drugih podatkov, ki niso v neposredni zvezi z delom, ki ga bo delavec opravljal v delovnem razmerju;
- pogojevati sklenitev pogodbe s pridobitvijo podatkov iz prejšnje alineje ali s pogoji glede prepovedi nosečnosti, odlogom materinstva ali z vnaprejšnjim podpisom odpovedi poz s strani delavca.

Delodajalec sme:

- pridobivati informacije o delavčevi usposobljenosti ter preverjati izpolnjevanje pogojev za razpisano delovno mesto;
- zahtevati predložitev dokazil, vendar le takih, ki se nanašajo na izpolnjevanje pogojev za opravljanje dela, ki je razpisano;
- zahtevati in tudi izvesti preizkus znanja oziroma sposobnosti kandidatov za opravljanje dela;
- delavca na svoje stroške napotiti na predhodni zdravstveni pregled.

Delodajalec je dolžan:

- seznaniti kandidata z delom, pogoji dela in obveznostmi delavca in delodajalca;
- na zahtevo kandidata vrniti vso dokumentacijo, s katero je kandidat dokazoval izpolnjevanje pogojev za opravljanje objavljenega dela;
- neizbranega kandidata v 8 dneh po zaključku postopka izbire pisno obvestiti, da ni bil izbran.

Zaključek postopka izbire je trenutek, ki ga z omejitvami lahko določi delodajalec: bodisi gre za sklep o zaključku postopka izbire, objavo tega sklepa, sklenitev pogodbe z izbranim kandidatom, ali kaj drugega, iz česar konkludentno izhaja, da je delodajalec zaključil postopek izbire. Po novem ZDR-1 lahko delodajalec to stori prek elektronske pošte, pod pogojem da jo je delavec za *ta namen* posredoval delodajalcu.

1.2.2. Kandidat

V času izbire kandidata, ima kandidat naslednje pravice in dolžnosti:

Kandidat sme:

- zavrniti odgovor na vprašanje, ki ni v neposredni zvezi z delovnim razmerjem ter razpisanim delovnim mestom;
- zahtevati vrnitev vse dokumentacije, ki jo je v postopku izbire delodajalcu predložil kot dokazila za izpolnjevanje pogojev za delo.

Kandidat je dolžan:

- predložiti dokazila o izpolnjevanju vseh pogojev, ki so predpisana oz. razpisana za objavljeno delovno mesto;
- obvestiti delodajalca o vseh njemu znanih dejstvih, pomembnih za delovno razmerje;
- obvestiti delodajalca o drugih njemu znanih okoliščinah, ki ga kakorkoli onemogočajo ali bistveno omejujejo pri izvrševanju obveznosti iz pogodbe ali ki lahko ogrožajo življenje ali zdravje oseb, s katerimi pri izvrševanju svojih obveznosti prihaja v stik.

1.3. Ponudba pogodbe o zaposlitvi

Delodajalec mora delavcu izročiti pisni predlog pogodbe praviloma tri dni pred predvideno sklenitvijo, pisno obliko pogodbe pa ob njeni sklenitvi.

Pogodba o zaposlitvi mora biti sklenjena v pisni obliki. V primeru da pogodbeni stranki nista sklenili pogodbe v pisni obliki ali če niso v pisni obliki izražene vse sestavine pogodbe, to ne vpliva na obstoj in veljavnost pogodbe. Navedeno pomeni, da se bo razmerje med delavcem in delodajalcem štelo za veljavno delovno razmerje, četudi med njima ni sklenjene pogodbe o zaposlitvi, pod pogojem, da so izpolnjeni glavni elementi delovnega razmerja: prostovoljna vključitev delavca v organiziran delovni proces delodajalca, delavec delo opravlja osebno ter po navodilih in pod nadzorom delodajalca, za delo pa prejema plačilo. Navedeno izhaja tudi iz 18. čl. ZDR-1, saj se obstoj delovnega razmerja domneva, če obstajajo elementi delovnega razmerja.

Pravice in obveznosti na podlagi delovnega razmerja se začnejo uresničevati z dnem nastopa na delo, dogovorjenim v pogodbi o zaposlitvi. Če datum nastopa dela ni določen, se kot datum nastopa dela šteje datum sklenitve pogodbe.

Delodajalec je dolžan delavca prijaviti v obvezno pokojninsko, invalidsko in zdravstveno zavarovanje ter zavarovanje za primer brezposelnosti v skladu s posebnimi predpisi in mu izročiti fotokopijo prijave v 15 dneh od nastopa dela.

1.4. Obvezne sestavine pogodbe o zaposlitvi

Na podlagi 31. člena ZDR-1 mora pogodba o zaposlitvi 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 delavec opravljati po pogodbi o zaposlitvi in za katero se zahtevajo enaka raven in smer izobrazbe in drugi pogoji za opravljanje dela v skladu z 22. členom ZDR-1,
- kraj opravljanja dela; če ni naveden točni kraj, velja, da delavec opravlja delo na sedežu delodajalca,
- čas, za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi, razlog za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas in določilo o načinu izrabe letnega dopusta, če je sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas,
- določilo ali gre za pogodbo o zaposlitvi s polnim ali krajšim delovnim časom,
- določilo o dnevem ali tedenskem delovnem času in razporeditvi delovnega časa,
- določilo o znesku osnovne plače delavca v eurih, ki mu pripada za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi ter o morebitnih drugih plačilih,
- določilo o drugih sestavinah plače delavca, 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, določenih s tem zakonom.

KPDTS (15. člen) določa poleg navedenih sestavin še:

- tarifni in/ali plačilni razred, v katerega je razvrščeno delovno mesto,
- poskusno delo, če je dogovorjeno,
- pripravništvo, če je dogovorjeno,
- opis dela, ki ga mora delavec po pogodbi o zaposlitvi opravljati ali pa mora biti k pogodbi o zaposlitvi priložena kopija opisa del iz splošnega akta.

2. POGODBE O ZAPOSLOTVI

2.1. Vzorec pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas s polnim delovnim časom

Na podlagi določil 11. člena Zakona o delovnih razmerjih (Ur. list RS, št. 21/13, v nadaljevanju: ZDR-1), na podlagi kolektivne pogodbe, ki zavezuje delavca in družbo (v nadaljevanju KP) ter na podlagi veljavnih splošnih aktov delodajalca (v nadaljevanju SA) dogovorita in skleneta:

Delodajalec:

Sedež:

ID za DDV:

Matična številka:

ki ga zastopa _____

(v nadaljnjem besedilu: delodajalec)

in

Priimek in ime:

Naslov:

EMŠO:

DAVČNA ŠT.

(v nadaljnjem besedilu: delavec)

naslednjo

POGODBO O ZAPOSLOTVI

1. člen

Uvodne ugotovitve

S to pogodbo se pogodbeni stranki v skladu z Zakonom, KP in SA dogovorita o medsebojnih pravicah in obveznostih, ki izhajajo iz delovnega razmerja.

Za vse, kar s to pogodbo ni posebej določeno, veljajo za delavca določila Zakona, drugih zakonitih predpisov, veljavne KP, veljavnih SA ter določila ostalih veljavnih internih aktov družbe.



Delavec s podpisom te pogodbe potrjuje, da je seznanjen s sprejetimi veljavnimi akti delodajalca ter se izrecno strinja, da lahko delodajalec interne akte, hišne rede in sklepe, ki se nanašajo na delovni proces ter pravice in odgovornosti delavcev objavlja ter delavca obvešča na način, ki je običajen pri delodajalcu, to je predvsem preko oglasnih desk, glasil in intranetnega računalniškega omrežja.

3. člen

Stalno bivališče delavca

Pogodbeni stranki ugotavljata, ter delavec izrecno izjavlja, da ima stalno bivališče evidentirano na naslovu _____.

Delavec soglaša, da se mu vsa pošta, ki mu jo bo pošiljal delodajalec, do njegove pisne izjave o spremembi bivališča, pošilja na naslov njegovega bivališča, navedenega v prvem odstavku tega člena.

4. člen

Prebivališče delavca

Pogodbeni stranki se strinjata, da pomeni kraj prebivališča delavca kraj, kjer delavec dejansko prebiva in od koder prihaja na delo, le-to pa ni nujno stalno ali začasno bivališče.

Skladno s prejšnjim odstavkom delavec izjavlja, da ima prebivališče na naslovu _____.

5. člen

Kraj opravljanja dela

Kot kraj opravljanja dela se štejejo vse organizacijske enote delodajalca na območju Republike Slovenije, do katerih skupna pot na delo in z dela od prebivališča delavca iz prejšnjega člena z razpoložljivimi prevoznimi sredstvi ne traja dlje kot tri ure, če pa gre za mater z otrokom do treh let starosti, pa ne dalj kot eno uro.

Delavec bo delo opravljal praviloma v organizacijski enoti _____.

Delodajalec lahko delavca kadarkoli v času veljavnosti te pogodbe napoti na delo v katerikoli drugo organizacijsko enoto v skladu s prvim odstavkom tega člena, ne da bi bilo potrebno zavoljo tega spreminjati to pogodbo. Napotitev se opravi na podlagi pisne odredbe delodajalca, ki mora biti delavcu vročena najmanj en delovni dan pred napotitvijo v drugo organizacijsko enoto.

6. člen

Trajanje delovnega razmerja

Delavec sklepa delovno razmerje za nedoločen čas s polnim delovnim časom.

Delavec bo nastopil delo dne _____.

Pogodba je sklenjena, ko jo podpišeta obe pogodbeni stranki.

Če delavec brez opravičenih razlogov dejansko ne nastopi dela na dan iz predhodnega odstavka oz. če brez opravičenih razlogov v roku, ki ga določa zakon, te pogodbe ne sklene (podpiše), se šteje, da je pogodba o zaposlitvi razveljavljena.

7. člen

Delovno mesto

Delavec je v skladu z določili te pogodbe dolžan opravljati dela in naloge iz delokroga delovnega mesta _____.

Delovno mesto iz prejšnjega odstavka tega člena je v skladu s Pravilnikom o organizaciji in sistemizaciji delodajalca uvrščeno v _____ tarifni razred.

Delavec mora v primerih in pogojih določenih v Zakonu in KP začasno opravljati tudi drugo delo, ki ni predmet te pogodbe.

8. člen

Delovne zadolžitve, obveznosti in odgovornosti delavca

Delovne zadolžitve delavca na delovnem mestu, ki so predmet te pogodbe, so določene s predpisi delodajalca, s to pogodbo ter navodili in odredbami posloводства delodajalca.

Delovne zadolžitve delavca na delovnem mestu, za opravljanje katerega je sklenil to pogodbo, so zlasti naslednje:

-
-

Ne glede na opravila, ki se opravljajo na delovnem mestu in ki so opredeljena z opisom delovnega mesta, spadajo med opravila na vseh delovnih mestih tudi:

- varovanje ugleda delodajalca,
- zavarovanje informacij, blaga, materiala, sredstev za delo ter opreme na delovnem mestu pred poškodbami, kvarom in krajo,
- priprava in vzdrževanje delovnega okolja ter delovnih in zaščitnih sredstev,
- izvajanje navodil in ukrepov varnosti in zdravja pri delu ter požarne varnosti na delovnem mestu.

9. člen

Način opravljanja zadolžitve

Delavec mora zadolžitve na podlagi te pogodbe opravljati na naslednji način:

- kvalitetno, vestno, strokovno, pravočasno, v predvidenem obsegu in količini,
- dosledno spoštovati zakone, KP, SA, to pogodbo ter navodila ali odredbe direktorja družbe delodajalca oz. od njega pooblaščenega delavca,
- upoštevati hišni red, pravila o delovnem času, tehnike dela, druga veljavna pravila delodajalca in tekoča delovna navodila, ki jih izda poslovodni organ delodajalca oz. od njega pooblaščen delavec,
- upoštevati zahteve in navodila družbe v zvezi z izpolnjevanjem pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja,
- spoštovati predpise o varnosti in zdravju pri delu ter delo opravljati tako, da zavaruje svoje življenje in zdravje ter življenje in zdravje drugih oseb,
- sprotno in ažurno obveščati delodajalca o bistvenih okoliščinah, ki vplivajo oziroma bi utegnile vplivati na izpolnjevanje njegovih pogodbenih obveznosti,



- nemudoma javiti odsotnost zaradi bolezni oziroma druge nepredvidene zadržanosti z dela, svojemu nadrejenemu ter predložiti potrdilo o zadržanosti z dela (bolniški list) ali drug ustrezen uradni dokument, na dan prihoda na delo, oz. najkasneje v 3 dneh od prihoda na delo, vendar najkasneje do zadnjega dne v mesecu,
- sprotno in ažurno obveščati delodajalca o vsaki grozeči nevarnosti za življenje in zdravje ali za nastanek materialne škode, ki jo zazna pri delu,
- vzdržati se vseh ravnanj, zlorab, stanj, ki glede na naravo dela, ki ga opravlja pri delodajalcu materialno, moralno škodujejo, škodujejo delovnemu procesu, sodelavcem/strankam ali bi lahko škodovali interesom delodajalca.

10. člen

Prepovedi v času trajanja pogodbe o zaposlitvi

Delavec v času trajanja te pogodbe ne sme brez predhodnega pisnega soglasja posloводства delodajalca za svoj ali tuj račun opravljati del ali sklepati poslov, ki sodijo v dejavnost, ki jo delodajalec dejansko opravlja in pomenijo ali bi lahko pomenili za delodajalca konkurenco.

11. člen

Kršitev delovnih obveznosti

Če delavec na delu ali v zvezi z delom krši svoje delovne obveznosti, določene z Zakonom, KP, SA, drugimi predpisi delodajalca in to pogodbo, mu lahko delodajalec odpove to pogodbo oz. je delavec delodajalcu disciplinsko odgovoren, v skladu z Zakonom in veljavnimi predpisi.

Delavec, ki delodajalcu v zvezi z delom namenoma ali iz hude malomarnosti povzroči škodo, jo je dolžan povrniti po splošnih pravilih o odškodninski odgovornosti.

12. člen

Delovni čas

Delavec bo opravljal delo s polnim delovnim časom v trajanju 40 ur tedensko.

Delovni čas delavca je praviloma razporejen na _____delovnih dni.

Konkretni delovni čas delavca se v skladu z KP v okvirih letnega razporeda delovnega časa določa s tedenskim razporedom delovnega časa.

Pogodbeni stranki sta sporazumni, da je delovni čas delavca lahko v primerih, ko to narekujejo objektivni razlogi (različne vrste in oblike delovnega časa, ki ne omogočajo izravnave delovnega časa v krajšem obdobju), tehnični razlogi ali razlogi organizacije dela, tudi neenakomerno razporejen.

Delodajalec v primeru iz prejšnje točke sprejme poseben sklep in o njem obvesti delavca. V takem primeru se sklep delodajalca šteje kot odreditev. Neenakomerno razporeditev delovnega časa za posamezno koledarsko leto bo delodajalec določil tudi z letnim razporedom delovnega časa.

Polni delovni čas se v primeru neenakomerne razporeditve delovnega časa upošteva kot povprečna delovna obveznost v obdobju največ 12 mesecev.



Letno razporeditev delovnega časa delodajalec sprejme enkrat letno in sicer pred koncem koledarskega leta, za obdobje enega leta. Z letno razporeditvijo delovnega časa bo delodajalec delavcu zagotovil največ toliko delovnih dni, da bo v skladu z zakonom in KP imel zagotovljen polni delovni čas.

V primeru izjemnih potreb delovnega procesa oziroma organizacije dela se lahko delovni čas med letom začasno prerazporedi. Delodajalec ali od njega pooblaščen delavec je dolžan delavca pisno obvestiti o začasni prerazporeditvi delovnega časa en dan pred razporeditvijo delovnega časa.

Delavec je v okviru pogojev Zakona, ki ureja delovna razmerja in KP, dolžan na zahtevo delodajalca opravljati delo tudi preko polnega delovnega časa- nadure.

13. člen Plača

Delavec je upravičen do plačila osnovne plače, povečane za dodatke in delovno uspešnost.

Osnovna bruto plača je plača za polni delovni čas (preračunano na urno postavko za 174 ur, tako da je urni znesek 1/174 mesečnega zneska), normalne delovne pogoje dela in za doseganje vnaprej določenih delovnih rezultatov.

Osnovna plača delavca je na dan sklenitve pogodbe _____ EUR bruto mesečno.

Mesečna plača se izplača delavcu najkasneje do 18. dne v mesecu za pretekli mesec.

14. člen Dodatki, druga plačila

Delavec je upravičen tudi do dodatkov, povračil stroškov v zvezi z delom ter drugih plačil ali prejemkov v primerih, pod pogoji in v višini, kot to določajo vsakokrat za delodajalca zavezujoči Zakon, KP oziroma SA in drugi akti delodajalca.

15. člen Delo ob nedeljah in dnevih, ki so z zakon določeni kot dela prosti dnevi

Za delo ob nedeljah in dnevih, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi pripadajo delavcem dodatki v skladu z veljavno KP.

Delavec, ki v skladu z veljavno KP uživa zaščito za delo ob nedeljah in dnevih, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi, lahko opravlja delo v nedeljo samo v primeru, da sam poda izrecno pisno pobudo, pod pogoji določenimi iz KP.

Pisna pobuda ima značaj trajnega dokumenta. Delavec lahko svojo pobudo kadarkoli pisno prekliče, pri čemer preklic učinkuje šele po koncu obdobja vsakokratnega letnega koledarja.



16. člen Odmor in počitek

Delavec ima pravico do odmora med delom ter do dnevnega in tedenskega počitka v skladu z Zakonom in KP.

Med dnevnim delovnim časom je delavcu za osemurni delovni čas zagotovljena pravica do 30-minutnega odmora, ki se všteta v delovni čas. V primeru daljšega oziroma krajšega dnevnega delovnega časa je dolžina odmora sorazmerna z dolžino delovnega časa.

Delavec pridobi pravico do sorazmernega odmora med delom, če dela najmanj 4 ure dnevno.

V kolikor delavec dela v deljenem delovnem času, mora odmor izkoristiti med obema deloma delovne obveznosti, pri čemer se le-ta vštete v delovni čas.

Delavec ima v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 12 ur. Delavec, ki mu je delovni čas neenakomerno razporejen ali začasno prerazporejen, ima v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 11 ur.

Delavec ima v obdobju sedmih zaporednih dni, poleg pravice do dnevnega počitka tudi pravico do tedenskega počitka v trajanju najmanj 24 neprekinjenih ur. Če mora delavec zaradi objektivnih, tehničnih ali organizacijskih razlogov delati na dan svojega tedenskega počitka, mu je potrebno zagotoviti tak počitek na kakšen drugi dan v tednu. Minimalno trajanje tedenskega počitka iz te točke se upošteva kot povprečje v obdobju 14 zaporednih dni.

17. člen Letni dopust

Delavcu pripada letni dopust v skladu z Zakonom in kriterijih določenih v za delodajalca vsakokrat zavezujoči KP oziroma SA in drugih aktih delodajalca.

Delavcu, ki izpolni zakonske kriterije za povečanje ali zmanjšanje letnega dopusta, se povečanje ali zmanjšanje upošteva pri odmeri v tekočem letu. Delavcu, ki izpolnjuje kriterije iz kolektivne pogodbe ali splošnega akta delodajalca za povečanje ali zmanjšanje letnega dopusta, se povečanje ali zmanjšanje upošteva pri odmeri v naslednjem koledarskem letu.

Število dni letnega dopusta se odmeri vsako leto posebej in se v pisni obliki izroči delavcu do najkasneje 31. marca tekočega leta.

Delavec je dolžan do konca tekočega koledarskega leta izrabiti najmanj dva tedna letnega dopusta, preostanek pa v dogovoru z delodajalcem do 30. junija naslednjega leta oziroma skladno z Zakonom.

Delavec lahko izrablja letni dopust le po predhodnem pisnem soglasju poslovodnega organa delodajalca oz. od njega pooblaščenega delavca.



Delavec ima pravico izrabiti tri dni letnega dopusta na tisti dan, ki ga sam določi, o čemer mora obvestiti delodajalca najkasneje tri dni pred izrabo. Delodajalec mu tega ne more odreči, če to resneje ne ogroža delovnega procesa.

Izraba letnega dopusta brez predhodnega pisnega soglasja se šteje za neopravičen izostanek z dela.

18. člen

Regres za letni dopust

Delavcu pripada regres za letni dopust v višini in obliki kot to določa Zakon ali KP.

Delavcu pripada v enem koledarskem letu največ en regres za letni dopust, kar predstavlja 12/12 regresa za letni dopust.

Delodajalec lahko uveljavlja pravico do povračila preveč izplačanega regresa, če delavcu predčasno preneha delovno razmerje po njegovi volji ali krivdi (1/12 regresa za letni dopust za vsak mesec predčasnega prenehanja delovnega razmerja v koledarskem letu).

19. člen

Izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje delavca

Delavec ima pravico in dolžnost do izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja v skladu s potrebami delovnega procesa, delodajalec pa ima pravico delavca napotiti na izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje.

Odklonitev izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja brez utemeljenega razloga, na katerega delodajalec napoti delavca, predstavlja kršitev delovnih obveznosti, za katero se lahko redno odpove pogodba o zaposlitvi iz krivdnih razlogov.

Podrobnejša določila v zvezi z izobraževanjem delavca vsebujejo Zakon, KP in interni predpisi delodajalca.

20. člen

Evidence

Pogodbeni stranki sta soglasni, da je delodajalec dolžan sproti voditi evidenco o delovnem času in prisotnosti delavca na delu, na način, da je iz nje razviden čas prihoda in odhoda iz dela, čas odmora med delom, opravičene odsotnosti delavca, mesečni saldo ur, ipd.

Delavec ima pravico preveriti točnost podatkov v evidenci, zahtevati pisni izpis evidence delovnega časa.

21. člen

Sprememba pogodbe

Pogodbeni stranki lahko kadarkoli med trajanjem pogodbe o zaposlitvi predlagata spremembo obstoječe pogodbe o zaposlitvi ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi.



22. člen

Odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca

Delodajalec lahko redno oziroma izredno odpove pogodbo o zaposlitvi iz razlogov, pod pogoji in na način, ki jih določa Zakon in KP.

23. člen

Odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delavca

Če odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delavec je odpovedni rok ____ dni. /Največ 60 dni/ Delavec, ki odpove to pogodbo, mora ostati na delu še toliko časa, kolikor znaša odpovedni rok naveden v prvem odstavku tega člena, razen če se pogodbeni stranki s pisnim sporazumom drugače dogovorita.

Delavec, ki pri odpovedi delovnega razmerja ne spoštuje odpovednega roka določenega v tej pogodbi, je delodajalcu dolžan plačati pogodbeno kazen v višini ene povprečne plače delavca v zadnjih treh mesecih dela, za vsak mesec nespoštovanja odpovednega roka.

24. člen

Obveznosti ob prenehanju delovnega razmerja

Delavec je ob prenehanju delovnega razmerja dolžan opraviti primopredajo del z vso potrebno dokumentacijo in izročiti sredstva družbe, ki jih je uporabljal.

25. člen

Poslovna tajnost

Delavec ne sme izkoriščati za svojo osebno uporabo ali izdati tretjemu poslovnih skrivnosti, s katerimi se seznanil pri svojem delu ali v zvezi z delom v podjetju.

Poslovno skrivnost tvorijo poleg podatkov, ki so določeni z internimi akti, tudi podatki, za katere je očitno, da bi nastala občutna škoda, če bi zanje izvedela nepooblaščen oseba.

Delavec je dolžan varovati tudi osebne podatke, s katerimi se seznanil ali seznanja pri svojem delu in življenju v podjetju, ne glede na to, na katero osebo se ti podatki nanašajo.

Delavec se s podpisom te pogodbe izrecno strinja, da bo varoval poslovne skrivnosti delodajalca še tudi po prenehanju delovnega razmerja.

26. člen

Obdelava osebnih podatkov delavca

Delavec s podpisom te pogodbe daje osebno privolitev, da sme delodajalec zbirati in obdelovati osebne podatke delavca, ki jih potrebuje v zvezi z izvajanjem te pogodbe.

Delodajalec lahko osebne podatke delavca navedene v prejšnjem odstavku tega člena uporabljala samo za namene uresničevanja pravic in obveznosti delavca, ki izhajajo iz delovnega razmerja oziroma za statistične namene.



27. člen
Pooblastila

Delodajalec s sklenitvijo te pogodbe pooblašča delavca za sklepanje in izpolnjevanje pogodb, ki jih delavec sklepa s tretjimi v toku delovnega procesa in funkciji delovnega mesta.

28. člen
Reševanje sporov

Pogodbeni stranki bosta morebitne spore iz te pogodbe reševala strpno, mirno in brez zavlačevanja. Če to ne bo mogoče, je za reševanje vseh sporov, ki bi utegnili nastati pri uresničevanju določil te pogodbe prvenstveno pristojna arbitraža, v skladu s KP in predpisom delodajalca, ki bo urejal postopek v zvezi s takim odločanjem, sicer pa pristojno sodišče, le-to tudi v kolikor arbitraža še ni ustanovljena, do njene ustanovitve.

Pogodbeni stranki lahko dokončno odločbo arbitraže izpodbijata pred pristojnim sodiščem le v primerih, ki jih določa Zakon o delovnih in socialnih sodiščih.

29. člen
Veljavnost, trajanje pogodbe in delovnega razmerja

Ta pogodba je sklenjena, ko jo podpišeta obe pogodbeni stranki.

30. člen
Končne določbe

Pogodba je napisana v treh enakih izvodih, od katerih prejme enega delavec, dva pa delodajalec.

Delavec s podpisom te pogodbe potrjuje, da je prejel pisni predlog te pogodbe o zaposlitvi najmanj tri dni pred predvideno sklenitvijo te pogodbe.

Delodajalec in delavec izrecno ugotavljata, da kakršnokoli enostransko dopisovanje na to listino nima nobenega pravnega učinka.

Delodajalec in delavec se dogovorita, da ima ta pogodba status poslovne skrivnosti in da z njeno vsebino ne bosta seznanjala drugih oseb.

V _____, dne _____

Delavec:

Delodajalec:



2.2. Vzorec pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas s krajšim delovnim časom

Na podlagi 11., 31. in 65. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS št. 21/2013, v nadaljevanju ZDR-1), 15. člena Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije in splošnih aktov delodajalca dogovorita in skleneta:

Delodajalec:

Sedež:

ID za DDV:

Matična številka:

ki ga zastopa _____

(v nadaljnjem besedilu: delodajalec)

in

Priimek in ime:

Naslov:

EMŠO:

DAVČNA ŠT.

(v nadaljnjem besedilu: delavec)

naslednjo

POGODBO O ZAPOSLOTVI

1. člen

Uvodno določilo

Pogodbeni stranki sklemeta to pogodbo z namenom opredeliti pravice, obveznosti in odgovornosti, ki izhajajo iz sklenjenega delovnega razmerja.

Za vse, kar s to pogodbo ni posebej določeno, veljajo za delavca določila ZDR-1, Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije, splošni akti delodajalca, ter sklepi, odredbe in navodila delodajalca, izdani v skladu s prej navedenimi akti.

2. člen

Trajanje pogodbe o zaposlitvi

Pogodba se sklepa za nedoločen čas s krajšim delovnim časom od polnega.

3. člen

Delovno mesto

Pogodba se sklepa za delovno mesto _____, ki je v skladu z aktom o sistemizaciji delovnih mest pri delodajalcu uvrščeno v _____ tarifni razred in v _____ plačilni razred.

Delavec je invalid ___ kategorije zato ima pri delu naslednje omejitve: prepis omejitev iz odločbe ZPIZ.

(OPOMBA: Če se sklepa pogodba za krajši delovni čas od polnega z delavcem invalidom in je ta pravica priznana z odločbo ZPIZ).

Delovne zadolžitve, obveznosti in odgovornosti delavca

4. člen

Delovne zadolžitve delavca na delovnem mestu, ki je predmet te pogodbe, so določene z aktom o sistemizaciji delovnih mest pri delodajalcu ter drugimi splošnimi akti delodajalca, s to pogodbo in s sklepi, odredbami ter navodili delodajalca, izdanimi v skladu s prej navedenimi akti.

Delodajalec je pri določanju delovnih zadolžitvev delavca dolžan dosledno spoštovati delavčeve omejitve pri delu, določene v določilu 2. odstavka 3. člena te pogodbe. (OPOMBA: če gre za delavca invalida.)

5. člen

Delavec je na podlagi te pogodbe dolžan:

- *navesti dela in naloge iz opisa delovnega mesta.*

Delavec je dolžan začasno opravljati tudi drugo delo, ki ni predmet te pogodbe o zaposlitvi:

- če je nujno, da se odvrne okvara na delovnih sredstvih, ki bi povzročila prekinitev dela ali nenadne okvare naprav ter drugih sredstev za delo na delovnem mestu,
- izjemoma povečanega obsega dela,
- če je potrebno nadaljevanje delovnega ali proizvodnega procesa, da bi se preprečila materialna škoda ali nevarnost za življenje in zdravje ljudi,
- odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca, za čas trajanja odpovednega roka,
- ko je potrebno zagotoviti varnost ljudi, premoženja in prometa.

Delodajalec odredi delavcu drugo delo s pisno odredbo, ki jo lahko pošlje tudi na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.

Delavec je med opravljanjem drugega dela upravičen do plačila po dejanskem delu, najmanj pa do plačila, ki mu ga zagotavlja pogodba o zaposlitvi.

6. člen

Delavec mora:

- delo opravljati odgovorno, strokovno, učinkovito in pravočasno, ter pri tem upoštevati temeljne usmeritve delodajalca, določila kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca, določila te pogodbe in sklepe, odredbe ter navodila delodajalca,
- vlagati vse svoje intelektualne in delovne zmogljivosti v razvoj delodajalca in dosego planskih ciljev organizacijske enote, v kateri dela in delodajalca kot celote,
- biti lojalen do delodajalca in skrbeti po načelu vestnosti in poštenja za ugled delodajalca ter dobre poslovne odnose s sodelavci, strankami in poslovnimi partnerji,
- dosledno spoštovati pravila vedenja na delu,
- pri svojem delu spoštovati in izvajati predpise o varnosti in zdravju pri delu,
- delodajalca pravočasno, najkasneje pa v roku 3 dni, obvestiti o vseh spremembah, ki se nanašajo na njegove osebne podatke (priimek, ime, prebivališče ipd.),
- v primeru bolezni delodajalcu nemudoma sporočiti svojo odsotnost.

Delavec ne sme:

- izkoriščati za svojo osebno uporabo ali izdati tretjemu poslovnih skrivnosti delodajalca, ki so kot take določene s splošnim aktom delodajalca oz. sklepom uprave



delodajalca in ki so bile delavcu zaupane ali s katerimi je bil seznanjen na drug način,

- med trajanjem te pogodbe brez predhodnega pisnega soglasja uprave delodajalca ali od nje pooblaščenega delavca za svoj ali tuj račun opravljati del ali sklepati poslov, ki sodijo v dejavnost, ki jo delodajalec dejansko opravlja in pomenijo ali bi lahko pomenili za delodajalca konkurenco.

Če delavec na delu ali v zvezi z delom krši svoje delovne obveznosti, določene z zakonom, kolektivno pogodbo delodajalca, splošnimi akti delodajalca in to pogodbo, oz. če ne spoštuje sklepov, odredb in navodil delodajalca, mu delodajalec lahko odpove to pogodbo.

Če delavec na delu ali v zvezi z delom namenoma ali iz hude malomarnosti povzroči škodo delodajalcu, jo je dolžan povrniti delodajalcu po splošnih pravilih o odškodninski odgovornosti.

Za posamezne kršitve delovne obveznosti, s katerimi povzroči delavec delodajalcu materialno ali nematerialno škodo, katere višino ni mogoče natančno ugotoviti, lahko delodajalec v primerih in pogojih, ki jih določa kolektivna pogodba dejavnosti, naloži tudi plačilo denarne kazni.

7. člen

Delavec izjavlja, da so mu v celoti znana določila Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije in določila splošnih aktov delodajalca:

Navesti poglobitve splošne akte (kot npr. kolektivna pogodba delodajalca, kodeks poslovne etike, ukrepi v zvezi z zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu, predpis o izvajanju video nadzora, ...).

Navedeni splošni akti delodajalca so delavcu na voljo ves čas trajanja te pogodbe v kadrovski službi delodajalca.

8. člen

Datum nastopa dela in kraj opravljanja dela

Delavec bo delo po tej pogodbi nastopil dne _____.

Delavec je dolžan po tej pogodbi opravljati delo, dogovorjeno s to pogodbo v organizacijski enoti delodajalca _____ (*navesti enoto*).

Ali določiti kraj opravljanja dela opisno:

Delavec je dolžan opravljati delo, dogovorjeno s to pogodbo, na sedežu delodajalca oziroma v vseh organizacijskih enotah delodajalca, do katerih pot na delo in z dela z razpoložljivimi prevoznimi sredstvi v normalnih pogojih ne traja dlje kot tri (3) ure od prebivališča delavca po pogodbi o zaposlitvi. (OPOMBA: če gre za mater z otrokom do treh let starosti, pa ne dalj kot eno (1) uro).

V času trajanja te pogodbe je lahko delavec napoten na delo v katerikoli izmed organizacijskih enot delodajalca, navedenih v prejšnjem odstavku tega člena, brez da bi bilo potrebno zavoljo tega spreminjati to pogodbo o zaposlitvi. Napotitev se izvede na podlagi pisne odredbe delodajalca o napotitvi na delo v drugo organizacijsko enoto.



9. člen Delovni čas

Tedenski delovni čas delavca znaša _____ (npr. 20) ur. Tedenski delovni čas je razporejen na _____ delovnih dni. *(navesti število delovnih dni v tednu – pri 20 urnem delovnem tednu je običajno delovni teden razporejen na 5 delovnih dni).*

O razporeditvi dnevnega in tedenskega delovnega časa, odreditvi neenakomerno razporejenega ali začasno prerazporejenega delovnega časa, nočnega dela, dela preko polnega delovnega časa, izmenskega dela, deljenega delovnega časa in o ostalih vprašanjih, povezanih z delovnim časom, odloča delodajalec ali od nje pooblaščen delavec v skladu z določili ZDR-1 in Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije.

Delovni čas delavca znaša v skladu z odločbo Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije _____ ur na dan/teden. Tedenski delovni čas je razporejen na --- delovnih dni.

O razporeditvi dnevnega in tedenskega delovnega časa in o ostalih vprašanjih, povezanih z delovnim časom, odloča delodajalec ali od nje pooblaščen delavec v skladu z določili ZDR-1 in Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije. (OPOMBA: če gre za delavca invalida.)

Pravice delavca

10. člen

Osnovna plača delavca za krajši delovni čas od polnega in normalne delovne pogoje znaša ob sklenitvi te pogodbe _____ EUR.

11. člen

Plača na podlagi poslovne uspešnosti je odvisna od prispevka delavca k uspešnosti poslovanja organizacijske enote, v kateri dela. Ugotavlja in obračunava se v skladu z določili splošnega akta delodajalca.

12. člen

Plača na podlagi delovne uspešnosti je odvisna od uspešnosti delavčevega dela, ugotavlja pa se na način in po postopku, določenem v splošnem aktu delodajalca.

13. člen

Delavcu pripadajo dodatki in druga plačila v skladu z ZDR-1, Kolektivno pogodbo dejavnosti trgovine Slovenije in splošnimi akti delodajalca. Del regresa in božičnica se delavcu lahko izplača tudi v nedenarni obliki, ki je po vrednosti enakovredna denarni obliki in služi delavcu za zadovoljevanje vsakodnevnih življenjskih potreb.

14. člen

Delavec je upravičen do povračila stroškov za prehrano med delom, za prevoz na delo in z dela ter povračila stroškov, ki jih ima pri opravljanju določenih del in nalog na



službenem potovanju, in sicer v višini kot so določeni z ZDR- 1 in s Kolektivno pogodbo dejavnosti trgovine.

Stroški v zvezi s prevozom na delo in z dela se obračunavajo glede na prebivališče, ki je določeno s to pogodbo.

15. člen

Plača delavca po tej pogodbi se izplačuje _____ dne v mesecu (ne kasneje kot 18.) za pretekli mesec na transakcijski račun delavca _____, pri banki _____ .

16. člen

Delavec ima pravico do odmora med delom ter do dnevnega in tedenskega počitka v skladu z določili ZDR- 1 in Kolektivno pogodbo dejavnosti trgovine Slovenije.

17. člen

Delavec ima med koledarskim letom pravico izrabiti letni dopust (*delavec ima pravico do letnega dopusta kot če bi delal s polnim delovnim časom*) na način in po postopku, določenem z ZDR-1 in Kolektivno pogodbo dejavnosti trgovine in splošnimi akti delodajalca.

Delodajalec delavca pisno obvesti o odmeri letnega dopusta najkasneje do 31. marca tekočega leta. Dolžina letnega dopusta se spreminja v skladu s kriteriji, ki jih določa Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije ali splošni akt delodajalca.

18. člen

Letni dopust se določa in izrablja v delovnih dnevih.

Prazniki in dela prosti dnevi, odsotnost zaradi bolezni ali poškodbe ter drugi primeri opravičene odsotnosti z dela se ne všttevajo v dneve letnega dopusta.

Kot dan letnega dopusta se šteje vsak delovni dan, ki je po razporeditvi delovnega časa pri delodajalcu za delavca določen kot delovni dan.

Letni dopust je dovoljeno izrabiti v več delih s tem, da mora en del trajati najmanj dva tedna.

Delavec je dolžan do konca tekočega koledarskega leta izrabiti najmanj dva tedna letnega dopusta, preostanek pa do 30. junija naslednjega leta.

Delavec ima pravico tri dni dopusta izrabiti na tisti dan, ki ga sam določi. O izrabi tega dopusta mora obvestiti vodjo organizacijske enote, v kateri dela, najkasneje 3 delovne dni pred izrabo.

Letni dopust se prekine, če delavec med njegovo izrabo zboli. Po prenehanju razlogov za odsotnost zaradi bolezni, delavec praviloma nadaljuje z izrabo letnega dopusta, v soglasju z vodjo organizacijske enote, v kateri dela, pa ga lahko izrabi tudi kasneje.



Delavec lahko izrablja letni dopust le po predhodnem pisnem soglasju vodje organizacijske enote, v kateri dela, ali od njega pooblaščenega delavca. Izraba letnega dopusta brez predhodnega pisnega soglasja se šteje za neopravičen izostanek z dela, zaradi katerega lahko delodajalec delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi.

19. člen

Delavec ima pravico in dolžnost, da se izobražuje. Delodajalec pa ima pravico, da delavca napoti na izobraževanje. Odklonitev izobraževanja, na katerega je delavec napoten, predstavlja kršitev delovnih obveznosti, za katero lahko delodajalec delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi.

Podrobnejša določila v zvezi z izobraževanjem delavca vsebuje splošni akt delodajalca.

20. člen

Odškodninska odgovornost delavca

Delodajalec ima pravico do povrnitve škode, ki mu jo pri delu ali v zvezi z delom povzroči delavec, in sicer po splošnih pravilih civilnega prava.

Odpoved pogodbe o zaposlitvi

21. člen

Pogodbene stranki lahko odpovesta to pogodbo o zaposlitvi iz razlogov, na način in po postopku, kot to določa ZDR-1, ter Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije ali splošni akt delodajalca.

Pogodbene stranki sta dolžni podati redno ali izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi v pisni obliki in jo vročiti drugi pogodbeni stranki na način kot to določa ZDR-1.

22. člen

Če pogodbo o zaposlitvi redno odpove delavec, je dolžina odpovednega roka ____ dni.

V primeru, ko pogodbo o zaposlitvi odpoveduje delodajalec, se odpovedni roki določijo v skladu z določilom 94. člena ZDR-1 oziroma Kolektivno pogodbo dejavnosti trgovine Slovenije.

23. člen

Delavec in delodajalec ob prenehanju delovnega razmerja uredita vsa medsebojna razmerja.

Še posebej je delavec ob prenehanju delovnega razmerja dolžan:

- opraviti primopredajo del z vso potrebno dokumentacijo in
- izročiti sredstva delodajalca, ki jih je uporabljal.



24. člen
Reševanje sporov

Delavec in delodajalec bosta morebitne spore iz te pogodbe reševala strpno, mirno in brez zavlačevanja. Če to ne bo mogoče, je za reševanje vseh sporov, ki bi utegnili nastati pri uresničevanju določil te pogodbe, pristojno krajevno pristojno delovno sodišče oziroma, če je s kolektivno pogodbo, ki zavezuje delodajalca in delavca, predvidena arbitraža za reševanje individualnih delovnih sporov, se lahko delavec in delodajalec najkasneje v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitev sporazumeta o reševanju sporov pred arbitražo.

25. člen
Veljavnost pogodbe

Ta pogodba prične veljati z dnem podpisa obeh pogodbenih strank.

26. člen
Končne določbe

Pogodba je napisana v dveh enakih izvodih, za vsako pogodbeno stranko po en izvod.

Pogodbeni stranki se dogovorita, da ima ta pogodba status poslovne skrivnosti in da z njeno vsebino ne bosta seznanjali drugih oseb.

V _____, dne _____

Delavec:

Delodajalec:

2.3. Vzorec pogodbe o zaposlitvi za določen čas

Na podlagi 11., 31. in *ustrezne* alineje 1. odstavka 54. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/2013, v nadaljevanju ZDR-1), 15. in 16. člena Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije (Uradni list RS, št. 24/14) in splošnih aktov delodajalca dogovorita in skleneta:

Delodajalec:

Sedež:

ID za DDV:

Matična številka:

ki ga zastopa _____

(v nadaljnjem besedilu: delodajalec)

in

Priimek in ime:

Naslov:

EMŠO:



DAVČNA ŠT.
(v nadaljnjem besedilu: delavec)

naslednjo

POGODBO O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS

1. člen Uvodno določilo

Pogodbeni stranki sklepata to pogodbo z namenom opredeliti pravice, obveznosti in odgovornosti, ki izhajajo iz sklenjenega delovnega razmerja.

Za vse, kar s to pogodbo ni posebej določeno, veljajo za delavca določila ZDR-1, Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije, splošni akti delodajalca, ter sklepi, odredbe in navodila delodajalca, izdani v skladu s prej navedenimi akti.

2. člen Trajanje pogodbe o zaposlitvi

Pogodbeni stranki sklepata to pogodbo za določen čas od _____ do _____ s polnim delovnim časom. *(trajanje pogodbe mora biti določeno ali vsaj določljivo: npr. do vrnitve delavke, ki se nadomešča, če gre za sklenitev pogodbe o zaposlitvi zaradi nadomeščanja).*

Pogodba o zaposlitvi se sklepa za določen čas iz razloga _____ *(navesti ustrezno alinejo 1. odstavka 54. člena ZDR-1 oziroma 1. odstavka 16. člena Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije, če se sklepa pogodba z pripravnikom, navesti ime in priimek delavca, ki se ga nadomešča, če gre za sklenitev pogodbe o zaposlitvi zaradi nadomeščanja, ...).*

3. člen Delovno mesto

Pogodba se sklepa za delovno mesto _____, ki je v skladu z aktom o sistemizaciji delovnih mest pri delodajalcu uvrščeno v _____ tarifni razred in v _____ plačilni razred.

Delovne zadolžitve, obveznosti in odgovornosti delavca

4. člen

Delovne zadolžitve delavca na delovnem mestu, ki je predmet te pogodbe, so določene z aktom o sistemizaciji delovnih mest pri delodajalcu ter drugimi splošnimi akti delodajalca, s to pogodbo in s sklepi, odredbami ter navodili delodajalca, izdanimi v skladu s prej navedenimi akti.

5. člen

Delavec je na podlagi te pogodbe dolžan:

- *navesti dela in naloge iz opisa delovnega mesta.*

Delavec je dolžan začasno opravljati tudi drugo delo, ki ni predmet te pogodbe o zaposlitvi:

- če je nujno, da se odvrne okvara na delovnih sredstvih, ki bi povzročila prekinitev dela ali nenadne okvare naprav ter drugih sredstev za delo na delovnem mestu,
- izjemoma povečanega obsega dela,
- če je potrebno nadaljevanje delovnega ali proizvodnega procesa, da bi se preprečila materialna škoda ali nevarnost za življenje in zdravje ljudi,
- odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca, za čas trajanja odpovednega roka,
- ko je potrebno zagotoviti varnost ljudi, premoženja in prometa.

Delodajalec odredi delavcu drugo delo s pisno odredbo, ki jo lahko pošlje tudi na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.

Delavec je med opravljanjem drugega dela upravičen do plačila po dejanskem delu, najmanj pa do plačila, ki mu ga zagotavlja pogodba o zaposlitvi.

6. člen

Delavec mora:

- delo opravljati odgovorno, strokovno, učinkovito in pravočasno, ter pri tem upoštevati temeljne usmeritve delodajalca, določila kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca, določila te pogodbe in sklepe, odredbe ter navodila delodajalca,
- vlagati vse svoje intelektualne in delovne zmogljivosti v razvoj delodajalca in dosegajo planskih ciljev organizacijske enote, v kateri dela in delodajalca kot celote,
- biti lojalni do delodajalca in skrbeti po načelu vestnosti in poštenja za ugled delodajalca ter dobre poslovne odnose s sodelavci, strankami in poslovnimi partnerji,
- dosledno spoštovati pravila vedenja na delu,
- pri svojem delu spoštovati in izvajati predpise o varnosti in zdravju pri delu,
- delodajalca pravočasno, najkasneje pa v roku 3 dni, obvestiti o vseh spremembah, ki se nanašajo na njegove osebne podatke (priimek, ime, prebivališče ipd.),
- v primeru bolezni delodajalcu nemudoma sporočiti svojo odsotnost.

Delavec ne sme:

- izkoriščati za svojo osebno uporabo ali izdati tretjemu poslovnih skrivnosti delodajalca, ki so kot take določene s splošnim aktom delodajalca oz. sklepom uprave delodajalca in ki so bile delavcu zaupane ali s katerimi je bil seznanjen na drug način,
- med trajanjem te pogodbe brez predhodnega pisnega soglasja uprave delodajalca ali od nje pooblaščenega delavca za svoj ali tuj račun opravljati del ali sklepati poslov, ki sodijo v dejavnost, ki jo delodajalec dejansko opravlja in pomenijo ali bi lahko pomenili za delodajalca konkurenco.

Če delavec na delu ali v zvezi z delom krši svoje delovne obveznosti, določene z zakonom, kolektivno pogodbo delodajalca, splošnimi akti delodajalca in to pogodbo, oz. če ne spoštuje sklepov, odredb in navodil delodajalca, mu delodajalec lahko odpove to pogodbo.

Če delavec na delu ali v zvezi z delom namenoma ali iz hude malomarnosti povzroči škodo delodajalcu, jo je dolžan povrniti delodajalcu po splošnih pravilih o odškodninski odgovornosti.



Za posamezne kršitve delovne obveznosti, s katerimi povzroči delavec delodajalcu materialno ali nematerialno škodo, katere višino ni mogoče natančno ugotoviti, lahko delodajalec v primerih in pogojih, ki jih določa kolektivna pogodba dejavnosti, naloži tudi plačilo denarne kazni.

7. člen

Delavec izjavlja, da so mu v celoti znana določila Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije in določila splošnih aktov delodajalca:

Navesti poglavitne splošne akte (kot npr. kolektivna pogodba delodajalca, kodeks poslovne etike, ukrepi v zvezi z zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu, predpis o izvajanju video nadzora, ...).

Navedeni splošni akti delodajalca so delavcu na voljo ves čas trajanja te pogodbe v kadrovski službi delodajalca.

8. člen

Datum nastopa dela in kraj opravljanja dela

Delavec bo delo po tej pogodbi nastopil dne _____.

Delavec je dolžan po tej pogodbi opravljati delo, dogovorjeno s to pogodbo v organizacijski enoti delodajalca _____ (*navesti enoto*).

Ali določiti kraj opravljanja dela opisno:

Delavec je dolžan opravljati delo, dogovorjeno s to pogodbo, na sedežu delodajalca oziroma v vseh organizacijskih enotah delodajalca, do katerih pot na delo in z dela z razpoložljivimi prevoznimi sredstvi v normalnih pogojih ne traja dlje kot tri (3) ure od prebivališča delavca po pogodbi o zaposlitvi. (OPOMBA: če gre za mater z otrokom do treh let starosti, pa ne dalj kot eno (1) uro).

V času trajanja te pogodbe je lahko delavec napoten na delo v katerokoli izmed organizacijskih enot delodajalca, navedenih v prejšnjem odstavku tega člena, brez da bi bilo potrebno zavoljo tega spreminjati to pogodbo o zaposlitvi. Napotitev se izvede na podlagi pisne odredbe delodajalca o napotitvi na delo v drugo organizacijsko enoto.

9. člen

Delovni čas

Tedenski delovni čas delavca znaša 40 ur. Tedenski delovni čas je razporejen na _____ delovnih dni (določiti število delovnih dni na teden).

O razporeditvi dnevnega in tedenskega delovnega časa, odreditvi neenakomerno razporejenega ali začasno prerazporejenega delovnega časa, nočnega dela, dela preko polnega delovnega časa, izmenskega dela, deljenega delovnega časa in o ostalih vprašanjih, povezanih z delovnim časom, odloča delodajalec ali od nje pooblaščen delavec v skladu z določili ZDR-1 in Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije.



Pravice delavca

10. člen

Osnovna plača delavca za poln delovni čas in normalne delovne pogoje znaša ob sklenitvi te pogodbe _____ EUR.

11. člen

Plača na podlagi poslovne uspešnosti je odvisna od prispevka delavca k uspešnosti poslovanja organizacijske enote, v kateri dela. Ugotavlja in obračunava se v skladu z določili splošnega akta delodajalca.

12. člen

Plača na podlagi delovne uspešnosti je odvisna od uspešnosti delavčevega dela, ugotavlja pa se na način in po postopku, določenem v splošnem aktu delodajalca.

13. člen

Delavcu pripadajo dodatki in druga plačila v skladu z ZDR-1, Kolektivno pogodbo dejavnosti trgovine Slovenije in splošnimi akti delodajalca. Del regresa in božičnica se delavcu lahko izplača tudi v nedenarni obliki, ki je po vrednosti enakovredna denarni obliki in služi delavcu za zadovoljevanje vsakodnevnih življenjskih potreb.

14. člen

Delavec je upravičen do povračila stroškov za prehrano med delom, za prevoz na delo in z dela ter povračila stroškov, ki jih ima pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju, in sicer v višini kot so določeni z ZDR- 1 in s Kolektivno pogodbo dejavnosti trgovine.

Stroški v zvezi s prevozom na delo in z dela se obračunavajo glede na prebivališče, ki je določeno s to pogodbo.

15. člen

Plača delavca po tej pogodbi se izplačuje _____ dne v mesecu (ne kasneje kot 18.) za pretekli mesec na transakcijski račun delavca _____, pri banki _____ .

16. člen

Delavec ima pravico do odmora med delom ter do dnevnega in tedenskega počitka v skladu z določili ZDR- 1 in Kolektivno pogodbo dejavnosti trgovine Slovenije.

17. člen

Delavec ima med koledarskim letom pravico izrabiti letni dopust na način in po postopku, določenem z ZDR-1 in Kolektivno pogodbo dejavnosti trgovine in splošnimi akti delodajalca.

Delavec ima glede na čas trajanja te pogodbe v tekočem koledarskem letu pravico do

sorazmernega dela letnega dopusta, v trajanju X/12, kar znaša _____ dni.

18. člen

Letni dopust se določa in izrablja v delovnih dnevih.

Prazniki in dela prosti dnevi, odsotnost zaradi bolezni ali poškodbe ter drugi primeri opravičene odsotnosti z dela se ne všttevajo v dneve letnega dopusta.

Kot dan letnega dopusta se šteje vsak delovni dan, ki je po razporeditvi delovnega časa pri delodajalcu za delavca določen kot delovni dan.

Letni dopust je dovoljeno izrabiti v več delih s tem, da mora en del trajati najmanj dva tedna.

Delavec ima pravico tri dni dopusta izrabiti na tisti dan, ki ga sam določi. O izrabi tega dopusta mora obvestiti vodjo organizacijske enote, v kateri dela, najkasneje 3 delovne dni pred izrabo.

Letni dopust se prekine, če delavec med njegovo izrabo zbolí. Po prenehanju razlogov za odsotnost zaradi bolezni, delavec praviloma nadaljuje z izrabo letnega dopusta, v soglasju z vodjo organizacijske enote, v kateri dela, pa ga lahko izrabi tudi kasneje. Delavec lahko izrablja letni dopust le po predhodnem pisnem soglasju vodje organizacijske enote, v kateri dela, ali od njega pooblaščenega delavca. Izraba letnega dopusta brez predhodnega pisnega soglasja se šteje za neopravičen izostanek z dela, zaradi katerega lahko delodajalec delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi.

19. člen

Delavec ima pravico in dolžnost, da se izobražuje. Delodajalec pa ima pravico, da delavca napoti na izobraževanje. Odklonitev izobraževanja, na katerega je delavec napoten, predstavlja kršitev delovnih obveznosti, za katero lahko delodajalec delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi.

Podrobnejša določila v zvezi z izobraževanjem delavca vsebuje splošni akt delodajalca.

20. člen

Odškodninska odgovornost delavca

Delodajalec ima pravico do povrnitve škode, ki mu jo pri delu ali v zvezi z delom povzroči delavec, in sicer po splošnih pravilih civilnega prava.

Odpoved pogodbe o zaposlitvi

21. člen

Pogodbene stranki lahko odpovesta to pogodbo o zaposlitvi iz razlogov, na način in po postopku, kot to določa ZDR-1, ter Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije ali splošni akt delodajalca.



Pogodbeni stranki sta dolžni podati redno ali izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi v pisni obliki in jo vročiti drugi pogodbeni stranki na način kot to določa ZDR-1.

22. člen

Če pogodbo o zaposlitvi redno odpove delavec, je dolžina odpovednega roka _____ dni.

V primeru, ko pogodbo o zaposlitvi odpoveduje delodajalec, se odpovedni roki določijo v skladu z določilom 94. člena ZDR-1 oziroma Kolektivno pogodbo dejavnosti trgovine Slovenije.

23. člen

Delavec in delodajalec ob prenehanju delovnega razmerja uredita vsa medsebojna razmerja.

Še posebej je delavec ob prenehanju delovnega razmerja dolžan:

- opraviti primopredajo del z vso potrebno dokumentacijo in
- izročiti sredstva delodajalca, ki jih je uporabljal.

24. člen

Reševanje sporov

Delavec in delodajalec bosta morebitne spore iz te pogodbe reševala strpno, mirno in brez zavlačevanja. Če to ne bo mogoče, je za reševanje vseh sporov, ki bi utegnili nastati pri uresničevanju določil te pogodbe, pristojno krajevno pristojno delovno sodišče oziroma, če je s kolektivno pogodbo, ki zavezuje delodajalca in delavca, predvidena arbitraža za reševanje individualnih delovnih sporov, se lahko delavec in delodajalec najkasneje v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitev sporazumeta o reševanju sporov pred arbitražo.

25. člen

Veljavnost pogodbe

Ta pogodba prične veljati z dnem podpisa obeh pogodbenih strank, uporablja pa se do izteka roka, določenega v 1. odstavku 2. člena te pogodbe.

26. člen

Končne določbe

Pogodba je napisana v dveh enakih izvodih, za vsako pogodbeno stranko po en izvod. Pogodbeni stranki se dogovorita, da ima ta pogodba status poslovne skrivnosti in da z njeno vsebino ne bosta seznanjali drugih oseb.

V _____, dne _____

Delavec:

Delodajalec:

2.4. Vzorec pogodbe o zaposlitvi za določen čas v primeru projektno organiziranega dela

ZDR-1 v prvem odstavku 54. člena med ostalimi zakonskimi razlogi kot razlog za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas določa tudi pripravo oziroma izvedbo dela, ki je projektno organizirano. V 17. členu KPPTS je projektno delo natančneje definirano. Skladno z navedeno določbo se za projektno delo šteje delovni proces, glede katerega so izpolnjeni naslednji pogoji: v delovnem procesu se izvajajo naloge oziroma programi z določenim ciljem, ki niso del trajnega opravljanja dejavnosti; za tak delovni proces se vodi posebna projektna dokumentacija; delovni proces ima določeno osebo/osebe za vodenje projekta in mora biti časovno opredeljen z začetkom in predvidenim zaključkom ter vnaprej finančno ovrednoten.

Na podlagi določil 11., 31. in 11. alineje 54. člena Zakona o delovnih razmerjih (Ur. list RS, št. 21/13, v nadaljevanju: ZDR-1), na podlagi 17. člena Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine (Ur. list RS, št. 24/14; v nadaljevanju KP) ter na podlagi veljavnih splošnih aktov delodajalca (v nadaljevanju SA) dogovorita in skleneta:

Delodajalec:

Sedež:

ID za DDV:

Matična številka:

ki jo zastopa _____

(v nadaljnjem besedilu: delodajalec)

in

Priimek in ime:

Naslov:

EMŠO:

DAVČNA ŠT.

(v nadaljnjem besedilu: delavec)

naslednjo

POGODBO O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS

Uvodne ugotovitve

1. člen

S to pogodbo se pogodbeni stranki v skladu z Zakonom, KP in SA dogovorita o medsebojnih pravicah in obveznostih, ki izhajajo iz delovnega razmerja.

Za vse, kar s to pogodbo ni posebej določeno, veljajo za delavca določila Zakona, drugih zakonitih predpisov, veljavne KP, veljavnih SA ter določila ostalih veljavnih internih aktov družbe.

Delavec s podpisom te pogodbe potrjuje, da je seznanjen s sprejetimi veljavnimi akti delodajalca ter se izrecno strinja, da lahko delodajalec interne akte, hišne rede in sklepe,



ki se nanašajo na delovni proces ter pravice in odgovornosti delavcev objavlja ter delavca obvešča na način, ki je običajen pri delodajalcu, to je predvsem preko oglasnih desk, glasil in intranetnega računalniškega omrežja.

Stalno bivališče delavca

2. člen

Pogodbeni stranki ugotavljata, ter delavec izrecno izjavlja, da ima stalno bivališče evidentirano na naslovu _____.

Delavec soglaša, da se mu vsa pošta, ki mu jo bo pošiljal delodajalec, do njegove pisne izjave o spremembi bivališča, pošilja na naslov njegovega bivališča, navedenega v prvem odstavku tega člena.

Prebivališče delavca

3. člen

Pogodbeni stranki se strinjata, da pomeni kraj prebivališča delavca kraj, kjer delavec dejansko prebiva in od koder prihaja na delo, le-to pa ni nujno stalno ali začasno bivališče.

Skladno s prejšnjim odstavkom delavec izjavlja, da ima prebivališče na naslovu _____.

Kraj opravljanja dela

4. člen

Kot kraj opravljanja dela se štejejo vse organizacijske enote delodajalca na območju Republike Slovenije, do katerih skupna pot na delo in z dela od prebivališča delavca iz prejšnjega člena z razpoložljivimi prevoznimi sredstvi ne traja dlje kot tri ure, če pa gre za mater z otrokom do treh let starosti, pa ne dalj kot eno uro.

Delavec bo delo opravljal praviloma v organizacijski enoti _____.

Delodajalec lahko delavca kadarkoli v času veljavnosti te pogodbe napoti na delo v katerikoli drugo organizacijsko enoto v skladu s prvim odstavkom tega člena, ne da bi bilo potrebno zavoljo tega spreminjati to pogodbo. Napotitev se opravi na podlagi pisne odredbe delodajalca, ki mora biti delavcu vročena najmanj en delovni dan pred napotitvijo v drugo organizacijsko enoto.

Trajanje delovnega razmerja

5. člen

Delavec sklepa delovno razmerje za določen čas od _____ do _____ s polnim delovnim časom.

Razlog za sklenitev pogodbe za določen čas je izvedba dela, ki je projektno organizirano.

Delavec bo nastopil delo dne _____.

Pogodba je sklenjena, ko jo podpišeta obe pogodbeni stranki.



Če delavec brez opravičenih razlogov dejansko ne nastopi dela na dan iz predhodnega odstavka oz. če brez opravičenih razlogov v roku, ki ga določa zakon, te pogodbe ne sklene (podpiše), se šteje, da je pogodba o zaposlitvi razveljavljena.

Delovno mesto

6. člen

Delavec je v skladu z določili te pogodbe dolžan opravljati dela in naloge iz delokroga delovnega mesta _____.

Delovno mesto iz prejšnjega odstavka tega člena je v skladu s Pravilnikom o organizaciji in sistemizaciji delodajalca uvrščeno v _____ tarifni razred.

Delavec mora v primerih in pogojih določenih v Zakonu in KP začasno opravljati tudi drugo delo, ki ni predmet te pogodbe.

Delovne zadolžitve, obveznosti in odgovornosti delavca

7. člen

Delovne zadolžitve delavca na delovnem mestu, ki so predmet te pogodbe, so določene s predpisi delodajalca, s to pogodbo ter s sklepom posloводства delodajalca o izvedbi projektne delo.

Delavec bo delo opravljal v zvezi z izvedbo projekta _____/navedite naziv projekta/_____, predvidene in ocenjene finančne vrednosti _____ in katerega vodja je _____/navedite ime in priimek ter funkcijo/_____. Pri izvedbi navedenega projektne delo, bodo zadolžitve delavca zlasti naslednje:

-
-

Projektno delo bo predvideno trajalo od _____ do _____. V primeru podaljšanja izvedbe projektne delo, bosta pogodbeni stranki to pogodbo ustrezno podaljšali.

Ne glede na opravila, ki se opravljajo na delovnem mestu in ki so opredeljena z opisom delovnega mesta, spadajo med opravila na vseh delovnih mestih tudi:

- varovanje ugleda delodajalca,
- zavarovanje informacij, blaga, materiala, sredstev za delo ter opreme na delovnem mestu pred poškodbami, kvarom in krajo,
- priprava in vzdrževanje delovnega okolja ter delovnih in zaščitnih sredstev,
- izvajanje navodil in ukrepov varnosti in zdravja pri delu ter požarne varnosti na delovnem mestu.

8. člen

Delavec mora zadolžitve na podlagi te pogodbe opravljati na naslednji način:

- kvalitetno, vestno, strokovno, pravočasno, v predvidenem obsegu in količini,
- dosledno spoštovati zakone, KP, SA, to pogodbo ter navodila ali odredbe direktorja družbe delodajalca oz. od njega pooblaščenega delavca,
- upoštevati hišni red, pravila o delovnem času, tehnike dela, druga veljavna pravila delodajalca in tekoča delovna navodila, ki jih izda poslovodni organ delodajalca oz. od njega pooblaščen delavec,



- upoštevati zahteve in navodila družbe v zvezi z izpolnjevanjem pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja,
- spoštovati predpise o varnosti in zdravju pri delu ter delo opravljati tako, da zavaruje svoje življenje in zdravje ter življenje in zdravje drugih oseb,
- sprotno in ažurno obveščati delodajalca o bistvenih okoliščinah, ki vplivajo oziroma bi utegnile vplivati na izpolnjevanje njegovih pogodbenih obveznosti,
- nemudoma javiti odsotnost zaradi bolezni oziroma druge nepredvidene zadržanosti z dela, svojemu nadrejenemu ter predložiti potrdilo o zadržanosti z dela (bolniški list) ali drug ustrezen uradni dokument, na dan prihoda na delo, oz. najkasneje v 3 dneh od prihoda na delo, vendar najkasneje do zadnjega dne v mesecu,
- sprotno in ažurno obveščati delodajalca o vsaki grozeči nevarnosti za življenje in zdravje ali za nastanek materialne škode, ki jo zazna pri delu,
- vzdržati se vseh ravnanj, zlorab, stanj, ki glede na naravo dela, ki ga opravlja pri delodajalcu materialno, moralno škodujejo, škodujejo delovnemu procesu, sodelavcem/strankam ali bi lahko škodovali interesom delodajalca.

9. člen

Delavec v času trajanja te pogodbe ne sme brez predhodnega pisnega soglasja posloводства delodajalca za svoj ali tuj račun opravljati del ali sklepati poslov, ki sodijo v dejavnost, ki jo delodajalec dejansko opravlja in pomenijo ali bi lahko pomenili za delodajalca konkurenco.

Kršitev delovnih obveznosti

10. člen

Če delavec na delu ali v zvezi z delom krši svoje delovne obveznosti, določene z Zakonom, KP, SA, drugimi predpisi delodajalca in to pogodbo, mu lahko delodajalec odpove to pogodbo oz. je delavec delodajalcu disciplinsko odgovoren, v skladu z Zakonom in veljavnimi predpisi.

Delavec, ki delodajalcu v zvezi z delom namenoma ali iz hude malomarnosti povzroči škodo, jo je dolžan povrniti po splošnih pravilih o odškodninski odgovornosti.

Delovni čas

11. člen

Delavec bo opravljal delo s polnim delovnim časom v trajanju 40 ur tedensko.

Delovni čas delavca je praviloma razporejen na _____delovnih dni.

Konkretni delovni čas delavca se v skladu z KP v okvirih letnega razporeda delovnega časa določa s tedenskim razporedom delovnega časa.

Pogodbeni stranki sta sporazumni, da je delovni čas delavca lahko v primerih, ko to narekujejo objektivni razlogi (različne vrste in oblike delovnega časa, ki ne omogočajo izravnave delovnega časa v krajšem obdobju), tehnični razlogi ali razlogi organizacije dela, tudi neenakomerno razporejen.

Delodajalec v primeru iz prejšnje točke sprejme poseben sklep in o njem obvesti delavca. V takem primeru se sklep delodajalca šteje kot odreditev. Neenakomerno razporeditev delovnega časa za posamezno koledarsko leto bo delodajalec določil tudi z letnim razporedom delovnega časa.

Polni delovni čas se v primeru neenakomerne razporeditve delovnega časa upošteva kot povprečna delovna obveznost v obdobju največ 12 mesecev.

Letno razporeditev delovnega časa delodajalec sprejme enkrat letno in sicer pred koncem koledarskega leta, za obdobje enega leta. Z letno razporeditvijo delovnega časa bo delodajalec delavcu zagotovil največ toliko delovnih dni, da bo v skladu z zakonom in KP imel zagotovljen polni delovni čas.

V primeru izjemnih potreb delovnega procesa oziroma organizacije dela se lahko delovni čas med letom začasno prerazporedi. Delodajalec ali od njega pooblaščen delavec je dolžan delavca pisno obvestiti o začasni prerazporeditvi delovnega časa en dan pred razporeditvijo delovnega časa.

Delavec je v okviru pogojev Zakona, ki ureja delovna razmerja in KP, dolžan na zahtevo delodajalca opravljati delo tudi preko polnega delovnega časa- nadure.

Plača

12. člen

Delavec je upravičen do plačila osnovne plače, povečane za dodatke in delovno uspešnost.

Osnovna bruto plača je plača za polni delovni čas (preračunano na urno postavko za 174 ur, tako da je urni znesek 1/174 mesečnega zneska), normalne delovne pogoje dela in za doseganje vnaprej določenih delovnih rezultatov.

Osnovna plača delavca je na dan sklenitve pogodbe _____ EUR bruto mesečno.

Mesečna plača se izplača delavcu najkasneje do 18. dne v mesecu za pretekli mesec.

Dodatki, druga plačila

13. člen

Delavec je upravičen tudi do dodatkov, povračil stroškov v zvezi z delom ter drugih plačil ali prejemkov v primerih, pod pogoji in v višini, kot to določajo vsakokrat za delodajalca zavezujoči Zakon, KP oziroma SA in drugi akti delodajalca.

Delo ob nedeljah in dnevih, ki so z zakon določeni kot dela prosti dnevi

14. člen

Za delo ob nedeljah in dnevih, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi pripadajo delavcem dodatki v skladu z veljavno KP.

Delavec, ki v skladu z veljavno KP uživa zaščito za delo ob nedeljah in dnevih, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi, lahko opravlja delo v nedeljo samo v primeru, da sam poda izrecno pisno pobudo, pod pogoji določenimi iz KP.

Pisna pobuda ima značaj trajnega dokumenta. Delavec lahko svojo pobudo kadarkoli pisno prekliče, pri čemer preklic učinkuje šele po koncu obdobja vsakokratnega letnega koledarja.



Odmor in počitek

15. člen

Delavec ima pravico do odmora med delom ter do dnevnega in tedenskega počitka v skladu z Zakonom in KP.

Med dnevnim delovnim časom je delavcu za osemurni delovni čas zagotovljena pravica do 30-minutnega odmora, ki se všteta v delovni čas. V primeru daljšega oziroma krajšega dnevnega delovnega časa je dolžina odmora sorazmerna z dolžino delovnega časa.

Delavec pridobi pravico do sorazmernega odmora med delom, če dela najmanj 4 ure dnevno.

V kolikor delavec dela v deljenem delovnem času, mora odmor izkoristiti med obema deloma delovne obveznosti, pri čemer se le-ta vštete v delovni čas.

Delavec ima v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 12 ur. Delavec, ki mu je delovni čas neenakomerno razporejen ali začasno prerazporejen, ima v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 11 ur.

Delavec ima v obdobju sedmih zaporednih dni, poleg pravice do dnevnega počitka tudi pravico do tedenskega počitka v trajanju najmanj 24 neprekinjenih ur. Če mora delavec zaradi objektivnih, tehničnih ali organizacijskih razlogov delati na dan svojega tedenskega počitka, mu je potrebno zagotoviti tak počitek na kakšen drugi dan v tednu. Minimalno trajanje tedenskega počitka iz te točke se upošteva kot povprečje v obdobju 14 zaporednih dni.

Letni dopust

16. člen

Delavcu skladno z Zakonom, KP in SA pripada _____ dni letnega dopusta za leto_____.

Število dni letnega dopusta se odmeri vsako leto posebej in se v pisni obliki izroči delavcu do najkasneje 31. marca tekočega leta.

Delavec je dolžan do konca tekočega koledarskega leta izrabiti najmanj dva tedna letnega dopusta, preostanek pa v dogovoru z delodajalcem do 30. junija naslednjega leta oziroma skladno z Zakonom.

Delavec lahko izrablja letni dopust le po predhodnem pisnem soglasju poslovnega organa delodajalca oz. od njega pooblaščenega delavca.

Delavec ima pravico izrabiti tri dni letnega dopusta na tisti dan, ki ga sam določi, o čemer mora obvestiti delodajalca najkasneje tri dni pred izrabo. Delodajalec mu tega ne more odreči, če to resneje ne ogroža delovnega procesa.

Izraba letnega dopusta brez predhodnega pisnega soglasja se šteje za neopravičen izostanek z dela.



Regres za letni dopust

17. člen

Delavcu pripada regres za letni dopust v višini in obliki kot to določa Zakon ali KP.

Delavcu pripada v enem koledarskem letu največ en regres za letni dopust, kar predstavlja 12/12 regresa za letni dopust.

Delodajalec lahko uveljavlja pravico do povračila preveč izplačanega regresa, če delavcu predčasno preneha delovno razmerje po njegovi volji ali krivdi (1/12 regresa za letni dopust za vsak mesec predčasnega prenehanja delovnega razmerja v koledarskem letu).

Izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje delavca

18. člen

Delavec ima pravico in dolžnost do izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja v skladu s potrebami delovnega procesa, delodajalec pa ima pravico delavca napotiti na izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje.

Odklonitev izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja brez utemeljenega razloga, na katerega delodajalec napoti delavca, predstavlja kršitev delovnih obveznosti, za katero se lahko redno odpove pogodba o zaposlitvi iz krivdnih razlogov.

Podrobnejša določila v zvezi z izobraževanjem delavca vsebujejo Zakon, KP in interni predpisi delodajalca.

Evidence

19. člen

Pogodbeni stranki sta soglasni, da je delodajalec dolžan sproti voditi evidenco o delovnem času in prisotnosti delavca na delu, na način, da je iz nje razviden čas prihoda in odhoda iz dela, čas odmora med delom, opravičene odsotnosti delavca, mesečni saldo ur, ipd.

Delavec ima pravico preveriti točnost podatkov v evidenci, zahtevati pisni izpis evidence delovnega časa.

Sprememba pogodbe

20. člen

Pogodbeni stranki lahko kadarkoli med trajanjem pogodbe o zaposlitvi predlagata spremembo obstoječe pogodbe o zaposlitvi ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi.

Odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca

21. člen

Delodajalec lahko redno oziroma izredno odpove pogodbo o zaposlitvi iz razlogov, pod pogoji in na način, ki jih določa Zakon in KP.



Odповed pogodbe o zaposlitvi s strani delavca

22. člen

Če odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delavec je odpovedni rok ____ dni. /Največ 60 dni/ Delavec, ki odpove to pogodbo, mora ostati na delu še toliko časa, kolikor znaša odpovedni rok naveden v prvem odstavku tega člena, razen če se pogodbeni stranki s pisnim sporazumom drugače dogovorita.

Delavec, ki pri odpovedi delovnega razmerja ne spoštuje odpovednega roka določenega v tej pogodbi, je delodajalcu dolžan plačati pogodbeno kazen v višini ene povprečne plače delavca v zadnjih treh mesecih dela, za vsak mesec nespoštovanja odpovednega roka.

Obveznosti ob prenehanju delovnega razmerja

23. člen

Delavec je ob prenehanju delovnega razmerja dolžan opraviti primopredajo del z vso potrebno dokumentacijo in izročiti sredstva družbe, ki jih je uporabljal.

Poslovna tajnost

24. člen

Delavec ne sme izkoriščati za svojo osebno uporabo ali izdati tretjemu poslovnih skrivnosti, s katerimi se seznanil pri svojem delu ali v zvezi z delom v podjetju.

Poslovno skrivnost tvorijo poleg podatkov, ki so določeni z internimi akti, tudi podatki, za katere je očitno, da bi nastala občutna škoda, če bi zanje izvedela nepooblaščen oseba.

Delavec je dolžan varovati tudi osebne podatke, s katerimi se seznanil ali seznanja pri svojem delu in življenju v podjetju, ne glede na to, na katero osebo se ti podatki nanašajo.

Delavec se s podpisom te pogodbe izrecno strinja, da bo varoval poslovne skrivnosti delodajalca še tudi po prenehanju delovnega razmerja.

Obdelava osebnih podatkov delavca

25. člen

Delavec s podpisom te pogodbe daje osebno privolitev, da sme delodajalec zbirati in obdelovati osebne podatke delavca, ki jih potrebuje v zvezi z izvajanjem te pogodbe.

Delodajalec lahko osebne podatke delavca navedene v prejšnjem odstavku tega člena uporabljala samo za namene uresničevanja pravic in obveznosti delavca, ki izhajajo iz delovnega razmerja oziroma za statistične namene.

Pooblastila

26. člen

Delodajalec s sklenitvijo te pogodbe pooblašča delavca za sklepanje in izpolnjevanje pogodb, ki jih delavec sklepa s tretjimi v toku delovnega procesa in funkciji delovnega mesta.



Reševanje sporov

27. člen

Pogodbeni stranki bosta morebitne spore iz te pogodbe reševala strpno, mirno in brez zavlačevanja. Če to ne bo mogoče, je za reševanje vseh sporov, ki bi utegnili nastati pri uresničevanju določil te pogodbe prvenstveno pristojna arbitraža, v skladu s KP in predpisom delodajalca, ki bo urejal postopek v zvezi s takim odločanjem, sicer pa pristojno sodišče, le-to tudi v kolikor arbitraža še ni ustanovljena, do njene ustanovitve.

Pogodbeni stranki lahko dokončno odločbo arbitraže izpodbijata pred pristojnim sodiščem le v primerih, ki jih določa Zakon o delovnih in socialnih sodiščih.

Veljavnost, trajanje pogodbe in delovnega razmerja

28. člen

Ta pogodba je sklenjena, ko jo podpišeta obe pogodbeni stranki.

Končne določbe

29. člen

Pogodba je napisana v treh enakih izvodih, od katerih prejme enega delavec, dva pa delodajalec.

Delavec s podpisom te pogodbe potrjuje, da je prejel pisni predlog te pogodbe o zaposlitvi najmanj tri dni pred predvideno sklenitvijo te pogodbe.

Delodajalec in delavec izrecno ugotavljata, da kakršnokoli enostransko dopisovanje na to listino nima nobenega pravnega učinka.

Delodajalec in delavec se dogovorita, da ima ta pogodba status poslovne skrivnosti in da z njeno vsebino ne bosta seznanjala drugih oseb.

V _____, dne _____

Delavec:

Delodajalec:

2.5. Vzorec pogodbe o zaposlitvi za določen čas v primeru pripravništva

Pojem

Po 18. členu KPDS je pripravnik delavec, ki začne prvič opravljati določeno delo. KPDS to delo definira kot delo, ki je ustrezno vrsti in ravni pripravnikove strokovne izobrazbe ter z namenom, da se usposobi za samostojno opravljanje dela. Pogodba o zaposlitvi, ki je sklenjena z namenom opravljanja pripravništva se po KPDS sklene za določen čas. KPDS pripravništvo opredeljuje kot dodaten razlog (poleg razlogov, ki jih določa ZDR-1) za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Skladno z 20. členom KPDS se pripravništvo in poskusna doba med seboj izključujeta, kar pomeni, da poskusne dobe za delovno mesto, na katerem pripravnik opravlja pripravništvo oziroma ga je opravljal, ni mogoče skleniti.



Trajanje

Pogodbo o zaposlitvi z namenom opravljanja pripravništva je mogoče skleniti za največ šest mesecev za dela IV. in V. ravni strokovne izobrazbe ter za največ deset mesecev za dela VI. in VII. ravni strokovne izobrazbe. V primeru, da je pripravnik (opravičeno) odsoten z dela dlje kot 20 delovnih dni, se lahko pripravništvo podaljša za čas odsotnosti. V navedeno odsotnost pa se ne štejejo dnevi dopusta. Pripravniška doba se na predlog mentorja lahko tudi skrajša, vendar ne na manj kot polovico prvotno določenega trajanja pripravništva.

Mentor

KPDTs določa dva sklopa pogojev, ki jih mora imeti oseba, ki je postavljena pripravniku kot mentor. Po KPDTs mora imeti mentor:

1. najmanj enako raven strokovne izobrazbe kot se zahteva za delovno mesto, za katero se usposablja pripravnik ter tri leta delovnih izkušenj ali
2. ustrezno znanje s pridobljenimi izkušnjami za opravljanje dela in najmanj pet let delovnih izkušenj.

Naloge mentorja so pripravniku ob nastopu pripravništva določiti in izročiti program pripravništva, skrbeti za izvajanje programa ter izvedbo načrta pripravništva, uvajati pripravnika v delo, mu dajati strokovne nasvete, navodila in pomoč pri praktičnem delu, seznanjati pripravnika s pravilno uporabo delovnih sredstev in naprav ter ga seznanjati z delovnimi postopki in podati pisno mnenje o poteku pripravništva.

Pripravniški izpit

Pripravniški izpit je izpit ob zaključku pripravništva. Pripravnik izpit opravlja pred komisijo, ki je sestavljena iz najmanj treh članov. Izjema od tega pravila so delodajalci, kjer je zaposlenih največ 30 delavcev. V tem primeru lahko komisija šteje tudi le enega člana, ki pa je lahko tudi sam mentor. Člani komisije morajo izpolnjevati najmanj enake pogoje glede strokovnega znanja ter delovnih izkušenj, kot je to določeno za mentorja. Mentor je lahko član komisije, ne more pa biti njen predsednik.

Na podlagi opravljenega pripravniškega izpita, se izda potrdilo o opravljenem izpitu, ki ga podpišeta predsednik komisije ter delodajalec. Potrdilo mora vsebovati naslednje sestavine:

- ime in priimek ter rojstne podatke pripravnika,
- dan opravljanja pripravniškega izpita,
- dan, mesec in leto izdaje potrdila,
- delovno mesto oz. vrsto del, za katere je pripravnik opravil pripravniški izpit.

Pripravniški izpit se opravlja najkasneje do izteka pripravniške dobe. Če pripravnik ne opravi pripravniškega izpita, mu mora delodajalec zagotoviti nov rok za opravljanje izpita, ki pa ne sme biti krajši od osem in ne daljši od petnajst dni od dneva opravljanja izpita. Če pripravnik niti v ponovnem roku ne opravi izpita in ima sklenjeno pogodbo za nedoločen čas, mu jo delodajalec lahko redno odpove iz razloga nesposobnosti.



Na podlagi Zakona o delovnih razmerjih (Ur. list RS, št. 21/13; v nadaljevanju: Zakon) in 18. člena Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije (Ur. list RS, št. 24/14, v nadaljevanju: KP) ter splošnih aktov delodajalca (SA) sklepata pogodbeni stranki

Delodajalec: _____
Sedež: _____
ID za DDV: _____
Matična številka: _____
ki ga zastopa: _____
(v nadaljevanju: delodajalec)

in

Ime in priimek: _____
Stalno bivališče: _____
EMŠO: _____

(v nadaljevanju: pripravnik)

naslednjo

POGODBO O ZAPOSLOTVI PRIPRAVNIKA NA PRIPRAVNIŠKEM MESTU

I. SKLENITEV DELOVNEGA RAZMERJA

1. člen

Pogodbeni stranki uvodoma ugotavljata, da se po tej pogodbi na delovno mesto _____ zaposluje pripravnik z namenom, da se usposobi za samostojno opravljanje dela.

2. člen

Stranki sklepata delovno razmerje za določen čas zaradi usposabljanja pripravnika za samostojno opravljanje dela v delovnem razmerju, in sicer od dne nastopa dela _____ do _____.

V primeru upravičene odsotnosti z dela, ki bo daljša kot 20 delovnih dni, se pripravništvo za čas odsotnosti pripravnika podaljša.

V primeru, da pogodbeni stranki ugotovita, da pripravnik se uspešno usposablja za samostojno opravljanje dela, lahko pripravništvo skladno z 18. členom KP ustrezno skrajšata.

Pravice in obveznosti na podlagi opravljanja dela v delovnem razmerju in vključitev v socialno zavarovanje se začnejo uresničevati z dnem nastopa dela, določenim v prvem odstavku tega člena.



II. NASTOP IN ČAS DELA

3. člen

Pripravnik bo opravljal delo s polnim delovnim časom v trajanju 40 ur tedensko. Delovni čas je praviloma razporejen na _____ delovnih dni, delo pa bo opravljal predvidoma od _____ do _____ ure / po tedenskem razporedu delovnega časa.

Pripravnik bo delo nastopil dne _____.

Če brez opravičenih razlogov pripravnik dejansko ne nastopi dela na dan iz predhodnega odstavka oz. če brez opravičenih razlogov v roku, ki ga določa zakon, te pogodbe ne sklene (podpiše), se šteje, da je ta pogodba razveljavljena.

III. KRAJ OPRAVLJANJA DELA

4. člen

Kot kraj opravljanja dela se štejejo vse organizacijske enote delodajalca na območju Republike Slovenije, do katerih skupna pot na delo in z dela od prebivališča pripravnika z razpoložljivimi prevoznimi sredstvi ne traja dlje kot tri ure, če pa gre za mater z otrokom do treh let starosti, pa ne dalj kot eno uro.

Pripravnik bo delo opravljal praviloma v organizacijski enoti _____.

Delodajalec lahko pripravnika kadarkoli v času veljavnosti te pogodbe napoti na delo v katerikoli drugo organizacijsko enoto v skladu s prvim odstavkom tega člena, ne da bi bilo potrebno zavoljo tega spreminjati to pogodbo. Napotitev se opravi na podlagi pisne odredbe delodajalca, ki mora biti pripravniku vročena najmanj en delovni dan pred napotitvijo v drugo organizacijsko enoto.

III. ODMORI in POČITKI

5. člen

Med dnevnim delovnim časom je pripravniku za osemurni delovni čas zagotovljena pravica do 30-minutnega odmora, ki se všteva v delovni čas. V primeru daljšega oziroma krajšega dnevnega delovnega časa je dolžina odmora sorazmerna z dolžino delovnega časa.

Pripravnik pridobi pravico do sorazmernega odmora med delom, če dela najmanj 4 ure dnevno.

V kolikor pripravnik dela v deljenem delovnem času, mora odmor izkoristiti med obema deloma delovne obveznosti, pri čemer se le-ta všteje v delovni čas.

Pripravnik ima v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 12 ur. Pripravnik, ki mu je delovni čas neenakomerno razporejen ali začasno prerazporejen, ima v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 11 ur.

Pripravnik ima v obdobju sedmih zaporednih dni, poleg pravice do dnevnega počitka tudi pravico do tedenskega počitka v trajanju najmanj 24 neprekinjenih ur. Če mora pripravnik zaradi objektivnih, tehničnih ali organizacijskih razlogov delati na dan svojega tedenskega počitka, mu je potrebno zagotoviti tak počitek na kakšen drugi dan v tednu.

Minimalno trajanje tedenskega počitka iz te točke se upošteva kot povprečje v obdobju 14 zaporednih dni.

IV. LETNI DOPUST

6. člen

Pripravniku pripada letni dopust v skladu z Zakonom in kriterijih določenih v za delodajalca vsakokrat zavezujoči KP oziroma SA in drugih aktih delodajalca.

Pripravniku pripada sorazmerni del letnega dopusta glede na trajanje te pogodbe, določeno v 3. členu te pogodbe.

Pripravnik lahko izrablja letni dopust le po predhodnem pisnem soglasju poslovnega organa delodajalca oz. od njega pooblaščenega delavca, najkasneje do prenehanja veljavnosti te pogodbe.

Pripravnik ima pravico izrabiti tri dni letnega dopusta na tisti dan, ki ga sam določi, o čemer mora obvestiti delodajalca najkasneje tri dni pred izrabo. Delodajalec mu tega ne more odreči, če to resneje ne ogroža delovnega procesa.

Izraba letnega dopusta brez predhodnega pisnega soglasja se šteje za neopravičen izostanek z dela.

V. VARSTVO PRI DELU

7. člen

Delodajalec zagotavlja pripravniku pogoje za varnost in zdravje v skladu s posebnimi predpisi o varnosti in zdravju pri delu.

Pripravnik se zavezuje spoštovati in izvajati predpise o varnosti in zdravju pri delu.

VI. PLAČILO ZA DELO

8. člen

Delodajalec zagotavlja pripravniku plačilo za delo, ki je sestavljeno iz osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost ter dodatkov za posebne pogoje dela in za delovno dobo.

Osnovna bruto plača je plača za polni delovni čas (preračunano na urno postavko za 174 ur, takoj da je urni znesek 1/174 mesečnega zneska), normalne delovne pogoje dela in za doseganje vnaprej določenih delovnih rezultatov.

Pripravnik prejema v času pripravništva 70% osnovne bruto plače, kar znaša _____ EUR.

Mesečna plača se izplača pripravniku najkasneje do 18. dne v mesecu za pretekli mesec.

VII. DRUGI OSEBNI PREJEMKI

9. člen

Pripravnik je upravičen tudi do dodatkov, povračil stroškov v zvezi z delom ter drugih plačil ali prejemkov v primerih, pod pogoji in v višini, kot to določajo vsakokrat za delodajalca zavezujoči Zakon, KP, oziroma SA in drugi akti delodajalca.

Pripravniku pripada regres za letni dopust v višini in obliki kot to določa Zakon ali KP.

VIII. POVRAČILA STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM

10. člen

Pripravniku se nadomestijo stroški za prehrano med delom.

11. člen

Pripravniku se povrnejo stroški za prevoz na delo in z dela ter stroški, ki jih ima pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju.

IX. IZVAJANJE PRIPRAVNIŠTVA

12. člen

V času trajanja pripravništva zagotavlja delodajalec pripravniku usposabljanje za samostojno opravljanje dela. Pripravnik se usposablja po programu pripravništva, ki ga v skladu z zakonom, KP in SA določi mentor.

13. člen

Za mentorja je v skladu s predpisi določen _____ (ime in priimek), ki opravlja delo na delovnem mestu _____. Razmerje med mentorjem in pripravnikom ter pravice in obveznosti mentorja so urejeni z zakonom, kolektivno pogodbo in drugimi predpisi.

14. člen

Ob zaključku pripravništva pripravnik opravlja strokovni izpit, kot to določa kolektivna pogodba in SA.

V primeru, da pripravnik ne opravi pripravniškega izpita, mu bo delodajalec v roku 8 dni od dneva opravljanja izpita zagotovil nov rok za opravljanje izpita.

X. PRAVICE, OBVEZNOSTI IN ODGOVORNOSTI POGODBENIH STRANK

15. člen

Za pravice, obveznosti in odgovornosti pogodbenih strank, ki niso urejene s to pogodbo, se kot njen sestavni del uporabljajo določila zakona, kolektivnih pogodb oziroma splošnih aktov delodajalca, s katerimi je delno določena vsebina pogodbe o zaposlitvi.

XI. PRENEHANJE DELOVNEGA RAZMERJA

16. člen

Delovno razmerje preneha s potekom časa, določenega v 2. členu te pogodbe, pred potekom pogodbe pa v primerih, ki jih določa zakon.

Dolžina odpovednih rokov je določena z zakonom in kolektivno pogodbo.

XII. KONČNE DOLOČBE

17. člen

Vsaka od pogodbenih strank lahko predlaga spremembo oz. dopolnitev z aneksom te pogodbe ali sklenitev nove pogodbe.



18. člen

V primeru spora iz razmerij, ki jih ureja ta pogodba, bosta stranki spor skušali rešiti sporazumno, če to ne bo mogoče, pa je za rešitev spora pristojno krajevno pristojno delovno sodišče.

19. člen

Za vsa vprašanja iz delovnega razmerja, ki niso urejena s to pogodbo, se kot njen sestavni del uporabljajo določbe zakona, kolektivnih pogodb oz. splošnih aktov delodajalca, s katerimi je delno določena vsebina pogodbe o zaposlitvi.

20. člen

Ta pogodba je sklenjena v treh enakih izvodih, od katerih pripravnik prejme en, delodajalec pa dva izvoda.

V skladu z zakonom je bil pripravniku tri dni pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi izročen v pregled pisen predlog te pogodbe.

Delodajalec je pred sklenitvijo pogodbe seznanil pripravnika z delom, pogoji dela ter pravicami in obveznostmi obeh strank, ki so povezane z opravljanjem dela na delovnem mestu, za katerega se ta pogodba sklepa.

21. člen

Pogodba o zaposlitvi začne veljati z dnem podpisa obeh pogodbenih strank.

Kraj _____, datum _____

Pripravnik:

Delodajalec:

2.6. Vzorec določbe v primeru poskusnega dela

Poskusno delo

Pogodbeni stranki soglašata, da bo delavec na poskusnem delu ---- mesecev. (ZDR-1 določa, da lahko poskusno delo traja največ 6 mesecev, Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije pa določa, da lahko v primeru pogodbe za določen čas, traja poskusno delo najdalj eno tretjino časa, za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi, vendar ne več kot 6 mesecev).

Poskusno delo iz prejšnjega odstavka tega člena se lahko v primeru začasne odsotnosti delavca nad sedem (7) delovnih dni za ta čas podaljša. Sklep o podaljšanju sprejme delodajalec.

Poskusno delo delavca spremlja in ocenjuje ocenjevalec: _____. Pisno ugotovitev o uspešno ali neuspešno opravljenem poskusnem delu lahko ocenjevalec poda kadarkoli v času trajanja poskusnega dela.

Ugotovitev o neuspešno opravljenem poskusnem delu se šteje kot razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi s sedem dnevним odpovednim rokom.

2.7. Vzorec uvodne določbe v primeru sklepanja nove pogodbe o zaposlitvi zaradi spremenjenih okoliščin

Pogodbeni stranki sklepata to pogodbo z namenom opredeliti pravice, obveznosti in odgovornosti, ki izhajajo iz sklenjenega delovnega razmerja.

Za vse, kar s to pogodbo ni posebej določeno, veljajo za delavca določila ZDR-1, Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije, splošni akti delodajalca, ter sklepi, odredbe in navodila delodajalca, izdani v skladu s prej navedenimi akti.

Pogodbeni stranki uvodoma ugotavljata, da je imel delavec z delodajalcem sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, vendar pogodbeni stranki zaradi spremenjenih okoliščin skladno z določilom 49. člena ZDR-1 (*npr. enostranski predlog delavca za delo s krajšim delovnim časom*) sklepata novo pogodbo o zaposlitvi. Pogodbeni stranki uvodoma ugotavljata, da se s sklenitvijo te pogodbe, razveljavi prej veljavna pogodba o zaposlitvi in da iz naslova prej veljavne pogodbe o zaposlitvi, ena proti drugi nimata nobenega zahtevka več.

3. OBVESTILO O LETNEM DOPUSTU

Naziv in sedež delodajalca

Spoštovana sodelavka / Spoštovani sodelavec
Ime in priimek delavca

ZADEVA: Obvestilo o letnem dopustu za leto _____

Na podlagi določil 159. člena ZDR-1 in nadaljnjih ter v povezavi z določbo 47. člena Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije vas obveščam, da vam v letu _____ pripada _____ dni letnega dopusta.

Po določbi 47. člena Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije vam skladno s kriteriji:

poleg minimalnega osnovnega letnega dopusta, ki glede na število delovnih dni v tednu za vas znaša (16/20/24 dni ustrezno navesti):

| | |
|----------------------------------|-----|
| • minimalni osnovni letni dopust | dni |
|----------------------------------|-----|

pripada še naslednje število dni letnega dopusta:

| | |
|--|-----|
| • starejši delavec | dni |
| • delavec z najmanj 60% telesno okvaro | dni |



| | |
|---|-----|
| • delavec, ki neguje ali varuje otroka s telesno ali duševno prizadetostjo | dni |
| • delavec invalid | dni |
| • delavec, ki je mlajši od 18 let | dni |
| • otrok do 15 let starosti | dni |
| • skupna delovna doba | dni |
| • nočni delavec | dni |
| • delavec, ki je v preteklem koledarskem letu opravil vsaj 1500 ur nočnega dela | dni |

| | |
|--------------------------------|------------|
| SKUPAJ (stolpec 1 in 2) | dni |
|--------------------------------|------------|

Letni dopust ste dolžni izrabiti v skladu s planom izrabe letnega dopusta, ki ga bo pripravil vaš nadrejeni delavec, upošteva pri tem potrebe delovnega procesa in vaše možnosti za počitek.

Do konca leta _____ ste dolžni izrabiti najmanj dva tedna letnega dopusta, s tem da pričakujemo, da boste pretežni del letnega dopusta izrabili v tekočem koledarskem letu.

Letni dopust lahko izrabite v več delih, od tega pa mora en del trajati najmanj dva tedna skupaj.

Tri dni letnega dopusta imate pravico izrabiti na tisti dan, ki ga sami določite, vendar morate o tem obvestiti in pridobiti soglasje nadrejenega delavca najkasneje 3 delovne dni pred izrabo.

Pred vsakim koriščenjem letnega dopusta ste dolžni predhodno pridobiti pisno soglasje vašega nadrejenega delavca. Koriščenje letnega dopusta brez predhodnega pisnega soglasja se šteje za neopravičen izostanek z dela, zaradi katerega vam lahko odpovemo pogodbo o zaposlitvi iz krivdnih razlogov.

S spoštovanjem,

Datum:

DELODAJALEC

4. POBUJA DELAVCA ZA DELO V NEDELJO IN OB DNEVIH, KI SO Z ZAKONOM DOLOČENI KOT DNEVA PROSTI DNEVI

Delavec _____, roj. _____, zaposlen na delovnem mestu _____ v OE _____, kot varovani delavec, glede na določilo 40. in 41. člena Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije, iz razloga, ker sem:

- delavec, ki skrbim za otroka do 3 (treh) let starosti,
- eden od delavcev – staršev, ki imam hudo bolnega otroka ali otroka s telesno ali duševno prizadetostjo, in ki živim sam z otrokom in skrbim za njegovo vzgojo in varstvo,



dajem izrecno pisno pobudo, da me delodajalec lahko razporedi na delo ob nedeljah in ob dnevih, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi in ne želim uveljavljati varstva, ki mi ga glede dela ob nedeljah in dela ob dnevih, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi daje Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije.

Delo želim opravljati pod enakimi pogoji kot ostali delavci, za katere ne velja prepoved iz 40. In 41. člena Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije.

Dano pobudo lahko kadarkoli prekličem.

Preklic velja z naslednjim obdobjem, ki ga zajema razpored delovnega časa.

V _____, dne _____

Podpis delavca:

5. NAPOTITEV NA ČAKANJE NA DELO

Ime in priimek delavca:

Stalno bivališče:

Datum: _____

Napotitev na čakanje na delo doma

Obveščamo vas, da ste od dne _____ dalje napoteni na čakanje na delo doma iz razloga, ker vam iz poslovnega razloga začasno ne moremo zagotavljati dela.

Za čas čakanja na delo doma ste skladno z določilom 2. odstavka 138. člena ZDR-1 upravičeni do nadomestila plače v višini 80 % vaše povprečne mesečne plače za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela v zadnjih treh mesecih pred začetkom odsotnosti, nimate pa pravice do povrnitve stroškov prehrane in ne stroškov prevoza na delo in z dela.

V primeru potrebe delodajalca ste se dolžni priti na delo _____ npr. naslednji dan po prejemu poziva/v roku, ki je določen v pozivu.

V času čakanja na delo ste se dolžni izobraževati. V primeru, da vas bo delodajalec napotil na izobraževanje, ste upravičeni do povračila stroškov v zvezi z delom.

Lepo pozdravljeni!

DELODAJALEC

Vročiti:

1 x delavec

1 x personalna mapa



6. SPORAZUM O PRENEHANJU POGODBE O ZAPOSLOTVI

Sporazum o prenehanju pogodbe o zaposlitvi, ki ga na podlagi 81. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) sklepata:

Naziv delodajalca, sedež delodajalca, zakoniti zastopnik oziroma pooblaščen oseba
(v nadaljevanju: delodajalec)

in

Ime in priimek delavca, roj.: _____, stalno bivališče: _____
(v nadaljevanju: delavec)

I.

Podpisnika tega sporazuma uvodoma sporazumno ugotavljata:

- da sta dne _____ sklenila pogodbo o zaposlitvi za opravljanje del in nalog iz delokroga delovnega mesta _____, za nedoločen čas/določen čas s polnim delovnim časom/s krajšim delovnim časom od polnega,
- da zaradi spremenjenih okoliščin nimata več interesa po ohranitvi predmetne pogodbe o zaposlitvi.
-

II.

Upošteva je uvodne ugotovitve sta podpisnika sporazuma soglasna, da se pogodba o zaposlitvi, ki sta jo sklenila dne _____, razveljavi z dnem _____ (z besedo: _____).

Z dnem _____ delavcu preneha delovno razmerje pri delodajalcu.

III.

Podpisnika sporazuma soglašata, da bo delavec opravil primopredajo poslov na način, ki ga določi neposredno nadrejeni delavec, in delodajalcu vrnil vsa sredstva, ki jih je pri svojem delu uporabljal.

IV.

Ob razveljavitvi pogodbe o zaposlitvi je delodajalec dolžan izdati potrdilo o vrsti dela, ki ga je delavec pri delodajalcu opravljal.

V.

Podpisnika sporazuma soglašata, da ima delavec na dan podpisa tega sporazuma --- dni neizrabljenega letnega dopusta za preteklo leto in _____ dni neizrabljenega rednega letnega dopusta, ki ga bo delavec izrabil od _____ do vključno _____, od tega dne dalje pa do prenehanja pogodbe o zaposlitvi dne _____ pa bo delavec na izrednem plačanem dopustu.

V času odsotnosti iz prvega stavka tega člena bo delavec prejemal 80% nadomestilo plače, ne pa tudi stroškov prehrane in prevoza na delo in z dela.

VI.

Delavec izjavlja, da ga je delodajalec poučil o tem, da mu po razveljavitvi pogodbe o



zaposlitvi na pristojnem Zavodu za zaposlovanje ne pripada pravica do denarnega nadomestila in tudi ne ostale pravice iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti.

VII.

Z dnem uveljavitve tega sporazuma podpisnika drug proti drugemu nimata več nikakršnih medsebojnih terjatev in obveznosti, ki bi utegnile izvirati iz sklenjene in sporazumno razveljavljene pogodbe o zaposlitvi, razen obveznosti delodajalca, da delavcu izplača zadnjo plačo in regres/sorazmerni del regresa.

VIII.

Podpisnika sporazuma izjavljata, da odraža ta sporazum njuno pravo voljo ter, da ga podpisujeta brez napake volje (sile, grožnje ali zvijače) in brez zmote, zato se ga odpovedujeta izpodbijati iz kateregakoli razloga.

IX.

Sporazum je sklenjen, ko ga podpišeta oba podpisnika.

Sestavljen je v dveh enakih izvodih, za vsakega podpisnika po en izvod.

_____, dne _____

DELAVEC

DELODAJALEC

7. ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI

7.1. Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi

7.1.1. Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga

Individualni odpusti – postopek

V primeru, ko delodajalec iz poslovnega razloga odpoveduje pogodbo o zaposlitvi posameznemu delavcu ZDR- 1 predpisuje naslednji postopek:

- delodajalec mora na zahtevo delavca, o nameravani odpovedi obvestiti sindikat, katerega član je delavec, ali če ni član sindikata svet delavcev oziroma delavskega zaupnika (1. odstavek 86. člena ZDR-1),
- če delavec zahteve ne poda oziroma če jo poda, pa po preteku šestih dni, v katerih lahko sindikat ali svet delavcev oz. delavski zaupnik poda mnenje glede nameravane odpovedi, mnenja ne poda, sledi vročitev odpovedi (če sindikat ali svet delavcev oz. delavski zaupnik mnenja ne poda v roku, se šteje, da odpovedi ne nasprotuje, delodajalec pa lahko pogodbo o zaposlitvi odpove ne glede na negativno mnenje sindikata ali sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika),
- odpoved mora biti izražena v pisni obliki,
- odpoved se vroča praviloma osebno v prostorih delodajalca, kjer je delavec dolžan odpoved prevzeti - šteje se, da je vročitev opravljena, če delavec odkloni vročitev odpovedi pogodbe o zaposlitvi - ali s priporočeno pošiljko s povratnico na naslov prebivališča, dogovorjenega s pogodbo o zaposlitvi, razen, če je delavec kasneje pisno sporočil drug naslov - šteje se, da je vročitev opravljena, ko je pošiljka prevzeta oziroma če ni prevzeta v roku za sprejem, ko poteče osem dni od dneva prvega poskusa vročitve.



ZDR-1 ne določa več obveščanja delavca o nameravani odpovedi s pisnim obvestilom, ki sicer tudi po prejšnji ureditvi ni štelo za procesno predpostavko glede zakonitosti odpovedi, vendar, ker ima delavec možnost zahtevati, da se v postopek odpovedi vključi sindikat ali svet delavcev oz. delavski zaupnik, se obvestilo v praksi pri delodajalcu še vedno uporablja.

ZDR-1 ne določa več dolžnosti delodajalca, da preveri možnost ohranitve zaposlitve za ustrezno delo.

Zakon ne določa več 6 mesečnega absolutnega roka, v katerem mora delodajalec podati odpoved iz poslovnega razloga!

Kolektivni odpusti – postopek

V primeru, ko delodajalec iz poslovnega razloga odpoveduje pogodbo o zaposlitvi večjemu številu delavcev (kaj je večje število delavcev določa 98. člen ZDR-1), mora delodajalec izdelati program razreševanja presežnih delavcev, postopek odpovedi pa je naslednji:

- delodajalec mora o razlogih za odpoved večjemu številu delavcev, številu in kategorijah vseh zaposlenih delavcev, kategorijah presežnih delavcev, o predvidenem roku, v katerem bo prenehala potreba po delu delavcev ter o predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev obvestiti sindikate pri delodajalcu in kopijo obvestila posredovati Zavodu za zaposlovanje (1. in 3. odstavek 99. člena ZDR-1),
- po tem se mora z namenom, da se doseže sporazum, s sindikati posvetovati o predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev in predlaganih ukrepih za preprečitev in omilitev škodljivih posledic odpovedi (oblikovanje finančnega sklada npr. dogovoriti dodatno izplačilo delavcem, ki so samohranilci, ali delavcem, kjer je že eden od staršev brezposeln, ipd.) (2. odstavek 99. člena ZDR-1),
- ko delodajalec obvesti sindikate in z njimi opravi skupno posvetovanje, mora o postopku ugotavljanja prenehanja potreb po delu večjega števila delavcev in o opravljenem posvetovanju obvestiti Zavod RS za zaposlovanje (100. člen ZDR-1),
- delodajalec sprejme program razreševanja presežnih delavcev (le – ta mora biti tudi finančno ovrednoten – npr. koliko bodo znašale odpravnine, koliko sredstev bo namenjenih finančnemu skladu) (101. člen ZDR-1),
- delodajalec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi presežnim delavcem po izteku 30 dni od obveščanja Zavoda za zaposlovanje po 100. členu ZDR-1.

Kriteriji za ugotavljanje presežnih delavcev:

Pri določanju kriterijev se upošteva zlasti strokovna izobrazba, delovne izkušnje, delovna uspešnost, delovna doba, zdravstveno stanje, socialno stanje, da gre za starša treh ali več mladoletnih otrok ali za edinega hranitelja družine z mladoletnimi otroki (102. člen ZDR-1). Kriteriji se lahko uporabijo po kumulativni metodi ali po metodi izločanja. V primeru, da imata dva delavca po uporabljenih kriterijih enako število točk, ima prednost pri ohranitvi zaposlitve tisti delavec s slabšim socialnim položajem. Delodajalec mora najprej upoštevati merila iz kolektivnih pogodb, v soglasju s sindikati pa lahko izoblikuje tudi lastna merila za določitev presežnih delavcev.

Ime in priimek delavca
Stalno bivališče

Datum: _____

**OBVESTILO O NAMERAVANI ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI
IZ POSLOVNEGA RAZLOGA**



Spoštovani,

obveščamo vas o nameravani redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi z dne _____ iz poslovnega razloga, v skladu s 1. alinejo 1. odstavka 89. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR -1).

(navesti razloge za prenehanje potreb po opravljanju dela pod pogoji iz sklenjene pogodbe, npr.: V okviru postopka racionalizacije poslovanja, ki je posledica zaostrenih ekonomskih razmer na trgu, ki so povzročile bistveno zmanjšano prodajo izdelkov vsakdanje rabe, je bila v okviru strategije družbe med številnimi kratkoročnimi in dolgoročnimi ukrepi za ohranitev poslovanja, sprejeta tudi odločitev o zapiranju nerentabilnih poslovnih enot. Ker je poslovanje enote _____ nerentabilno, je vodstvo družbe dne _____ sprejelo odločitev, da se enota _____ z dnem _____ zapre in se s tem dnem ukinejo vsa obstoječa delovna mesta znotraj ukinjene enote.)

Tako bo prenehala potreba po vašem delu pod pogoji, ki jih določa sklenjena pogodba o zaposlitvi in vam bo podana redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga.

Obveščamo vas, da lahko v skladu z določilom 86. člena ZDR-1 od delodajalca zahtevate, da o nameravani redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi pisno obvesti sindikat, katerega član ste, v primeru, da niste član sindikata pa svet delavcev oziroma delavskega zaupnika, z namenom, da sindikat ali svet delavcev oziroma delavski zaupnik poda svoje mnenje glede odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Pri tem vas naprošamo, da nam, svojo zahtevo pisno sporočite v roku treh delovnih dni od prejema tega obvestila. V zahtevi prosim navedite, član katerega sindikata ste.

Lepo pozdravljeni!

DELODAJALEC

Vročiti:

- 1 x delavcu,
- 1 x personalna mapa.

Ime in priimek delavca
Stalno bivališče

Datum: _____

Na podlagi določil 2. odstavka 83. člena Zakona o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR-1), v povezavi z določili 1. alineje 1. odstavka 89. člena ZDR-1),

odpovedujem iz poslovnih razlogov

pogodbo o zaposlitvi, sklenjeno dne _____ s polnim delovnim časom za nedoločen čas, med delavcem _____, roj. _____ naslov _____, in delodajalcem _____.



Imenovanemu delavcu preneha delovno razmerje pri delodajalcu po preteku odpovednega roka, t.j. po izteku _____ dni (minimalni odpovedni rok je določen v 94. členu ZDR-1 – dolžina odpovednega roka je odvisna od delovne dobe pri delodajalcu), ki začne teči naslednji dan, ko delavec prejme to odpoved. Imenovani delavec lahko delodajalcu kadarkoli v času trajanja odpovednega roka predlaga sklenitev sporazuma o denarnem povračilu namesto odpovednega roka.

Imenovani delavec ima pravico do izteka odpovednega roka izrabiti preostanek letnega dopusta v trajanju _____ dni.

Imenovanemu delavcu ob izteku odpovednega roka v skladu z 2. odstavkom 108. člena ZDR-1 pripada odpravnina v znesku _____ EUR (tako kot odpovedni rok je tudi višina odpravnine odvisna od delovne dobe pri delodajalcu).

Imenovani delavec je dolžan najkasneje do izteka odpovednega roka opraviti primopredajo poslov na način, ki ga določi pooblaščen delavec delodajalca.

Imenovani delavec ima v času odpovednega roka pravico do odsotnosti z dela zaradi iskanja nove zaposlitve v trajanju dveh (2) ur na teden oziroma pravico do odsotnosti z dela zaradi vključevanja v ukrepe na področju trga dela, v skladu s predpisi o urejanju trga dela, v trajanju enega (1) dneva na teden. Za čas odsotnosti z dela iz razlogov, navedenih v tem odstavku, ima delavec pravico do nadomestila plače.

O b r a z l o ž i t e v :

Imenovani delavec in delodajalec sta dne _____ sklenila pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas s polnim delovnim časom za delovno mesto _____.

(navesti razloge za prenehanje potreb po delu pod pogoji iz sklenjene pogodbe o zaposlitvi, npr:

V okviru postopka racionalizacije poslovanja in s tem v zvezi kadrovske reorganizacije, ki je posledica zaostrenih ekonomskih razmer na trgu, je bila sprejeta odločitev, da se v gorenjski regiji, kjer je zaznaven upad poslovanja, zmanjša število delavcev na delovnem mestu, ki ga zaseda imenovani delavec, za enega delavca. Pri ugotavljanju, kateri izmed delavcev, ki zasedajo to delovno mesto, bo uvrščen med presežne delavce, so bili uporabljeni kriteriji, ki jih določa kolektivna pogodba delodajalca. Na podlagi teh kriterijev je bil med presežne delavce uvrščen imenovani delavec.)

Glede na navedeno je postalo delo delavca pod pogoji iz njegove pogodbe o zaposlitvi pri delodajalcu trajno nepotrebno, zato mu jo delodajalec odpoveduje.

Ker je delavec pri delodajalcu dosegel _____ let in _____ mesecev delovne dobe, znaša njegov odpovedni rok v skladu z določili 94. člena ZDR-1 _____ dni. Odpovedni rok prične teči naslednji dan po dnevu, ko je delavcu ta odpoved vročena. Imenovani delavec lahko delodajalcu v skladu z določili 96. člena ZDR-1 kadarkoli v času trajanja odpovednega roka predlaga sklenitev (pisnega) sporazuma o denarnem povračilu namesto odpovednega roka.

Imenovani delavec ima pravico do izteka odpovednega roka izkoristiti preostanek letnega dopusta.

Imenovani delavec ima pravico do odpravnine kot izhaja iz izreka te odpovedi.

Delavec ima v skladu z določili 97. člena ZDR-1 v času odpovednega roka pravico do odsotnosti z dela zaradi iskanja nove zaposlitve v trajanju dveh (2) ur na teden, pri čemer mu za čas odsotnosti z dela zaradi pravkar navedenega razloga pripada tudi pravica do nadomestila plače v višini osnove iz 7. odstavka 137. člena ZDR-1. Obenem pa ima imenovani delavec pravico do odsotnosti z dela tudi zaradi vključevanja v ukrepe na področju trga dela, v skladu s predpisi o urejanju trga dela, v trajanju enega (1) dneva na teden, pri čemer ima za čas odsotnosti z dela iz tega razloga pravico do nadomestila plače v višini 70 odstotkov (%) osnove iz 7. odstavka 137. člena ZDR-1.

Delavcu se ta odpoved pogodbe o zaposlitvi v skladu z določili 88. člena ZDR-1 vroči v prostorih delodajalca, pri čemer je delavec odpoved dolžan prevzeti. Šteje, da je vročitev opravljena tudi, če delavec prejem odpovedi odkloni. V kolikor delavec na dan vročitve odpovedi iz opravičenih razlogov ne bo v prostorih delodajalca, se odpoved vroči s priporočeno pošto pošiljko s povratnico na delavčev naslov ali z vročevalcem.

Delavec ima pravico v roku trideset (30) dni od dneva prejema te odpovedi vložiti tožbo na Delovno in socialno sodišče v _____, z zahtevo, da sodišče ugotovi nezakonitost predmetne odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Delavec se ima pravico v roku trideset (30) dni od dneva prenehanja delovnega razmerja zglasiti pri pristojnem Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje zavoljo uveljavljanja pravic iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti.

Delavec se mora najkasneje v treh (3) delovnih dneh po prejemu te odpovedi osebno ali po elektronski poti prijaviti v evidenco iskalcev zaposlitve.

DELODAJALEC

7.1.2. Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti

Če delodajalec odpoveduje delavcu pogodbo o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti je postopek naslednji:

- pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti mora delodajalec delavca pisno seznaniti z očitanim razlogom nesposobnosti - tu zakon več ne določa vsebine vabila in osebne vročitve, bistveno je, da delodajalec delavca pisno (lahko na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec) seznaniti z očitanim razlogom nesposobnosti - torej ugotovitvijo, da delavec dela ne opravlja pravočasno, strokovno ali kvalitetno),
- delodajalec mora delavcu omogočiti zagovor v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni (pri zagovoru pa lahko po pooblastilu delavca sodeluje predstavnik sindikata ali druga, s strani delavca pooblaščen oseba),
- zapisati zapisnik zagovora,
- na zahtevo delavca mora delodajalec o nameravani odpovedi iz razloga nesposobnosti obvestiti sindikat ali svet delavcev oziroma delavskega zaupnika,
- odpoved pogodbe o zaposlitvi.



Kot razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije v 14. odstavku 18. člena določa tudi neuspešno opravljen pripravniški izpit v ponovnem roku.

Delodajalec mora redno odpoved iz razloga nesposobnosti podati najkasneje v šestih mesecih od nastanka utemeljenega razloga.

Ime in priimek delavca
Stalno bivališče

Datum: _____

Na podlagi določil 2. odstavka 83. člena Zakona o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR-1), v povezavi z določili 2. alineje 1. odstavka 89. člena ZDR-1),

odpovedujem iz razloga nesposobnosti

pogodbo o zaposlitvi, sklenjeno dne _____ s polnim delovnim časom za nedoločen čas, med delavcem _____, roj. _____, naslov _____, in delodajalcem _____.

Imenovanemu delavcu preneha delovno razmerje pri delodajalcu po preteku odpovednega roka, t.j. po izteku _____ dni (*minimalni odpovedni rok je določen v 94. členu ZDR-1 – dolžina odpovednega roka je odvisna od delovne dobe pri delodajalcu*), ki začne teči naslednji dan, ko delavec prejme to odpoved. Imenovani delavec lahko delodajalcu kadarkoli v času trajanja odpovednega roka predlaga sklenitev sporazuma o denarnem povračilu namesto odpovednega roka.

Imenovani delavec ima pravico do izteka odpovednega roka izrabiti preostanek letnega dopusta v trajanju _____ dni.

Imenovanemu delavcu ob izteku odpovednega roka v skladu z 2. odstavkom 108. člena ZDR-1 pripada odpravnina v znesku _____ EUR (*tako kot odpovedni rok je tudi višina odpravnine odvisna od delovne dobe pri delodajalcu*).

Imenovani delavec je dolžan najkasneje do izteka odpovednega roka opraviti primopredajo poslov na način, ki ga določi pooblaščen delavec delodajalca.

Imenovani delavec ima v času odpovednega roka pravico do odsotnosti z dela zaradi iskanja nove zaposlitve v trajanju dveh (2) ur na teden oziroma pravico do odsotnosti z dela zaradi vključevanja v ukrepe na področju trga dela, v skladu s predpisi o urejanju trga dela, v trajanju enega (1) dneva na teden. Za čas odsotnosti z dela iz razlogov, navedenih v tem odstavku, ima delavec pravico do nadomestila plače.

O b r a z l o ž i t e v :

Imenovani delavec in delodajalec sta dne _____ sklenila pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas s polnim delovnim časom za delovno mesto _____.

(navesti razloge za nesposobnost, npr.: nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov: V obdobju od _____ do _____ (obdobje npr. 30 dni) je delodajalec spremljal delo delavca in preverjal, ali dosega pričakovane rezultate dela in ali delo opravlja pravočasno, strokovno ter kvalitetno. Na podlagi listinske dokumentacije o delavčevem delu v ocenjevanem

obdobju ter izpovedbe njegovega nadrejenega delavca je delodajalec ugotovil, da delavec v tem obdobju ni dosegel pričakovanih delovnih rezultatov (kot so jih v povprečju dosegli ostali delavci), saj ni opravil vsega dela, ki mu je bilo naloženo, delo je opravljal površno in ne v rokih.)

ALI

(navesti razlog za nesposobnost, npr.: neizpolnjevanje pogojev za opravljanje dela, predpisanih z zakonom: Delavec ne izpolnjuje pogojev, ki bi ji moral po zakonu izpolnjevati za delovno mesto, za katero je sklenil pogodbo o zaposlitvi, ker je po oceni pooblaščenega zdravnika z dne _____ trajno nezmožen za delo iz razloga _____)

ALI

(navesti razloge za nesposobnost, npr.: neuspešno opravljen pripravniški izpit v ponovnem roku: Delavec je sklenil navedeno pogodbo o zaposlitvi kot pripravnik v skladu z določilom 18. člena Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije. Delavec je ob izteku pripravniške dobe, ki je bila glede na stopnjo izobrazbe, ki se zahteva za delovno mesto, za katero je sklenil pogodbo o zaposlitvi, določena v trajanju _____ mesecev, dne _____ opravljal pripravniški izpit. Ker pripravniškega izpita ni opravil, je pripravniški izpit opravljal v ponovnem roku. Ponovni rok za pripravniški izpit je bil določen za dne ---. Delavec pripravniškega izpita tudi v ponovnem roku ni opravil.

Delodajalec je delavca povabil na zagovor. Delavec se je zagovora udeležil. Delodajalec je delavca na zagovoru seznanil z razlogom za odpoved. Delavec je na zagovoru povedal: *(navesti povzetek iz zagovora).*

Glede na navedeno je odpoved utemeljena.

Ker je delavec pri delodajalcu dosegel _____ let in _____ mesecev delovne dobe, znaša njegov odpovedni rok v skladu z določili 94. člena ZDR-1---- dni. Odpovedni rok prične teči naslednji dan po dnevu, ko je delavcu ta odpoved vročena. Imenovani delavec lahko delodajalcu v skladu z določili 96. člena ZDR-1 kadarkoli v času trajanja odpovednega roka predlaga sklenitev (pisnega) sporazuma o denarnem povračilu namesto odpovednega roka.

Imenovani delavec ima pravico do izteka odpovednega roka izkoristiti preostanek letnega dopusta.

Delavec ima pravico do odpravnine kot izhaja iz izreka te odpovedi.

Delavec ima v skladu z določili 97. člena ZDR-1 v času odpovednega roka pravico do odsotnosti z dela zaradi iskanja nove zaposlitve v trajanju dveh (2) ur na teden, pri čemer mu za čas odsotnosti z dela zaradi pravkar navedenega razloga pripada tudi pravica do nadomestila plače v višini osnove iz 7. odstavka 137. člena ZDR-1. Obenem pa ima imenovani delavec pravico do odsotnosti z dela tudi zaradi vključevanja v ukrepe na področju trga dela, v skladu s predpisi o urejanju trga dela, v trajanju enega (1) dneva na teden, pri čemer ima za čas odsotnosti z dela iz tega razloga pravico do nadomestila plače v višini 70 odstotkov (%) osnove iz 7. odstavka 137. člena ZDR-1.

Delavcu se ta odpoved pogodbe o zaposlitvi v skladu z določili 88. člena ZDR-1 vroči v prostorih delodajalca, pri čemer je delavec odpoved dolžan prevzeti. Šteje, da je vročitev opravljena tudi, če delavec prejem odpovedi odkloni. V kolikor delavec na dan vročitve

odpovedi iz opravičenih razlogov ne bo v prostorih delodajalca, se odpoved vroči s priporočeno pošto pošiljko s povratnico na delavčev naslov ali z vročevalcem.

Delavec ima pravico v roku trideset (30) dni od dneva prejema te odpovedi vložiti tožbo na Delovno in socialno sodišče v _____, z zahtevo, da sodišče ugotovi nezakonitost predmetne odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Delavec se ima pravico v roku trideset (30) dni od dneva prenehanja delovnega razmerja zglasiti pri pristojnem Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje zavoljo uveljavljanja pravic iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti.

Delavec se mora najkasneje v treh (3) delovnih dneh po prejemu te odpovedi osebno ali po elektronski poti prijaviti v evidenco iskalcev zaposlitve.

DELODAJALEC

7.1.3. Zakonsko sporočanje podatkov s strani delodajalca – obveščanje o delavcih v odpovednem roku

Delodajalec, ki odpove pogodbo o zaposlitvi delavcu iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti in delavcu ne ponudi sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi, mora na podlagi novega Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) ob začetku teka odpovednega roka obvestiti Zavod za zaposlovanje. Obvestilo posreduje z uporabo spletne storitve (eDOR). V kolikor ste delavcu vročili redno odpoved pogodbe iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti brez ponudbe nove pogodbe o zaposlitvi, želeli pa bi uveljavljati nadomestilo stroška delavčeve bruto plače, za dneve, ko je skladno z določilom 1. odstavka 97. člena ZDR-1 upravičen do odsotnosti z dela zaradi iskanja nove zaposlitve, to sporočite Zavodu za zaposlovanje z uporabo spletne storitve, ki jo zagotavlja Zavod in se imenuje eDOR.

To lahko storite preko spletne storitve eDOR, ki jo najdete na spletni strani Zavoda za zaposlovanje v rubriki eStoritev za delodajalce.

Spletna storitev eDOR vam omogoča:

- obveščanje Zavoda o delavcih v odpovednem roku,
- sporočanje podatkov o višini nadomestila stroškov bruto plače, ki ste jo izplačali delavcu za dneve njegove odsotnosti z dela v času odpovednega roka z namenom iskanja nove zaposlitve.

7.1.4. Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga

Delodajalec lahko delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi iz krivdnega razloga, v primerih ko delavec krši obveznosti iz delovnopravnega razmerja, kršitev pa predstavlja utemeljen razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi. Kršitev delovnopravnih obveznosti je vsako ravnanje ali opustitev ali dopustitev, ki je v nasprotju z delovnopravnimi akti. Obveznost, ki je kršena, izhaja bodisi iz pogodbe o zaposlitvi, internega akta delodajalca ali zakona. Pri tem gre poudariti, da mora kršitev dosegati ustrezno stopnjo teže, ki onemogoča nadaljevanje delovnega razmerja. Kršitev mora izražati tako visoko stopnjo



problematičnosti izpolnjevanja obveznosti delavca, da delodajalec utemeljeno meni, da z delavcem ne more več nadaljevati pogodbenega odnosa.

Opozorilo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi

Za začetek postopka pri redni odpovedi iz krivdnega razloga je obvezen predpogoj opozorilo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. Z opozorilom mora biti delavcu kršitev pojasnjena, konkretno opisana, z vsemi relevantnimi in konkretnimi ter natančnimi podatki ter podlago, na kateri delodajalec kršitev ugotavlja za kršitev katerih pravnih aktov gre. Vključeno pa mora biti tudi opozorilo, da bo ob ponovni istovrstni ali podobni kršitvi delodajalec lahko pričel postopek redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga.

VZOREC OPOZORILA PRED REDNO ODPOVEDJO POGODBE O ZAPOSLOTVI IZ KRIVDNEGA RAZLOGA

Datum:

Delavec:

Na podlagi 1. odstavka 85. člena Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS št. 21/13; v nadaljevanju: ZDR-1) vas

OPOZARJAM
(opozorilo o možnosti odpovedi pogodbe v primeru ponovne kršitve)

da ste dne__ kršili svoje zakonske in pogodbene dolžnosti iz delovnega razmerja, s svojim ravnanjem pa škodite poslovnim interesom delodajalca.

Ugotovili smo, da ste dne_____ opustili dolžnost/storili/kršili obveznost____ s tem, da ste_____/konkretno opišite kršitev/_____.

Vaše ravnanje pomeni kršitev ____člena ____/navedite splošni akt delodajalca/____, ____člena vaše pogodbe o zaposlitvi z dne____ (v nadaljevanju: pogodba o zaposlitvi) ter 33., 34. in ____/navedite morebitno dodatno določbo, ki je bila kršena/____ člena ZDR-1.

Navedeno dejanje pomeni kršitev ZDR-1 ter vaše Pogodbe o zaposlitvi in je pravna podlaga za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov in prenehanje delovnega razmerja.

Opozarjam vas, da je vaša kršitev pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja utemeljen razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga po 89. čl. ZDR-1. V kolikor bo vaše ravnanje ponovljeno v enaki ali podobni obliki, ali bo pogodba o zaposlitvi, zakon, kolektivna pogodba ali splošni akt ponovno kršen, vam bomo redno odpovedali pogodbo o vaši zaposlitvi iz krivdnih razlogov.

Vljudno pozdravljeni!

Delodajalec:

IZPOLNI DELAVEC:

Potrjujem prejem:_____/ime in priimek/_____

Datum: _____



Podpis: _____

Ponavljjanje istovrstne ali podobne kršitve delodajalcu omogoča začetek postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Pri tem je pomemben pogoj tudi časovna komponenta, v kateri delavec ponovno krši svojo obveznost. Skladno z 19. členom KPDT je ta časovni interval dolg 15 mesecev. Če delavec v roku 15 mesecev ne ponovi enake ali podobne kršitev, kot je bila tista, zaradi katere je prejel opozorilo, delodajalec ne more pričeti postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Zakon postavlja objektivni in subjektivni rok za izdajo opozorila delavcu. KPDT se do tega vprašanja, razen kot omenjeno v prejšnjem oddelku, ne opredeljuje. Delodajalec lahko v primeru, da ugotovi kršitev s strani delavca v roku 60 dni od dneva ugotovitve, vroči opozorilo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi (subjektivni rok). Izdaja opozorila je mogoča upošteva subjektivni rok, vendar ne kasneje kot v roku šestih mesecev od dneva kršitve (objektivni rok).

Obdolžitev in vabilo na zagovor

V primeru, da delavec ponovi enako ali podobno kršitev, delodajalec lahko prične postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Postopek se začne z obdolžitvijo, ki mora vsebovati podroben opis kršitve obveznosti z navedbo določb, ki so bile s storitvijo ali opustitvijo delavca kršene. Obdolžitev je očitke delavcu, da je kršil določeno delovnopravno obveznost s seznanitvijo, da se zoper njega na podlagi te kršitve pričinja postopek odpovedi pogodbe. Delavec ima pravico, da se do navedenih očitkov opredeli, zato ima pravico do zagovora. Hkrati z obdolžitvijo se delavcu tako vroči tudi vabilo na zagovor. Po vročitvi obdolžitve in vabila na zagovor pa je treba delavcu zagotoviti še dodatne tri delovne dni za pripravo na zagovor. Obdolžitev in vabilo na zagovor sta lahko zajeta v enem dokumentu. Navedeni dokument se delavcu vroča primarno osebno na delovnem mestu. V primeru, da delavec odkloni podpis vročitve, se mu pusti en izvod na delovnem mestu, pri čemer je priporočljivo, da se na dokument navede, da mu je bil leta vročen, vendar je delavec zavrnil podpis vročitve. V teh situacijah je primerno, da si vročevalec na delovnem mestu zagotovi pričjo. Zaradi varstva osebnih podatkov, naj bo to delavčev nadrejeni delavec oziroma oseba, ki je pooblaščen za seznanitev s postopkom odpovedi pogodbe o zaposlitvi (kadrovska, pravna služba..).

Vročitev na delovnem mestu ni edina možnost. Delodajalec lahko obdolžitev ter vabilo na zagovor vroča tudi po pooblaščenem vročevalcu osebno na domu, kot tudi priporočeno s povratnico. Pri slednjem gre opozoriti na rok za izvedbo postopka redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Ta rok znaša 60 dni od dneva kršitve (subjektivni rok) oz. od dneva ugotovitve kršitve, vendar najkasneje v 6 mesecih od nastanka razloga (objektivni rok). Izjemo predstavlja kršitev, ki ima znake kaznivega dejanja. V tem primeru je odpoved pogodbe o zaposlitvi mogoče v roku 60 dni od dneva, ko je delodajalec za kršitev izvedel ter ves čas dokler je možen kazenski pregon za kaznivo dejanje, katerega znake vsebuje delavčeva kršitev.

V primeru da delodajalec vroča pisanje prek priporočene pošte s povratnico, mora upoštevati morebitno delavčevo neodzivnost pri prevzemu pisanja. Po ZPP lahko delavec pisanje prevzame na pošti v roku 15 dni od dneva prvega poskusa vročitve. V primeru, da delavec ne prevzame pisanja, se po ZDR-1 šteje za vročeno 8 dni od prvega poskusa vročitve. Od tega dne dalje mora delodajalec upoštevati še zakonsko zahtevo treh delovnih dni, do katerih ima delavec pravico zaradi priprave na zagovor. Iz navedenih razlogov je treba datum zagovora natančno predvideti, previdno določiti in upoštevati datum izteka roka za podajo odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

VZOREC OBDOŁŽITVE IN VABIŁA NA ZAGOVOR

Datum:

Delavec:

Na podlagi 2. odstavka 85. člena v povezavi z določbami v 3. alineji 1. odstavka 89. člena Zakona o delovnih razmerjih (Ur.l. št.: 21/13; v nadaljevanju: ZDR-1) pošiljamo

OBDOŁŽITEV IN VABIŁO NA ZAGOVOR pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov

delavcu _____, s stalnim bivališčem na naslovu _____, zaposlenemu na podlagi pogodbe o zaposlitvi z dne _____ (v nadaljevanju: pogodba o zaposlitvi) na delovnem mestu _____ v organizacijski enoti _____ zaradi:

kršenja pogodbenih obveznosti, kot je opisano v nadaljevanju.

I. Ugotovili smo, da ste dne _____ storili/ opustili obveznost, tako da ste _____/natančno opredelite kršitev/_____

Vaše ravnanje pomeni kršitev _____člena _____/splošnega akta delodajalca/_____, _____člena pogodbe o zaposlitvi in 33., 34. ter _____člena ZDR-1.

Za navedene kršitve vam je bilo dne _____, v skladu s 1. odst. 85. člena ZDR-1 izdano pisno opozorilo.

II. Ugotovili smo, da ste dne _____ponovno kršili obveznost iz delovnega razmerja in sicer ste.....

Vaše ravnanje pomeni kršitev _____člena/splošnega akta/....., _____člena vaše pogodbe o zaposlitvi ter 33., 34. in _____člena ZDR-1.

Vaše ponavljajoče se ravnanje kot je neuspešno opravljanje testnih nakupov, predstavlja hujše kršitve 33., 34. in _____člena ZDR-1 ter _____člena vaše pogodbe o zaposlitvi, kar je razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov po 3. alineji 1. odstavka 89. člena ZDR-1.

Hkrati vas obveščamo, da nam čim prej sporočite ali želite, da na podlagi 1. odstavka 86. člena ZDR-1, o nameravani redni odpovedi pisno obvestimo sindikat, katerega član ste, z namenom, da se ta vključi v postopek pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi.

Ker imate pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi pravico do zagovora, vas vabim, da dne _____ob _____uri v prostorih uprave delodajalca na naslovu_____, podate zagovor v zvezi z okoliščinami vašega ravnanja.

Če se vabilu ne odzovete iz neutemeljenih razlogov, bomo ukrepali v skladu z zdaj ugotovljenim dejanskim stanjem.

Delodajalec:



Vročeno osebno delavcu na delovnem mestu:

IZPOLNI DELAVEC:

Potrjujem prejem:

Datum:

Podpis:

Prepoved opravljanja dela

V primeru, da je postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi uveden zaradi delavčeve kršitve, ki ima vse znake kaznivega dejanja, lahko delodajalec od uvedbe postopka dalje za ves čas trajanja postopka delavcu prepove opravljati delo. V času prepovedi opravljanja dela mu delodajalec lahko izplačuje nadomestilo plače v višini polovice delavčeve povprečne plače v zadnjih treh mesecih pred uvedbo postopka odpovedi. V primeru, da delodajalec v postopku odpovedi pogodbe o zaposlitvi ne ugotovi delavčeve odgovornosti za kršitev in mu pogodbe o zaposlitvi tako ne odpove, je delavec upravičen do povračila razlike do polnega nadomestila plače, ki mu pripada skladno s pogodbo o zaposlitvi.

VZOREC PREPOVEDI OPRAVLJANJA DELA

Datum: _____

Na podlagi 4. odstavka 89. člena Zakona o delovnih razmerjih (Ur. list RS št. 21/13; v nadaljevanju: ZDR-1) se

delavcu _____, s stalnim bivališčem na naslovu _____, zaposlenemu na podlagi pogodbe o zaposlitvi z dne ___ na delovnem mestu ___ v organizacijski enoti _____

PREPOVED OPRAVLJATI DELO

Prepoved opravljanja dela traja do konca postopka redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga.

V času prepovedi opravljanja dela pripada delavcu nadomestilo plače v višini polovice povprečne mesečne plače, ki jo je delavec prejel v zadnjih 3 mesecih dela.

Obrazložitev:

Delavcu je vročena obdolžitev in vabilo na zagovor pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga zaradi suma kršitve pogodbenih in drugih obveznostih iz delovnega razmerja, ki imajo znake kaznivega dejanja ___/navedite kaznivo dejanje/___po___členu Kazenskega zakonika (Uradni list RS št. 50/2012 – UPB 2; KZ-1).

Glede na razloge za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga, bi bila delavčeva prisotnost na delu moteča, obstaja pa resna nevarnost, da bi delavec ponavljal kršitve, njegova prisotnost pa bi tudi onemogočala normalno delo v družbi. Prav tako je bistveno omajano zaupanje in je porušen zaupen odnos med delavcem in delodajalcem v toliko, da delodajalec ne more poveriti opravljanja delovnih nalog v času trajanja postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Delodajalec:



Delavcu vročeno osebno na delovnem mestu.

IZPOLNI DELAVEC:

Potrujem prejem: _____

Datum: _____

Podpis: _____

Obvestilo in vključitev sindikata

Če delavec zahteva, da se obvesti sindikat, je delodajalec dolžan v najkrajšem možnem času ter brez zavlačevanja pisno obvestiti sindikat, katerega član je bil delavec ob uvedbi postopka redne ali izredne odpovedi. V primeru, da delavec ni član sindikata, je skladno s 86. členom ZDR-1 delodajalec dolžan obvestiti svet delavcev ali delavskega zaupnika. Po ZDR-1 ima sindikat pravico podati mnenje glede postopka odpovedi v roku šestih dni (in ne več v roku osmih dni) od dne prejema obvestila. Delavec lahko zahteva vključitev sindikata kadarkoli v času postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi, zato lahko pride do situacije, ko se rok za vročitev odpovedi pogodbe o zaposlitvi izteče prej kot rok za podajo mnenja sindikata. V tem primeru ima delodajalec pravico vročiti odpoved pogodbe o zaposlitvi ob izteku roka za podajo odpovedi tudi, če se rok za podajo mnenja sindikata še ni iztekel in delodajalec le-tega še ni dobil. V primeru, da sindikat poda mnenje glede odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ga je delodajalec dolžan preučiti, v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi pa se v obrazložitvi odpovedi opredeliti tudi do stališča sindikata.

Zagovor

Zagovora se delavec lahko udeleži s pooblaščen osebo oziroma predstavnikom sindikata ali sveta delavcev, na zagovoru pa je priporočljivo, da se piše zapisnik. Ne zakon ne KPPTS ne določata obveznosti sestave zapisnika niti njegove vsebine. Iz dokaznih razlogov v morebitnem kasnejšem sodnem postopku pa je priporočljivo, da se zapisnik piše in vanj vpiše vse pomembne izjave ter predložene ali izvedene dokaze, ki lahko vplivajo na odločitev delodajalca glede odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Delavcu je treba omogočiti, da se izjasni o vseh okoliščinah kršitve ter predstavi vsa dejstva in dokaze, ki so relevantne kot podpora njegovih trditev. Delavec se prav tako lahko pisno zagovarja, s tem da poda le pisni zagovor. Delodajalec ga je dolžan sprejeti, saj ZDR-1 ne določa vsebine ter oblike niti postopka zagovora.

ZDR-1 v drugem odstavku 85. člena določa, da delodajalec ni dolžan delavcu zagotoviti zagovora v primeru, da obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu zagovor omogoči. Zakon ne govori o tem, kakšne okoliščine bi lahko bile, da od delodajalca ne bi bilo utemeljeno pričakovati zagotovitev zagovora, zato je potrebno natančno presojati vsak konkreten primer posebej. Med take okoliščine vsekakor sodi primer, ko se delavec odzove na vabilo na zagovor s prošnjo po predstavitvi zagovora, vendar pa za predstavitev ne predloži nobenih dokazil o utemeljeni odsotnosti oziroma ne poda utemeljenega razloga za predstavitev zagovora. V interesu delodajalca mora biti, da delavcu omogoči - če je le možno - primeren termin zagovora. Vendar pa v primeru, ko bi predstavitev zagovora ogrozila rok za podajo odločitve glede odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu (oziroma rok vročitve odpovedi pogodbe o zaposlitvi), od delodajalca ni utemeljeno pričakovati, da bo delavcu še lahko zagotovil zagovor pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. V takem primeru mora biti razlog zakaj zagovor ni bil omogočen v obrazložitvi zagovora tudi natančno obrazložen ter utemeljen. Ne glede na navedeno, je treba izhajati iz določbe, da je obveznost delodajalca zagotoviti zagovor delavcu ena temeljnih obveznosti v postopku odpovedi pogodbe o zaposlitvi ter jo je treba tako tudi izpolnjevati. Opustitev te obveznosti pa obravnavati izključno kot



izjemo v zares skrajnih primerih ter izjemnih okoliščinah, ko je opustitev obveznosti zagotovitve zagovora upravičena.

Po predstavitvi vseh dejstev je priporočljivo, da delodajalec preveri še naknadno s strani delavca izpostavljena dejstva ter pretehta morebitne nove dokaze ter šele nato sprejme odločitev glede odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Odpoved pogodbe o zaposlitvi

Ko delodajalec izpolni vse pogoje postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi ter ob zaključku ugotovi, da je delavec odgovoren za očitano kršitev obveznosti iz delovnega razmerja, kršitev pa je utemeljena in taka, da onemogoča nadaljnje sodelovanje med delavcem in delodajalcem, lahko poda odpoved pogodbe o zaposlitvi. Odpoved pogodbe o zaposlitvi je sestavljena iz uvoda, izreka, obrazložitve ter pravnega pouka. V uvodu delodajalec navede svoj naziv, na kak način odpoveduje pogodbo o zaposlitvi (vrsta odpovedi) ter zakonsko podlago za odpoved. V izreku navede, kateremu delavcu pogodbo odpoveduje (z osebnimi podatki), katero pogodbo o zaposlitvi (datum sklenitve, delovno mesto...), razlog za odpoved pogodbe (jedrnato), odpovedni rok, do katerega je delavec upravičen ter morebitne dodatne obveznosti in pravice, pomembne ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi. V obrazložitvi je pomembno, da se delodajalec opredeli tako do kršitev, glede katerih je delavcu pred postopkom odpovedi izdal opozorilo, temeljna teža obrazložitve odpovedi pa mora temeljiti na kršitvi, zaradi katere delodajalec odpoveduje pogodbo. V obrazložitvi ponovno opredeli obdobje kot je bila delavcu očitana pred zagovorom, kdaj je bila delavcu vročena ter kako se je delavec glede očitane kršitve zagovarjal. Nato je treba pretehtati vse dokaze, s katerimi delodajalec razpolaga in na podlagi katerih je ugotovil kršitev ter pretehtati vse dokaze in trditve, ki jih je predložil oziroma navedel delavec na zagovoru. Bistveno je, da je kršitev utemeljena in da delodajalec dovolj transparentno, dosledno in natančno opredeli kršitev s podporo in sklicevanjem na vse dokaze, s katerimi razpolaga ter da se opredeli do vseh delavčevih navedb ter dokazov, ki jih je predlagal ter predložil delavec. V pravnem pouku delodajalec delavca pouči o pravicah iz naslova brezposelnosti, o pravicah prijave v evidenco iskalcev zaposlitve ter o pravici do sodnega varstva.

VZOREC REDNE ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI IZ KRIVDNIH RAZLOGOV

Datum: _____

Delavec: _____

Na podlagi 82. člena in 3. alineje 1. odstavka 89. člena Zakona o delovnih razmerjih (Ur.l. št.: 21/13; v nadaljevanju: ZDR-1) podajam

**REDNO ODPOVED
POGODBE O ZAPOSLOTVI z dne _____
IZ KRIVDNIH RAZLOGOV**

delavki _____, rojeni _____, s stalnim prebivališčem na naslovu _____, zaposleni na podlagi pogodbe o zaposlitvi z dne _____ na delovnem mestu _____ v organizacijski enoti _____,

zaradi kršenja pogodbenih obveznosti in drugih obveznosti iz delovnega razmerja (krivdni razlog).



Delavki preneha delovno razmerje s potekom ____ - dnevnega odpovednega roka, ki začne teči naslednji dan po vročitvi te odpovedi.

Obrazložitev:

PRAVNI POUK:

Delavka se lahko v roku 3 delovnih dni po vročitvi te odpovedi prijavi v evidenco iskalcev zaposlitve pri Zavodu za zaposlovanje.

Delavka nima pravice do odpravnine po 108. členu ZDR-1 ter drugih pravic iz zavarovanja za primer brezposelnosti.

Delavka lahko v roku 30 dni od dneva vročitve te odpovedi zahteva ugotovitev nezakonnosti redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi pred pristojnim delovnim sodiščem.

Delodajalec:

Vročiti:

- delavki osebno s podpisom prejema
- spis delavke

Odpovedni rok

Skladno z _____ členom ZDR-1, je delavec pri redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov ne glede na določbe pogodbe o zaposlitvi, upravičen do 15-dnevnega odpovednega roka, ki prične teči naslednji dan po vročitvi.

7.1.5. Odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti

V četrti alineji prvega odstavka 89. člena ZDR-1 je kot razlog za redno odpoved določena nezmožnost za opravljanje dela pod pogoji pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti v skladu s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje oziroma s predpisi, ki urejajo zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov. Dva bistvena zakona, ki ju je treba poleg ZDR-1 upoštevati glede postopka odpovedi iz razloga invalidnosti sta Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Ur. list RS št. 96/12, v nadaljevanju: ZPIZ-2) in Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (Ur. l. RS št. 96/2012 – UPB-2; v nadaljevanju ZZRZI). Ko postane odločba Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (ZPIZ), s katero je ugotovljena invalidnost delavca z vsemi morebitnimi omejitvami, pravnomočna, je delodajalec dolžan ponuditi delavcu v sklenitev pogodbo o zaposlitvi z delovnim mestom, ki je prilagojeno omejitvam odločbe ZPIZ. Če delodajalec ne razpolaga s prostim delovnim mestom, katerega dela in naloge bi ustrezale omejitvam delovnih sposobnosti delavca, lahko delodajalec prične postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga invalidnosti je razen določb, ki jih je treba upoštevati po ZPIZ-2 ter ZZRZI, smiselno enak postopku odpovedi iz poslovnega razloga.

Ponudba za sklenitev sporazuma z drugim delodajalcem

Delodajalec, ki delavcu invalidu ne more zagotoviti ustreznega delovnega mesta z omejitvami odločbe ZPIZ, mora z namenom, da skuša zagotoviti nadaljnje delo delavca invalida, na invalidska podjetja poslati povpraševanje po potrebi delavca invalida z omejitvami, kot izhajajo iz pravnomočne ZPIZ odločbe. ZDR-1 sicer ne napotuje na to obveznost, izhaja pa ta dolžnost iz 1. odstavka 40. člena ZZRZI.



VZOREC PONUDBE ZA SKLENITEV SPORAZUMA Z DRUGIM DELODAJALCEM

Družba:

Ljubljana, dne _____

Zadeva: Ponudba za sklenitev sporazuma z drugim delodajalcem

Spoštovani,

na podlagi 40. člena Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov vam pošiljamo ponudbo, na podlagi katere bi zaposlili invalida ____ kategorije, ki je sicer naš delavec in je po izobrazbi _____.

Delavec je bil razvrščen v ____ kategorijo invalidnosti prav tako pa mu je bila priznana pravica do premestitve na drugo delovno mesto z omejitvami ____/vpišite delovne omejitve/____. Kot delodajalec mu takega delovnega mesta ne moremo ponuditi, želimo pa mu zagotoviti nadaljevanje zaposlitve, ker želimo izkazati dolžno skrbnost in raziskati vse možnosti, ki bi pripomogle k temu, da bi ohranil zaposlitev. V nasprotnem primeru mu bomo žal prisiljeni odpovedati pogodbo o zaposlitvi. Zato se na vas obračamo s predlogom ali ste morda pripravljeni skleniti pogodbo o zaposlitvi oziroma ali sploh iščete nov kader.

V kolikor ste kakorkoli zainteresirani za naš predlog, nas, prosimo, obvestite o tem v najkrajšem možnem času, da vam lahko posredujemo dodatne informacije in morebiti sklenemo sporazum o ponudbi sklenitve pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas na ustreznem delovnem mestu pri vas. V kolikor vašega odgovora na prejmemo v roku 15 dni, bomo smatrali, da vas naš predlog ne zanima. Za morebitne dodatne informacije smo dosegljivi na _____.

S spoštovanjem,

Delodajalec:

Obvestilo delavcu

V primeru, da delodajalec delavcu invalidu ne more zagotoviti ustreznega delovnega mesta niti sam niti prek drugega invalidskega podjetja, delavca pisno obvesti o nameravani odpovedi pogodbe o zaposlitvi.



VZOREC OBVESTILA O NAMERAVANI ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI

**OBVESTILO O NAMERAVANI REDNI ODPOVEDI
IZ RAZLOGA NEZMOŽNOSTI ZA OPRAVLJANJE DELA POD POGOJI IZ POGODBE O
ZAPOSLOTVI ZARADI INVALIDNOSTI v skladu s predpisi, ki urejajo
pokojninsko in invalidsko zavarovanje, oziroma s predpisi, ki urejajo
zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov**

Na podlagi četrte alineje 1. odstavka 89. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13; ZDR-1)

obveščam

delavca____, rojenega____, s stalnim prebivališčem____, o nameravani redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi z dne_ iz razloga nezmožnosti za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti, v skladu s četrto alinejo 1. odstavka 89. člena ZDR-1.

Dne _____ je delodajalec prejel odločbo Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije (v nadaljevanju: ZPIZ) številka_____, s katero je bil delavec razvrščen v _____ kategorijo invalidnosti in mu je bila priznana pravica do premestitve na drugo delovno mesto, to je delo, ki je ____/vpišite delovne omejitve/____ Delodajalec nima na voljo nobenega ustreznega delovnega mesta, ki bi ustrezalo omejitvam, ki so delavcu priznane, na podlagi omenjene odločbe ZPIZ-a. Delodajalec je namreč preveril ali je možno delavca zaposliti pod spremenjenimi pogoji ali na drugih delih oz. ali ga je mogoče dokvalificirati za delo, ki ga opravlja oz. prekvalificirati za drugo delo, vendar delodajalec v okviru svojih delovni mest, glede na omejitve, ki jih delavec ima, ni našel nobenega drugega ustreznega delovnega mesta za delavca.

Delodajalec je v skladu s 1. odstavkom 40. člena Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (v nadaljevanju ZZRZI) preveril, ali je možno delavca zaposliti pri drugem delodajalcu, vendar do danes odgovora s strani drugih delodajalcev, zlasti invalidskih podjetij še ni prejel. Če ta možnost obstaja, bo delodajalec delavcu ponudil sklenitev nove pogodbe.

Hkrati delodajalec delavca obvešča, da naj mu čim prej sporoči ali želi, da, na podlagi 1. odstavka 86. člena ZDR-1, delodajalec o nameravani redni odpovedi pisno obvesti sindikat, katerega član je delavec ob uvedbi postopka, z namenom, da se ta vključi v postopek pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi.

V Ljubljani, dne _____

Delodajalec:

Komisija za ugotavljanje podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi Dokumentacijo, v katero so vključeni sistemizacija delovnih mest, izjava o varnosti in ocena tveganja, pogodba o zaposlitvi, dokumentacija, ki se nanaša na omejene delovne sposobnosti delavca (odločbe ZPIZ), dokazila o povpraševanju pri drugih delodajalcih ter ostala morebitna dokazila, iz katerih je razvidno, da delodajalec ne razpolaga z ustreznim prostim delovnim mestom, je delodajalec dolžan poslati na Komisijo za ugotavljanje podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi na Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve



in enake možnosti skupaj s predlogom, da komisija ugotovi utemeljenost odpovednega razloga.

Odpoved pogodbe o zaposlitvi

V primeru, da Komisija za ugotavljanje podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi ugotovi, da je podlaga za odpoved pogodbe iz razloga invalidnosti utemeljena, delodajalec lahko poda odpoved pogodbe o zaposlitvi. Pri tem gre opozoriti, da zgolj pozitivno mnenje Komisije za ugotavljanje podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi še ne zadošča za odpoved pogodbe o zaposlitvi, temveč mora delodajalec razloge za odpoved v obrazložitvi tudi ustrezno utemeljiti.

Rok za odpoved pogodbe o zaposlitvi

Rok za odpoved pogodbe o zaposlitvi ni več omejen na 6 mesecev od prejema mnenja Komisije za ugotavljanje podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi (postopek redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga), vendar pa bo moral delodajalec kljub temu v obrazložitvi ustrezno utemeljiti, če bo odpoved podal z daljšim časovnim zamikom po prejemu navedenega mnenja.

Odpravnina

Skladno s 108. členom ZDR-1 ter v povezavi s 4. odstavkom 79. člena KPDS je delodajalec dolžan delovnemu invalidu v postopku odpovedi pogodbe o zaposlitvi izplačati tudi odpravnino. Skladno s 5. odstavkom 79. člena KPDS mora biti odpravnina izplačana najkasneje ob izplačilu zadnje plače oziroma njenega nadomestila. Odpravnina se izplača v višini določeni v 108. členu ZDR-a, vendar pa skladno s 4. odstavkom 79. člena KPDS lahko presega 10 - kratnik osnove, določene z ZDR-1 in sicer do 20 - kratnika osnove določene z ZDR-1.

Odpovedni rok

Skladno s 94. členom ZDR-1 je v primeru redne odpovedi s strani delodajalca iz poslovnega razloga (ki se upošteva pri odpovedi iz razloga invalidnosti) odpovedni rok:

- do enega leta zaposlitve pri delodajalcu 15 dni
- od enega do dveh let zaposlitve pri delodajalcu 30 dni.

Nad dve leti zaposlitve pri delodajalcu odpovedni rok v trajanju 30 dni narašča za vsako izpolnjeno leto zaposlitve pri delodajalcu za dva dni, največ pa do 60 dni.

Nad 25 let zaposlitve pri delodajalcu je odpovedni rok 80 dni.

VZOREC REDNE ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI IZ RAZLOGA INVALIDNOSTI

Datum: _____

Na podlagi določila 2. odstavka 83. člena Zakona o delovnih razmerjih (Ur.l. št. 21/13; v nadaljevanju: ZDR-1), v povezavi z določilom 4. alineje 1. odstavka 89. člena ZDR-1 izdajam

ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI ZARADI NEZMOŽNOSTI ZA OPRAVLJANJE DELA POD POGOJI IZ POGODBE O ZAPOSLOTVI ZARADI INVALIDNOSTI

sklenjeno dne ___ med delavcem _____, roj. _____, s stalnim bivališčem na naslovu _____ in delodajalcem _____, za delovno mesto _____.

Imenovanemu delavcu preneha delovno razmerje pri delodajalcu po preteku _____ - dnevnega odpovednega roka, ki prične teči naslednji dan po vročitvi odpovedi.

Imenovani delavec ima v času odpovednega roka pravico do izrabe pripadajočega sorazmernega dela letnega dopusta za leto_____.

Imenovani delavec ima ob izteku odpovednega roka pravico do odpravnine v višini ___/ustrezno izpolnite/___osnove po 108. členu ZDR-1 za vsako izpolnjeno leto dela pri delodajalcu.

Obrazložitev:

Imenovani delavec je pri delodajalcu zaposlen od dne _____ dalje. Pogodbo o zaposlitvi, ki mu jo delodajalec odpoveduje, sta stranki sklenili dne____, delavec pa je pričel z delom na podlagi te pogodbe dne_____.

Dne _____ je delodajalec prejel odločbo Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije (v nadaljevanju: ZPIZ), številka____, s katero je bil delavec razvrščen v _____ kategorijo invalidnosti in mu je bila priznana pravica do premestitve na drugo delovno mesto, to je delo, ki je ___/vpišite omejitve/____. Na navedeno odločbo je bila vložena pritožba. V pritožbenem postopku je delodajalec dne_____ prejel novo odločbo št.____z dne _____, s katero je bilo odločeno, da se pritožba zavrne.

Navedena odločba je postala dokončna in s tem izvršljiva dne____. Delodajalec nima na voljo nobenega ustreznega delovnega mesta, ki bi ustrezalo omejitvam, ki so delavcu priznane, na podlagi omenjene odločbe ZPIZ-a. Delodajalec je namreč preveril ali je možno delavca zaposliti pod spremenjenimi pogoji ali na drugih delih oz. ali ga je mogoče dokvalificirati za delo, ki ga opravlja oz. prekvalificirati za drugo delo, vendar delodajalec v okviru svojih delovnih mest, glede na omejitve, ki jih delavec ima, ni našel nobenega drugega ustreznega delovnega mesta za delavca. Pri tem se je delodajalec trudil poiskati ustrezno delovno mesto, ki zdravstvenega stanja delavca ne bi poslabšalo, vendar tega v poslovalnicah delodajalca ni.

Delodajalec je v skladu s 1. odstavkom 40. člena Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (Ur. l. RS št. 96/2012 – UPB-2; v nadaljevanju ZZRZI) preveril, ali je možno delavca zaposliti pri drugem delodajalcu, ker je želel izkazati dolžno skrbnost ter raziskati vse možnosti, da bi delavec ohranil zaposlitev, vendar so bili odgovori, ki jih je prejel s strani drugih delodajalcev, negativni.

Delodajalec je nato na Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve vložil predlog za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi po 6. odstavku 40. člena ZZRZI ter po 103. členu Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Ur.l. RS, št. 109/06 – UPB4, ZPIZ-1) v zvezi z 3. odstavkom 429. člena Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Ur.l.RS št. 96/2012; ZPIZ-2), ker je menil, da delovnemu invalidu, ki zaradi ugotovljene invalidnosti ni zmožen opravljati dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi, ni mogel ponuditi nove pogodbe o zaposlitvi v skladu z zahtevami odločbe ZPIZ.

Delodajalec je dne _____s strani Komisije za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve, po preučitvi predloga s priloženo delovno dokumentacijo prejel mnenje, da delodajalec delavcu, delovnemu invalidu, ki zaradi invalidnosti ni zmožen opravljati dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi, utemeljeno ne more ponuditi nove pogodbe o zaposlitvi in da s tem obstaja



podlaga za odpoved pogodbe o zaposlitvi po 1. odstavku 102. člena ZPIZ-1 in 40. členu ZZRZI.

Glede na navedeno na podlagi 1. odstavka 102. člena ZPIZ-1 in 40. člena ZZRZI delodajalec delavcu odpoveduje pogodbo o zaposlitvi. Delavcu bo po izteku odpovednega roka delovno razmerje pri delodajalcu dokončno prenehalo.

Po 1. odstavku 429. člena Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Ur. l. RS, št. 96/12, v nadaljevanju: ZPIZ-2) se določbe 101., 102., 103. in 104. člena ZPIZ-1 uporabljajo do ureditve v zakonu, ki ureja zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov.

Upoštevajte dejstvo, da je delavec dne ____ pri delodajalcu dopolnil ____ let delovne dobe, znaša njegov odpovedni rok v skladu z določilom 3. odst. 94 člena ZDR-1 ____ dni, ki prične teči prvi naslednji dan po vročitvi te odpovedi.

Ob izteku odpovednega roka pripada delavcu v skladu z določilom 108. člena ZDR-1, ter upoštevaje delavčeve osebne prejemke v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, odpravnina. To odpravnino bo delodajalec izplačal delavcu najkasneje ob prenehanju delovnega razmerja.

Pravni pouk:

Delavec ima pravico v roku 30 dni od dneva prejema te odpovedi vložiti tožbo na delovno in socialno sodišče v Ljubljani z zahtevo, da sodišče ugotovi nezakonitost predmetne odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Delavec se lahko v roku 3 delovnih dni po vročitvi te odpovedi prijavi v evidenco iskalcev zaposlitve pri Zavodu za zaposlovanje.

Delavec se ima pravico v roku 30 dni od dneva prenehanja delovnega razmerja zglediti pri pristojnem Zavodu RS za zaposlovanje.

Delodajalec:

Vročiti:

- delavcu osebno s podpisom prejema
- osebna mapa delavca

7.1.6. Odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela

Novi Zakon o delovnih razmerjih je kot dodaten razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi določil razlog neuspešno opravljenega poskusnega dela. Za primer redne odpovedati pogodbe o zaposlitvi zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela, ZDR-1 ni določil posebnega postopka, tako podajamo predlog postopka:

- delodajalec mora na začetku poskusnega dela določiti v pogodbi o zaposlitvi ocenjevalca poskusnega dela in delavcu naložiti dela in naloge iz opisa delovnega mesta, za katerega ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi,



- ocenjevalec spremlja delo delavca na ocenjevalnem obrazcu (na katerem ocenjuje posamezno nalogo iz opisa delovnega mesta z ocenami npr. v okviru pričakovanj, pod pričakovanji, nad pričakovanji),
- če delodajalec med trajanjem poskusnega dela (npr. po izteku 30 dni poskusne dobe), delavca oceni z oceno pod pričakovanji, ki je negativna ocena dela, lahko delavcu redno odpove pogodbo o zaposlitvi zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela,
- delodajalec delavca seznaniti z negativno oceno,
- če izhajamo iz prejšnje ureditve, je neuspešno opravljeno poskusno delo okoliščina, zaradi katere delavcu ni potrebno omočiti zagovora,
- ker gre za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi, mora delodajalec na zahtevo delavca, o nameravani odpovedi obvestiti sindikat, katerega član je delavec oziroma, če ni član sindikata svet delavcev oziroma delavskega zaupnika,
- podati odpoved pogodbe.

Absolutni rok za podajo odpovedi pogodbe zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela po ZDR-1 ni določen, smiselno pa je, da se odpoved poda najkasneje ob izteku poskusne dobe.

Delavec je v primeru odpovedi zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela upravičen do odpovednega roka v trajanju 7 dni in odpravnine, določene za primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov.

VZOREC REDNE ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI IZ RAZLOGA NEUSPEŠNO OPRAVLJENEGA POSKUSNEGA DELA

Ime in priimek delavca _____
Stalno bivališče _____

Datum: _____

Na podlagi določil 2. odstavka 83. člena Zakona o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR-1), v povezavi z določili 5. alineje 1. odstavka 89. člena ZDR-1),

odpovedujem iz razloga neuspešno opravljenega poskusnega dela

pogodbo o zaposlitvi, sklenjeno dne _____ s polnim delovnim časom za nedoločen čas, med delavcem _____, roj. _____ stan. _____, in delodajalcem _____.

Imenovanemu delavcu preneha delovno razmerje pri delodajalcu po preteku 7 dnevne odpovednega roka, ki začne teči naslednji dan, ko delavec prejme to odpoved. Imenovani delavec lahko delodajalcu kadarkoli v času trajanja odpovednega roka predlaga sklenitev sporazuma o denarnem povračilu namesto odpovednega roka.

Imenovani delavec ima pravico do izteka odpovednega roka izrabiti preostanek letnega dopusta v trajanju _____ dni.

Imenovanemu delavcu ob izteku odpovednega roka v skladu z 2. odstavkom 108. člena ZDR-1 pripada odpravnina v znesku _____ EUR (*višina odpravnine odvisna od delovne dobe pri delodajalcu*).

Imenovani delavec je dolžan najkasneje do izteka odpovednega roka opraviti primopredajo poslov na način, ki ga določi pooblaščen delavec delodajalca.



Imenovani delavec ima v času odpovednega roka pravico do odsotnosti z dela zaradi iskanja nove zaposlitve v trajanju dveh (2) ur na teden s pravico do nadomestila plače.

O b r a z l o ž i t e v :

Imenovani delavec in delodajalec sta dne _____ sklenila pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas s polnim delovnim časom za delovno mesto _____ s poskusnim delom.

(navesti razloge za odpoved: npr. Delavec je pogodbo, za zgoraj navedeno delovno mesto sklenil s poskusnim delom v trajanju _____ mesecev. Delodajalec je s pogodbo o zaposlitvi določil ocenjevalca poskusnega dela. Ocenjevalec poskusnega dela _____ je ob pričetku dela, delavcu naložil dela in naloge iz opisa delovnega mesta, za katero je sklenil pogodbo o zaposlitvi in od prvega dne dalje, spremljal delo delavca na ocenjevalnem listu. Delavec je bil v obdobju (npr. 30 dni) ocenjen pod pričakovanji, tako je ocenjevalec dne _____ podal oceno o neuspešno opravljenem poskusnem delu in z oceno dne _____ pisno seznanil delavca.

Glede na navedeno je odpoved utemeljena.

Delavec je glede na določilo 1. odstavka 94. člena ZDR-1 upravičen do 7 dnevne odpovednega roka. Odpovedni rok prične teči naslednji dan po dnevu, ko je delavcu ta odpoved vročena. Imenovani delavec lahko delodajalcu v skladu z določili 96. člena ZDR-1 kadarkoli v času trajanja odpovednega roka predlaga sklenitev (pisnega) sporazuma o denarnem povračilu namesto odpovednega roka.

Imenovani delavec ima pravico do izteka odpovednega roka izkoristiti preostanek letnega dopusta.

Delavec je upravičen do odpravnine kot izhaja iz izreka te odpovedi.

Delavec ima v skladu z določili 97. člena ZDR-1 v času odpovednega roka pravico do odsotnosti z dela zaradi iskanja nove zaposlitve v trajanju dveh (2) ur na teden s pravico do nadomestila plače.

Delavcu se ta odpoved pogodbe o zaposlitvi v skladu z določili 88. člena ZDR-1 vroči v prostorih delodajalca, pri čemer je delavec odpoved dolžan prevzeti. Šteje, da je vročitev opravljena tudi, če delavec prejem odpovedi odkloni. V kolikor delavec na dan vročitve odpovedi iz opravičenih razlogov ne bo v prostorih delodajalca, se odpoved vroči s priporočeno pošto pošiljko s povratnico na delavčev naslov ali z vročevalcem.

Delavec ima pravico v roku trideset (30) dni od dneva prejema te odpovedi vložiti tožbo na Delovno in socialno sodišče v _____, z zahtevo, da sodišče ugotovi nezakonitost predmetne odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Delavec se ima pravico v roku trideset (30) dni od dneva prenehanja delovnega razmerja zglasiti pri pristojnem Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje z avtoizjavo uveljavljanja pravic iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti.

Delavec se mora najkasneje v treh (3) delovnih dneh po prejemu te odpovedi osebno ali po elektronski poti prijaviti v evidenco iskalcev zaposlitve.

7.2. Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi

Splošno o izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi

Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi je kot že izhaja iz samega naziva odpoved pogodbe v izrednih, težjih primerih kršitve obveznosti in izrednih situacijah, v katerih postopek redne odpovedi iz krivdnega razloga delodajalcu zaradi narave kršitve obveznosti ne predstavlja ustrezne rešitve za zaključek delovnega razmerja. Postopek izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi se od postopka redne odpovedi iz krivdnega razloga razlikuje poleg navedenega še po dveh bistvenih lastnostih. Delodajalec lahko poda delavcu izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi izključno v primerih in iz razlogov, ki so določeni z zakonom. Glavna značilnost izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi pa je, da delovno razmerje preneha brez odpovednega roka, naslednji dan po vročitvi odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Kršitev obveznosti

V 110. členu ZDR-1 so določeni razlogi, iz katerih je delodajalec upravičen izredno odpovedati pogodbo o zaposlitvi:

- če delavec krši pogodbeno ali drugo obveznost iz delovnega razmerja in ima kršitev vse znake kaznivega dejanja,
- če delavec naklepoma ali iz hude malomarnosti huje krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja,
- če je delavec kot kandidat v postopku izbire predložil lažne podatke ali dokazila o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela,
- če delavec najmanj pet dni zaporedoma ne pride na delo, o razlogih za svojo odsotnost pa ne obvesti delodajalca, čeprav bi to mogel in moral storiti,
- če je delavcu po pravnomočni odločbi prepovedano opravljati določena dela v delovnem razmerju ali če mu je izrečen vzgojni, varnostni ali varstveni ukrep oziroma sankcija za prekršek, zaradi katerega ne more opravljati dela dalj kot šest mesecev, ali če mora biti zaradi prestajanja zaporne kazni več kot šest mesecev odsoten z dela,
- če delavec odkloni prehod in dejansko opravljanje dela pri delodajalcu prevzemniku,
- če se delavec v roku petih delovnih dni po prenehanju razlogov za suspenz pogodbe o zaposlitvi neupravičeno ne vrne na delo,
- če delavec v času odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe ne spoštuje navodil pristojnega zdravnika, imenovanega zdravnika ali zdravstvene komisije ali če v tem času opravlja pridobitno delo ali če brez odobritve pristojnega zdravnika, imenovanega zdravnika ali zdravstvene komisije odpotuje iz kraja svojega bivanja.

Rok za podajo izredne odpovedi

Rok za izvedbo postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi je glede na naravo izredne odpovedi pogodbe razumljivo krajši od roka za izvedbo postopka redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga. Izredno odpoved mora delodajalec skladno z drugim odstavkom 109. člena ZDR-1 podati najkasneje v roku 30 dni od ugotovitve razloga za izredno odpoved (subjektivni rok) in najkasneje v roku šestih mesecev od dneva nastanka razloga (objektivni rok). V primeru, ko gre za kršitev, ki ima vse znake kaznivega dejanja po Kazenskem zakoniku, lahko delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi v 30 dneh od dne ugotovitve razloga (subjektivni rok) ter ves čas dokler je skladno s Kazenskim zakonikom možen pregon za določeno kaznivo dejanje, katerega znake ima kršitev.



Obdolžitev in vabilo na zagovor

Obdolžitev ter vabilo na zagovor, zagovor ter odpoved pogodbe o zaposlitvi so smiselno enaki kot pri postopku redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga.

VZOREC OBDOŽITVE IN VABILA NA ZAGOVOR za primer kršitve, ki ima znake kaznivega dejanja

Datum:

Delavec:

Na podlagi 2. odstavka 85. člena ter v povezavi z 1. in 2. alinejo 1. odstavka 110. člena Zakona o delovnih razmerjih (Ur. list RS št.: 21/2013; ZDR-1) pošiljamo

**OBDOŽITEV IN VABILO NA ZAGOVOR
pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi**

delavcu _____, s stalnim bivališčem na naslovu _____, zaposlen na podlagi pogodbe o zaposlitvi z dne _____ na delovnem mestu _____ v organizacijski enoti _____ zaradi:

- kršitve pogodbe o zaposlitvi ali druge obveznosti iz delovnega razmerja, ki ima vse znake kaznivega dejanja ter s tem
- naklepno hujše kršitve pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja.

Dne ___ okoli ___ ure ste storili/kršili dolžnost____, s tem, da ste ___/natančno navedite kršitev/_____.

Na podlagi navedenega delodajalec ugotavlja, da ste naklepno ali iz hude malomarnosti hujše kršili delovno oz. drugo obveznost iz delovnega razmerja, kršitev pa ima vse znake kaznivega dejanja ___/navedite kaznivo dejanje/_____ po _____ členu Kazenskega zakonika (Ur. list RS št. 50/2012-UPB2).

S svojim ravnanjem ste huje kršili Pogodbo o zaposlitvi in Zakon o delovnih razmerjih, kar je razlog za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi po 1. in 2. alineji 1. odstavka 110. člena v zvezi s 1. odstavkom 109. člena ZDR-1.

Ker imate pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi pravico do zagovora, vas vabim, da dne _____ ob ___ uri v prostorih delodajalca _____, podate zagovor v zvezi z okoliščinami vašega ravnanja.

Hkrati vas obveščamo, da nam čim prej sporočite ali želite, da, na podlagi 1. odstavka 86. člena ZDR, o nameravani izredni odpovedi pisno obvestimo sindikat, katerega član ste (v tem primeru nam sporočite tudi podatke o sindikatu), z namenom, da se ta vključi v postopek pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi.

Če se vabilu ne odzovete iz neutemeljenih razlogov, bomo ukrepali v skladu z zdaj ugotovljenim dejanskim stanjem.

Delodajalec:

Vročiti:

delavcu osebno na delovnem mestu



IZPOLNI DELAVEC

Potrjujem prejem: _____

Datum: _____

Podpis: _____

Prepoved opravljanja dela

V primeru razlogov če:

- delavec krši pogodbeno ali drugo obveznost iz delovnega razmerja in ima kršitev vse znake kaznivega dejanja,
- delavec naklepoma ali iz hude malomarnosti huje krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja,
- je delavcu po pravnomočni odločbi prepovedano opravljati določena dela v delovnem razmerju ali če mu je izrečen vzgojni, varnostni ali varstveni ukrep oziroma sankcija za prekršek, zaradi katerega ne more opravljati dela dalj kot šest mesecev, ali če mora biti zaradi prestajanja zaporne kazni več kot šest mesecev odsoten z dela,

lahko delodajalec ob uvedbi postopka izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu prepove opravljati delo za čas trajanja postopka. Tudi v tem primeru je delavec za čas odsotnosti upravičen do nadomestila plače v višini polovice povprečne plače v zadnjih treh mesecih pred uvedbo postopka odpovedi. Tudi v tem primeru mu je delodajalec dolžan izplačati razliko do 100% nadomestila plače, če razlog za izredno odpoved pogodbe ni podan.

VZOREC PREPOVEDI OPRAVLJANJA DELA

Datum: _____

Na podlagi 3. odstavka 110. člena ZDR-1 (Ur. l. št. 21/13) se

delavcu _____, s stalnim bivališčem na naslovu _____, zaposlenemu na podlagi pogodbe o zaposlitvi z dne _____ delovnem mestu _____ v organizacijski enoti _____

PREPOVE OPRAVLJATI DELO

Prepoved opravljanja dela traja do konca postopka izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

V času prepovedi opravljanja dela pripada delavcu nadomestilo plače v višini polovice povprečne mesečne plače, ki jo je delavec prejel v zadnjih 3 mesecih dela.

Obrazložitev:

Delavcu je vročena obdolžitev in vabilo na zagovor pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi zaradi suma hujše kršitve pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja, ki imajo znake kaznivega dejanja____/navedite kaznivo dejanje/____ po ____členu Kazenskega zakonika (Ur. list RS št. 50/2012, UPB-2) ter drugih hujših kršitev delovnega razmerja.

Glede na razloge za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, bi bila delavčeva prisotnost na delu moteča, obstaja pa resna nevarnost, da bi delavec ponavljal kršitve, njegova prisotnost pa bi tudi onemogočala normalno delo v družbi. Prav tako je bistveno omajano zaupanje in je porušen zaupen odnos med delavcem in delodajalcem v toliko, da



delodajalec ne more poveriti opravljanja delovnih nalog v času trajanja postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Delodajalec:

Delavcu vročeno osebno na delovnem mestu.

IZPOLNI DELAVEC

Potrjujem prejem: _____

Datum: _____

Podpis: _____

VZOREC IZREDNE ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI

Na podlagi drugega odstavka 82. člena, tretjega odstavka 83. člena, 109. člena in prve in druge alineje prvega odstavka 110. člena Zakona o delovnih razmerjih (Ur.l. št.: 21/13; v nadaljevanju: ZDR-1) podajam naslednjo

IZREDNO ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI z dne _____

Delavcu____, rojenemu dne____, s stalnim bivališčem na naslovu_____ (v nadaljevanju: delavec), zaposlenemu na delovnem mestu _____v organizacijski enoti_____, se izredno odpoveduje pogodba o zaposlitvi z dne_____

- zaradi hujše kršitve obveznosti iz delovnega razmerja, pri čemer ima kršitev vse znake kaznivega dejanja ter
- zaradi naklepne kršitve obveznosti iz delovnega razmerja.

Delavcu preneha delovno razmerje naslednji dan po vročitvi odločbe odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Delavec nima pravice do odpravnine po 108. členu ZDR-1 ter drugih pravic iz zavarovanja za primer brezposelnosti.

Delavec mora ob prevzemu delovne knjižice izročiti osebno zaščitno opremo in delovna sredstva, za katere je zadolžen.

Obrazložitev:

PRAVNI POUK:

Delavcu ne pripada pravica do denarnega nadomestila iz zavarovanja za primer brezposelnosti po Zakonu o urejanju trga dela ter druge pravice iz zavarovanja za primer brezposelnosti.

Delavec se lahko v roku 3 delovnih dni po vročitvi te odpovedi prijavi v evidenco iskalcev zaposlitve pri Zavodu za zaposlovanje.

Delavec lahko v roku 30 dni od dneva vročitve te odpovedi zahteva ugotovitev nezakonitosti redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi pred pristojnim delovnim sodiščem.



Delodajalec:

Vročiti:

- delavcu osebno
 - spis delavca
-

7.3. Odpoved pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove pogodbe

Delodajalec, ki odpove pogodbo o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga, delavcu pa hkrati ponudi novo pogodbo o zaposlitvi, je dolžan postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi izpeljati skladno z določili, ki veljajo za postopek ustrezne redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Če delavec sprejme ponudbo delodajalca, mora skleniti novo pogodbo o zaposlitvi v roku 15 dni od prejema pisne ponudbe. Pogodba o zaposlitvi, ki jo delodajalec ponudi delavcu bo ustrezna, če bo stopnja in raven izobrazbe enaka stopnji in ravni izobrazbe, ki je bila zahtevana za delovno mesto, za katero je delavec imel sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, če bo v njej določen isti delovni čas kot v prejšnji pogodbi o zaposlitvi ter skupna pot od kraja bivanja delavca do kraja opravljanja dela ter z dela ne bo trajala dlje kot tri ure z javnim prevoznim sredstvom ali s strani delodajalca organiziranim prevozom.

V primeru, da delodajalec hkrati ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu v sklenitev ponudi novo pogodbo o zaposlitvi, ki je ustrezna ter za nedoločen čas, delavec pa sklenitev odkloni oziroma je ne podpiše v zgoraj določenem roku, ni upravičen do odpravnine po ZDR-1.

V primeru, da delodajalec delavcu ponudi v sklenitev novo pogodbo o zaposlitvi, ki pa ni ustrezna, glede na zgoraj naštetih karakteristike, pa je delavec ne sprejme, je upravičen do celotne odpravnine po 108. čl. ZDR-1. V primeru, da delavec tako pogodbo kljub neustreznosti sprejme, je upravičen do sorazmernega dela odpravnine. Kolikšen je sorazmerni del odpravnine, ZDR-1 ne določa, niti ne ponuja smernic za določitev takega sorazmernega dela odpravnine. Sorazmernost odpravnine napotuje na dogovor med delavcem in delodajalcem, ki tako sama sprejmeta dogovor o tem, kolikšen bi bil ustrezen del odpravnine, pri čemer gre gotovo upoštevati razsežnost neustreznosti pogodbe o zaposlitvi (ali je neustrezen le en ali npr. vsi trije kriteriji, ki so relevantni za ustreznost nove pogodbe o zaposlitvi).

Delavec v vsakem od naštetih primerov obdrži pravico do sodnega varstva, zlasti glede presoje zakonitosti odpovednega razloga pogodbe o zaposlitvi. V primeru ugotovitve nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi se šteje, da je bila nova pogodba sklenjena pod razveznim pogojem. Navedeno pomeni, da do sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi ni prišlo, pogodba, ki je bila odpovedana, pa velja dalje. Če delodajalec delavcu ne ponudi sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi, mora ob začetku teka odpovednega roka obvestiti Zavod za zaposlovanje o odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu.

Delavec ni upravičen do odpravnine po 108. členu ZDR-1 tudi v primeru, ko mu je s strani delodajalca ali Zavoda za zaposlovanje v času odpovednega roka drug delodajalec ponudil ustrezno pogodbo o zaposlitvi, ki pa je delavec ne sprejme. Pri tem je obvezen dodaten pogoj, da se drugi delodajalec v pogodbi o zaposlitvi zaveže, da bo glede minimalnega odpovednega roka in pravice do odpravnine upošteval delovno dobo delavca pri obeh delodajalcih.

Če je delodajalec, ki je odpovedal pogodbo o zaposlitvi delavcu, pretežni lastnik družbe, v kateri je ponudil delavcu novo ustrezno zaposlitev, solidarno odgovarja delavcu za preneseno pravico do odpravnine in ostale terjatve, nastale pri novem delodajalcu, v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani novega delodajalca, vendar pod pogojem,

da je do navedene odpovedi prišlo brez volje ali krivde delavca oziroma v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki jo skladno z zakonom izredno odpove delavec ter pod dodatnim pogojem, da je do prenehanja pogodbe o zaposlitvi pride v roku dveh let od sklenitve pogodbe o zaposlitvi pri novem delodajalcu. V primeru, da delodajalec ni pretežni lastnik družbe, pri kateri se delavec zaposli, je v primerih in v okviru omejitev iz prejšnjega odstavka subsidiarno odgovoren za terjatve delavca.

Za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, med katerima delovno razmerje že obstaja, pa ni nujno odpovedati pogodbe o zaposlitvi po opisanem postopku s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi. V tretjem odstavku 15. člena KPD je določeno, da delodajalec lahko delavcu brez odpovedi obstoječe pogodbe o zaposlitvi ponudi predlog spremembe pogodbe ali celo novo pogodbo o zaposlitvi. V tem primeru se mora delavec opredeliti do predloga spremembe ali predloga nove pogodbe najkasneje v petih delovnih dneh. V primeru, da delavec sprejme predlog nove pogodbe o zaposlitvi je treba v novi pogodbi ugotoviti ter določiti, da prejšnja pogodba o zaposlitvi preneha veljati.

VZOREC ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI S PONUDBO NOVE POGODBE

Delodajalec____, ki ga zastopa____, v skladu s prvo alinejo prvega odstavka 89. člena, tretjim odstavkom 89. člena in v zvezi z 91. členom Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 21/13, v nadaljevanju ZDR-1) ter Pravilnikom o organizaciji in sistemizaciji____,

delavcu _____, roj. _____ s stalnim prebivališčem na naslovu _____, zaposlenemu na delovnem mestu _____, iz organizacijskih razlogov po 1. alineji 1. odstavka 89. člena ZDR-1 (poslovni razlog) odpoveduje pogodbo o zaposlitvi, ki je bila za delavca v veljavi na dan sprejetja Pravilnika o organizaciji in sistemizaciji____ ter mu sočasno v podpis in sklenitev ponudi novo pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, za delovno mesto "____", ki se v skladu z 3. odstavkom 91. člena ZDR-1 šteje za ustrezno zaposlitev.

Delodajalec je zaradi transparentnosti delovnih mest, racionalizacije poslovanja in boljše ekonomske in produktivne učinkovitosti delodajalca_____ dne ____ sprejel nov Pravilnik o organizaciji in sistemizaciji družbe____, s katerim je na novo opredeljena notranja organizacijska struktura družbe _____ kot delodajalca, ter na novo sistemizirana delovna mesta delodajalca.

V letu 2014 je stopila v veljavo nova Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenija (Ur. l. RS, št. 24/14), ki na novo opredeljuje in določa pravice in obveznosti iz delovnega razmerja.

Zaradi navedenega je v skladu z določbami 1. alineje 1. odstavka 89. člena ZDR-1, prenehala potreba po delu pod pogoji, določenimi v odpovedani pogodbi o zaposlitvi ter so istočasno izpolnjeni pogoji po 3. odstavku 89. člena za ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi za delovno mesto _____, katera je prilagojena notranji organizacijski strukturi delodajalca in sistemizaciji delovnih mest ter novi Kolektivni pogodbi dejavnosti trgovine Slovenije.

Delavcu je v skladu s 3. odstavkom 91. člena ZDR v podpis ponujena ustrezna zaposlitev - pogodba o zaposlitvi za delovno mesto _____ za katero se v skladu z novo sprejetim Pravilnikom o organizaciji in sistemizaciji delodajalca enaka vrsta in stopnja izobrazbe kot se je zahtevalo za delovno mesto po odpovedani pogodbi o zaposlitvi.



Delavec se mora, v skladu z 2. odstavkom 91. člena ZDR-1 v roku 15 dni od prejema te odpovedi, izreči o sklenitvi nove pogodbe o zaposlitvi in jo podpisano vročiti delodajalcu. Delavec bo v primeru podpisa priložene pogodbe o zaposlitvi nadaljeval z delom pri delodajalcu na podlagi nove pogodbe o zaposlitvi.

Če delavec ponudbe ne sprejme, velja odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, s potekom odpovednega roka 15 dni, ki teče od vročitve te odpovedi (*minimalni odpovedni roki so določeni v 94. členu ZDR*). V odpovedni rok se všteva čas 15 dni od prejema te ponudbe in začne teči naslednji dan po vročitvi odpovedi. S potekom odpovednega roka delavcu preneha pogodba o zaposlitvi.

Pravni pouk:

Delavec lahko zahteva ugotovitev nezakonnosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi pred pristojnim delovnim sodiščem v roku 30 dni od dneva vročitve odpovedi.

Kraj _____, datum _____

Delodajalec:

Izpolni delavec:

Potrjujem prejem: _____/ime in priimek/_____

Datum: _____

Podpis: _____

Priloga:

- nova pogodba o zaposlitvi (3 X)

PREVOD

KOLEKTIVNE POGODBE

DEJAVNOSTI TRGOVINE SLOVENIJE

V ANGLEŠKI JEZIK

Prevod:
Trgovinska zbornica Slovenije

Opomba: Prevod Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije je neuradni prevod besedila, ki je objavljeno v Uradnem listu RS, številka 24/14 z dne 4. 4. 2014 in predstavlja le delovni pripomoček. Morebitne naknadne spremembe v prevodu niso zajete.

Contracting Parties

Sindikat delavcev trgovine Slovenije – ZSSS (Trade Union of Workers in Slovenia's Trade Sector), on the employee side

and

Trgovinska zbornica Slovenije (Slovenian Chamber of Commerce), Združenje delodajalcev Slovenije (Association of Employers of Slovenia) and Gospodarska zbornica Slovenije (Chamber of Commerce and Industry of Slovenia) on the employer side

pursuant to the provisions of the Employment Relationships Act (Official Gazette of the Republic of Slovenia, No. 21/2013, 78/2013) and the Collective Agreements Act (Official Gazette of the Republic of Slovenia, No. 43/2006 as amended) hereby conclude the following

COLLECTIVE AGREEMENT FOR SLOVENIA'S TRADE SECTOR

GENERAL PROVISIONS

Article 1

Territorial validity of the Collective Agreement

The Collective Agreement shall apply on the territory of the Republic of Slovenia.

Article 2

Scope of the Collective Agreement

(1) This Collective Agreement shall apply to all employers, members of signatories who have their trade activity registered (defined) in accordance with the law within Standard Classification of Activities G:

- 45 Wholesale and retail trade and repair of motor vehicles and motorcycles,
- 46 Wholesale trade, except of motor vehicles and motorcycles, and
- 47 Retail trade, except of motor vehicles and motorcycles

which they conduct as their main activity.

A detailed list of activities by groups, classes and subclasses that this Collective Agreement applies to is listed in Annex I to this Collective Agreement and it is its integral part.

(2) The employer and trade union in a company may agree that the collective agreement, which applies to the controlling company shall apply also to the subsidiaries. In case there is no trade union in the subsidiary, the employer may regulate this by a general act.

Article 3

Persons covered

(1) This Collective Agreement shall apply to all workers, employed at the employers referred to in the previous Article of this Contract to the extent as laid down in the applicable act regulating employment relations.

(2) This Collective Agreement shall apply to managerial staff, procurators and managers, save when certain relationships, rights, duties and responsibilities are regulated otherwise in the employment contract between the employer and such person.



- (3) This Collective Agreement shall apply to students in traineeship in the content specifically laid down in the Collective Agreement.

Article 4 Period of validity

- (1) This Collective Agreement shall be concluded for a definite period of time, that is until 31 December 2016.
- (2) This Collective Agreement shall enter into force on the first calendar day following that of its publication in the Official Gazette.
- (3) In the period from the expiration of this Collective Agreement to the conclusion of a new one, the provisions of the procedural part this Agreement shall apply, however, that period shall not be longer than one year.

Article 5 Foundation for the improvement of employment opportunities and employee and employer training

- (1) In order to improve competitiveness, saving of jobs and employment opportunities for vulnerable or other agreed groups of workers, at least one signatory of each Contracting Party may agree to establish a foundation.
- (2) The purpose of the foundation is to raise funds to help employers develop their competitiveness and provide activities required to raise the level of knowledge, skills and general knowledge and thus contribute to the employability of workers in the activity.
- (3) In order to improve the level of health and safety at work, the Parties to this Collective Agreement shall strive, within the Foundation, to raise the awareness and significance of healthy and safe work by preparing and conducting activities jointly and separately, aimed at minimising the related risks by raising awareness, training, educating and developing appropriate tools and methods for improving health and safety at work.
- (4) Financing of the activities referred to in this Article, the way of obtaining funds through various state institutions and public calls, coordination of activities and supervising the intended use of funds shall be laid down in the Foundation rules.

Article 6 Positive implementation obligation

The Parties to this Collective Agreement shall strive, with all means available, for proper implementation of this Collective Agreement and observation of the provisions thereof.

Article 7 Negative implementation obligation

The Parties shall be obliged to abandon any action which could be contrary to the implementation of this Collective Agreement.

Article 8 Resolving collective disputes

The Contracting parties hereby agree that collective disputes shall be resolved in the way and under the procedure, laid down in the Collective Agreements Act.



Article 9

Arbitration for resolving individual labour disputes

- (1) Arbitration for resolving individual labour disputes may be laid down by collective agreement at the level of the employer. In this case the collective agreement shall lay down the composition, procedure and any other issues, relevant for the work of arbitration.
- (2) In case the collective agreement at the level of the employer lays down arbitration for resolving individual labour disputes, the employer and the worker may agree, within 30 days of the day the obligation should have been met or violation eliminated by the employer, to resolve the dispute in arbitration.
- (3) Repeal of arbitration decision may be requested only in cases as laid down in the act, regulating the procedure of resolving labour and social disputes, and in the act, regulating resolution of labour disputes in arbitration.
- (4) In case arbitration does not make a decision within the period of time, laid down in the Collective Agreement, and in any case within 90 days, the worker may request, within the period of further 30 days, judicial protection before a labour court.

Article 10

Interpretation of the Collective Agreement

- (1) Parties to this Collective Agreement shall appoint a 4-member expert commission; each party shall appoint two members and two deputies, as a rule from among the members who participated in negotiations.
- (2) This expert commission shall adopt recommendations for the interpretation of this Collective Agreement and it shall prepare expertise for monitoring and amending this Collective Agreement within the given proposals. It shall send the recommendations and expert proposals to the Parties of this Collective Agreement with the purpose of adopting interpretation or settling a certain issue.
- (3) The commission referred to in the first paragraph of this Article shall be constituted not later than within 30 days of the conclusion of this Collective Agreement. At its first session the commission adopts its rules of procedure concerning the way of adopting recommendations and expert proposals and the way of decision-making and work. The work of the expert commission shall be headed by the president who is elected from among the members of the other Contracting Party for each completed year since the beginning of functioning.

II. PROCEDURAL PART

II.1. GENERAL

Article 11

Definition of terms

- (1) In this Collective Agreement terms "employer" and "worker" are used in masculine grammatical form but they are used as neutral and shall apply to men and women.
- (2) Manager is a worker who is the head of a business line or organisational unit at the employer and who is authorised to enter into legal transactions and to make independent decisions concerning staff and organisation. The employer shall appoint them in a statute, memorandum of association, contract of members or founding contract, cooperative rules, decision or position classification.



- (3) General act is an employer's act, regulating in a general way certain issues, relating to employment relationships in accordance with the law.
- (4) Term "organisational unit" shall mean an undertaking as a whole or a component part thereof, joining workers in carrying out a certain work process. Organisational units shall be defined by the employer.
- (5) Position classification act is the employer's general act, defining positions and/or type of work, conditions for carrying out work at a certain position and/or type of work and job description for positions of employment, falling within the same type of work.
- (6) Type of work is a set of jobs and duties of related or comparable positions of employment, for which the same conditions for carrying out work are required in accordance with the provisions of this Collective Agreement and/or position classification act.
- (7) Position of employment is the smallest organisation unit in the employer's structure, within which duties are carried out.
- (8) The term act used for the purpose of this Collective Agreement shall mean the act regulating employment relations.

Article 12 Special regulation for small employers

Exceptions as defined by this Collective Agreement, shall apply to small employers.

Article 13 Power to make decisions

- (1) Employers' managerial staff may empower other workers (hereinafter referred to as empowered worker) to make decisions about regulating and exercising workers' rights, obligations and responsibilities.
- (2) The employer shall be obliged to inform workers about the empowered workers and the extent of their powers in a way which is usual at the employer (notice boards, bulletin, intranet and similar).
- (3) Pursuant to the request in writing by the trade union representative, the employer shall be obliged to submit within three working days to the trade union whose member the employee is, proof of the empowered worker and the extent of his/her powers.

II.2 WORKER'S AND EMPLOYER'S RIGHTS AND OBLIGATIONS

Article 14 Classification of jobs

- (1) According to their complexity, as a rule, jobs and/or types of work are classified as follows:

Tariff class I (simple work):

Ancillary and simple work which, as a rule, does not require any special knowledge.

Tariff class II (less demanding work):

Less demanding work which, as a rule, requires knowledge, acquired in primary school and in short, one- or several-month training, or relevant knowledge, acquired by work experience.

Tariff class III (medium demanding work):

Medium demanding work which, as a rule, requires knowledge, acquired by two-year formal vocational or professional education, or relevant knowledge, acquired by work experience.

Tariff class IV (demanding work):

Work that workers carry out independently and which, as a rule, requires knowledge, acquired by three-year formal vocational or professional education, or relevant knowledge, acquired by work experience.

Tariff class V (more demanding work):

Work the employees carry out independently, they organise and carry out organisational unit work process or give instructions for the work which usually requires the knowledge, acquired by four- or five-year formal vocational or professional education, and degree of master, foreman or manager, or relevant knowledge, acquired by work experience.

Tariff class VI (very demanding work):

Work the employees carry out completely independently, they organise and carry out organisational unit work process, they are empowered for independent decision-making, and, as a rule, it requires the knowledge, acquired by at least higher professional education / Bologna level I, or relevant knowledge, acquired by work experience.

Tariff class VII (highly demanding work):

Works, which have a decisive influence on the company operation and which, as a rule, require high professional education / Bologna level II or more, or relevant knowledge, acquired by work experience.

- (2) The classification of the complexity of work into tariff classes referred to in this Article shall be applied to the classification of the positions of employment and/or type of work, by posting classification act, adopted by the employer. This obligation of adopting the posting classification act shall not apply to small employers.
- (3) Seller is a person who sells goods directly in a shop or gives customers advice about the characteristics of goods and receives payments from buyers. Irrespective of the level of education, knowledge and work experience, sellers have to be classified to not lower than Tariff class IV. This provision shall apply to all employers, including small employers.
- (4) Shop manager is a person who manages the operation of the shop by professional organising of business and work processes of purchasing, storage, putting up and sale of goods in the shop business units or parts of such units. Irrespective of the level of education, knowledge and work experience, shop managers have to be classified to not lower than Tariff class V. This provision shall apply to all employers, including small employers.

Article 15 **Employment contract**

- (1) In addition to the elements laid down by law, the employment contract shall include the following:
 - tariff and/or payment class into which the position is classified;



- probationary period, if agreed;
 - traineeship, if agreed;
 - description of the work that the worker has to carry out under the contract, or a copy of the job description contained in the general act has to be enclosed to the contract.
- (2) Prior to signing the employment contract the employer shall enable the worker to be informed about the content of collective agreements and general acts which lay down the worker's rights and obligations, and answer any related questions.
- (3) In case the employer offers the employee amendment of the employment contract or concluding of the new one which includes amendments or replacement of the existing employment contract without termination of the original employment contract, the worker shall be obliged to take a position about the employer's proposal within five (5) working days.

Article 16

Conclusion of a fixed-term employment contract

- (1) Employers may conclude fixed-term employment contracts outside the cases, laid down by law also for employing a trainee.
- (2) Small employers may conclude fixed-term employment contracts outside the cases (reasons), laid down by law and this Collective Agreement, and for the same job such contract may not be for a period longer than 2 years.

Article 17

Employment contract in case of project work

The following work processes shall be regarded as project work:

- tasks or programmes with a certain objective, which are not a part of the permanent pursuit of the activity, are carried out,
- project documentation is kept;
- person(s) have been appointed to manage the project,
- the duration is defined, and
- is financially evaluated in advance.

Article 18

Traineeship

- (1) A worker who starts the type of work at the level of his/her professional education in order to be trained to carry out work independently, may conclude an employment contract as a trainee.
- (2) Worker who has acquired a higher level of professional education within his/her occupation or discipline in further education during the time of his/her employment does not need to be a trainee.
- (3) When not otherwise provided by a special law, traineeship shall be defined for periods of various duration according to the level of professional education:
- not more than six months for works at levels of education IV and V,
 - not more than ten months for works at levels of education VI and VII.
- (4) Traineeship may be prolonged for the period of trainee's justified absence from work, exceeding twenty (20) working days, except for the time of annual leave.
- (5) Traineeship shall follow a programme, prepared by the mentor. The mentor shall have at least the level of professional education, required for the position of employment the trainee is being trained for, and not less than three years of work

experience, or relevant knowledge, acquired by work experience and not less than five years of work experience.

- (6) The mentor shall be obliged to:
- at the commencement of traineeship deliver the traineeship programme to the trainee, which has to include also the way of monitoring and assessing traineeship,
 - take care that the programme and traineeship plan are implemented,
 - introduce the trainee to work,
 - give the trainee professional advice, instructions and provide help in practical work,
 - instruct the trainee about proper use of work facilities and devices and work procedures,
 - provide opinion on the traineeship in writing.
- (7) Traineeship is completed with a trainee exam.
- (8) Trainee exam consists of testing the knowledge from the discipline and field of work, the trainee has been trained for. The commission for trainee exam shall consist of at least three members, who have at least the level of professional education, required for the position of employment the trainee is being trained for and not less than three years of work experience, or relevant knowledge, acquired by work experience and not less than five years of work experience. The mentor may be a member of the commission but he/she cannot be the president of the commission.
- (9) In case of employers who employ up to and including thirty (30) workers, the trainee exam can be taken before the commission which consists of one member. The mentor may be a member of the commission.
- (10) Pursuant to the record by the commission concerning trainee exam a certificate on traineeship is issued, which includes the following:
- name and surname and birth details of the trainee,
 - date of taking trainee exam,
 - day, month and year of issuing the certificate,
 - position of employment or type of work for which the trainee has passed the trainee exam.
- (11) The certificate shall be signed by the president of the commission for trainee exam and the employer.
- (12) On the proposal by the mentor traineeship may be shortened, however, not to less than one half of the original duration of traineeship.
- (13) Traineeship period for a worker who has attended education for another occupation or in another discipline and has passed trainee exam, shall be shortened accordingly.
- (14) Trainee takes trainee exam not later than when the traineeship period has expired. In case the trainee does not pass the exam, he/she shall have the right to take it again within a period not shorter than eight (8) days and not longer than fifteen (15) days. In case the trainee does not pass the exam in that repeated term and he/she has concluded an employment contract for an indefinite period of time, the employer shall have the right to terminate the employment contract for the reason of incompetence.

Article 19 **Probationary period**

- (1) The worker and employer who define probationary period in the employment contract, shall define also the duration thereof and the way of monitoring.

- (2) In the employment contract concluded for an indefinite period of time, probationary period may not be longer than six months.
- (3) In the employment contract concluded for a definite period of time, probationary period may not be longer than one third of the time the contract is concluded for, and in any case not longer than six months.
- (4) Irrespective of the preceding paragraph, in case the date of termination of the temporary employment contract is not fixed in advance, probationary period may not be longer than three (3) months.
- (5) In case of temporary absence from work which is more than seven (7) days long, probationary period may be extended for that period of time. The decision on the extension shall be adopted by the employer.
- (6) The employer may submit a written opinion about the performance of the probationary period at any time during the probationary period.
- (7) When it is established that the performance of probationary period was not successful, that shall be the reason for the regular termination of employment contract.

Article 20 **Mutual exclusion of traineeship and probationary period**

Traineeship and probationary period shall be mutually exclusive.

Article 21 **Cases and conditions for carrying out other work**

- (1) Irrespective of the type and level of education the worker shall be obliged to carry out other works in the following cases:
 - if it is urgent in order to eliminate faults on work facilities which would cause the interruption of work, sudden failure of devices and other equipment for work at the work place,
 - exceptional increase of the extent of work,
 - when it is necessary to continue work or production process in order to prevent material damage or risk for life and health of people,
 - termination of the employment contract by the employer for the duration of the notice period,
 - when it is necessary in order to ensure safety of people and property or safety of traffic.
- (2) In cases referred to in the preceding paragraph other work may last until the reasons cease to exist but in no case more than forty-five (45) days in a calendar year, or the duration of the notice period.
- (3) Irrespective of the type and level of education the worker shall be obliged to carry out other works in case of accidents caused by the elements (natural disasters) for the entire period that is required in order to save human lives, safeguard health or prevent material damage.
- (4) In addition to the cases laid down by law, the worker shall be obliged to carry out another suitable work, also during temporary non-fulfilment of health conditions for carrying out work for the entire duration of the reasons but not longer than six (6) months.
- (5) In the cases referred to in the preceding paragraph, a small employer may order another suitable work to be carried out.



- (6) The employer shall have the right to order any other work referred to in this Article provided the worker is adequately qualified for such work and capable in health terms.
- (7) For the period of carrying out another work referred to in this Article, the worker shall be entitled to the wage which is more favourable for them.

Article 22 Place of work

- (1) Place of work shall be agreed by the employment contract.
- (2) Place of work may be defined in wider terms, according to the network of employer's organisational units.
- (3) In case place of work is defined in wider terms in the employment contract, all those employer's organisational units to which the journey from the worker's place of residence, referred to in the employment contract, to and from work by available means of transport does not last more than three (3) hours, and in case of mothers with children who are up to three years old not more than one (1) hour, shall be regarded as the place of work.
- (4) Taking into account the nature of the position of employment, agreed by the employment contract, and employer's general act, the worker and the employer may agree outside the limitations, referred to in the preceding paragraph of this Article.

Article 23 Validity of warning prior to the termination of employment contract on fault-based grounds

The employer shall have the right to terminate employment contract on fault-based grounds if the worker repeatedly violates the contract and other obligations arising from employment relationships within fifteen (15) months of the receipt of the warning in writing.

Article 24 Liability to disciplinary action

Taking into account the gravity of infringement, the worker who is liable to disciplinary action may be imposed the following disciplinary sanctions:

- warning,
- fine in the range proportional to the infringement but not exceeding fifteen (15) % of the worker's basic salary for the period from one (1) to six (6) months, and after the deduction the monthly wage may not be lower than the minimum wage,
- withdrawal of bonuses agreed in the employment contract.

II.3. WORKING TIME, BREAK AND REST

Article 25 General provision

In addition to the elements of the working time laid down in the act regulating employment relations, the time of preparing for work and finishing work as well as the time of inventory taking shall be included in the working time.

Article 26

Distribution of working time

- (1) As a rule, working time is divided into five (5) or six (6) working days per week. In case of a five-day working week, as a rule, full-time is eight (8) hours and in case of six-day working week it is six (6) hours and forty (40) minutes.
- (2) Prior to the beginning of the calendar or business year the employer shall define the annual distribution of working time and inform thereof the workers and trade unions at the employer not later than fifteen (15) days prior to the beginning of the year.
- (3) Annual distribution of working time shall include at least the following:
 - the number of working hours in a week for workers in an individual organisational unit,
 - type and form of working time.
- (4) Annual distribution of working time shall ensure that by even or uneven distribution of working time workers at the employer who have concluded a full-time employment contract have as many working days as required by the law and this Collective Agreement for full working time.
- (5) In the employment contract the employer and the worker may define that working time for each week and for an individual worker shall be defined by weekly distribution of working time.
- (6) The employer shall be obliged to inform the worker about the weekly distribution of working time not later than two (2) working days prior to the beginning of work under the weekly distribution of working time.
- (7) The worker shall be informed about the weekly distribution of working time at their work place. In case the worker is absent when the weekly distribution of working time is announced, the worker shall be obliged to ask the employer about the weekly distribution of working time applicable to him/her when their absence finishes.

Article 27

Types and forms of working time

As a rule, the following types and forms of working time are applied by the employers according to the needs of working or business process in individual fields of work:

- fixed working time,
- flexible working time,
- partly flexible working time,
- split working time
- shift working time.

Article 28

Fixed working time

Fixed working time is working time where the arrival to work and departure from work are defined precisely.

Article 29

Flexible working time

Flexible working time is working time where the arrival to work and departure from work are defined by a period of time. In the system of flexible working time individual definitions shall have the following meaning:



- "Permitted working time" is the period of time in which the worker can carry out his/her work duties. He/she is limited by the earliest allowed time of arrival to work and the time of the latest allowed departure from work;
- "Compulsory working time" is that part of permitted working time when the worker has to be present at work;
- "Flexible part of the working time" is the period of time during which the worker may decide himself/herself about the moment of arrival to work/departure from work, unless the nature of work requires the worker to stay at work until a certain job has been finished, related to a deadline or working with other workers.

Article 30 **Partly flexible working time**

Partly flexible working time is working time where the arrival to work and departure from work are defined by a period of time, and the time of arrival to work and departure from work are fixed precisely. Partly flexible time shall be defined in cases where due to the nature of work it is not possible to define the beginning or finishing the working time in advance.

Article 31 **Split working time**

- (1) Split working time is time where full working time is interrupted and that interruption lasts for at least one (1) hour.
- (2) Daily working time may be split into not more than two (2) parts.
- (3) Part-time worker, working of up to four (4) hours, shall not be ordered to work split working time save otherwise agreed by the employer and the worker.

Article 32 **Shift working time**

- (1) Shift working time is time when work is carried out alternatively in morning, afternoon and also night shift, and depending on five(5)- or six(6)-day working week it lasts from six (6) to eight (8) hours per day, and as a rule, it is repeated every week or day, so that one week or day the worker works in the morning shift and next week or day in the afternoon or night shift.
- (2) Regular daily work duties, 75% or more of which is carried out after 12.00, shall be regarded as work in afternoon shift.
- (3) Regular daily work duties, 75% or more of which is carried out between 22.00 and 7.00, shall be regarded as work in night shift.

Article 33 **Uneven distribution of working time and temporary rearrangement of working time**

- (1) Working time in individual organisational units may be distributed unevenly or temporarily rearranged so that in a certain period of time it is longer than regular work obligation while in the remaining period of time it is lower than regular work obligation.
- (2) In case of uneven distribution of working time when this is required by objective reasons (various types and forms of working time which do not allow for equalisation in a shorter period of time) or technical reasons or due to the organisation of work,



full working time is taken into account as the average obligation in the period which must not be longer than twelve (12) months. Uneven distribution of working time arises from the annual calendar. Workers shall be informed about the weekly distribution of working time as laid down in this Collective Agreement Article 26 paragraphs six and seven.

- (3) The employer can temporarily rearrange the working time when such organisation of working time is required due to the nature or organisation of work, user needs, or similar reasons, or when proposed by the worker due to the needs of coordinating family and work life, and full working time is taken into account as the average obligation in the period which must not be longer than twelve (12) months.
- (4) The employer shall be obliged to inform workers in writing of the way and the estimated period of temporary rearrangement of working time, not later than one (1) day prior to the rearrangement of working time for an individual worker or not later than three (3) days prior to temporary rearrangement of working time for more than ten (10) workers.
- (5) In case of uneven distribution of working time and temporary rearrangement of working time, working time must not be longer than 56 hours per week.
- (6) It is not allowed to order uneven distribution of working time or temporary rearrangement of working time to workers who are the subject of the prohibition of working overtime.
- (7) Within the period of 12 months the employer shall be obliged to allow the worker to compensate the excess hours done due to uneven distribution of working time and temporary rearrangement of working time with his/her hours off. In case compensation with hours off is not possible during the 12-month period due to the nature of work, the employer shall be obliged to pay the worker the excess hours at the rate as defined for overtime together with the wage in the month following the expiry of the 12-month period.
- (8) In case the employer does not order temporary rearrangement of working time in cases and pursuant to the procedure as laid down in the act and this Collective Agreement, the hours done shall be paid at the rate applicable for overtime.
- (9) The 12-month period referred to in the second, third and seventh paragraph of this Article shall last from 1 January to 31 December of the current calendar year, save defined otherwise in the annual distribution of working time.

Article 34 Overtime work

- (1) In addition to the cases laid down by law, the employer can order overtime also in the following cases:
 - unexpected absence of a worker;
 - regular and extraordinary inventory taking;
 - blackouts when the work started has to be continued and finished.
- (2) Daily, weekly and monthly limitation of overtime laid down by law can be taken into account as the average limitation in the period of six (6) months.

Article 35 Ordering overtime time

The employer shall be obliged to order overtime under the previous Article of this Collective Agreement in writing prior to the commencement of work. In case this is not feasible due to the nature of work or urgency of overtime, overtime may be ordered also



orally. If that is the case an order in writing shall be served to the worker subsequently, however, not later than within five (5) working days after the overtime has been done.

Article 36 Record of overtime hours

- (1) The employer shall keep the record of actually done overtime, whether paid or not, or whether overtime is used in any other way.
- (2) Order in writing is also an order for accounting and payment of overtime, save otherwise agreed by the worker and the employer.

Article 37 Night work

On average a night worker's working time may not last for more than eight (8) hours per day in the period of six (6) months.

Article 38 Rights of workers who work at night

- (1) A worker who works at night for at least three (3) hours of his/her working time or a worker who works at night for at least one third of his/her full annual working time shall have the right to special protection (hereinafter referred to as: night worker).
- (2) The employer shall be obliged to provide the following to the night worker:
 - professional guidance of work process,
 - longer annual leave,
 - meal during work and a free hot drink,
 - periodic health examination at least once every two years,
 - extra payment for working during less favourable working time,
 - rest in accordance with the act, regulating employment relationships.
- (3) In case shift work includes also night shift, the employer shall be obliged to ensure periodic exchange. A worker may work in the night shift for not longer than one week. Within the work, organised in this way, a worker may work at night for a longer period of time only provided he/she explicitly agrees in writing.
- (4) It is not allowed to order night work to the following:
 - a worker who takes care about a child of up to three (3) years of age, save in cases where such worker agrees in writing to do such work,
 - pregnant worker and worker in the period of one year after giving birth, or during the whole period the worker is breast-feeding, when it may be concluded on the basis of risk assessment that her health or the child's health may be at risk,
 - one of the workers – parents with a child, younger than seven, or seriously ill child or physically or mentally disabled child, who lives alone with the child and takes care about the child's upbringing and care, save in cases where such worker agrees in writing to do such work,
 - workers who have not attained 18 years of age.

Article 39 Consultation with trade union

Prior to the introduction of night work, and in case night work is regularly carried out by night workers, the employer shall be obliged to consult the trade unions at the employer

at least once a year to discuss the forms of organising night work, measures concerning health and safety at work and social measures.

Article 40 Work on Sundays

- (1) It is not allowed to order work on Sundays to the following:
- worker who takes care of a child of up to three (3) years of age. Such work may be allowed on the basis of an explicit initiative by the worker in writing under the conditions referred to in the third paragraph of this Article,
 - pregnant worker and worker in the period of one year after giving birth, or during the whole period the worker is breast-feeding,
 - one of the workers – parents of a seriously ill child or physically or mentally disabled child, who lives alone with the child and takes care about the child's upbringing and care. Such work may be allowed on the basis of an explicit initiative by the worker in writing under the conditions referred to in the third paragraph of this Article.
- (2) In the annual distribution of working time the employer shall define such distribution of working time that a worker, who is one of the parents taking care about a pre-school child of more than three years of age is not ordered to work more than ten Sundays in an individual calendar year, whereas two working Sundays must be followed by at least two Sundays off. Work without this limitation may be allowed on the basis of an explicit initiative by the worker in writing under the conditions referred to in the third paragraph of this Article.
- (3) In the annual distribution of working time the employer shall define such distribution of working time that workers who are not the subject of limitations or prohibitions under the preceding two paragraphs are, as a rule, not ordered to work more than two (2) Sundays in a month and not more than twenty-six (26) Sundays in a year.

Article 41 Working on days which are statutory public holidays

- (1) It is not allowed to order work on days which are statutory public holidays to the following:
- worker who takes care of a child of up to three years of age. Such work may be allowed on the basis of an explicit initiative by the worker in writing, signed by the worker,
 - pregnant worker and worker in the period of one year after giving birth, or during the whole period the worker is breast-feeding,
 - one of the workers – parents of a seriously ill child or physically or mentally disabled child, who lives alone with the child and takes care about the child's upbringing and care. Such work may be allowed on the basis of an explicit initiative by the worker in writing, signed by the worker.
- (2) In addition to this, in the annual distribution of working time the employer shall define such distribution of working time that a worker is not ordered to work on at least five (5) statutory public holidays, as a rule 1 January, 1 May, 1 November, 25 December and Easter Sunday.
- (3) In case the worker works on other statutory public holidays the employer shall be obliged to ensure that the worker may use the hours, done on that day, not later than in the following month, or the employer shall be obliged to pay the worker compensation of wage for these hours.



Article 42 Exemption from the limitations

- (1) Limitations referred to in Articles 40 and 41 shall not apply to the employers who are obliged to pursue the activity under special government regulations concerning public interest, employers who perform public utility service or market activity pursuant the act regulating the field of energy. These limitations shall not apply to employer's family members either, in accordance with the act, regulating employment relationships, when the employer pursues the activity on Sundays and statutory public holidays.
- (2) Limitations referred to in Articles 40 and 41 shall not apply to workers who work within a complete production process (preparation and making of food – bakery, confectionery, etc.) related to the main trade activity.

Article 43 Registration of working time – presence at work

The employer shall be obliged to keep records of working time and presence of workers at work, showing the time of arrival to work and departure from work, time of break during work, justified absence from work, monthly balance of hours, etc. Workers shall have the right to check whether the information in the record is correct, to request the record of working time in writing and within 30 days of the receipt of the latter request the irregularities, if any, to be corrected.

Article 44 Use of the break during working time

- (1) In case of full-time work, break during working time shall be defined in two or more parts, in accordance with the needs of the working process and workers' needs, whereas one part of the break must last for uninterrupted 15 minutes.
- (2) Also workers who work in split working time shall have the right to the break. Daily break has to be used during the time between two parts of the daily working time. Break is not included in the period of interruption of work.
- (3) The earliest break may be one hour after the beginning of work and the latest one hour before the end of working time.

Article 45 Daily and weekly rest in case of shift and split working time

In case of shift and split working time daily and weekly rest in the average minimum duration as laid down in the act shall be ensured in the period not longer than fourteen (14) days.

Article 46 Weekly rest

- (1) In cases when:
 - the nature of work requires permanent presence,
 - or the nature of work requires continuous provision of work and services,
 - in cases of planned uneven or increased extent of work,



daily or weekly rest in the average minimum duration as laid down in the act shall be ensured in the period not longer than fourteen (14) days.

(2) The provision of this Article paragraph one indent three shall not apply to the owners of undertakings, their spouses, cohabitants, children or adopted children.

Article 47 **Minimum annual leave**

(1) In a calendar year worker shall be entitled to minimum annual leave which must not be shorter than four weeks, which means:

- 16 working days if he/she works 4 days a week;
- 20 working days if he/she works 5 days a week;
- 24 working days if he/she works 6 days a week.

(2) In addition to the minimum basic days of the annual leave referred to in the preceding paragraph, workers shall be entitled to the annual leave pursuant to the act regulating employment relations according to the following criteria:

- 3 days to older worker,
- worker with at least 60% physical disability – 3 days,
- worker who takes care about a physically or mentally disabled child – 3 days,
- 3 days to worker with a disability,
- worker, who has not attained 18 years of age – 7 days,
- 1 day for each worker's child who has not attained 15 years of age.

Changes of the criteria and the number of days of the annual leave as defined in this paragraph shall apply automatically when the act is amended.

(3) In addition to basic annual leave referred to in the first paragraph of this Article the following workers shall have the right to additional days of annual leave:

- for the total years of service:
 - from 2 to 5 years – 1 day,
 - from 5 to 10 years – 2 days,
 - from 10 to 15 years – 4 days,
 - from 15 to 20 years – 5 days,
 - more than 20 years – 6 days.
- night worker – 1 day.
- worker who did more than 1500 hours of night work at the employer – 1 day.

(4) Purchased or beneficiary years of service or special insurance periods shall not be counted in the total years of service.

(5) Additional annual leave criteria may be laid down in collective agreements at company level and/or in employer's general acts, such as the complexity of work, education, difficult conditions of work, performance, etc.

(6) In case the worker meets the statutory criteria for increasing or decreasing the length of the annual leave, the annual leave shall be increased or decreased in the current calendar year.

(7) In case the worker meets the criteria laid down in the Collective Agreement or in employer's general act for increasing or decreasing the annual leave, the annual leave shall be increased or decreased in the following calendar year.

(8) The employer shall inform the worker in writing about the calculation of the annual leave by 31 March of the current year.

(9) The worker shall have the right to take three (3) days of annual leave on the days he/she selects himself/herself and the worker shall be obliged to inform the employer thereof at least three (3) days in advance. The employer cannot refuse that provided this does not seriously endanger the work process.



Article 48

Right to absence from work with the compensation of wage

- (1) The worker shall have the right to paid absence from work for up to seven (7) working days in a calendar year due to personal circumstances. For each individual case:
 - own wedding – 2 days
 - birth of child - 1 day,
 - child's wedding – 1 day,
 - death of the spouse, cohabitant, child or adopted child – 3 days,
 - death of parents – father, mother, step father, step father, adoptive parent - 2 days,
 - death of brothers, sisters, grandparents – 1 day,
 - serious accidents which happen to the worker – up to 5 days,
 - when the worker moves in the interest of the employer – 2 days,
 - when the worker moves in his/her own interest -1 day.
- (2) The absence in the above cases has to be taken when the event occurs.
- (3) The worker shall be allowed to be absent from work in other cases in the way and under the conditions as laid down in other regulations.

Article 49

Right to absence from work without the compensation of wage

- (1) The worker shall have the right to absence from work without the compensation of wage in the following cases:
 - personal errands that cannot be delayed;
 - private travel,
 - care about a family member which is not medically necessary,
 - repair of a house or flat,
 - medical treatment at his/her own costs,
 - education in his/her own interest.
- (2) Prior to the absence referred to in the first paragraph the worker has to sign a statement that upon the payment of the first wage he/she allows deduction for paid contributions for social security arising from the employer and the worker.
- (3) The worker shall have the right to absence from work without the compensation of wage for not more than 30 days in a calendar year.
- (4) The employer shall have the right to refuse worker's request for unpaid absence in case it is assessed that this absence would disturb operation and/or production process.

II.4 EDUCATION

Article 50

Education, training and advanced training

- (1) The worker shall have the right to education and the employer shall have to right to refer workers to education.
- (2) In case the employer refers a worker to education, the latter shall be obliged to attend education and they conclude a relevant contract.
- (3) In case education, training or advanced training is organised by the employer for the needs of the work process, the time of such education shall be counted in working time and the worker shall have the same rights as if he/she was working.



- (4) Education and training of trade union representatives on collective negotiations and labour legislation shall be regarded as education in the interest of the employer.
- (5) In case the worker attends education in his/her own interest, the employer and the worker may conclude a contract, laying down the contracting parties' mutual rights and obligations.

Article 51

Contract on education

- (1) In case the worker attends education in the employer's interest, other than training and advanced training, the employer and the worker shall be obliged to conclude a contract on education.
- (2) In the contract on education the worker and the employer agree about obligations and duties, and in particular the contract on education shall include at least the following:
 - number of days off for taking exams, in accordance with the time and difficulty of educational programme,
 - payment or reimbursement of the costs of education.

Article 52

Reimbursement of training and advanced training costs

When the employer refers a worker to training and advanced training, the employer shall cover the following costs:

- travel,
- participation fee, school fee,
- meals,
- accommodation.

Article 53

Students in placement

The employer shall ensure the following to students in compulsory placement:

- payment in accordance with the educational contract,
- information about the risks, associated with work, and appropriate means of protection,
- occupational disease and occupational accident insurance,
- appropriate mentoring and introduction to work,
- meals during work.

II.5 TRADE UNION ACTIVITY

Article 54

General

- (1) This Collective Agreement does not prejudice the freedom of establishment and action of trade unions at the employer nor the right of the trade union to introduce initiatives, make proposals, express opinions and requests to competent authorities in accordance with its role.
- (2) In cases, laid down by law, this Collective Agreement or collective agreement at the employer level, the employer shall be obliged to ensure cooperation with the trade union.



- (3) The employer shall ensure the following to the representative trade union, which is an organisational part of the representative trade union, signatory of this Collective Agreement:
- conditions for work in accordance with the provisions of this Collective Agreement,
 - free access of an external trade union representative to the employer on the basis of a notice in advance,
 - right to all kinds of trade union informing.

Article 55 **Informing trade union**

- (1) Pursuant to a request by the representative trade union in writing the employer shall be obliged to inform the trade union in writing about the employer's intentions, measures or operations which could affect worker situation within thirty (30) days of the receipt of the request.
- (2) Information obligation shall not apply in case of business secret.

Article 56 **Providing of data, consultation and informing**

- (1) The employer shall be obliged to provide authorised trade union representatives information about all issues that the trade union needs for the purpose of participating in making decisions about the employees' rights, in accordance with the applicable laws. Authorised trade union representatives and experts engaged by those representatives shall be obliged to protect the data obtained in such a way in accordance with the law.
- (2) At least once a year the employer shall inform the representative trade union about the expected performance of business.
- (3) At least once a year, as a rule after the end of the business year and acting on the proposal of the representative trade union at the employer, the employer shall be obliged to report on the employment policy and utilisation of the working time.
- (4) The employer and the trade union shall be obliged to inform each other, make proposals and agree about the measures aimed at elimination or mitigation of any risks that could endanger the health of workers and in order to achieve efficient prevention of violence, ill-treatment, harassment and other forms of psychosocial risk at workplaces.
- (5) The trade union shall strive to make workers aware of healthy and safe work, significance of using personal protective equipment and collect warnings about shortcomings and proposals, if any, made by the workers to improve safety and health at work. The trade union shall inform the employer about the above activities and conclusions and consult the employer regarding those issues at least once a year.
- (6) The employer shall submit the trade union a copy of the general acts in force.

Article 57 **Material conditions for trade union activity**

- (1) The employer shall ensure the representative trade union at the employer the following extent of paid trade union work during working time:
- for carrying out the duties of trade union representatives one and a half paid hour per year for each member of the representative trade union member at the employer,



- half an hour for each worker who is not a member of any trade union.
- (2) Records shall be kept on the use of the agreed extent of paid hours for trade union work in the way, agreed between the employer and trade union representative.
- (3) In case there are several representative trade unions at the employer, the number of hours referred to in this Article paragraph one indent 2, shall be shared in proportion to the number of trade union members.
- (4) In addition to the conditions referred to in this Article paragraph 1 the employer shall ensure also the conditions for the following:
 - participation of the members of the trade union at the employer in meetings of members, however, not more than twice a year,
 - participation of the trade union representative at the meetings of the bodies of the representative trade union at the employer, at the national and regional levels, as well as at meetings of trade union headquarter bodies at the national and regional levels,
 - participation of trade union representatives at professional consultations and education for trade union work, organised at the employer or outside on five working days per year.
- (5) Trade union representative shall be obliged to inform the employer on the basis of the invitation he/she has received, about trade union activity in a timely way and agree about his/her absence.
- (6) The employer shall provide the following to the representative trade union:
 - premises for work by trade unions, their bodies and trade union representatives,
 - accounting and transferring membership fees for the members of the trade union, free of charge and in accordance with the trade union instructions in writing.
- (7) Notwithstanding the material conditions, provided for trade union work under this Article, the employer and representative trade union at the employer may agree that for the duration of the function the representative of the trade union shall be entitled to the wage not lower than the wage he/she was receiving prior to acting as the trade union representative.

Article 58 **Trade union representative status**

- (1) The representative trade union, signatory of this Collective Agreement, shall appoint or elect representatives of the trade union at the employer in accordance with its statute or rules.
- (2) The representative trade union which is also the signatory of this Collective Agreement may appoint or elect not more than the following number of the representatives of the trade union at the employer:
 - when five (5) to fifteen (15) trade union members are employed at the employer, an external trade union representative,
 - when sixteen (16) to fifty (50) trade union members are employed at the employer, one trade union representative,
 - when fifty-one (51) to one hundred (100) trade union members are employed at the employer, two trade union representatives,
 - and one more trade union representative for every one hundred and fifty (150) further trade union members, save not otherwise agreed by the employer and representative trade union.
- (3) Trade union representatives, elected under the criteria referred to in the second paragraph of this Article, shall be entitled to statutory labour protection.



- (4) The representative trade union shall inform the employer about the appointment or election of (a) trade union representative(s) in writing within fifteen (15) days of the appointment or election. The same period of time shall apply to the notice on the termination of a trade union function.
- (5) Trade union - trade union headquarters officials (presidents of regional and national trade union committees, presidents of regional trade unions), employed at the employer and performing their function in a non-professional way, are also regarded as trade union representatives under this Article.
- (6) It is not allowed to decrease a trade union representative's wage or initiate a disciplinary or claim proceedings against him/her or cause that he/she is in less favourable or subordinate position due to trade union activity.

II.6. WAGE, REIMBURSEMENT OF COSTS AND OTHER REMUNERATION

Article 59 General

- (1) Worker's remunerations from employment which are the subject of this Collective Agreement are as follows:
 - wage,
 - compensation of wage,
 - reimbursement of costs related to work,
 - other personal remunerations.
- (2) Reimbursement of costs related to work:
 - transport to and from work,
 - meals during work,
 - reimbursement of business trip costs,
 - off-site allowance,
 - separation allowance.
- (3) Other personal remunerations:
 - pay for annual leave,
 - jubilee awards,
 - solidarity aid,
 - severance pays,
 - Christmas allowance.
- (4) Wages, wage compensation, other remunerations and remuneration of costs related to work are paid to the worker's personal bank account, save otherwise provided by this Agreement.
- (5) The account in writing which shows the data on the wage, compensation of wage, reimbursement of costs related to work and other personal remunerations can be issued electronically to the worker's email address provided by the employer, or in any other electronic way which ensures that the data can be accessed and are suitable for further use, taking into account the regulations concerning protection of personal data.
- (6) Reimbursement of costs related to work, other personal remunerations, payments to students for compulsory practical work shall be paid in the amounts as laid down by this Collective Agreement, however, under the conditions and in the amounts which are not added to the tax base or the base for social security contributions.
- (7) All the amounts in this Collective Agreement referring to wages and compensation of wages are gross amounts.



- (8) When exercising the rights arising from the years of service at the last employer, the years of service concerned shall include uninterrupted years of services at the following:
- last employer,
 - employers who are legal predecessors of the last employer,
 - for workers who were taken over, also years of service at the employers from whom they were taken over,
- save otherwise agreed in this Collective Agreement.
- (9) Wage Annex, which is a component part of this Collective Agreement, lays down the amount of the lowest basic wage, other personal remunerations and reimbursement of costs related to work, or the basis for the calculation of these amounts.

Article 60

Accounting for wages, compensation and other remuneration

- (1) Along with the payment of the wage the worker shall receive in writing particularly the following information:
- the number of paid hours for the month the information in writing refers to,
 - worker's basic wage or hourly rate,
 - allowances by types, arising from the law, collective agreement or employment contract,
 - the part of the wage for worker's performance,
 - the part of the wage for business performance,
 - compensation of wage by types,
 - other payments in accordance with company acts, collective agreement at company level or employment contract,
 - gross wage,
 - amounts of social security contributions,
 - net wage,
 - deductions from the wage (wage assignments and injunctions, premiums for complementary optional health and pension insurance, and similar),
 - prepayment of income tax,
 - net payment of wage.
- (2) The employer may account also other personal remuneration and reimbursement of costs related to work on the same accounting sheet.
- (3) The worker or trade union trade representative, authorised by the worker in writing, shall have the right to the interpretation of the calculation of the worker's wage.

Article 61

Wage

- (1) Wage shall consist of the following:
- basic wage,
 - a part of the wage for worker's performance,
 - a part of the wage for business performance if agreed at the employer,
 - allowances.
- (2) Wage has to be paid not later than on the eighteenth (18) day of the end of the payment period.



Article 62

The lowest basic wage

- (1) The lowest basic wage means work with the lowest evaluation in a certain tariff class for average monthly full working time or working time equal to monthly full working time.
- (2) The lowest basic wages for an individual tariff class of this Collective Agreement shall represent the minimum when defining the lowest basic wages at the employer.

Article 63

Basic wage

Basic wage shall be defined taking into account the complexity of work at the position of employment/type of work which is the subject of the employment contract.

Article 64

Payment arising from worker's performance

Measures and criteria for establishing worker's performance shall be defined in the collective agreement at the employer and in the employer's general act.

Article 65

Payment for business performance

- (1) Payment for business performance is a component part of the wage provided it is agreed in the collective agreement at the employer, employer's general act or employment contract.
- (2) Payment for business performance shall be excluded from the bases for the compensation of wages and other remunerations from employment.
- (3) Worker who has not been working for the whole period shall be entitled to the part of the wage for business performance in proportion to the wages, accounted for the effective working time.

Article 66

Remuneration for special performance

The employer may pay the worker also for special performance which is a part of the wage, arising from the worker's personal performance, and the criteria, way of payment and the amount shall be agreed by a special contract.

Article 67

Types of allowances

- (1) The following shall be regarded as allowances:
 - Allowances, arising from the distribution of working time which is less favourable for the worker;
 - Allowances, arising from special burdens at work, adverse environment impacts and dangers at work;
 - Bonus for years of service.
- (2) The worker shall be entitled to the allowances referred to in the first and second indent when such conditions are not included in the complexity of his/her position of employment.



Article 68

Allowances, arising from the distribution of working time which is less favourable for the worker

- (1) Worker shall be entitled to allowance for work in less favourable working time, to at least the following percentage of the basic wage or corresponding hourly rate:
 - for work in afternoon or night shift when work process is carried out in the second or the third shift – 10 %
 - work in split working time – 20 %
 - stand-by at home – 10 %
 - for night work – 75 %
 - for overtime – 30 %
 - for work on Sundays and statutory public holidays – 100 %
 - for work on 1 January, 1 May, 1 November, 25 December and Easter Sunday - 200 %
- (2) The worker shall be entitled to the allowance for work in split working time for each started hour of the break.
- (3) The worker shall be entitled to the allowance for the time of stand-by at home for each hour of stand-by.
- (4) Allowance for work on Sunday and allowance for work on statutory public holiday shall exclude each other.
- (5) The worker shall be entitled to the allowance for work in less favourable working time only for the time when he/she worked in the conditions which resulted in the allowance.

Article 69

Allowances, arising from special burdens at work, adverse environment impacts and dangers at work

- (1) When allowances, arising from special burdens at work, adverse environment impacts and dangers at work are not taken into account in the basic wage, the worker shall be entitled to the allowance for the period of working in such conditions.
- (2) The conditions referred to in the first paragraph of this Article and the amount shall be defined in the collective agreement at the employer or in the employer's general act.
- (3) In case those conditions are not taken into account in the basic wage and the amount of the allowance is not defined at the employer, the worker shall be entitled to the allowance in the amount of 2% of the basic wage in cases when the worker is permanently exposed to the following:
 - excessively high temperatures;
 - work in the cold store,
 - excessive dust,
 - excessive noise.
- (4) The worker shall be entitled to the allowance for difficult working conditions or the impact of elements for the duration of such work provided the worker has been allocated to such work and actually did it.



Article 70

Bonus for the years of service

- (1) Irrespective of the employer, branch or status (for example, unemployed people), the worker shall be entitled to the bonus for the total years of service in the amount of 0.5% of the basic wage for each completed year of service as at the day this Collective Agreement enters into force.
- (2) During the employment relationship at the employer, the bonus referred to in the preceding paragraph shall be accounted for on monthly basis and on the basis of the worker's basic wage applicable each month.
- (3) Total years of service referred to in the first paragraph of this Article shall include the completed years of service that the worker has spent at work, or in employment at home or abroad, or pursuing self-employed activity, which are confirmed by entry in the employment booklet or shown in the record of the periods of insurance, issued by the Pension and Disability Insurance Institute of the Republic of Slovenia. Purchased or beneficiary years of service or special insurance periods shall not be counted in the total years of service for the purpose of exercising the right to the bonus for the total years of service.
- (4) In case a worker starts working at the employer after the enforcement of this Collective Agreement, the worker can exercise the right to the bonus for the years of service referred to in the first paragraph of this Article on the basis of the employment booklet or the record of the periods of insurance, issued by the Pension and Disability Insurance Institute of the Republic of Slovenia, submitted to the employer upon signing the employment contract and the employer shall be obliged to inform the worker about that prior to such signing. The employer shall be obliged to start paying the worker the bonus referred to in the first paragraph of this Article with the worker's first wage. In case the worker does not submit the appropriate evidence when the contract is being signed, the bonus referred to in the first paragraph of this Article shall start to be accounted for with the wage for the month following the month when the worker submits the evidence. The employer shall not be obliged to collect evidence on the total years of service on behalf of the worker.
- (5) For the worker who continues to work at the employer after the enforcement of this Collective Agreement the counting of the years of service shall not be interrupted or changed, and the worker is entitled to the bonus in the amount of 0.5% of the basic wage for each further completed year of service as long as the worker is employed at the employer.
- (6) The worker who starts working at the employer after the enforcement of this Collective Agreement shall be entitled to the bonus for years of service referred to in the first paragraph of this Article and to the bonus in the amount of 0.5% of the basic wage for each completed year of service at the last employer.

Article 71

Compensation of wage

- (1) The worker shall be entitled to the compensation of wage for the time of justified absence from work in cases and in the amount laid down by law.
- (2) For the time of a strike at the employer, organised in accordance with the law and resulting from breaching workers' rights by the employer, the workers shall be entitled to the compensation of wage in the amount of 70 % of the basic wage. The compensation shall be limited to not more than four (4) working days.
- (3) The part of the wage arising from overtime, business performance or special performance shall not be a part of the base for the calculation of compensation.



Article 72

Reimbursement of the costs of transport to and from work

- (1) The worker shall be entitled to the reimbursement of costs of transport to and from work for the days when he/she is at work from the place of residence, indicated in the employment contract, to the place of work.
- (2) The worker shall be entitled to the reimbursement of costs of transport to and from work for the shortest routes by public transport, and in case there is no public transport, the shortest distance by road from the place of residence, indicated in the employment contract, to the place of work.
- (3) When the place of residence is less than one (1) kilometre from the workplace, the worker shall not be entitled to the reimbursement of costs of transport to and from work.
- (4) The amount of the reimbursement of costs of transport to and from work shall be laid down in the wage annex.

Article 73

Reimbursement of costs of meals during work

- (1) The worker who is present at work for not less than four (4) hours shall be entitled to the reimbursement of meals during work if the employer does not provide a free hot meal.
- (2) The amount of reimbursement of costs of meals during work shall be laid down in the wage annex.

Article 74

Reimbursement of business trip costs

- (1) The following shall be entitled to the reimbursement of costs incurred by workers during the performance of certain assignments and duties on a business trip:
 - a. daily allowance (reimbursement of the cost of meals),
 - b. reimbursement of the costs of accommodation, and
 - c. reimbursement of the costs of transport.
- (2) The worker, sent to a business trip by the employer, shall be entitled to the reimbursement of the costs of business trip.
- (3) When the nature of work requires that most of the work is carried out outside the employer's registered office and the employer's organisational unit and work is done in the territory of the Republic of Slovenia, and the worker returns to his/her place of residence every day, the worker shall be entitled to meals or reimbursement of the costs of meals during work and not to a daily allowance.
- (4) Daily allowance and meals or reimbursement of the cost of meals during work shall exclude each other.
- (5) Accommodation costs on a business trip shall be reimbursed in the amount of the actual accommodation costs provided they are documented by a travel order and receipts for the accommodation in a facility, approved by the employer.
- (6) The amount of daily allowance and reimbursement of the costs of transport for a business trip in the Republic of Slovenia and abroad shall be laid down in the wage annex.



Article 75 **Separation allowance**

The worker shall be entitled to separation allowance provided that is agreed by the employment contract.

Article 76 **Pay for annual leave**

- (1) The employer shall be obliged to pay out the pay for annual leave as laid down by the law.
- (2) The employer is allowed to pay a part of the pay for annual leave in a non-monetary form. When a part of the pay for annual leave is paid in non-monetary form, the pay for annual leave shall amount to EUR 910.00, of which at least 55% has to be paid in money.
- (3) In case a part of the pay for annual leave is paid in non-monetary form, the employer shall be obliged to provide that part of the pay for annual leave in the form that the worker needs for meeting his/her everyday needs and the value shall be equal to the value in cash.
- (4) In case of employer's illiquidity, the pay for annual leave may be paid out not later than on 1 November of the current calendar year.

Article 77 **Jubilee awards**

- (1) Workers shall be entitled to jubilee awards for 10, 20, 30 and 40 years of service at the last employer.
- (2) Purchased years are not counted in the condition to be entitled to the jubilee award.
- (3) The worker shall be entitled to the jubilee award referred to in the first paragraph of this Article when he/she has not received the jubilee award for the same jubilee from the same employer.
- (4) The jubilee award shall be paid out within one month of the date the conditions referred to in this Article are met.
- (5) The amounts of jubilee awards shall be laid down in the wage annex.
- (6) In case the employer pays jubilee awards for jubilees other than those laid down in the first paragraph of this Article, such jubilee awards can be paid out in non-monetary form.

Article 78 **Solidarity aid**

- (1) Solidarity aid shall be paid in case of worker's death or death of the worker's spouse, cohabitant, child or adopted child save in cases when at least the same amount is paid out on the basis of another entitlement.
- (2) The employer can pay out solidarity aid also in case of serious disability or long illness of the worker, or in case of a natural disaster or fire that affects the worker.
- (3) The proposal for the allocation of solidarity aid may be given by the trade union representative or by any other worker. The employer shall decide whether the proposal is justified and on the amount of aid on case by case basis. The employer shall be obliged to take a position about the proposal within 30 days,
- (4) The amount of solidarity shall be laid down in the wage annex.



Article 79 **Severance pay**

- (1) When a worker has been employed at the employer for a period not shorter than five (5) years, the employer shall inform the worker, not later than one month prior to the date the conditions for old-age retirement are met, in writing that such condition will be met and about the right to severance pay under the conditions laid down in the second and the third paragraph of this Article.
- (2) When a worker has been employed at the employer for a period not shorter than five (5) years and retires, the employer shall be obliged to pay severance pay in the amount not lower than one (1) monthly average wage in the Republic of Slovenia for the last three (3) months, and this severance pay shall be paid together with the last wage or compensation of wage.
- (3) When a worker has been employed at the employer for a period not shorter than five (5) years and retires before or not later than sixty (60) days of the date he/she meets the conditions for old-age retirement, or retires due to disability, the employer shall be obliged to pay severance pay in the amount of two monthly average wages in the Republic of Slovenia for the last three months, and this severance pay shall be paid together with the last wage or compensation of wage.
- (4) In case the employer terminates employment contract due to business reasons or due to the reason of incompetence, inability to carry out work under the conditions of the employment contract due to disability in accordance with the regulations concerning pension and disability insurance or regulations concerning rehabilitation treatment and employment of persons with disabilities, or due to failure during the probationary period, the severance pay may exceed 10-time base, laid down in in the law, namely up to 20-time base laid down in the law.
- (5) The employer shall be obliged to pay the severance pay together with the last wage or compensation of wage.

Article 80 **Christmas allowance**

- (1) Christmas allowance may be agreed by collective agreement at the employer or the employer's general act.
- (2) Christmas allowance can be paid in a non-monetary form.

Article 81 **Remuneration to mentors**

- (1) Trainee mentors shall be entitled to the mentoring allowance in the amount not lower than 10% of the minimum wage.
- (2) Other mentorship forms and conditions can be laid down at the level of the employer.

III. TRANSITIONAL AND FINAL PROVISIONS

Article 82 **Transitional provision concerning the calculation of the annual leave**

Irrespective of the date this Collective Agreement enters into force, the employer shall be obliged to calculate the annual leave for 2014 in accordance with the Collective Agreement for Slovenia's Trade Sector (Official Gazette of the RS, Nos. 111/06, 94/08 as amended) when this is more favourable for the worker.



Article 83

Application of the provisions concerning allowances, arising from special burdens at work, adverse environment impacts and dangers at work

The provision of Article 69 paragraph three shall become applicable six (6) months of the enforcement of this Collective Agreement.

Article 84

Application of the provision concerning severance pay

The provisions of Article 79 paragraphs one, two and three shall become applicable six (6) months of the enforcement of this Collective Agreement, and until then the provision of the Employment Relationships Act Article 132 (Official Gazette of the RS, No. 21/13 and 78/13) shall be applied directly.

Article 85

Final provision

- (1) The Contract shall enter into force when both Contracting parties have signed it.
- (2) Slovenian Chamber of Commerce shall make sure that the Contract is entered in the register of collective agreements and published in the Official Gazette of the Republic of Slovenia, and the costs of the latter shall be shared between the Parties.

Ljubljana, 24 March 2014

Sindikat delavcev trgovine Slovenije – ZSSS
(Trade Union of Workers in Trade Sector)

Vesna Stojanovič m.p.
President

Slovenian Chamber of Commerce
MA Marija Lah m. p.
President

Employers' Association of Slovenia
Nina Potisek m. p.
President of EAS –
Trade section

**Chamber of Commerce and Industry
of Slovenia**
MA Brane Lotrič m. p.
President of Management Board
of CCIS – Chamber of Small Business
and Trade

ANNEX 1:

A DETAILED LIST OF ACTIVITIES BY GROUPS, CLASSES AND SUBCLASSES SUBJECT TO THIS COLLECTIVE AGREEMENT

45 Wholesale and retail trade and repair of motor vehicles and motorcycles

| | |
|--------|---|
| 45.110 | Sale of cars and light motor vehicles |
| 45.190 | Sale of other motor vehicles |
| 45.200 | Maintenance and repair of motor vehicles |
| 45.310 | Wholesale trade of motor vehicle parts and accessories |
| 45.320 | Retail trade of motor vehicle parts and accessories |
| 45.400 | Sale, maintenance and repair of motorcycles and related parts and accessories |

46 Wholesale trade, except of motor vehicles and motorcycles

| | |
|--------|--|
| 46.110 | Agents involved in the sale of agricultural raw materials, live animals, textile raw materials and semi-finished goods |
| 46.120 | Agents involved in the sale of fuels, ores, metals and industrial chemicals |
| 46.130 | Agents involved in the sale of timber and building materials |
| 46.140 | Agents involved in the sale of machinery, industrial equipment, ships and aircrafts |
| 46.150 | Agents involved in the sale of furniture, household goods, hardware and ironmongery |
| 46.160 | Agents involved in the sale of textiles, clothing, footwear and leather goods |
| 46.170 | Agents involved in the sale of food, beverages and tobacco |
| 46.180 | Agents specialised in the sale of other particular products |
| 46.190 | Agents involved in the sale of a variety of goods |
| 46.210 | Wholesale of grain, unmanufactured tobacco, seeds and animal feeds |
| 46.220 | Wholesale of flowers and plants |
| 46.230 | Wholesale of live animals |
| 46.240 | Wholesale of hides, skins and leather |
| 46.310 | Wholesale of fruit and vegetables |
| 46.320 | Wholesale of meat and meat products |
| 46.330 | Wholesale of dairy products, eggs and edible oils and fats |
| 46.340 | Wholesale of beverages |
| 46.350 | Wholesale of tobacco products |
| 46.360 | Wholesale of sugar and chocolate and sugar confectionery |
| 46.370 | Wholesale of coffee, tea, cocoa and spices |
| 46.380 | Wholesale of other food including fish, crustaceans and molluscs |
| 46.390 | Non-specialised wholesale of food, beverages and tobacco |
| 46.410 | Wholesale of textiles |
| 46.420 | Wholesale of clothing and footwear |
| 46.430 | Wholesale of electrical household appliances |
| 46.440 | Wholesale of china and glassware and cleaning materials |
| 46.450 | Wholesale of perfume and cosmetics |

| | |
|--------|---|
| 46.460 | Wholesale of pharmaceutical goods |
| 46.470 | Wholesale of furniture, carpets and lighting equipment |
| 46.480 | Wholesale of watches and jewellery |
| 46.490 | Wholesale of other household goods |
| 46.510 | Wholesale of computers, computer peripheral equipment and software |
| 46.520 | Wholesale of electronic and telecommunications equipment and parts |
| 46.610 | Wholesale of agricultural machinery, equipment and supplies |
| 46.620 | Wholesale of machine tools |
| 46.630 | Wholesale of mining, construction and civil engineering machinery |
| 46.640 | Wholesale of machinery for the textile industry and of sewing and knitting machines |
| 46.650 | Wholesale of office furniture |
| 46.660 | Wholesale of other office machinery and equipment |
| 46.690 | Wholesale of other machinery and equipment |
| 46.710 | Wholesale of solid, liquid and gaseous fuels and related products |
| 46.720 | Wholesale of metals and metal ores |
| 46.730 | Wholesale of wood, construction materials and sanitary equipment |
| 46.740 | Wholesale of hardware, plumbing and heating equipment and supplies |
| 46.750 | Wholesale of chemical products |
| 46.760 | Wholesale of other intermediate products |
| 46.770 | Wholesale of waste and scrap |
| 46.900 | Non-specialised wholesale trade |

47 Retail trade, except of motor vehicles and motorcycles

| | |
|--------|---|
| 47.110 | Retail sale in non-specialised stores with food, beverages or tobacco predominating |
| 47.190 | Other retail sale in non-specialised stores |
| 47.210 | Retail sale of fruit and vegetables in specialised stores |
| 47.220 | Retail sale of meat and meat products in specialised stores |
| 47.230 | Retail sale of fish, crustaceans and molluscs in specialised stores |
| 47.240 | Retail sale of bread, cakes, flour confectionery and sugar confectionery in specialised stores |
| 47.250 | Retail sale of beverages in specialised stores |
| 47.260 | Retail sale of tobacco products in specialised stores |
| 47.290 | Other retail sale of food in specialised stores |
| 47.301 | Retail sale of own automotive fuel |
| 47.302 | Agents involved in retail sale of automotive fuels |
| 47.410 | Retail sale of computers, peripheral units and software in specialised stores |
| 47.420 | Retail sale of telecommunications equipment in specialised stores |
| 47.430 | Retail sale of audio and video equipment in specialised stores |
| 47.510 | Retail sale of textiles in specialised stores |
| 47.520 | Retail sale of hardware, paints and glass in specialised stores |
| 47.530 | Retail sale of carpets, rugs, wall and floor coverings in specialised stores |
| 47.540 | Retail sale of electrical household appliances in specialised stores |
| 47.590 | Retail sale of furniture, lighting equipment and other household articles in specialised stores |
| 47.610 | Retail sale of books in specialised stores |



| | |
|--------|--|
| 47.621 | Retail sale of newspapers and magazines |
| 47.622 | Retail sale of stationery |
| 47.630 | Retail sale of music and video recordings in specialised stores |
| 47.640 | Retail sale of sporting equipment in specialised stores |
| 47.650 | Retail sale of games and toys in specialised stores |
| 47.710 | Retail sale of clothing in specialised stores |
| 47.720 | Retail sale of footwear and leather goods in specialised stores |
| 47.730 | Dispensing chemist in specialised stores |
| 47.740 | Retail sale of medical and orthopaedic goods in specialised stores |
| 47.750 | Retail sale of cosmetic and toilet articles in specialised stores |
| 47.761 | Retail sale in flower shops |
| 47.762 | Retail sale of gardening equipment and pets in specialised stores |
| 47.770 | Retail sale of watches and jewellery in specialised stores |
| 47.781 | Retail sale of glasses in specialised stores |
| 47.782 | Retail sale of works of art in specialised stores |
| 47.789 | Other retail sale of new goods in specialised stores n.e.c. |
| 47.790 | Retail sale of second-hand goods in stores |
| 47.810 | Retail sale via stalls and markets of food, beverages and tobacco products |
| 47.820 | Retail sale via stalls and markets of textiles, clothing and footwear |
| 47.890 | Retail sale via stalls and markets of other goods |
| 47.910 | Retail sale via mail order houses or via Internet |
| 47.990 | Other retail sale not in stores, stalls or markets. |

ANNEX 2

WAGE ANNEX TO THE COLLECTIVE AGREEMENT FOR SLOVENIA'S TRADE SECTOR

I. THE LOWEST BASIC WAGES

Article 1

The lowest basic wages (LBW) by tariff classes shall be as follows:

| Tariff class | | LWB IN EUR |
|---------------------|-----------------------|-------------------|
| I. | Simple work | 492.12 |
| II. | Less demanding work | 511.00 |
| III. | Medium demanding work | 541.36 |
| IV. | Demanding work | 594.38 |
| V. | More demanding work | 662.53 |
| VI. | Very demanding work | 776.16 |
| VII. | Highly demanding work | 925.67 |

II. REIMBURSEMENT OF COSTS RELATED TO WORK

Article 2

Transport to and from work

Reimbursement of the costs of transport to and from work shall be paid in the amount not lower than 70% of the price of public transport. In case there is no public transport, the worker shall be entitled to the reimbursement of the costs of transport to and from work in the amount not lower than EUR 0.16 per each full kilometre of the journey and to the amount not higher and under the conditions that these amounts are not included in the tax base of the income arising from employment nor in the base for the payment of social security contributions.

Article 3

Meals during work

The amount of the reimbursement of the cost of meals during work shall amount to at least EUR 4.24 per each day worked.

Article 4

Business trips

(1) For business trips in Slovenia the worker shall be entitled to daily allowance (reimbursement of the costs of meals) for the business trip, lasting:

- 6 - 8 hours: EUR 6.13,
- 8 - 12 hours: EUR 8.76,



- more than 12 hours: EUR 17.30

to the amount not higher and under the conditions that these amounts are not included in the tax base of the income arising from employment nor in the base for the payment of social security contributions.

- (2) For business trips abroad the worker shall be entitled to daily allowance (reimbursement of the costs of meals) to the amount not higher and under the conditions that these amounts are not included in the tax base of the income arising from employment nor in the base for the payment of social security contributions.
- (3) For business trips in Slovenia and abroad the worker shall be entitled to the reimbursement of the costs of transport to the amount not higher and under the conditions that these amounts are not included in the tax base of the income arising from employment nor in the base for the payment of social security contributions.

Article 5 Separation allowance

The worker shall be entitled to separation allowance to the amount not higher and under the conditions that these amounts are not included in the tax base of the income arising from employment nor in the base for the payment of social security contributions.

Article 6 Indexation of the reimbursement of costs

Reimbursement of costs related to work other than separation allowance shall be adjusted on 1 July of the current year by applying the average annual consumer price index for the period January - June of the current year in relation to the period from January to June of the previous year.

III. OTHER REMUNERATIONS

Article 7 Jubilee award for work at the last employer

The amount of jubilee awards may be up to the maximum amount which is not included in the tax base of the income arising from employment nor in the base for the payment of social security contributions.

Article 8 Solidarity aid

- (1) The amount of solidarity aid that close family members are entitled to in case of worker's death, shall be paid out in the amount not lower than EUR 700 and to the amount not higher and under the conditions that these amounts are not included in the tax base of the income arising from employment nor in the base for the payment of social security contributions.
- (2) The amount of solidarity aid that the worker is entitled to in case of death of a close family member, shall be paid out in the amount not lower than EUR 350 and to the amount not higher and under the conditions that these amounts are not included in the tax base of the income arising from employment nor in the base for the payment of social security contributions.

