**Ključne rešitve Zakona o spremembah in dopolnitvah**

**Zakona o delovnih razmerjih, novela ZDR-1D**

**(Uradni list RS št. 114/2023)**

1. **Izročitev pisne pogodbe o zaposlitvi in obvezne sestavine pogodbe o zaposlitvi (tudi pri opravljanju dela v tujini)**

Dopolnjen je tretji odstavek 17. člena ZDR-1, ki predstavlja podlago, da lahko delavec, če mu ob sklenitvi ni izročena pisna pogodba o zaposlitvi z vsemi obveznimi sestavinami, ki so na zakonski ravni določene za to pogodbeno razmerje, zahteva izročitev pogodbe o zaposlitvi v pisni obliki (z vsemi potrebnimi sestavinami/informacijami) in uveljavi sodno varstvo.

Z dopolnitvijo v 31. členu ZDR-1 se prenaša zahteva iz Direktive 2019/1152/EU, ki v okviru obveznosti zagotavljanja informacij zahteva, da se delavcu zagotovijo tudi ustrezne informacije o pripadajočem plačilu, ki morajo zajemati vse sestavine plačila (vključno s plačilom dodatkov, tudi za nadurno delo), ter informacijo o morebitni pravici do usposabljanja, ki ga zagotovi delodajalec. Ob tem je treba upoštevati prehodno ureditev, ki določa, da se spremenjeni 31. člen uporablja za pogodbe o zaposlitvi, sklenjene po uveljavitvi te spremembe.

V 209. členu je dodatno določena obveznost, da se delavcu, ki je napoten na delo v tujino, zagotovi informacije o plačilu za delo, do katerega je delavec upravičen v skladu s pravom, ki se uporablja v državi gostiteljici ter informacija o povezavi na enotno uradno nacionalno spletno mesto.

1. **Predlog delavca za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi zaradi izboljšanja zaposlitve oziroma pogojev dela**

S tem institutom se prenaša zahteva Direktive 2019/1152/EU, da se delavcu omogoči, da od delodajalca zahteva drugo, predvidljivejšo in varnejšo obliko zaposlitve, kadar je ta na voljo. Poleg tega mora delodajalec delavcu na njegovo zahtevo podati odgovor, ki ga obrazloži, kadar do sklenitve spremenjene oziroma nove pogodbe o zaposlitvi ne pride.

Delavec lahko z namenom izboljšanja zaposlitve oziroma pogojev dela delodajalcu predlaga spremembo pogodbe o zaposlitvi ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi (npr. namesto pogodbe o zaposlitvi za določen čas, pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas ali namesto pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas, pogodbo o zaposlitvi za polni delovni čas). Predlog lahko delavec poda po poteku šestih mesecev zaposlitve oziroma po poteku poskusnega dela, ko traja dlje kot šest mesecev (zaradi začasne odsotnosti delavca z dela).

Delodajalec mora svojo odločitev pisno utemelji najkasneje v 30 dneh. V tem roku se lahko sklene nova pogodba o zaposlitvi ali se pogodba spremeni ali delodajalec pisno utemelji možnost/nemožnost sklenitve pogodbe.

Ureja se tudi primer, ko delavec delodajalcu naknadno poda enak predlog - delodajalec je v tem primeru dolžan pisno utemeljiti svojo odločitev le, če je od predhodno podanega predloga preteklo najmanj eno leto.

1. **Redefinicija poskusnega dela**

V 125. členu ZDR-1 je na novo določena obveznost upoštevanja sorazmernosti trajanja poskusnega dela v pogodbi o zaposlitvi za določen čas (trajanje poskusnega dela se določi glede na čas trajanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas in naravo dela). Če se sklene nova zaporedna pogodba o zaposlitvi za določen čas za isto delo, ta ne sme vključevati poskusnega dela.

1. **Oskrbovalski dopust**

Uvaja se pravica do petih delovnih dni neplačane odsotnosti z dela v primeru potrebe po znatnejši negi družinskega člana ali osebe, s katero delavec živi v skupnem gospodinjstvu, zaradi zdravstvenih razlogov, kadar delavec ni upravičen do odsotnosti z dela v skladu s predpisi o zdravstvenem zavarovanju.

Določena je obveznost delavca, da delodajalca pred nastopom te odsotnosti o tem obvestiti, pa tudi o razlogu nastale odsotnosti. Če zaradi objektivnih okoliščin odsotnosti to ni mogoče, mora delodajalca obvestiti najpozneje v treh delovnih dneh po nastopu odsotnosti. Pravico do odsotnosti delavec izkaže s predloženo izjavo delodajalcu, v kateri navede okoliščine odsotnosti, osebo, kateri mora zagotoviti znatnejšo nego in ostala dejstva, vezana na razlog odsotnosti, pri čemer upošteva veljavno splošno ureditev obveznosti obveščanja, obveznosti varovanja in spoštovanja delavčeve osebnosti in ščitenja njegove zasebnosti ter varstva delavčevih osebnih podatkov.

Ob tem se dodatno določa, da delavec ob izjavi predloži dokazila, ki izkazujejo dejstva iz izjave (gre za dokazila, ki jih delavec lahko predloži glede na okoliščine odsotnosti. Zaradi same narave potrebe po znatnejši negi so lahko dokazila glede na zelo specifične okoliščine različna in zakon na tem mestu pušča odprt krog ustreznih dokazil, kot npr. zdravniško potrdilo, potrdilo centra za socialno delo ipd). Dokazila lahko vsebujejo nujno potrebne osebne podatke upravičenca do nege.

1. **Pravica do krajšega delovnega časa zaradi usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja**

Uvaja se možnost dela s krajšim delovnim časom za določen čas delavca z otrokom do osmega leta starosti (ne glede na ureditev v predpisih o starševskem varstvu) in delavca – oskrbovalca v primeru oskrbe zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja. Ob tem se določa rok, v katerem se mora delodajalec na delavčev predlog odzvati oziroma utemeljiti svojo odločitev najkasneje v 15 dneh.

1. **Predlog delavca za opravljanje dela na domu in drugačno razporeditev delovnega časa**

Če delavec predlaga sklenitev pogodbe o zaposlitvi za opravljanje dela na domu ali predlaga drugačno razporeditev delovnega časa zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, mu mora delodajalec pisno utemeljiti svojo odločitev najkasneje v 15 dneh. Pisna utemeljitev se lahko pošlje tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.

1. **Dopolnitev neutemeljenih odpovednih razlogov**

Kot absolutno neutemeljen odpovedni razlog je dodatno vključen primer odpovedi zaradi opravljanja dela na domu ali s krajšim delovnim časom ali v drugače razporejenem delovnem času zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja ali zaprosilo za tak način opravljanja dela.

Dodatno se v 90. člen ZDR-1 vnašata zahtevi Direktive 2019/1152/EU in Direktive 2019/1158/EU po sprejetju ustreznega ukrepa, s katerim se prepovejo odpoved ali odpovedi enakovreden ukrep in vse priprave na tako odpoved delavcem, ker so uveljavljali pravice iz obeh direktiv (v smislu pripravljalnih dejanj na odpoved je možno šteti tudi iskanje novega delavca).

1. **Agencijsko delo**

Poleg že določenih informacij, ki jih mora delodajalec za zagotavljanje dela zagotoviti delavcu, ki ga napoti na delo k uporabniku, se dodatno določa, da mora biti delavec pisno obveščen o uporabniku. Dodatno se določa pravica delavca, da pisno obvestilo iz četrtega odstavka 62. člena ZDR-1 (pisno obvestilo o napotitvi k uporabniku) lahko natisne.

Spreminja se višina nadomestila plače v primeru predčasnega prenehanja dela pri uporabniku/v času, ko agencija ne zagotavlja dela pri uporabniku: iz 70% minimalne plače se zviša na 80% plače delavca (kot velja za nadomestilo plače v primeru čakanja na delo: 80% povprečne mesečne plače za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev/iz obdobja dela v zadnjih treh mesecih).

1. **Nadgraditev postopka redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga**

Na novo se določa rok možne odpovedi, če bi delavec ponovno kršil pogodbeno in drugo obveznost iz delovnega razmerja po tem, ko je bil s strani delodajalca pisno opozorjen na kršitev oziroma neizpolnjevanje obveznosti (rok, v katerem delavec ne sme ponovno storiti kršitve, se spreminja iz enega leta na šest mesecev) in skrajšuje se najdaljši dovoljeni rok, v primeru, da je rok določen v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti (in sicer iz dveh let na 18 mesecev).

Na novo se določi obveznost delodajalca, da delavcu v primeru podaje opozorila pred odpovedjo na njegovo pisno zahtevo, ki jo lahko poda v treh delovnih dneh od prejema pisnega opozorila, omogoči, da se v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni in ne daljši od 30 dni, o njih izjavi (izjava o očitanih kršitvah), razen če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca to neupravičeno pričakovati. S tem se na zahtevo delavca izvede zagovor o okoliščinah kršitve in se na predlog delavca vključi tudi predstavnika delavcev (sindikat, če delavec ni član sindikata, pa svet delavcev oziroma delavski zaupnik) ali druga oseba, ki jo delavec pooblasti.

Odločitev o pisnem opozorilu pred odpovedjo, v katero delodajalec vključi morebitne navedbe, ki jih je podal delavec glede očitanih kršitev, mora biti podana v osmih dneh po podani izjavi delavca, izražena v pisni obliki, obrazložena in vročena delavcu.

1. **Varstvo delavskih predstavnikov**

Spreminja se zadržanje učinkovanja odpovedi za predstavnike delavcev. Če predstavnik delavcev uveljavlja nezakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi v sodnem postopku, se zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi podaljša do odločitve v sporu na prvi stopnji oziroma najdlje za šest mesecev. Obenem se zvišuje nadomestilo plače predstavnika delavcev v času, ko mu delodajalec prepove opravljati delo (na 80 % njegove povprečne mesečne plače za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev/iz obdobja dela v zadnjih treh mesecih).

Uvaja se tudi možnost vzpostavitve posebnega sklada, katerega namen je povračilo izplačanih nadomestil delavcu za čas prepovedi opravljanja dela v času zadržanja učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi, ko sodišče prve stopnje ugotovi, da je bilo prenehanje pogodbe o zaposlitvi zakonito.

1. **Pravica do odklopa**

Uvaja se obveznost delodajalca, da delavcu zagotovi pravico do odklopa, tako da delavec v času izrabe pravice do počitka/upravičenih odsotnosti z dela ne bo na razpolago delodajalcu ter se določa obveznost delodajalca, da z namenom konkretizacije te pravice sprejme ustrezne ukrepe v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti oziroma delodajalca.

Delodajalec mora ustrezne ukrepe sprejeti v roku enega leta od uveljavitve novele zakona.

1. **Daljše obdobje za prenos letnega dopusta**

V primerih iz četrtega odstavka 162. člena ZDR-1 se obdobje za prenos letnega dopusta podaljšuje do 31. marca leta, ki sledi letu, v katerega je možen prenos letnega dopusta v skladu s tretjim odstavkom tega člena.

1. **Pravice za žrtve nasilja v družini**

Za delavce, žrtve nasilja v družini se uvaja:

* pravica predlagati sklenitev pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom (t. i. posebni part-time – pravica do plačila za delo po dejanski delovni obveznosti, druge pravice in obveznosti iz delovnega razmerja pa kot delavec, ki dela polni delovni čas, če z ZDR-1 ni drugače določeno); delodajalec mora svojo odločitev pisno utemeljiti najkasneje v 15 dneh;
* pravica do petih delovnih dni plačane odsotnosti v posameznem koledarskem letu v primeru urejanja zaščite, pravnih in drugih postopkov ter odpravljanja posledic nasilja v družini – delavec mora delodajalca obvestiti o odsotnosti najpozneje tri delovne dni pred nastopom odsotnosti ter delodajalcu predložiti potrdilo centra za socialno delo o izdelani oceni o ogroženosti zaradi nasilja v družini, dokazilo o podani prijavi na policijo ter dokazilo o urejanju zadev v zvezi z nasiljem v družini;
* odreditev opravljanja dela preko polnega delovnega časa, neenakomerna razporeditev ali začasna prerazporeditev delovnega časa ali nočnega dela je dopustna le s predhodnim pisnim soglasjem tega delavca;
* v primeru spora v zvezi z uveljavljanjem posebnega varstva je dokazno breme na strani delodajalca.

1. **Subsidiarna odgovornost pogodbenika za izplačilo plače delavcem v gradbeništvu**

Ureja se nediskriminatorno subsidiarno odgovornost pogodbenika za neplačilo plače delavcu, in sicer v okviru izvajanja storitve v okviru podizvajalstva. Naročnik storitve, pri katerem podizvajalec izvaja storitev, je subsidiarno odgovoren za neplačilo plače delavcu s strani delodajalca podizvajalca, in sicer v skladu z določbami ZDR-1. Subsidiarna odgovornost velja za dejavnost gradbeništva.

1. **Delo otrok**

Skladno z ugotovitvijo Evropskega odbora za socialne pravice se redefinira časovno trajanje dela otrok, mlajših od 15 let, ki opravljajo lažja dela v času šolskih počitnic tako, da to delo ne presega šest ur dnevno (prej sedem) in 30 ur tedensko (prej 35) ter se dodatno zahteva neprekinjen počitek v trajanju najmanj dveh tednov v času šolskih letnih počitnic.