

# Pogosta vprašanja

Za vas smo izbrali najpogostejša vprašanja, ki se pojavljajo v zvezi z delovnim razmerjem in odgovore nanje. Izberite področje, ki vas zanima.

V kolikor odgovora na vaše vprašanje ne najdete, nam ga lahko pošljete (e-naslov: [dostojnodelo@gorenjski-sindikati.si](mailto:dostojnodelo@gorenjski-sindikati.si)) in vam bomo nanj odgovorili v najkrajšem možnem času.

---

- Sklenitev delovnega razmerja
- Odpoved delovnega razmerja
- Plače in povračila stroškov v zvezi z delom
- Delovni čas
- Letni dopust in regres
- Zaščitene kategorije delavcev

## Sklenitev delovnega razmerja

### 1. Delodajalec mi noče vročiti pisne pogodbe o zaposlitvi? Kaj naj naredim?

Pogodba o zaposlitvi se načeloma sklepa pisno, ni pa to pogoj za njeno veljavnost. Tudi brez pisne pogodbe, ima delavec z delodajalcem sklenjeno delovno razmerje in sicer za nedoločen čas, tudi če je bilo ustno dogovorjeno kaj drugega. ZDR-1 delavcu daje možnost, da od delodajalca kadarkoli zahteva izdajo pisne pogodbe o zaposlitvi.

### 2. Ali moram res takoj podpisati pogodbo o zaposlitvi ali jo lahko odnesem domov in mirno preberem ter se odločim?

Delodajalec je dolžan delavcu izročiti pisen predlog pogodbe o zaposlitvi praviloma tri dni pred njeno sklenitvijo, pisno pogodbo pa na dan njen sklenitve. Ponudba pogodbe o zaposlitvi načeloma ni omejena na noben rok veljavnosti.

Delavcu nikoli ni potrebno ničesar podpisati takoj na licu mesta. Vedno mu mora biti dan čas za razmislek in posvetovanje s pravnim strokovnjakom.

### 3. Kako naj vem, da me je delodajalec prijavil v sistem socialnih zavarovanj ob sklenitvi delovnega razmerja?

Delodajalec je dolžan ob sklenitvi delovnega razmerja delavca prijaviti v obvezno pokojninsko, invalidsko, zdravstveno, in zavarovanje za primer brezposelnosti in delavcu izročiti kopijo prijave in sicer najkasneje z dnem nastopa dela.

---

## Odpuved delovnega razmerja

### 1. Na kakšen način lahko preneha moja pogodba o zaposlitvi ?

**Odpuved pogodbe o zaposlitvi** je eden najbolj pogostih načinov prenehanje pogodbe o zaposlitvi.

Pogodba sicer **lahko preneha** tudi :

- zaradi poteka časa, za katerega je bila sklenjena (pogodba za določen čas)
- s smrtjo delavca ali delodajalca, ki je fizična oseba,
- s sporazumom,
- s sodbo sodišča ter
- po samem zakonu.

### 2. Kakšna je razlika med redno in izredno odpuvedjo pogodbe ?

Redna odpuved

Pogodba o zaposlitvi se odpuve **z odpuvednim rokom**, ki prične teči naslednji dan po vročitvi odpuvedi. Ločimo:

- redna odpuved iz poslovnega razloga,
- redna odpuved iz razloga nesposobnosti,
- redna odpuved iz krivdnega razloga,
- odpuved pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi,
- redna odpuved iz razloga invalidnosti,
- redna odpuved zaradi neuspešno opravljene poskusnega dela ter
- redna odpuved s strani delavca.

Izredna odpuved

Nadaljevanje delovnega razmerja ni več mogoče, niti do izteka odpuvednega roka, zato **odpuvednega roka ni**. Ločimo:

- izredna odpuved s strani delodajalca ter
- izredna odpuved s strani delavca.

### 3. Kaj mora delodajalec storiti, preden mi odpuve pogodbo o zaposlitvi ?

**opozorilo:**

Pred redno odpuvedjo iz krivdnega razloga mora delodajalec (v 60 dneh od ugotovitve kršitve in v 6 mesecih od nastanka kršitve) pisno opozoriti delavca na izpolnjevanje obveznosti in možnost odpuvedi pogodbe ob ponovni kršitvi, in sicer **v enem letu** od prejema opozorila.

**zagovor:**

Pred redno odpuvedjo iz razloga nesposobnosti ali krivdnega razloga ter pred izredno odpuvedjo mora delodajalec omogočiti zagovor v **razumnem roku**, ki ne sme biti krajši od **treh delovnih dni**.

**vabilo:**

Vabilo je pisno in vsebuje razlog nameravane odpovedi, datum in kraj zagovora. Pri zagovoru lahko po pooblastilu delavca sodeluje predstavnik sindikata oziroma drug zagovornik delavca oziroma predstavnik sveta delavcev.

**4. Kako pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi lahko sodeluje sindikat?**

Če bo delavec tako zahteval, mora delodajalec o nameravani redni ali izredni odpovedi pisno **obvestiti delavčev sindikat**. Sindikat lahko poda mnenje v roku 8 dni.

Pred redno odpovedjo iz razloga nesposobnosti ali krivdnega razloga ter pred izredno odpovedjo mora delodajalec omogočiti zagovor v **razumnem roku**, ki ne sme biti krajši od **treh delovnih dni**.

Pri zagovoru lahko po pooblastilu delavca sodeluje predstavnik sindikata oziroma drug zagovornik delavca oziroma predstavnik sveta delavcev.

**Zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi:**

V kolikor sindikat **nasprotuje** redni odpovedi iz razloga nesposobnosti ali krivdnega razloga ali izredni odpovedi in delavec pri delodajalcu **zahteva zadržanje** učinkovanja prenehanja pogodbe, **prenehanje ne učinkuje** do poteka roka za sodno oz. arbitražno varstvo.

**5. Kaj lahko storim zoper podano oz. vročeno odpoved pogodbe o zaposlitvi ?**

Tožbo, s katero naj sodišče ugotovi, da je bila odpoved pogodbe nezakonita, lahko delavec v roku 30 dni od dneva vročitve, vloži na pristojno delovno sodišče.

**6. Kateri so razlogi, zaradi katerih mi delodajalec lahko poda redno odpoved?**

Razlogi za redno odpoved so:

- **poslovni razlog** (prenehanje potreb po opravljanju določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi, zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca);
- **razlog nesposobnosti** (nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov, ker delavec dela ne opravlja pravočasno, strokovno in kvalitetno, neizpolnjevanje pogojev za opravljanje dela);
- **krivdni razlog** (kršenje pogodbene obveznosti ali druge obveznosti iz delovnega razmerja);
- **razlog invalidnosti** (nezmožnost za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti)
- **neuspešno opravljeno poskusno delo**

Razlog za odpoved mora biti **utemeljen** in takšen, da **onemogoča nadaljevanje dela** pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem.

---

## Plače in povračila stroškov v zvezi z delom

### 1. Ali obstaja najnižja plača, ki mi jo je delodajalec dolžan izplačati?

**Plačilo za delo** po pogodbi o zaposlitvi mora biti vedno v **denarni obliki**.

Plača je odvisna od delovnega mesta, ki ga delavec opravlja in je določena s pogodbo o zaposlitvi. Če delavec opravlja delo s polnim delovnim časom oziroma koristi letni dopust njegova plača **ne more biti nižja od minimalne plače**. Minimalna plača je določena z Zakonom o minimalni plači in se usklajuje enkrat letno najmanj z rastjo cen življenjskih potrebščin. Znesek minimalne plače določi minister za delo po predhodnem posvetu s socialnimi partnerji in ga objavi v Uradnem listu RS.

Najnižje plače za posamezni tarifni razred so določene s kolektivnimi pogodbami dejavnosti.

### 2. Kaj mi poleg osnovne plače še pripada?

Poleg osnovne plače po pogodbi o zaposlitvi delavcu pripadajo še razni dodatki, kot so dodatki za **minulost delo, stalnost** (če je dogovorjena s kolektivno pogodbo oziroma s pogodbo o zaposlitvi), **dodatek za uspešnost, za posebne pogoje dela...** .

Vsi ti zneski so v bruto zneskih, od katerih je potrebno odšteti 22,10% prispevkov za socialno varnost ter akontacijo dohodnine po veljavni lestvici.

Če delavec ne opravlja dela iz opravičljivih razlogov, mu za ta čas pripada nadomestilo pleče v višini kot to določa Zakon oziroma kolektivne pogodbe.

### 3. Do kdaj mora delodajalec izplačati plačo?

Delodajalec je dolžan **izplačati plačo najkasneje do 18. dne v mesecu** za pretekli mesec.

Lahko pa je s pogodbo o zaposlitvi ali s kolektivno pogodbo določeno, da se plača izplača tudi prej. Takega dogovora se je delodajalec dolžan držati. Če plačo izplača kasneje, je v zamudi z izplačilom in zato dolguje delavcu tudi zakonske zamudne obresti.

### 4. Ali je plačilna lista obvezna?

**Vsakemu delavcu mora biti pri izplačilu plače vročen pisni obračun (plačilna lista)**, ki je verodostojna listina in s tem izvršilni naslov, v primeru neizplačila.

Plačilna lista vsebuje zlasti naslednje podatke:

- osnovno plačo delavca,
- dodatke po posameznih vrstah, ki izhajajo iz kolektivne pogodbe oziroma iz pogodbe o zaposlitvi,
- plačo iz naslova uspešnosti (stimulativni del),
- nadomestilo plače po posameznih vrstah
- bruto plačo
- znesek prispevkov za socialno varnost,
- neto plačo,
- akontacijo dohodnine od osebnega prejemka,
- neto izplačilo plače.

Ob obračunu plače lahko delodajalec ne istem obračunskem listu obračuna tudi druge osebne prejemke, povračila stroškov v zvezi z delom in odtegljaje od plače (neto izplačilo).

## **POMEMBNO!!!**

**Delodajalec ne sme svoje terjatve do delavca brez njegovega pisnega soglasja pobotati s svojo obveznostjo.**

**Delavec ne more dati takega soglasja pred nastankom delodajalčeve terjatve – vnaprej soglašati.**

### **5. Delodajalec pravi, da mu ni treba plačati stroškov za prevoz in prehrano, ker je to že vse v osnovni plači. Ali je to res?**

Delodajalec **mora** delavcu zagotoviti povračilo stroškov za prehrano med delom, za prevoz na delo in z dela ter povračilo stroškov, ki jih ima pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju. Povračila stroškov niso del plače in jih je delodajalec vedno dolžan izplačati poleg plače. V primeru organizirane prehrane oziroma prevoza s strani delodajalca, delavec do povračila stroškov ni upravičen (ker mu le-ti niso nastali).

Višino povračil stroškov določajo kolektivne pogodbe dejavnosti, bolj ugodna povračila pa običajno podjetniške kolektivne pogodbe.

### **6. Koliko mi pripada za prevoz na delo?**

Najnižja višina je **60% cene najcenejšega** javnega prevoza. Najvišja vrednost od katere se **ne plačajo prispevki in ne dohodnina**, pa je višina stroškov javnega prevoza od običajnemu prebivališču najbližjega postajališča do mesta opravljanja dela, če je mesto opravljanja dela vsaj en kilometer oddaljeno od delojemalčevega prebivališča. Mesto opravljanja dela je mesto, kjer se delo opravlja oziroma se začne opravljati. Običajno prebivališče, pa je prebivališče, če se delavec od tam vsaj štirikrat tedensko vozi na mesto opravljanja dela.

Če ni možnosti javnega prevoza, pripada delavcu povračilo stroškov prevoza na delo in z dela **v višini dogovorjeni s kolektivno pogodbo**. Najvišji znesek, od katerega se še ne plačajo prispevki in dohodnina je **0,18 EUR** za vsak polni kilometer (ti zneski veljajo do spremembe Uredbe o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja).

### **7. Koliko mi pripada za prehrano?**

Če prehrana pri delodajalcu ni organizirana, je delavec za polni delovni čas upravičen do povračila stroškov za prehrano med delom **najmanj v višini določeni s kolektivno pogodbo, ki zavezuje delodajalca**.

Nekatere kolektivne pogodbe dejavnosti oziroma podjetniške kolektivne pogodbe imajo določene višje zneske. **6,12 EUR** pa je najvišji znesek od katerega ni potrebno plačati dajatev.

## 8. Koliko znašajo dnevnice in kilometrina za službeno potovanje?

Dnevnice za službeno potovanje v Sloveniji se izplačujejo v skladu z določili kolektivne pogodbe, ki zavezuje posameznega delodajalca.

Najvišji zneski pri povračilu stroškov za službeno potovanje v Sloveniji, kateri se ne všttevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja in osnovo za plačilo prispevkov za socialno varnost pa so:

- nad **6 do 8 ur** znaša **7,45 EUR**,
- nad **8 do 12 ur** znaša **10,68 EUR**,
- nad **12 ur** **21,39 EUR**.

Za prevoz za vsak polni kilometer na službenem potovanju pa **0,37 EUR**.

Stroški za **prenočevanje** na službenem potovanju se povrnejo v višini predloženega računa za prenočevanje.

## 9. Kolikšna so povračila stroškov za službeno pot v tujino?

Delavec, ki ga delodajalec napoti na službeno pot v tujino, je upravičen do dnevnice (povračilo stroškov za prehrano), povračila stroškov za prevoz in povračilo stroškov za prenočevanje, pod pogoji in višini, kot je določeno z izvršilnim predpisom, ki ureja povračilo stroškov za službena potovanja v tujino.

---

## Delovni čas

### 1. Kaj je efektivni delovni čas?

Zakon o delovnih razmerjih določa, da je delovni čas »**efektivni delovni čas**« in čas odmora med delovnim časom ter čas, upravičenih odsotnosti z dela. Nadalje določa, da je **efektivni delovni čas**, ki je osnova za izračun produktivnosti dela, **vsak čas v katerem delavec dela, kar pomeni, da je na razpolago delodajalcu in izpolnjuje svoje delovne obveznosti iz PZ**. Nadalje ne vsebuje opredelitve, kaj vse se v efektivni delovni čas ne všteta.

Čeprav je zakonska definicija efektivnega delovnega časa dokaj splošna, pa vendarle daje jasnejšo usmeritev, da efektivni delovni čas ni le čas, ko delavec delo dejansko opravlja, temveč tudi čas priprave na delo in zaključnih del, čakanja na delo, pripravljenosti na delo na delovnem mestu ipd. – torej čas, ko je delavec na razpolago delodajalcu in opravlja svoje delovne obveznosti, ki izhajajo iz pogodbe o zaposlitvi.

Naši strokovnjaki delovnega prava so mnenja da »določba (kaj se šteje kot efektivni delovni čas, o.p.) po svojem namenu širi pomen efektivnega delovnega časa preko časa dejanskega opravljanja dela v rednem delovnem času, kot tudi v času preko polnega delovnega časa tudi na obdobja, ko je delavec na razpolago delodajalcu in izpolnjuje delovne obveznosti iz PZ. V tem okviru je v efektivni delovni čas treba šteti na primer:

- čas priprave na delo in zaključna dela (preoblačenje, pripravljanje, popravila, vzdrževanje, čiščenje delovnih naprav in priprav, predaja dela, prevzem dela, priprava poročil...)
- čas, v katerem delavec čaka na delovnem mestu, pripravljen na opravljanje dela, pa dela ne opravlja zaradi pomanjkanja surovin, okvar, nesreč...)
- čas kratkih varstvenih odmorov...«\*

\*(povzeto iz komentarja ZDR, GV založba, 2003, avtorji Nataša Belopavlovič, Irena Bečan, dr. Aleksej Cvetko in ostali)

Efektivni delovni čas je potrebno obravnavati tudi z vidika določbe 143. člena ZDR-1, ki določa, da polni delovni čas ne sme biti daljši od 40 ur na teden. V primeru kršitve omejitve polnega delovnega časa ima delavec možnost in pravico obvestiti inšpektorja za delo. Nezakonito določanje polnega delovnega časa v nasprotju z zakonom pa je opredeljeno kot prekršek in sankcionirano z globo (218. člen ZDR-1).

## **2. Delodajalec me je z obvestilom obvestil, da bom zaradi povečanega obsega dela v naprej delal na dve izmeni. Jaz se ne strinjam s tem. Kaj lahko storim?**

Določilo o delovnem času naj bi vsebovala že pogodba o zaposlitvi. V njej je navadno zapisano v koliko izmenah se delo opravlja.

Sicer pa je delovni čas vprašanje, ki se tiče organizacije dela pri delodajalcu, kar pomeni, da je določanje delovnega časa v domeni delodajalca, seveda v okviru zakonskih in pogodbenih določil.

## **Letni dopust in regres**

### **1. Kdaj pridobim pravico do letnega dopusta?**

Delavec pridobi pravico do dopusta sklenitvijo delovnega razmerja.

### **2. Koliko dopusta mi pripada in kje je to zapisano?**

V Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR-1, Ur.l.RS 21/2013 in 78/2013) je za delavce določen minimalni dopust. Letni dopust ne more biti krajši kot **4 tedne**, ne glede na to, ali delavec dela polni ali krajšo delovni čas, kar predstavlja:

- 5 delovnih dni na teden – najmanj 20 dni dopusta;
- 6 delovnih dni na teden - najmanj 24 dni dopusta.

**Daljše trajanje letnega dopusta pa se lahko določi s kolektivno pogodbo ali s pogodbo o zaposlitvi.**

Poleg minimalnega dopusta, delavcu pripada še dopust na podlagi socialnih kriterijev in sicer **najmanj 3 dni dodatnega dopusta:**

- **starejšemu delavcu** (delavcu starejšemu od 55 let),

- **invalidu**
- **delavcu z najmanj 60% telesno okvaro**
- **delavcu, ki neguje in varuje otroka s telesno ali duševno prizadetostjo**

Delavec (oče in mati) ima pravico do **1 dodatnega dneva dopusta** za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti. Pri tem ni potrebno, da oče ali mati živita v skupnem gospodinjstvu z otrokom.

Dodatni dnevi dopusta po socialnih kriterijih se med seboj seštevajo (npr. starejši delavec, ki je hkrati invalid ima 3 dni + 3 dni = 6 dni dodatnega dopusta).

### **3. Do kdaj me mora delodajalec obvestiti o številu dni letnega dopusta?**

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

### **4. Na kakšen način lahko izkoristim letni dopust?**

Letni dopust je mogoče izrabiti v več delih s tem, da mora en del **trajati najmanj dva tedna**. Delodajalec je dolžan delavcu zagotoviti izrabo letnega dopusta do konca tekočega koledarskega leta, delavec pa je dolžan do konca tekočega koledarskega leta izrabiti najmanj dva tedna, preostanek letnega dopusta pa v dogovoru z delodajalcem **do 30. junija naslednjega leta**.

Delavec ima pravico izrabiti ves letni dopust, ki ni bil izrabljen v tekočem koledarskem letu ali do 30. junija naslednjega koledarskega leta, **zaradi odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka**, do 31.12. naslednjega koledarskega leta.

**Delavec ima pravico do izrabe 1/12 letnega dopusta za vsak mesec zaposlitve v posameznem koledarskem letu.**

Pri izračunavanju sorazmernega dela letnega dopusta se najmanj polovica dneva zaokroži na cel dan letnega dopusta.

### **5. Kako se izračuna nadomestilo plače za dneve, ko sem koristil letni dopust?**

Za čas izrabe letnega dopusta je delavec upravičen do nadomestila plače. Delavcu pripada nadomestilo plače v višini njegove povprečne mesečne plače za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela v zadnjih treh mesecih pred začetkom odsotnosti. Če delavec v obdobju zaposlitve v zadnjih treh mesecih ni delal in je za ves čas prejemal nadomestilo plače, je osnova za nadomestilo enaka osnovi za nadomestilo plače v zadnjih treh mesecih pred začetkom odsotnosti. Če delavec v celotnem obdobju zadnjih treh mesecev ni prejel niti ene mesečne plače, mu pripada nadomestilo plače v višini osnovne plače, določene v pogodbi o zaposlitvi. Višina nadomestila plače ne sme presežati višine plače, ki bi jo delavec prejel če bi delal.



## 6. Ali mi delodajalec lahko odredi »prisilni dopust« ?

Letni dopust se predvsem zaradi svojega namena **ne more koristiti zgolj po navodilu oziroma odreditvi delodajalca**, pač pa vedno ob upoštevanju interesov delavca na eni strani in potreb delovnega procesa na drugi strani. Letni dopust je namenjen predvsem počitku delavca, njegovi rekreaciji in izpolnjevanju njegovih družinskih obveznosti. Dopust je še posebej pomemben z vidika varnosti in zdravja pri delu, saj se delavec v času letnega dopusta odpočije in si nabere novih moči za varno opravljanje dela. Letni dopust pa ni samo v interesu delavca, pač pa tudi delodajalca, saj se na ta način zmanjšajo možnosti nastanka morebitnih nesreč pri delu.

## 7. Ali imamo starši šoloobveznih otrok prednost pri koriščenju letnega dopusta med počitnicami?

ZDR-1 določa, **da imajo starši šoloobveznih otrok, to pomeni tako oče kot tudi mati, pravico izrabiti najmanj en teden letnega dopusta v času šolskih počitnic**. S šolskimi počitnicami sicer niso mišljene le šolske počitnice v poletnem času, pač pa tudi jesenske, zimske ali druge šolske počitnice tekom šolskega leta. Ta določba je namenja lažjemu usklajevanju poklicnih in družinskih obveznosti. Vendar pa ta določba staršem ne daje prednosti pred ostalimi delavci.

## 8. Katerim delavcem pripada regres za letni dopust?

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

Regres mora biti **izplačan najkasneje do 1. julija tekočega leta**.

V primeru, da ima delavec pravico do izrabe **le sorazmernega dela letnega dopusta**, ima pravico **do sorazmernega dela regresa**.

**Izplačilo regresa ni vezano na koriščenje dopusta, temveč le na pravico do dopusta**. To pomeni, da ima delavce pravico do regresa tudi, če dopusta sploh ni koristil.

## 9. Koliko znaša regres?

Višina regresa se običajno določa s kolektivno pogodbo dejavnosti. Po določilih zakona o delovnih razmerjih pa regres ne more biti nižji od zneska minimalne plače, ki velja v času njegovega izplačila.

## 10. Koliko regresa mi pripada, če delam le po 4 ure?

V primeru, da ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi s **krajšim delovnim časom** od polnega, ima pravico do **sorazmernega dela** regresa glede na delovni čas za katerega ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi (4 ure dnevno – ½ regresa).

**To pa ne velja za delavce, ki delajo krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in**

invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali predpisi o starševskem dopustu. Tem delavcem pripada celoten regres.

---

## Zaščitene kategorije delavcev (invalidi, starejši, ...)

### 1. Ali mi delodajalec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi, če sem invalid?

Delodajalec lahko invalidu odpove pogodbo o zaposlitvi **iz poslovnega razloga** ali iz razloga nezmožnosti opravljanja dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi **zaradi invalidnosti**. To pomeni v primeru, ko delodajalec za delavca invalida nima ustreznega delovnega mesta oziroma dela, ki bi ga tak delavec lahko opravljal.

Prav tako je možno delavcu invalidu odpovedati pogodbo o zaposlitvi **iz razloga nesposobnosti** (npr. ker ne dosega predvidenih delovnih rezultatov, norme, ker pri njegovem delu prihaja do napak,... vendar za to ni razlog njegova invalidnost) ali **iz krivdnega razloga** (npr. alkoholiziranost na delovnem mestu, kraje na delovnem mestu, kršenje drugih pogodbenih obveznosti,...).

### 2. Postal sem invalid III. kategorije. Kdo preveri ali je delovno mesto, na katerega me bo delodajalec razporedil, zame ustrezno?

Pred podpisom pogodbe o zaposlitvi za drugo ustrezno delo, je delodajalec dolžan pridobiti dopolnilno izvedeniško mnenje **invalidske komisije** o ustreznosti dela za invalida, ki se mu ponuja nova pogodba o zaposlitvi. Ali je delo ustrezno pa lahko presoja tudi **pooblaščen zdravnik** delodajalca.

### 3. Ali sem kot invalid dolžan delati nadure oziroma v prerazporejenem delovnem času?

Delavec invalid **načeloma lahko dela** v prerazporejenem delovnem času, prav tako tudi nadure. Izjema so le tisti invalidi, ki delajo krajši delovni čas na podlagi odločbe invalidske komisije in tisti, katerim bi se po mnenju pooblaščenega zdravnika lahko poslabšalo zdravstveno stanje zaradi takega dela.

### 4. Kaj pomeni, da sem zaščiten kot starejši delavec?

Starejšemu delavcu, delavcu, ki je starejši od 55 let, delodajalec **ne more odrediti nadurnega dela, dela v prerazporejenem delovnem času ali nočnega dela** brez njegovega pisnega soglasja.

### 5. Na kakšen način so zaščitene matere z majhnimi otroki?

Zakon o delovnih razmerjih daje posebno varstvo nosečnicam in doječim materam ter staršem do 3. leta starosti otroka. Nosečnice in doječe matere je delodajalec dolžan razporediti na tako delovno mesto, da pri opravljanju dela ni ogroženo zdravje matere in otroka.

Tako oče kot mati, ki skrbita za otroka starega do treh let, nista dolžna opravljati nadurnega dela in dela ponoči brez predhodnega pisnega soglasja.

#### **6. V katerem primeru lahko nosečnici preneha delovno razmerje?**

Delodajalec delavki ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi **iz nobenega razloga**. Izjemoma lahko delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi delavki po predhodnem soglasju inšpekcije za delo, če so podani razlogi za izredno odpoved ali zaradi uvedbe postopka za prenehanje delodajalca.

Opozarjamo pa, da delavki lahko preneha delovno razmerje, če ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za določen čas in sicer s potekom časa za katerega je pogodba sklenjena.

#### **7. Ali so tudi očetje zaščiteni pred odpovedjo, če so na porodniškem dopustu?**

**Oče in mati sta zaščiteni** pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi vse čas, ko izrabljata katerokoli obliko starševskega dopusta v obliki polne odsotnosti z dela, in še en mesec po tem. Starševski dopust je očetovski dopust, porodniški dopust, dopust za nego in varstvo otroka in posvojiteljski dopust.

---