

# Uradni list Republike Slovenije



Internet: [www.uradni-list.si](http://www.uradni-list.si)

e-pošta: [info@uradni-list.si](mailto:info@uradni-list.si)

Št. 21 Ljubljana, sreda 13. 3. 2013

ISSN 1318-0576 Leto XXIII

## DRŽAVNI ZBOR

### 784. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)

Na podlagi druge alineje prvega odstavka 107. člena in prvega odstavka 91. člena Ustave Republike Slovenije izdajam

### U K A Z

#### o razglasitvi Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1)

Razglašam Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), ki ga je sprejel Državni zbor Republike Slovenije na seji dne 5. marca 2013.

Št. 003-02-3/2013-2

Ljubljana, dne 13. marca 2013

**Borut Pahor** l.r.  
Predsednik  
Republike Slovenije

### Z A K O N

#### O DELOVNIH RAZMERJIH (ZDR-1)

##### I. SPLOŠNE DOLOČBE

###### 1. člen

(namen zakona)

(1) Ta zakon ureja delovna razmerja, ki se sklepajo s pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, v skladu z:

1. Direktivo Sveta 91/533/EGS z dne 14. oktobra 1991 o obveznosti delodajalca, da zaposlene obvesti o pogojih, ki se nanašajo na pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje (UL L št. 288 z dne 18. 10. 1991, str. 32),

2. Direktivo Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP (UL L št. 175 z dne 10. 7. 1999, str. 43),

3. Direktivo Sveta 97/81/ES z dne 15. decembra 1997 o okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenem med UNICE, CEEP in ETUC (UL L št. 206 z dne 29. 7. 1991, str. 9),

4. Direktivo Sveta 91/383/EGS z dne 25. junija 1991, s katero se dopolnjujejo ukrepi za spodbujanje izboljšav glede varnosti in zdravja pri delu za delavce z delovnim razmerjem za določen čas ali z začasnimi delovnimi razmerjem (UL L št. 299 z dne 18. 11. 2003, str. 19),

5. Direktivo 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa – združena verzija (UL L št. 216 z dne 20. 8. 1994, str. 9),

6. Direktivo Sveta 94/33/ES z dne 22. junija 1994 o varstvu mladih ljudi pri delu (UL L št. 216 z dne 20. 8. 1994, str. 12),

7. Direktivo Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti – združena verzija (UL L št. 225 z dne 12. 8. 1998, str. 16),

8. Direktivo Sveta 2001/23/ES z dne 12. marca 2001 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov – združena verzija (UL L št. 82 z dne 22. 3. 2001, str. 16),

9. Direktivo 96/71/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 16. decembra 1996 o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev (UL L št. 18 z dne 21. 1. 1997, str. 1),

10. Direktivo Sveta 2000/43/ES z dne 29. junija 2000 o izvajanju načela enakega obravnavanja oseb, ne glede na raso ali narodnost (UL L št. 180 z dne 19. 7. 2000, str. 22),

11. Direktivo Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu (UL L št. 303 z dne 2. 12. 2000, str. 16),

12. Direktivo Sveta 92/85/EGS z dne 19. oktobra 1992 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo (deseta posebna direktiva v smislu člena 16(1) direktive 89/391/EGS (UL L št. 348 z dne 28. 11. 1992, str. 1),

13. Direktivo 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (UL L št. 204 z dne 26. julija 2006, str. 23),

14. Direktivo 2002/14/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 11. marca 2002 o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti (UL L št. 80 z dne 23. 3. 2002, str. 29),

15. Direktivo Sveta 2010/18/EU z dne 8. marca 2010 o izvajanju revidiranega okvirnega sporazuma o starševskem dopustu, sklenjenega med BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP in ETUC, ter o razveljavitvi Direktive 96/34/ES (UL L št. 68, 18. 3. 2010, str. 13),

16. Direktivo 2008/104/ES Evropskega Parlamenta in Sveta z dne 19. novembra 2008 o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela (UL L št. 327 z dne 5. 12. 2008, str. 9).

(2) Cilji zakona so vključevanje delavcev v delovni proces, zagotavljanje usklajenega poteka delovnega procesa ter preprečevanje brezposelnosti, pri čemer se upošteva pravica delavcev do svobode dela, dostojanstva pri delu in varuje interese delavcev v delovnem razmerju.

## 2. člen

(urejanje delovnih razmerij)

(1) Če ni s posebnim zakonom drugače določeno, ureja ta zakon tudi delovna razmerja delavcev, zaposlenih v državnih organih, v lokalnih skupnostih in v zavodih, drugih organizacijah ter zasebnikih, ki opravljajo javno službo.

(2) Ta zakon ureja tudi delovna razmerja mobilnih delavcev, če ni glede delovnega časa, nočnega dela, odmorov in počitkov drugače določeno s posebnim zakonom.

(3) Ta zakon se uporablja tudi za delovna razmerja pomorščakov, razen za vprašanja, ki so drugače določena v posebnem zakonu.

## 3. člen

(uporaba zakona)

(1) Ta zakon se uporablja za delovna razmerja med delodajalci, ki imajo sedež ali prebivališče v Republiki Sloveniji, in pri njih zaposlenimi delavci.

(2) Ta zakon se uporablja tudi za delovna razmerja med tujimi delodajalci in delavci, sklenjena na podlagi pogodbe o zaposlitvi na območju Republike Slovenije.

(3) Za delavce, ki jih tuji delodajalec napoti na delo v Republiko Slovenijo na podlagi pogodbe o zaposlitvi po tujem pravu, se uporablja ta zakon v skladu z določbami, ki urejajo položaj delavcev, napotnih na delo v Republiko Slovenijo.

## 4. člen

(definicija delovnega razmerja)

(1) Delovno razmerje je razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca.

(2) V delovnem razmerju je vsaka od pogodbenih strank dolžna izvrševati dogovorjene ter predpisane pravice in obveznosti.

## 5. člen

(opredelitev delavca in delodajalca)

(1) Delavec ali delavka (v nadaljnjem besedilu: delavec) po tem zakonu je vsaka fizična oseba, ki je v delovnem razmerju na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi.

(2) Delodajalec ali delodajalka (v nadaljnjem besedilu: delodajalec) po tem zakonu je pravna in fizična oseba ter drug subjekt, kot je državni organ, lokalna skupnost, podružnica tujega podjetja ter diplomatsko in konzularno predstavništvo, ki zaposluje delavca na podlagi pogodbe o zaposlitvi.

(3) Manjši delodajalec po tem zakonu je delodajalec, ki zaposluje deset ali manj delavcev.

## 6. člen

(prepoved diskriminacije in povračilnih ukrepov)

(1) Delodajalec mora iskalcu ali iskalki zaposlitve (v nadaljnjem besedilu: kandidatu) pri zaposlovanju ali delavcu v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi zagotavljati enako obravnavo ne glede na narodnost, raso ali etnično poreklo, nacionalno in socialno poreklo, spol, barvo kože, zdravstveno stanje, invalidnost, vero ali prepričanje, starost, spolno usmerjenost, družinsko stanje, članstvo v sindikatu, premoženjsko stanje ali drugo osebno okoliščino v skladu s tem zakonom, predpisi o uresničevanju načela enakega obravnavanja in predpisi o enakih možnostih žensk in moških.

(2) Enako obravnavo glede na osebne okoliščine iz prejšnjega odstavka mora delodajalec zagotavljati kandidatu oziroma delavcu zlasti pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnostih z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

(3) Prepovedani sta neposredna in posredna diskriminacija zaradi katere koli osebne okoliščine iz prvega odstavka tega člena. Neposredna diskriminacija obstaja, če je oseba zaradi določene osebne okoliščine bila, je ali bi lahko bila v enakih ali podobnih situacijah obravnavana manj ugodno kot druga oseba. Posredna diskriminacija zaradi osebne okoliščine obstaja, kadar je oseba z določeno osebno okoliščino bila, je ali bi lahko bila zaradi navidezno nevtralnega predpisa, merila ali prakse v enakih ali podobnih situacijah in pogojih v manj ugodnem položaju kot druge osebe, razen če ta predpis, merilo ali prakso objektivno upravičuje zakoniti cilj in če so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna in potrebna. Neposredna ali posredna diskriminacija so tudi navodila za diskriminiranje oseb na podlagi katere koli osebne okoliščine.

(4) Manj ugodno obravnavanje delavcev, ki je povezano z nosečnostjo ali starševskim dopustom, se šteje za diskriminacijo.

(5) Različno obravnavanje, temelječe na kateri od osebnih okoliščin iz prvega odstavka tega člena, ne pomeni diskriminacije, če zaradi narave dela oziroma okoliščin, v katerih se delo opravlja, določena osebna okoliščina predstavlja bistven in odločilen pogoj za delo in je takšna zahteva sorazmerna ter upravičena z zakonitim ciljem.

(6) Če kandidat oziroma delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je bila kršena prepoved diskriminacije, mora delodajalec dokazati, da v obravnavanem primeru ni kršil načela enakega obravnavanja oziroma prepovedi diskriminacije.

(7) Diskriminirane osebe in osebe, ki pomagajo žrtvi diskriminacije, ne smejo biti izpostavljene neugodnim posledicam zaradi ukrepanja, ki ima za cilj uveljavitev prepovedi diskriminacije.

## 7. člen

(prepoved spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu)

(1) Prepovedano je spolno in drugo nadlegovanje. Spolno nadlegovanje je kakršna koli oblika neželenega verbalnega, neverbalnega ali fizičnega ravnanja ali vedenja spolne narave z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe, zlasti kadar gre za ustvarjanje zastraševalnega, sovražnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega okolja. Nadlegovanje je vsako neželeno vedenje, povezano s katero koli osebno okoliščino, z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje.

(2) Spolno in drugo nadlegovanje iz prejšnjega odstavka se šteje za diskriminacijo po določbah tega zakona.

(3) Odklonitev ravnanj iz prvega odstavka tega člena s strani prizadetega kandidata oziroma delavca ne sme biti razlog za diskriminacijo pri zaposlovanju in delu.

(4) Prepovedano je trpinčenje na delovnem mestu. Trpinčenje na delovnem mestu je vsako ponavljajoče se ali sistematično, graje vredno ali očitno negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom.

(5) Delavec, ki je žrtev trpinčenja, ne sme biti izpostavljen neugodnim posledicam zaradi ukrepanja, ki ima za cilj uveljavitev prepovedi trpinčenja na delovnem mestu.

## 8. člen

(odškodninska odgovornost delodajalca in denarna odškodnina)

V primeru kršitve prepovedi diskriminacije ali trpinčenja na delovnem mestu je delodajalec kandidatu oziroma delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava. Kot nepremoženjska škoda, ki je nastala kandidatu ali delavcu, se štejejo tudi pretrpljene duševne bolečine zaradi neenake obravnave delavca oziroma diskriminatornega ravnanja delodajalca oziroma zaradi nezagotavljanja varstva pred spolnim ali drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu v skladu s 47. členom tega zakona, ki ga je utrpel kandidat ali delavec.

Pri odmeri višine denarne odškodnine za nepremoženjsko škodo se mora upoštevati, da je ta učinkovita in sorazmerna s škodo, ki jo je utrpel kandidat oziroma delavec in da odvrča delodajalca od ponovnih kršitev.

#### 9. člen

(omejitev avtonomije pogodbenih strank)

(1) Pri sklepanju in prenehanju pogodbe o zaposlitvi in v času trajanja delovnega razmerja sta delodajalec in delavec dolžna upoštevati določbe tega in drugih zakonov, ratificiranih in objavljenih mednarodnih pogodb, drugih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca.

(2) S pogodbo o zaposlitvi oziroma s kolektivno pogodbo se lahko določijo pravice, ki so za delavca ugodnejše, kot jih določa ta zakon.

(3) Ne glede na določbo prejšnjega odstavka se lahko v primerih iz 33., 54., 59., 94., 120., 132., 144., 158., 172. in 222. člena tega zakona s kolektivno pogodbo določi tudi drugače.

#### 10. člen

(splošni akt delodajalca)

(1) Predloge splošnih aktov delodajalca, s katerimi delodajalec določa organizacijo dela ali določa obveznosti, ki jih morajo delavci poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti, mora delodajalec pred sprejemom posredovati v mnenje sindikatom pri delodajalcu. Sindikat mora podati mnenje v roku osmih dni.

(2) Če je sindikat posredoval mnenje v roku iz prejšnjega odstavka, ga mora delodajalec pred sprejemom splošnih aktov obravnavati in se do njega opredeliti.

(3) Če pri posameznem delodajalcu ni organiziranega sindikata, se s splošnim aktom delodajalca lahko določijo pravice, ki se v skladu s tem zakonom lahko urejajo v kolektivnih pogodbah, če so za delavca ugodnejše, kot jih določa zakon oziroma kolektivna pogodba, ki zavezuje delodajalca.

(4) Predlog splošnega akta iz prejšnjega odstavka mora delodajalec pred sprejemom posredovati v mnenje svetu delavcev oziroma delavskemu zaupniku. Svet delavcev oziroma delavski zaupnik mora podati mnenje v roku osmih dni, delodajalec pa mora pred sprejemom splošnega akta posredovano mnenje obravnavati in se do njega opredeliti.

(5) Če pri posameznem delodajalcu ni organiziranega sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika, mora o vsebini predloga splošnega akta iz tretjega odstavka tega člena delodajalec pred sprejemom akta obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način.

(6) Delodajalec mora omogočiti pri njem zaposlenim delavcem in delavcem, napotanim s strani delodajalca za zagotavljanje dela, da se seznanijo z vsemi veljavnimi splošnimi akti iz prvega in tretjega odstavka tega člena. V ta namen morajo biti splošni akti delodajalca vedno na razpolago na dostopnem mestu, na katerem se lahko delavci brez nadzora seznanijo z njihovo vsebino.

(7) Za sindikat pri delodajalcu v postopkih po tem zakonu se šteje reprezentativni sindikat, ki imenuje ali izvoli sindikalnega zaupnika po 205. členu tega zakona.

## II. POGODBA O ZAPOSLOTVI

### 1. Splošno

#### 11. člen

(pogodba o zaposlitvi)

(1) S pogodbo o zaposlitvi se sklene delovno razmerje.

(2) Pravice in obveznosti na podlagi opravljanja dela v delovnem razmerju in vključitev v socialno zavarovanje na podlagi delovnega razmerja, se začnejo uresničevati z dnem nastopa dela, dogovorjenim v pogodbi o zaposlitvi. 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.

(3) Če datum nastopa dela ni določen, se kot datum nastopa dela šteje datum sklenitve pogodbe o zaposlitvi.

(4) Pravice in obveznosti na podlagi opravljanja dela v delovnem razmerju in vključitev v socialno zavarovanje na podlagi delovnega razmerja se začnejo uresničevati z datumom nastopa dela tudi v primeru, če delavec tega dne iz opravičenih razlogov ne začne delati.

(5) Opravičeni razlogi po tem zakonu, zaradi katerih delavec ne začne delati, so primeri, ko je delavec opravičeno odsoten z dela po zakonu ali kolektivni pogodbi, lahko pa jih s pogodbo o zaposlitvi določita tudi stranki sami.

#### 12. člen

(pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas)

(1) Pogodba o zaposlitvi se sklepa za nedoločen čas, če s tem zakonom ni drugače določeno.

(2) Če s pogodbo o zaposlitvi čas trajanja ni pisno določen oziroma če pogodba o zaposlitvi za določen čas ni sklenjena v pisni obliki ob nastopu dela, se domneva, da je pogodba o zaposlitvi sklenjena za nedoločen čas.

#### 13. člen

(uporaba splošnih pravil civilnega prava)

(1) Glede sklepanja, veljavnosti, prenehanja in drugih vprašanj pogodbe o zaposlitvi se smiselno uporabljajo splošna pravila civilnega prava, če ni s tem ali z drugim zakonom drugače določeno.

(2) Če obstajajo elementi delovnega razmerja v skladu s 4., v povezavi z 22. oziroma 54. členom tega zakona, se delo ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava, razen v primerih, ki jih določa zakon.

#### 14. člen

(ničnost in izpodbojnost pogodbe o zaposlitvi)

Pri določanju posledic ničnosti in izpodbojnosti pogodbe o zaposlitvi se smiselno uporabljajo splošna pravila civilnega prava, če ta zakon ne določa drugače.

#### 15. člen

(uveljavljanje ničnosti pogodbe o zaposlitvi)

(1) Na ničnost pogodbe o zaposlitvi pazi sodišče po uradni dolžnosti, nanjo pa se lahko sklicuje vsaka zainteresirana oseba.

(2) Ničnost pogodbe o zaposlitvi se uveljavlja pred pristojnim delovnim sodiščem.

(3) Pravica do uveljavljanja ničnosti pogodbe o zaposlitvi ne preneha.

#### 16. člen

(uveljavljanje izpodbojnosti pogodbe o zaposlitvi)

(1) Izpodbojnost pogodbe o zaposlitvi se uveljavlja pred pristojnim delovnim sodiščem.

(2) Pravica zahtevati razveljavitev izpodbojne pogodbe preneha po preteku 30 dni od dneva, ko je upravičenec zvedel za razlog izpodbojnosti oziroma od prenehanja sile.

(3) Pravica iz prejšnjega odstavka preneha v vsakem primeru po preteku enega leta od dneva, ko je bila pogodba sklenjena.

### 2. Oblika pogodbe

#### 17. člen

(pisnost pogodbe o zaposlitvi)

(1) Pogodba o zaposlitvi se sklene v pisni obliki.

(2) Delodajalec mora delavcu izročiti pisni predlog pogodbe o zaposlitvi praviloma tri dni pred predvideno sklenitvijo, pisno pogodbo o zaposlitvi pa ob njeni sklenitvi.

(3) Če delavcu ni izročena pisna pogodba o zaposlitvi, lahko kadarkoli v času trajanja delovnega razmerja zahteva njeno izročitev od delodajalca in sodno varstvo.

(4) Če stranki nista sklenili pogodbe o zaposlitvi v pisni obliki ali če niso v pisni obliki izražene vse sestavine pogodbe o zaposlitvi iz prvega odstavka 31. člena tega zakona, to ne vpliva na obstoj in veljavnost pogodbe o zaposlitvi.

#### 18. člen

(domneva obstoja delovnega razmerja)

V primeru spora o obstoju delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem se domneva, da delovno razmerje obstaja, če obstajajo elementi delovnega razmerja.

### 3. Stranke pogodbe

#### 19. člen

(splošno)

Stranki pogodbe o zaposlitvi sta delodajalec in delavec.

#### 20. člen

(delodajalec – pravna oseba)

(1) Če je delodajalec pravna oseba, lokalna skupnost ali podružnica tuje družbe ali druge organizacije, nastopa v imenu delodajalca njegov zastopnik, določen z zakonom ali aktom o ustanovitvi, ali od njega pisno pooblaščen oseba.

(2) Če je delodajalec državni organ, nastopa v imenu delodajalca njegov predstojnik oziroma od njega pisno pooblaščen oseba, če z zakonom ni drugače določeno.

(3) Kadar se sklepa pogodba o zaposlitvi s poslovodno osebo, nastopa v imenu delodajalca organ, ki je po zakonu oziroma aktih družbe (akt o ustanovitvi, družbena pogodba, statut) pristojen za zastopanje delodajalca proti poslovodnim osebam, če le-tega ni, pa lastnik.

(4) Kadar se sklepa pogodba o zaposlitvi s poslovodno osebo v času ustanavljanja delodajalca, nastopa v imenu delodajalca ustanovitelj.

#### 21. člen

(sposobnost za sklenitev pogodbe o zaposlitvi)

(1) Pogodbo o zaposlitvi smejo skleniti osebe, ki so dopolnile starost 15 let.

(2) Pogodba o zaposlitvi z osebo, ki še ni dopolnila 15 let starosti, je nična.

#### 22. člen

(pogoji za sklenitev pogodbe o zaposlitvi)

(1) Delavec, ki sklene pogodbo o zaposlitvi, mora izpolnjevati predpisane, s kolektivno pogodbo ali splošnim aktom delodajalca določene oziroma s strani delodajalca zahtevane in v skladu s prvim odstavkom 25. člena tega zakona objavljene pogoje za opravljanje dela (v nadaljnjem besedilu: pogoje za opravljanje dela).

(2) Delodajalec je dolžan s splošnim aktom določiti pogoje za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu oziroma za vrsto dela. Ta obveznost ne velja za manjše delodajalce.

(3) Če noben od prijavljenih kandidatov ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela, lahko delodajalec z enim od prijavljenih kandidatov, ki izpolnjuje z zakonom ali s podzakonskim aktom določene pogoje, sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas do enega leta, če je taka zaposlitev potrebna zaradi nemotenega opravljanja dela.

#### 23. člen

(tuji državljani)

(1) Tujec ali tujka (v nadaljnjem besedilu: tujec) ali oseba brez državljanstva lahko sklene pogodbo o zaposlitvi, če izpolnjuje pogoje, določene s tem zakonom, in pogoje, določene s posebnim zakonom, ki ureja zaposlovanje tujcev.

(2) Pogodba o zaposlitvi, sklenjena v nasprotju s prejšnjim odstavkom, je nična.

### 4. Pogodbena svoboda

#### 24. člen

(splošno)

Delodajalec ima ob upoštevanju zakonskih prepovedi pravico do proste odločitve, s katerim kandidatom, ki izpolnjuje pogoje za opravljanje dela, bo sklenil pogodbo o zaposlitvi.

### 5. Pravice in obveznosti strank pri sklepanju pogodb o zaposlitvi

#### 25. člen

(objava prostega delovnega mesta oziroma vrste dela)

(1) Delodajalec, ki zaposluje nove delavce, mora prosto delovno mesto oziroma vrsto dela (v nadaljnjem besedilu: delo) javno objaviti. Objava prostega dela mora vsebovati pogoje za opravljanje dela in rok za prijavo, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni.

(2) Za javno objavo po prejšnjem odstavku se šteje tudi objava, ki jo izvede zavod za zaposlovanje.

(3) Če delodajalec objavi prosto delo tudi v sredstvih javnega obveščanja, na spletnih straneh ali v javno dostopnih poslovnih prostorih delodajalca, začne rok za prijavo teči naslednji dan po zadnji objavi.

(4) Delodajalec, ki ima zaposlene delavce za določen čas, s krajšim delovnim časom oziroma pri katerem opravljajo delo delavci, zaposleni pri delodajalcu, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku, in zaposluje za nedoločen čas oziroma s polnim delovnim časom, mora o prostih delih oziroma o javni objavi prostih del pravočasno pisno obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način (npr. na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca ali z uporabo informacijske tehnologije).

#### 26. člen

(izjeme od obveznosti objave)

(1) Izjemoma se lahko pogodba o zaposlitvi sklene brez javne objave, 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 začasno 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 tega zakona in v primeru zaposlitve za določen čas za nadomeščanje začasno 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 tega zakona,
- druge primere, določene z zakonom.

(2) Družinski člani po tem zakonu so:

- zakonec oziroma oseba, ki je zadnji dve leti pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi živel z delodajalcem v življenjski skupnosti, ki je po predpisih o zakonski zvezi in družinskih razmerjih v pravnih posledicah izenačena z zakonsko zvezo, oziroma partner v registrirani istospolni skupnosti (v nadaljnjem besedilu: zakonec ali zunajzakonski partner),
- otroci, posvojenci in otroci zakonca ali zunajzakonskega partnerja,
- starši – oče, mati, zakonec ali zunajzakonski partner starša, posvojitelj ter
- bratje in sestre.

#### 27. člen

(enaka obravnava glede na spol)

(1) Delodajalec ne sme prostega dela objaviti samo za moške ali samo za ženske, razen če določen spol predstavlja bistven in odločilni pogoj za delo in je taka zahteva sorazmerna ter upravičena z zakonitim ciljem.

(2) Objava prostega dela tudi ne sme nakazovati, da daje delodajalec pri zaposlitvi prednost določenemu spolu, razen v primerih iz prejšnjega odstavka.

#### 28. člen

(pravice in obveznosti delodajalca)

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

(2) Delodajalec pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi ne sme od kandidata zahtevati podatkov o družinskem oziroma zakonskem stanu, o nosečnosti, o načrtovanju družine oziroma drugih podatkov, če niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem.

(3) Delodajalec ne sme pogojevati sklenitve pogodbe o zaposlitvi s pridobitvijo podatkov iz prejšnjega odstavka ali z dodatnimi pogoji v zvezi s prepovedjo nosečnosti ali odlogom materinstva ali z vnaprejšnjim podpisom odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca.

(4) Pri zaposlovanju lahko delodajalec preizkusi znanja oziroma sposobnosti kandidatov za opravljanje dela, za katero se sklepa pogodba o zaposlitvi.

(5) Zaradi ugotovitve kandidatove zdravstvene zmožnosti za opravljanje dela delodajalec na svoje stroške napoti kandidata na predhodni zdravstveni pregled v skladu s predpisi o varnosti in zdravju pri delu.

(6) Preizkus znanja oziroma sposobnosti kandidata ali ugotovitev zdravstvene zmožnosti kandidata se ne sme nanašati na okoliščine, ki niso v neposredni zvezi z delom, za katerega se sklepa pogodba o zaposlitvi.

(7) Delodajalec mora pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi za nedoločen ali za določen čas seznaniti kandidata z delom, pogoji dela ter pravicami in obveznostmi delavca in delodajalca, ki so povezane z opravljanjem dela, za katero se sklepa pogodba o zaposlitvi.

#### 29. člen

(pravice in obveznosti kandidata)

(1) Pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi je kandidat dolžan predložiti delodajalcu dokazila o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela in ga obvestiti o vseh njemu znanih dejstvih, pomembnih za delovno razmerje, kot tudi o njemu znanih drugih 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.

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

#### 30. člen

(pravice neizbranega kandidata)

(1) Delodajalec mora v osmih dneh po zaključenem postopku izbire pisno obvestiti neizbranega kandidata o tem, da ni bil izbran.

(2) Obvestilo o neizbiri lahko delodajalec pošlje po elektronski poti na elektronski naslov kandidata, o katerem je kandidat seznanil delodajalca za namen obveščanja o neizbiri po prejšnjem odstavku.

(3) Delodajalec je dolžan neizbranemu kandidatu na njegovo zahtevo vrniti vse dokumente, ki mu jih je predložil kot dokaz za izpolnjevanje zahtevanih pogojev za opravljanje dela.

### 6. Vsebina pogodbe

#### 31. člen

(sestavine pogodbe o zaposlitvi)

(1) Pogodba o zaposlitvi mora vsebovati:

- podatke o pogodbenih strankah z navedbo njenega 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 tega zakona,
  - 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 dnevnem 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.
- (2) V pogodbi o zaposlitvi se glede vprašanj, navedenih v sedmi, deveti, deseti in enajsti alineji prejšnjega odstavka, stranki lahko sklicujeta na veljavne zakone, kolektivne pogodbe oziroma splošne akte delodajalca.

#### 32. člen

(neveljavna določila pogodbe o zaposlitvi)

Če je določilo v pogodbi o zaposlitvi v nasprotju s splošnimi določbami o minimalnih pravicah in obveznostih pogodbenih strank, določenimi z zakonom, kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom delodajalca, se uporabljajo določbe zakona, kolektivnih pogodb oziroma splošnih aktov delodajalca, s katerimi je delno določena vsebina pogodbe o zaposlitvi, kot sestavni del te pogodbe.

### 7. Obveznosti pogodbenih strank

#### 1. Obveznosti delavca

##### a) Opravljanje dela

#### 33. člen

(splošno)

(1) Delavec mora vestno opravljati delo na delovnem mestu oziroma v okviru vrste dela, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, v času in na kraju, ki sta določena za

izvajanje dela, upošteva organizacijo dela in poslovanja pri delodajalcu.

(2) V primerih, določenih z zakonom ali kolektivno pogodbo, mora delavec opravljati tudi drugo delo.

(3) V kolikor z zakonom ali kolektivno pogodbo ni določeno drugače, lahko delodajalec z namenom ohranitve zaposlitve ali zagotovitve nemotenega poteka delovnega procesa delavcu pisno odredi začasno opravljanje drugega ustreznega dela v primerih začasno povečanega obsega dela na drugem delovnem mestu oziroma vrsti dela pri delodajalcu, začasno zmanjšane obsega dela na delovnem mestu oziroma v okviru vrste dela, ki ga opravlja, in nadomeščanja začasno odsotnega delavca. Pisna odreditev se lahko pošlje delavcu tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.

(4) Ustrezno delo iz prejšnjega odstavka je delo, za katerega delavec izpolnjuje pogoje in za katerega se zahteva enaka vrsta in raven izobrazbe, kot se zahteva za opravljanje dela, za katerega ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, in za delovni čas, kot je dogovorjen za delo, za katerega ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, ter kraj opravljanja dela ni oddaljen več kot tri ure vožnje v obe smeri z javnim prevoznim sredstvom ali z organiziranim prevozom delodajalca od kraja bivanja delavca.

(5) Manjši delodajalec lahko v primerih iz tretjega odstavka tega člena delavcu pisno odredi tudi začasno opravljanje drugega primerne dela. Primerno delo je delo, za katerega se zahteva enaka vrsta in največ ena raven nižja izobrazba kot se zahteva za opravljanje dela, za katerega ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, in za delovni čas, kot je dogovorjen za delo, za katerega ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, ter kraj opravljanja dela ni oddaljen več kot tri ure vožnje v obe smeri z javnim prevoznim sredstvom ali z organiziranim prevozom delodajalca od kraja bivanja delavca.

(6) Odreditev drugega ustreznega oziroma primerne dela v skladu s tretjim in petim odstavkom tega člena lahko traja največ tri mesece v koledarskem letu.

(7) Delavec, ki začasno opravlja drugo ustrezno oziroma primerno delo, ima pravico do plače, kot da bi opravljal svoje delo, če je to zanj ugodnejše.

#### 34. člen

(upoštevanje delodajalčevih navodil)

(1) Delavec mora upoštevati zahteve in navodila delodajalca v zvezi z izpolnjevanjem pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja.

(2) Delavec lahko odkloni opravljanje dela po navodilu ali na zahtevo delodajalca, če bi to pomenilo protipravno ravnanje ali opustitev.

#### 35. člen

(spoštovanje predpisov o varnosti in zdravju pri delu)

Delavec mora spoštovati in izvajati predpise in ukrepe o varnosti in zdravju pri delu ter pazljivo opravljati delo, da zavaruje svoje življenje in zdravje ter življenje in zdravje drugih oseb.

#### b) Obveznost obveščanja

##### 36. člen

(obveznost obveščanja)

(1) Delavec mora obveščati delodajalca o bistvenih okoliščinah, ki vplivajo oziroma bi lahko vplivale na izpolnjevanje njegovih pogodbenih obveznosti, in o vseh spremembah podatkov, ki vplivajo na izpolnjevanje pravic iz delovnega razmerja.

(2) Delavec mora obveščati delodajalca o vsaki grozeči nevarnosti za življenje, zdravje ali nastanek materialne škode, ki jo zazna pri delu.

#### c) Prepoved škodljivega ravnanja

##### 37. člen

(prepoved škodljivega ravnanja)

Delavec se je dolžan vzdržati vseh ravnanj, ki glede na naravo dela, ki ga opravlja pri delodajalcu, materialno ali moralno škodujejo ali bi lahko škodovala poslovnim interesom delodajalca.

#### č) Obveznost varovanja poslovne skrivnosti

##### 38. člen

(varovanje poslovne skrivnosti)

(1) Delavec ne sme izkoriščati za svojo osebno uporabo ali izdati tretjemu delodajalčevih poslovnih skrivnosti, ki jih kot take določi delodajalec, in ki so bile delavcu zaupane ali s katerimi je bil seznanjen na drug način.

(2) Za poslovno skrivnost se štejejo tudi podatki, za katere je očitno, da bi nastala občutna škoda, če bi zanje izvedela nepooblaščen oseba. Delavec je odgovoren za kršitev, če je vedel ali bi moral vedeti za tak značaj podatkov.

#### d) Prepoved konkurence

##### 39. člen

(konkurenčna prepoved – zakonska prepoved konkurenčne dejavnosti)

(1) Med trajanjem delovnega razmerja delavec ne sme brez pisnega soglasja delodajalca za svoj ali tuj račun opravljati del ali sklepati poslov, ki sodijo v dejavnost, ki jo dejansko opravlja delodajalec in pomenijo ali bi lahko pomenili za delodajalca konkurenco.

(2) Delodajalec lahko zahteva povrnitev škode, nastale z delavčevim ravnanjem, v roku treh mesecev od dneva, ko je zvedel za opravljanje dela ali sklenitev posla, oziroma v roku treh let od dokončanja dela ali sklenitve posla.

##### 40. člen

(konkurenčna klavzula – pogodbeno prepoved konkurenčne dejavnosti)

(1) Če delavec pri svojem delu ali v zvezi z delom pridobiva tehnična, proizvodna ali poslovna znanja in poslovne zveze, lahko delavec in delodajalec v pogodbi o zaposlitvi dogovorita prepoved opravljanja konkurenčne dejavnosti po prenehanju delovnega razmerja (v nadaljnjem besedilu: konkurenčna klavzula).

(2) Konkurenčna klavzula se lahko dogovori najdlje za obdobje dveh let po prenehanju pogodbe o zaposlitvi in le za primere prenehanja pogodbe o zaposlitvi s sporazumom med strankama, zaradi redne odpovedi s strani delavca, redne odpovedi delavcu iz krivdnega razloga ali izredne odpovedi delavcu s strani delodajalca, razen v primeru izredne odpovedi iz šeste alineje prvega odstavka 110. člena tega zakona.

(3) Konkurenčna klavzula se lahko pod pogoji iz prvega odstavka tega člena in najdlje za obdobje dveh let po prenehanju pogodbe o zaposlitvi pisno dogovori tudi v pogodbi o zaposlitvi za določen čas za primer prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas v skladu s prvim odstavkom 79. člena tega zakona, kadar se pogodba o zaposlitvi za določen čas sklepa z vodilnim delavcem iz prvega odstavka 74. člena tega zakona, poslovodno osebo ali prokuristom ali za opravljanje projektne dela.

(4) Konkurenčna klavzula mora biti določena z razumnimi časovnimi omejitvami prepovedi konkuriranja in ne sme izključiti možnosti primerne zaposlitve delavca.

(5) Če konkurenčna klavzula ni izražena v pisni obliki, se šteje, da ni dogovorjena.

##### 41. člen

(nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule)

(1) Če spoštovanje konkurenčne klavzule po drugem in tretjem odstavku prejšnjega člena onemogoča pridobitev zaslužka, primerljivega delavčevi prejšnji plači, mu mora delo-

dajalec za ves čas spoštovanja prepovedi mesečno izplačevati denarno nadomestilo.

(2) Denarno nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule se mora določiti s pogodbo o zaposlitvi in znaša mesečno najmanj tretjino povprečne mesečne plače delavca v zadnjih treh mesecih pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi.

(3) Če se denarno nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule ne določi s pogodbo o zaposlitvi, konkurenčna klavzula ne velja.

#### 42. člen

(prenehanje konkurenčne klavzule)

(1) Delodajalec in delavec se lahko sporazumno dogovorita o prenehanju veljavnosti konkurenčne klavzule.

(2) Če delavec odpove pogodbo o zaposlitvi, ker je delodajalec huje kršil določila pogodbe o zaposlitvi, konkurenčna klavzula preneha veljati, če delavec v roku enega meseca od dneva prenehanja pogodbe o zaposlitvi prejšnjemu delodajalcu pisno izjavi, da ni vezan s konkurenčno klavzulo.

### 2. Obveznosti delodajalca

#### a) Obveznost zagotavljanja dela

#### 43. člen

(zagotavljanje dela)

(1) Delodajalec mora delavcu zagotavljati delo, za katerega sta se stranki dogovorili v pogodbi o zaposlitvi.

(2) Če ni drugače dogovorjeno, mora delodajalec delavcu zagotoviti vsa potrebna sredstva in delovni material, da lahko nemoteno izpolnjuje svoje obveznosti, in mu omogočiti prost dostop do poslovnih prostorov.

#### b) Obveznost plačila

#### 44. člen

(obveznost plačila)

Delodajalec mora delavcu zagotoviti ustrezno plačilo za opravljanje dela v skladu s določbami 126. do 130., 133. do 135. in 137. člena tega zakona.

#### c) Obveznost zagotavljanja varnih delovnih razmer

#### 45. člen

(varne delovne razmere)

(1) Delodajalec mora zagotavljati pogoje za varnost in zdravje delavcev v skladu s posebnimi predpisi o varnosti in zdravju pri delu.

(2) Delodajalec mora strokovnega delavca oziroma strokovno službo, ki opravlja strokovne naloge na področju varnosti in zdravja pri delu, obvestiti o zaposlitvi delavcev za določen čas oziroma začetku opravljanja začasnega dela delavcev, zaposlenih pri delodajalcu, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku.

#### č) Obveznost varovanja delavčeve osebnosti

#### 46. člen

(splošno)

Delodajalec mora varovati in spoštovati delavčevo osebnost ter upoštevati in ščititi delavčevo zasebnost.

#### 47. člen

(varovanje dostojanstva delavca pri delu)

(1) Delodajalec je dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev. V ta namen mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu.

(2) O sprejetih ukrepih iz prejšnjega odstavka mora delodajalec pisno obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način (npr. na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca ali z uporabo informacijske tehnologije).

(3) Če delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je delodajalec ravnal v nasprotju s prvim odstavkom tega člena, je dokazno breme na strani delodajalca.

#### 48. člen

(varstvo delavčevih osebnih podatkov)

(1) Osebnih podatki delavcev se lahko zbirajo, obdelujejo, uporabljajo in posredujejo tretjim osebam samo, če je to določeno s tem ali drugim zakonom ali če je to potrebno zaradi uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja ali v zvezi z delovnim razmerjem.

(2) Osebnih podatke delavcev lahko zbira, obdeluje, uporablja in posreduje tretjim osebam samo delodajalec ali delavec, ki ga delodajalec za to posebej pooblasti.

(3) Osebnih podatki delavcev, za zbiranje katerih ne obstoji več zakonska podlaga, se morajo takoj zbrisati in prenehati uporabljati.

(4) Določbe prejšnjih odstavkov se uporabljajo tudi za osebne podatke kandidatov.

### 8. Sprememba ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi zaradi spremenjenih okoliščin

#### 49. člen

(splošno)

(1) Spremembo pogodbe o zaposlitvi ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi lahko predlaga katerakoli stranka.

(2) Če se spremenijo pogoji iz tretje, četrte, pete ali šeste alineje prvega odstavka 31. člena ter v primerih iz 91. člena tega zakona, se sklene nova pogodba o zaposlitvi, razen v primerih, ko gre za spremembo, ki so posledica uveljavitve pravice do dela s krajšim delovnim časom v skladu s predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali predpisi o starševskem varstvu.

(3) Pogodba se spremeni oziroma nova pogodba velja, če na to pristane tudi nasprotna stranka.

(4) Če se sklene pogodba o zaposlitvi za določen čas v primerih iz prve, druge, tretje, pete, šeste, osme, enajste, dvanajste in štirinajste alineje prvega odstavka 54. člena tega zakona z delavcem, ki je že zaposlen pri delodajalcu za nedoločen čas, v času opravljanja dela po pogodbi o zaposlitvi za določen čas mirujejo pravice, obveznosti in odgovornosti iz pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas.

#### 50. člen

(sprememba pogodbe v primerih odpovedi s strani delodajalca)

Če delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi iz razlogov iz prve, druge in četrte alineje prvega odstavka 89. člena tega zakona in istočasno ponudi novo pogodbo o zaposlitvi za nadaljevanje dela delavca pod spremenjenimi pogoji ali na drugem delu, se nova pogodba o zaposlitvi sklene v skladu z določbami 91. člena tega zakona.

#### 51. člen

(vpliv spremenjenega zakona, kolektivne pogodbe ali splošnega akta na spremembo pogodbe o zaposlitvi)

Ne glede na spremembo zakona, kolektivne pogodbe ali splošnega akta delodajalca, delavec ohrani vse tiste pravice, ki so ugodneje določene v pogodbi o zaposlitvi.

#### 52. člen

(oblika spremembe pogodbe)

Določbe 17. člena tega zakona se uporabljajo tudi v primeru spremembe pogodbe o zaposlitvi ali sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi.

**9. Suspenz pogodbe****53. člen**

(suspenz pogodbe o zaposlitvi)

(1) V primerih, ko delavec zaradi prestajanja zaporne kazni, izrečenega vzgojnega, varnostnega, varstvenega ukrepa ali sankcije za prekršek, zaradi katerih ne more opravljati dela šest mesecev ali manj, obveznega ali prostovoljnega služenja vojaškega roka, opravljanja nadomestne civilne službe oziroma usposabljanja za opravljanje nalog v rezervni sestavi policije, vpoklica pogodbenega pripadnika rezervne sestave Slovenske vojske k opravljanju vojaške službe v miru ter poziva ali napotitve na opravljanje nalog zaščite, reševanja in pomoči pogodbenega pripadnika Civilne zaščite, pripora in v drugih primerih, ki jih določajo zakon, kolektivna pogodba ali pogodba o zaposlitvi, začasno preneha opravljati delo, pogodba o zaposlitvi ne preneha veljati in je delodajalec ne sme odpovedati, razen če so podani razlogi za izredno odpoved ali če je uveden postopek za prenehanje delodajalca (suspenz pogodbe o zaposlitvi).

(2) Med suspenzom pogodbe o zaposlitvi mirujejo pogodbene in druge pravice ter obveznosti iz delovnega razmerja, ki so neposredno vezane na opravljanje dela.

(3) Delavec se ima pravico in dolžnost vrniti na delo najkasneje v roku petih dni po prenehanju razlogov za suspenz pogodbe. S tem dnem preneha suspenz pogodbe. Če se delavec v predpisanem roku neupravičeno ne vrne na delo in mu je izrečena izredna odpoved v skladu s sedmo alinejo prvega odstavka 110. člena tega zakona, traja suspenz pogodbe do začetka učinkovanja izredne odpovedi.

**10. Posebnosti pogodb o zaposlitvi****1. Pogodba o zaposlitvi za določen čas****54. člen**

(pogodba o zaposlitvi za določen čas)

(1) Pogodba o zaposlitvi se lahko izjemoma sklene za določen čas, če gre za:

- izvrševanje dela, ki po svoji naravi traja določen čas,
- nadomeščanje začasno odsotnega delavca,
- začasno povečan obseg dela,
- zaposlitev tujca ali osebe brez državljanstva, ki ima delovno dovoljenje za določen čas, razen v primeru osebnega delovnega dovoljenja,
- poslovodno osebo ali prokurista,
- vodiinega delavca iz prvega odstavka 74. člena tega zakona,
- opravljanje sezonskega dela,
- delavca, ki sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas zaradi priprave na delo, usposabljanja ali izpopolnjevanja za delo, oziroma izobraževanja,
- zaposlitev za določen čas zaradi dela v prilagoditvenem obdobju na podlagi dokončne odločbe in potrdila pristojnega organa, izdane v postopku priznavanja kvalifikacij po posebnem zakonu,
- opravljanje javnih del oziroma vključitev v ukrepe aktivne politike zaposlovanja v skladu z zakonom,
- pripravo oziroma izvedbo dela, ki je projektno organizirano,
- delo, potrebno v času uvajanja novih programov, nove tehnologije ter drugih tehničnih in tehnoloških izboljšav delovnega procesa ali zaradi usposabljanja delavcev,
- predajo dela,
- voljene in imenovane funkcionarje oziroma druge delavce, ki so vezani na mandat organa ali funkcionarja v lokalnih skupnostih, političnih strankah, sindikatih, zbornicah, društvih in njihovih zvezah,
- druge primere, ki jih določa zakon oziroma kolektivna pogodba na ravni dejavnosti.

(2) S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko določi, da manjši delodajalec lahko sklepa pogodbe o zaposlitvi za določen čas ne glede na omejitve iz prejšnjega odstavka.

**55. člen**

(omejitev sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas)

(1) Pogodbo o zaposlitvi se sklene za omejen čas, ki je potreben, da se delo v primerih, navedenih v prvem odstavku prejšnjega člena, opravi.

(2) Delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas za isto delo, katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši kot dve leti, razen v primerih, ki jih določa zakon, ter v primerih iz druge, četrte, pete, šeste in štirinajste alineje prvega odstavka prejšnjega člena. Pogodba o zaposlitvi za določen čas iz razloga predaje dela lahko traja največ en mesec.

(3) Za isto delo po prejšnjem odstavku se šteje delo na delovnem mestu oziroma vrsti dela, ki se dejansko opravlja po določeni sklenjeni pogodbi o zaposlitvi za določen čas.

(4) Ne glede na omejitve iz drugega odstavka tega člena, se lahko v primeru iz enajste alineje prvega odstavka prejšnjega člena pogodba o zaposlitvi za določen čas sklene za obdobje, daljše od dveh let, če projekt traja več kot dve leti in če se pogodba o zaposlitvi sklene za ves čas trajanja projekta. S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se določi, kaj se šteje za projektno delo.

(5) V omejitve opravljanja dela za določen čas v skladu z drugim in četrtem odstavkom tega člena pri uporabniku se upošteva tudi opravljanje dela delavca, zaposlenega pri delodajalcu za zagotavljanje dela.

(6) Trimesečna ali krajša prekinitev ne pomeni prekinitve zaporednega sklepanja pogodb o zaposlitvi iz drugega odstavka tega člena.

**56. člen**

(posledice nezakonito sklenjene pogodbe o zaposlitvi za določen čas)

Če je pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena v nasprotju z zakonom ali kolektivno pogodbo ali če ostane delavec na delu tudi po poteku časa, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, se šteje, da je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas.

**57. člen**

(obveznosti pogodbenih strank)

V času trajanja delovnega razmerja za določen čas imata pogodbeni stranki enake pravice in obveznosti kot v delovnem razmerju za nedoločen čas, če s tem zakonom ni določeno drugače.

**58. člen**

(preračun delovnega časa)

(1) Delavcu, ki po pogodbi o zaposlitvi za določen čas opravlja sezonska dela oziroma delo v neenakomerni razporeditvi delovnega časa brez presledka najmanj tri mesece v letu in pri tem opravi več ur, kot je določeno za delo s polnim delovnim časom, se na njegovo zahtevo ure preračunajo v delovne dni s polnim delovnim časom.

(2) Po prejšnjem odstavku izračunani delovni dnevi se štejejo v delavčevo delovno dobo tako, kot če bi jih prebil na delu. Pri tem skupna delovna doba v koledarskem letu ne sme presežati 12 mesecev.

**2. Pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku****59. člen**

(splošno)

(1) Delodajalec, ki lahko v skladu s predpisi o urejanju trga dela opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu delodajalcu (v nadaljnjem besedilu: delodajalec za zagotavljanje dela), sklene s temi delavci pogodbo o zaposlitvi.



(2) Delodajalec za zagotavljanje dela ne sme napotiti delavcev na delo k delodajalcu (v nadaljnjem besedilu: uporabnik) in uporabnik ne sme uporabljati dela napotenih delavcev:

– v primerih, ko bi šlo za nadomeščanje pri uporabniku zaposlenih delavcev, ki stankajo,

– v primerih, ko je uporabnik v predhodnem obdobju 12 mesecev odpovedal pogodbe o zaposlitvi večjemu številu pri njem zaposlenih delavcev,

– v primerih, ko gre za delovna mesta, pri katerih iz ocene tveganja uporabnika izhaja, da so delavci, ki opravljajo delo na teh delovnih mestih, izpostavljeni nevarnostim in tveganjem, zaradi katerih se določajo ukrepi zmanjševanja oziroma omejevanja časovne izpostavljenosti, ter

– v drugih primerih, ki se lahko določijo s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti, če zagotavljajo večje varstvo delavcev ali jih narekujejo zahteve varnosti in zdravja delavcev.

(3) Število napotenih delavcev pri uporabniku ne sme presegati 25 odstotkov števila zaposlenih delavcev pri uporabniku, razen če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določeno drugače. V to omejitev se ne všttevajo delavci, ki so pri delodajalcu za zagotavljanje dela zaposleni za nedoločen čas. Omejitev iz tega odstavka se ne uporablja za uporabnika – manjšega delodajalca.

(4) Uporabnik mora pred sklenitvijo in v času izvajanja dogovora iz 62. člena tega zakona v roku osmih dni delodajalca za zagotavljanje dela seznaniti z obstojem oziroma nastankom okoliščin iz prve in druge alineje drugega odstavka tega člena.

(5) Če sindikat oziroma svet delavcev ali delavski zaveznik pri uporabniku zahteva, ga mora uporabnik enkrat letno obveščati o razlogih za uporabo dela napotenih delavcev in njihovem številu.

#### 60. člen

(zaposlitev za nedoločen ali določen čas)

(1) Pogodba o zaposlitvi po prejšnjem členu se sklene za nedoločen čas.

(2) Pogodba o zaposlitvi se lahko sklene za določen čas, če so pri uporabniku podani pogoji iz prvega odstavka 54. člena tega zakona in ob upoštevanju časovnih omejitev iz drugega in četrtega odstavka 55. člena tega zakona.

(3) Predčasno prenehanje potrebe po delu delavca pri uporabniku v posameznem primeru ne sme biti razlog za prenehanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Delodajalec za zagotavljanje dela je dolžan delavcu do izteka pogodbe za določen čas plačevati nadomestilo plače v skladu s 138. členom tega zakona.

#### 61. člen

(posebnosti pogodbe o zaposlitvi)

(1) V pogodbi o zaposlitvi se delavec in delodajalec za zagotavljanje dela dogovorita, da bo delavec začasno delal pri drugih uporabnikih, na kraju in v času, ki je določen z napotitvijo delavca na delo k uporabniku.

(2) Delodajalec za zagotavljanje dela in delavec v pogodbi o zaposlitvi določita, da bodo višina plačila za delo in nadomestila odvisni od dejanskega opravljanja dela pri uporabnikih, upoštevaje kolektivne pogodbe in splošne akte, ki zavezujejo posameznega uporabnika.

(3) Delodajalec za zagotavljanje dela in delavec se v pogodbi o zaposlitvi za nedoločen čas dogovorita tudi o višini nadomestila plače za čas predčasnega prenehanja dela pri uporabniku, oziroma za čas, ko delodajalec za zagotavljanje dela delavcu ne zagotavlja dela pri uporabniku, ki ne more biti nižje od 70 odstotkov minimalne plače.

#### 62. člen

(dogovor med uporabnikom in delodajalcem za zagotavljanje dela, napotitev delavca)

(1) Uporabnik mora pred začetkom dela delavca obvestiti delodajalca za zagotavljanje dela o vseh pogojih za opravljanje

dela, ki jih mora izpolnjevati delavec, in mu predložiti oceno tveganja za nastanek poškodb in zdravstvenih okvar.

(2) Delodajalec za zagotavljanje dela in uporabnik pred začetkom dela delavca pri uporabniku skleneta pisni dogovor, v katerem podrobneje določita medsebojne pravice in obveznosti ter pravice in obveznosti delavca in uporabnika. Ne glede na določbe pisnega dogovora je za spoštovanje določb zakona, kolektivnih pogodb ter splošnih aktov uporabnika o varovanju zdravja pri delu ter o delovnem času, odmorih in počitkih odgovoren uporabnik.

(3) Delodajalec za zagotavljanje dela je dolžan delavcu zagotavljati izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje v skladu s 170. členom tega zakona. Delodajalec za zagotavljanje dela in uporabnik se v dogovoru iz prejšnjega odstavka dogovorita tudi o izobraževanju, izpopolnjevanju in usposabljanju delavca v času napotitve pri uporabniku.

(4) V skladu z dogovorom med delodajalcem za zagotavljanje dela in uporabnikom mora biti delavec z napotitvijo na delo k uporabniku pisno obveščen o pogojih dela pri uporabniku in o pravicah ter obveznostih pri uporabniku. Pisno obvestilo se lahko pošlje tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec za zagotavljanje dela.

(5) Uporabnik je odgovoren za pravilnost in popolnost podatkov o obstoju pogojev iz drugega odstavka 60. člena tega zakona in za pravilnost in popolnost podatkov o plačilu za delo, ki jih daje delodajalcu za zagotavljanje dela za namene obračuna plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja.

(6) Uporabnik je za izplačilo plače in drugih prejemkov iz delovnega razmerja delavcu za obdobje, ko je delavec pri njem opravljal delo, subsidiarno odgovoren.

#### 63. člen

(pravice, obveznosti in odgovornosti uporabnika in delavca)

(1) Delavec mora opravljati delo po navodilih uporabnika.

(2) Uporabnik in delavec morata v času opravljanja dela delavca pri uporabniku glede pravic in obveznosti upoštevati določbe tega zakona, kolektivnih pogodb, ki zavezujejo uporabnika, oziroma splošnih aktov uporabnika.

(3) Pravice iz prejšnjega odstavka vključujejo tudi pravico do uporabe ugodnosti, ki jih uporabnik zagotavlja svojim delavcem v zvezi z zaposlitvijo.

(4) Če uporabnik krši obveznosti po drugem odstavku tega člena, ima delavec pravico odkloniti opravljanje dela.

(5) Če delavec krši obveznosti po prvem odstavku tega člena, so te kršitve možen razlog za ugotavljanje disciplinske odgovornosti oziroma za odpoved pogodbe o zaposlitvi pri delodajalcu za zagotavljanje dela.

(6) Letni dopust izrablja delavec v dogovoru z delodajalcem za zagotavljanje dela in uporabnikom.

### 3. Pogodba o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del

#### 64. člen

(opravljanje javnih del)

(1) Brezposelna oseba, ki je vključena v javna dela, sklene pogodbo o zaposlitvi z delodajalcem – izvajalcem javnih del.

(2) Pogodba o zaposlitvi se sklene upoštevaje posebnosti, določene z zakonom, ki ureja trg dela.

### 4. Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom

#### 65. člen

(krajši delovni čas)

(1) Pogodba o zaposlitvi se lahko sklene tudi za delovni čas, krajši od polnega delovnega časa.

(2) Za krajši delovni čas se šteje čas, ki je krajši od polnega delovnega časa, ki velja pri delodajalcu.

(3) Delavec, ki je sklenil pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas, ima pogodbene in druge pravice ter obveznosti

iz delovnega razmerja kot delavec, ki dela polni delovni čas in jih uveljavlja sorazmerno času, za katerega je sklenil delovno razmerje, razen tistih, za katere zakon določa drugače.

(4) Delavec ima pravico do letnega dopusta v minimalnem trajanju v skladu s 159. členom tega zakona, pravico do regresa za letni dopust pa sorazmerno delovnemu času, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, v skladu s petim odstavkom 131. člena tega zakona.

(5) Delavec ima pravico do sodelovanja pri upravljanju v skladu s posebnim zakonom.

(6) Če v pogodbi o zaposlitvi ni drugače dogovorjeno, delodajalec delavcu, ki dela krajši delovni čas, ne sme naložiti dela preko dogovorjenega delovnega časa, razen v primerih iz 145. člena tega zakona.

#### 66. člen

(sklenitev pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas z več delodajalci)

(1) Delavec lahko sklene pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas z več delodajalci in tako doseže polni delovni čas, določen z zakonom.

(2) Delavec se mora sporazumeti z delodajalci o delovnem času, o načinu izrabe letnega dopusta in o drugih odsotnostih z dela.

(3) Delodajalci, pri katerih je delavec zaposlen s krajšim delovnim časom, so dolžni delavcu zagotoviti sočasno izrabo letnega dopusta in drugih odsotnosti z dela, razen če bi jim to povzročilo škodo.

(4) Obveznosti delodajalca in delavca iz drugega odstavka tega člena so sestavina pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom.

#### 67. člen

(krajši delovni čas v posebnih primerih)

(1) Delavec, ki dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali predpisi o starševskem dopustu, ima pravice iz socialnega zavarovanja, kot če bi delal polni delovni čas.

(2) Delavec iz prejšnjega odstavka, ki dela krajši delovni čas, ima pravico do plačila za delo po dejanski delovni obveznosti ter druge pravice in obveznosti iz delovnega razmerja, kot delavec, ki dela polni delovni čas, če s tem zakonom ni drugače določeno.

#### 5. Pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu

#### 68. člen

(splošno)

(1) Kot delo na domu se šteje delo, ki ga delavec opravlja na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri, ki so izven delovnih prostorov delodajalca.

(2) Za delo na domu se šteje tudi delo na daljavo, ki ga delavec opravlja z uporabo informacijske tehnologije.

(3) S pogodbo o zaposlitvi se delodajalec in delavec lahko dogovorita, da bo delavec na domu opravljal delo, ki sodi v dejavnost delodajalca ali ki je potrebno za opravljanje dejavnosti delodajalca za celotno trajanje ali le del delovnega časa delavca.

(4) Delodajalec je dolžan o nameravanem organiziranju dela na domu, pred začetkom dela delavca, obvestiti inšpektorat za delo.

#### 69. člen

(pravice, obveznosti in pogoji)

(1) Delavec, ki opravlja delo na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri v dogovoru z delodajalcem, ima enake pravice kot delavec, ki dela v delovnih prostorih delodajalca, vključno s pravico do sodelovanja pri upravljanju in sindikalnega organiziranja.

(2) Pravice, obveznosti in pogoji, ki so odvisni od narave dela na domu, se uredijo med delodajalcem in delavcem s pogodbo o zaposlitvi.

#### 70. člen

(obveznosti delodajalca)

(1) Delavec ima pravico do nadomestila za uporabo svojih sredstev pri delu na domu. Višino nadomestila določita delavec in delodajalec s pogodbo o zaposlitvi.

(2) Delodajalec je dolžan zagotavljati varne pogoje dela na domu.

#### 71. člen

(prepoved dela na domu)

Inšpektor ali inšpektorica za delo (v nadaljnjem besedilu: inšpektor za delo) delodajalcu prepove organiziranje ali opravljanje dela na domu, če je delo na domu škodljivo oziroma če obstaja nevarnost, da postane škodljivo za delavce, ki delajo na domu, ali za življenjsko in delovno okolje, kjer se delo opravlja, ter v primerih, ko gre za dela, ki se v skladu z 72. členom tega zakona ne smejo opravljati kot delo na domu.

#### 72. člen

(dela, ki se ne morejo opravljati na domu)

Zakon ali drug predpis lahko določi dela, ki se ne smejo opravljati kot delo na domu.

#### 6. Pogodba o zaposlitvi s poslovnimi osebami ali prokuristi in z vodilnimi delavci

#### 73. člen

(pogodba o zaposlitvi s poslovodno osebo ali prokuristom)

(1) Če poslovodna oseba ali prokurist sklepa pogodbo o zaposlitvi, lahko v pogodbi o zaposlitvi stranki, ne glede na drugi odstavek 9. člena tega zakona, drugače uredita pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja v zvezi:

– s pogoji in omejitvami delovnega razmerja za določen čas,

- z delovnim časom,
- z zagotavljanjem odmorov in počitkov,
- s plačilom za delo,
- z disciplinsko odgovornostjo,
- s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi.

(2) Ne glede na 4. člen tega zakona se v primeru, ko se pogodba o zaposlitvi sklene med poslovodno osebo in družbo, katere edini lastnik je ta poslovodna oseba, oziroma zavodom, katerega edini ustanovitelj je ta poslovodna oseba, takšno razmerje lahko šteje kot delovno razmerje.

(3) Glede pravic, obveznosti in odgovornosti poslovodne osebe iz prejšnjega odstavka se uporabljajo določbe prvega odstavka tega člena.

#### 74. člen

(vodilni delavci)

(1) Vodilni delavec, ki vodi poslovno področje ali organizacijsko enoto pri delodajalcu in ima pooblastila za sklepanje pravnih poslov ali za samostojne kadrovske in organizacijske odločitve, lahko izjemoma sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas, če je že zaposlen pri delodajalcu na drugih delih za nedoločen čas ali če gre za vodilnega delavca, ki je na vodilno delo imenovan v skladu z zakonom ali z aktom o ustanovitvi.

(2) V času opravljanja vodilnega dela po pogodbi o zaposlitvi za določen čas v primeru, če je delavec že zaposlen pri delodajalcu na drugih delih za nedoločen čas, mirujejo pravice, obveznosti in odgovornosti iz pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas.

(3) Vodilnemu delavcu, ki ima za opravljanje vodilnega dela sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi brez njegove volje ali

krivde zaradi predčasne razrešitve ali ker po poteku mandata ni ponovno imenovan, pripadajo pravice, ki delavcem pripadajo na podlagi določb tega zakona, ki veljajo za odpoved iz poslovnega razloga.

## 11. Sprememba delodajalca

### 75. člen

(sprememba delodajalca)

(1) Če pride zaradi pravnega prenosa podjetja ali dela podjetja, izvedenega na podlagi zakona, drugega predpisa, pravnega posla oziroma pravnomočne sodne odločbe ali zaradi združitve ali delitve do spremembe delodajalca, preidejo pogodbene in druge pravice ter obveznosti iz delovnih razmerij, ki so jih imeli delavci na dan prenosa pri delodajalcu prenosniku, na delodajalca prevzemnika.

(2) Pravice in obveznosti iz kolektivne pogodbe, ki je vezovala delodajalca prenosnika, mora delodajalec prevzemnik v primeru iz prejšnjega odstavka zagotavljati delavcem najmanj eno leto, razen če kolektivna pogodba preneha veljati pred potekom enega leta ali če je pred potekom enega leta sklenjena nova kolektivna pogodba.

(3) Če se pri delodajalcu prevzemniku iz objektivnih razlogov v dveh letih od datuma prenosa poslabšajo pravice iz pogodbe o zaposlitvi oziroma se bistveno spremenijo pogoji dela delavca pri prevzemniku in delavec zato odpove pogodbo o zaposlitvi, ima delavec enake pravice, kot če pogodbo o zaposlitvi odpove delodajalec iz poslovnih razlogov. Pri določanju odpovednega roka, pravice do odpravnine in vseh drugih pravic, ki so vezane na delovno dobo, se upošteva delovna doba delavca pri obeh delodajalcih.

(4) Delodajalec prenosnik je skupaj z delodajalcem prevzemnikom solidarno odgovoren za terjatve delavcev, nastale do datuma prenosa, in za terjatve, nastale zaradi odpovedi po prejšnjem odstavku.

(5) Delodajalec prenosnik, ki je pretežni lastnik družbe, na katero se dejavnost ali njen del prenaša, je solidarno odgovoren za terjatve prevzetih delavcev, nastale zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi stečaja ali prisilnega prenehanja prevzemnika, če je stečaj ali postopek prisilnega prenehanja začel v roku dveh let od datuma prenosa, in sicer do višine zneska, ki bi ga delodajalec prenosnik moral izplačati prevzetim delavcem, če bi jim na dan prenosa prenehalo delovno razmerje iz poslovnega razloga. Pretežni lastnik družbe po tem zakonu je delodajalec, ki je neposredni ali posredni imetnik poslovnega deleža, delnic ali drugih pravic, na podlagi katerih ima neposredno ali posredno več kot 25 odstotkov glasovalnih pravic ali več kot 25 odstotni delež v kapitalu družbe (v nadaljnjem besedilu: pretežni lastnik družbe).

(6) Delodajalec prenosnik, ki ni pretežni lastnik družbe, na katero se dejavnost ali njen del prenaša, je v primerih in v okviru omejitev iz prejšnjega odstavka subsidiarno odgovoren za terjatve prevzetih delavcev.

(7) Če delavec odkloni prehod in dejansko opravljanje dela pri delodajalcu prevzemniku, mu lahko delodajalec prenosnik izredno odpove pogodbo o zaposlitvi.

(8) Če delodajalec prenosnik začasno prenese na podlagi pravnega posla podjetje na delodajalca prevzemnika, po prenehanju veljavnosti tega pravnega posla preidejo pogodbene in druge pravice ter obveznosti iz delovnih razmerij delavcev ponovno na delodajalca prenosnika ali na delodajalca – novega prevzemnika.

### 76. člen

(obveščanje in posvetovanje s sindikati)

(1) Delodajalec prenosnik in delodajalec prevzemnik morata najmanj 30 dni pred prenosom obvestiti sindikate pri delodajalcu o:

- datumu ali predlaganemu datumu prenosa,
- razlogih za prenos,

– pravnih, ekonomskih in socialnih posledicah prenosa za delavce ter

– predvidenih ukrepih za delavce.

(2) Delodajalec prenosnik in delodajalec prevzemnik se morata z namenom, da se doseže sporazum, najmanj 15 dni pred prenosom s sindikati iz prejšnjega odstavka posvetovati o pravnih, ekonomskih in socialnih posledicah prenosa in o predvidenih ukrepih za delavce.

(3) Če ni sindikata pri delodajalcu, morajo biti delavci, ki jih prenos zadeva, obveščeni na pri delodajalcu običajen način v roku in o okoliščinah prenosa v skladu s prvim odstavkom tega člena.

## 12. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi

### 77. člen

(načini prenehanja)

Pogodba o zaposlitvi preneha veljati:

- s potekom časa, za katerega je bila sklenjena,
- s smrtjo delavca ali delodajalca – fizične osebe,
- s sporazumom,
- z redno ali izredno odpovedjo,
- s sodbo sodišča,
- po samem zakonu, v primerih, ki jih določa ta zakon,
- v drugih primerih, ki jih določa zakon.

### 78. člen

(vrnitev dokumentov in izdaja potrdila)

(1) Ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi je delodajalec na zahtevo delavca dolžan vrniti delavcu vse njegove dokumente ter mu izdati tudi potrdilo o vrsti dela, ki ga je opravljal.

(2) Delodajalec ne sme v potrdilu navesti ničesar, kar bi delavcu otežilo sklepanje nove pogodbe o zaposlitvi.

### 1. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas

### 79. člen

(splošno)

(1) Pogodba o zaposlitvi, sklenjena za določen čas, preneha veljati brez odpovednega roka s potekom časa, za katerega je bila sklenjena, oziroma ko je dogovorjeno delo opravljeno ali s prenehanjem razloga, zaradi katerega je bila sklenjena.

(2) Pogodba o zaposlitvi, sklenjena za določen čas, lahko preneha, če se pred potekom časa po prejšnjem odstavku o tem sporazumeta pogodbeni stranki ali če nastopijo drugi razlogi za prenehanje pogodbe o zaposlitvi v skladu s tem zakonom.

(3) Delavec, ki mu preneha pogodba o zaposlitvi za določen čas po prvem odstavku tega člena, ima pravico do odpravnine. Pravice do odpravnine iz prejšnjega stavka nima delavec v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, če gre za nadomeščanje začasno odsotnega delavca, v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas za opravljanje sezonskega dela, ki traja manj kot tri mesece v koledarskem letu, ter v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas za opravljanje javnih del oziroma prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki je bila sklenjena zaradi vključitve v ukrepe aktivne politike zaposlovanja v skladu z zakonom.

(4) Osnova za odmero odpravnine je povprečna mesečna plača delavca za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi za določen čas.

(5) V primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki je sklenjena za eno leto ali manj, ima delavec pravico do odpravnine v višini 1/5 osnove iz prejšnjega odstavka. Če je pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena za več kot eno leto, ima delavec ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi pravico do odpravnine v višini iz prejšnjega stavka, povečane za sorazmerni del odpravnine iz prejšnjega stavka za vsak mesec dela.

(6) Če delavec po prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas pri istem delodajalcu nepretrgoma nadaljuje z delom

na podlagi sklenjene druge pogodbe o zaposlitvi za določen čas, se odpravnina izplača za ves čas zaposlitve za določen čas ob prenehanju zadnje pogodbe o zaposlitvi za določen čas pri tem delodajalcu. V tem primeru ne velja omejitev iz petega odstavka 55. člena tega zakona.

(7) Delavec nima pravice do odpravnine po tretjem oziroma petem odstavku tega člena v primeru, ko delavec in delodajalec v času trajanja ali po poteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas skleneta pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas oziroma če delavec nadaljuje z delom na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas ali če delavec ne sklene pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas za ustrezno delo, ki mu ga je ponudil delodajalec po poteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas.

## 2. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi zaradi smrti delavca oziroma delodajalca – fizične osebe

### 80. člen

(splošno)

(1) Pogodba o zaposlitvi preneha veljati s smrtjo delavca.

(2) Pogodba o zaposlitvi preneha veljati s smrtjo delodajalca – fizične osebe, razen če z zapustnikovo dejavnostjo nepretrgoma nadaljuje njegov naslednik.

## 3. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi s sporazumom

### 81. člen

(splošno)

(1) Pogodba o zaposlitvi preneha veljati s pisnim sporazumom med strankama.

(2) Sporazum, ki ni sklenjen v pisni obliki, je neveljaven.

(3) Ob prenehanju delovnega razmerja mora delodajalec delavca pisno obvestiti o pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti. Opustitev tega obvestila nima vpliva na samo veljavnost sporazuma.

## 4. Odpoved pogodbe o zaposlitvi

### A) Splošno

### 82. člen

(splošno)

(1) Pogodbeni stranki lahko odpove pogodbo o zaposlitvi z odpovednim rokom – redna odpoved.

(2) V primerih, določenih v zakonu, lahko pogodbeni stranki odpove pogodbo o zaposlitvi brez odpovednega roka – izredna odpoved.

(3) Vsaka stranka lahko odpove pogodbo o zaposlitvi le v celoti.

### 83. člen

(dopustnost odpovedi)

(1) Delavec lahko redno odpove pogodbo o zaposlitvi brez obrazložitve.

(2) Delodajalec lahko redno odpove pogodbo o zaposlitvi, če obstaja utemeljen razlog za redno odpoved.

(3) Delavec in delodajalec lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi v primerih oziroma iz razlogov, določenih z zakonom.

(4) Redna ali izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razlogov iz 6. člena tega zakona je neveljavna.

(5) Redna ali izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delavca, podana zaradi grožnje ali prevare s strani delodajalca ali v zmoti delavca, je neveljavna.

### 84. člen

(dokazno breme)

(1) Če redno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delodajalec, je dokazno breme na njegovi strani.

(2) V primeru izredne odpovedi je dokazno breme na strani stranke, ki izredno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi.

### 85. člen

(obveznosti delodajalca pred odpovedjo)

(1) Pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga mora delodajalec najkasneje v 60 dneh od ugotovitve kršitve in najkasneje v šestih mesecih od nastanka kršitve pisno opozoriti delavca na izpolnjevanje obveznosti in možnost odpovedi, če bo delavec ponovno kršil pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja v enem letu od prejema pisnega opozorila, razen če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti drugače določeno, vendar ne dalj kot v dveh letih. Pisno opozorilo se lahko pošlje tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.

(2) Pred redno odpovedjo iz razloga nesposobnosti ali krivdnega razloga in pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi mora delodajalec delavca pisno seznaniti z očitanimi kršitvami oziroma z očitanim razlogom nesposobnosti in mu omogočiti zagovor v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni, razen če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči. Pisna seznanitev se lahko opravi tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.

(3) Pri zagovoru lahko po pooblastilu delavca sodeluje predstavnik sindikata ali druga, s strani delavca pooblaščen oseba.

### 86. člen

(vloga sindikata in sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika)

(1) Če delavec tako zahteva, mora delodajalec o name-ravani redni ali izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi pisno obvestiti sindikat, katerega član je delavec ob uvedbi postopka. Če delavec ni član sindikata, mora delodajalec na zahtevo delavca obvestiti svet delavcev oziroma delavskega zaupnika.

(2) Sindikat ali svet delavcev oziroma delavski zaupnik iz prejšnjega odstavka lahko poda svoje mnenje v roku šestih dni. Če svojega mnenja v tem roku ne poda, se šteje, da odpovedi ne nasprotuje.

(3) Sindikat ali svet delavcev oziroma delavski zaupnik iz prvega odstavka tega člena lahko poda negativno mnenje, če meni, da za odpoved ni utemeljenih razlogov ali da postopek ni bil izveden skladno s tem zakonom. Svoje mnenje mora pisno obrazložiti.

(4) Ne glede na negativno mnenje sindikata ali sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika lahko delodajalec delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi.

### 87. člen

(oblika in vsebina odpovedi)

(1) Redna in izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi morata biti izraženi v pisni obliki.

(2) Delodajalec mora v odpovedi pogodbe o zaposlitvi pisno obrazložiti dejanski razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi.

(3) Ob odpovedi mora delodajalec delavca pisno obvestiti o pravnem varstvu in o pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti ter o obveznosti prijave v evidenco iskalcev zaposlitve. Napačno obvestilo o pravnem varstvu ne more biti v škodo delavca.

### 88. člen

(vročitev odpovedi)

(1) Redna ali izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi mora biti vročena pogodbeni stranki, ki se ji pogodba odpoveduje.

(2) Redna ali izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi se vroča:

- praviloma osebno v prostorih delodajalca,
- s priporočeno pošiljko s povratnico,
- z objavo na oglasnem mestu pri delodajalcu, ki je dostopno delavcu.

(3) Pogodbena stranka, ki se ji odpoved pogodbe o zaposlitvi vroča v prostorih delodajalca, je dolžna prevzeti odpoved pogodbe o zaposlitvi. Šteje se, da je bila vročitev opravljena, če pogodbena stranka odkloni vročitev odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Dokazno breme za vročitev oziroma odklonitev vročitve odpovedi pogodbe o zaposlitvi je na pogodbeni stranki, ki odpoveduje pogodbo o zaposlitvi.

(4) Odpoved pogodbe o zaposlitvi se delavcu vroča s priporočeno pošiljko s povratnico na naslov prebivališča, določenega v pogodbi o zaposlitvi, razen če je delavec naknadno pisno sporočil drug naslov, delodajalcu pa na naslov sedeža delodajalca, določenega v pogodbi o zaposlitvi. Šteje se, da je vročitev opravljena, ko je pošiljka prevzeta oziroma če pošiljka ni prevzeta v roku za sprejem, ko poteče osem dni od dneva prvega poskusa vročitve.

(5) Če delavec nima stalnega ali začasnega prebivališča v Republiki Sloveniji oziroma delavec na naslovu iz prejšnjega odstavka ni znan, se odpoved pogodbe o zaposlitvi v zaprti ovojnici nabije na oglasno mesto, ki je dostopno delavcu, na sedežu delodajalca. Po preteku osmih dni se šteje vročitev za opravljeno. Če delodajalec na naslovu iz prejšnjega odstavka ni znan, se vročitev odpovedi pogodbe o zaposlitvi šteje za opravljeno, ko delavec odpoved pogodbe o zaposlitvi vroči s priporočeno pošiljko s povratnico inšpektoratu za delo.

(6) Za vročanje odpovedi pogodbe o zaposlitvi se smiselno uporabljajo pravila pravnega postopka, kolikor ni drugače določeno s tem členom.

#### B) Redna odpoved

##### a) Odpovedni razlogi

###### 89. člen

###### (razlogi za redno odpoved)

(1) Razlogi za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcu s strani delodajalca so:

– prenehanje potreb po opravljanju določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi, zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca (v nadaljnjem besedilu: poslovni razlog), ali

– nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov, ker delavec dela ne opravlja pravočasno, strokovno in kvalitetno, neizpolnjevanje pogojev za opravljanje dela, določenih z zakoni in drugimi predpisi, izdanimi na podlagi zakona, zaradi česar delavec ne izpolnjuje oziroma ne more izpolnjevati pogodbениh ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja (v nadaljnjem besedilu: razlog nesposobnosti),

– kršenje pogodbene obveznosti ali druge obveznosti iz delovnega razmerja (v nadaljnjem besedilu: krivdni razlog),

– nezmožnost za opravljanje dela pod pogoji iz 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,

– neuspešno opravljeno poskusno delo.

(2) Delodajalec lahko delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi le, če obstaja utemeljen razlog iz prejšnjega odstavka, ki onemogoča nadaljevanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi.

(3) V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti mora delodajalec podati odpoved najkasneje v šestih mesecih od nastanka utemeljenega razloga. V primeru krivdnega razloga mora delodajalec podati odpoved najkasneje v 60 dneh od ugotovitve utemeljenega razloga in najkasneje v šestih mesecih od nastanka utemeljenega razloga. Če ima krivdni razlog na strani delavca vse znake kaznivega de-

nja, delodajalec lahko poda odpoved pogodbe o zaposlitvi v 60 dneh od takrat, ko je delodajalec ugotovil utemeljen krivdni razlog za redno odpoved, in za storilca ves čas, ko je mogoč kazenski pregon.

(4) V primeru odpovedi iz krivdnega razloga na strani delavca, ki ima vse znake kaznivega dejanja, lahko delodajalec za čas trajanja postopka delavcu prepove opravljati delo. V času prepovedi opravljanja dela ima delavec pravico do nadomestila plače v višini polovice njegove povprečne plače v zadnjih treh mesecih pred uvedbo postopka odpovedi.

###### 90. člen

###### (neutemeljeni odpovedni razlogi)

Kot neutemeljeni razlogi za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi se štejejo:

– začasna odsotnost z dela zaradi nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe ali nege družinskih članov po predpisih o zdravstvenem zavarovanju ali odsotnost z dela zaradi izrabe starševskega dopusta po predpisih o starševstvu,

– vložitve tožbe ali udeležba v postopku zoper delodajalca zaradi zatrtjevanja kršitev pogodbениh in drugih obveznosti iz delovnega razmerja pred arbitražnim, sodnim ali upravnim organom,

– članstvo v sindikatu,

– udeležba v sindikalnih dejavnostih izven delovnega časa,

– udeležba v sindikalnih dejavnostih med delovnim časom v dogovoru z delodajalcem,

– udeležba delavca v stavki, organizirani v skladu z zakonom,

– kandidatura za funkcijo delavskega predstavnika in sedanje ali preteklo opravljanje te funkcije,

– sprememba delodajalca po prvem odstavku 75. člena tega zakona,

– rasa, narodnost ali etnično poreklo, barva kože, spol, starost, invalidnost, zakonski stan, družinske obveznosti, nosečnost, versko in politično prepričanje, nacionalno ali socialno poreklo,

– sklenitev pogodbe o prostovoljnem služenju vojaškega roka, pogodbe o opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi Slovenske vojske, pogodbe o službi v Civilni zaščiti ter prostovoljno sodelovanje državljanov pri zaščiti in reševanju v skladu z zakonom.

###### 91. člen

###### (odpoved s ponudbo nove pogodbe)

(1) Če delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti in delavcu istočasno ponudi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi, se uporabljajo določbe tega zakona, ki se nanašajo na redno odpoved pogodbe o zaposlitvi.

(2) Če delavec sprejme ponudbo delodajalca po prejšnjem odstavku, mora skleniti novo pogodbo o zaposlitvi v roku 15 dni od prejema pisne ponudbe.

(3) Če delavec v primeru iz prejšnjega odstavka sprejme ponudbo delodajalca za ustrezno zaposlitev za nedoločen čas, nima pravice do odpravnine, obdrži pa pravico do pravnega varstva pred pristojnim sodiščem, kot v drugih primerih redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi. V primeru ugotovitve nezakonnosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi se šteje, da je bila nova pogodba sklenjena pod razveznim pogojem.

(4) Če delavec ne sprejme ponudbe delodajalca za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za ustrezno zaposlitev in za nedoločen čas ter mu preneha delovno razmerje, nima pravice do odpravnine po 108. členu tega zakona.

(5) Ustrezna zaposlitev je zaposlitev, za katero se zahteva enaka vrsta in raven izobrazbe, kot se je zahtevala za opravljanje dela, za katero je imel delavec sklenjeno prejšnjo pogodbo o zaposlitvi, in za delovni čas, kot je bil dogovorjen po prejšnji pogodbi o zaposlitvi, ter kraj opravljanja dela ni oddaljen več

kot tri ure vožnje v obe smeri z javnim prevoznim sredstvom ali z organiziranim prevozom delodajalca od kraja bivanja delavca.

(6) V primeru, ko delavec sprejme neustrezno novo zaposlitev, ima pravico do sorazmernega dela odpravnine v višini, ki jo dogovori z delodajalcem.

(7) 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.

#### 92. člen

(odpoved s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi pri drugem delodajalcu)

(1) Kadar delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi in je delavcu že v času odpovednega roka s strani delodajalca oziroma zavoda za zaposlovanje ponujena nova ustrezna zaposlitev za nedoločen čas v skladu s petim odstavkom prejšnjega člena pri drugem delodajalcu in delavec sklene pogodbo o zaposlitvi, mu delodajalec ni dolžan izplačati odpravnine po 108. členu tega zakona, če 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.

(2) 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 brez volje ali krivde delavca oziroma v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi skladno s 111. členom tega zakona, če do prenehanja pogodbe o zaposlitvi pride v roku dveh let od sklenitve pogodbe o zaposlitvi pri novem delodajalcu.

(3) Delodajalec iz prejšnjega odstavka, ki ni pretežni lastnik družbe, pri kateri se delavec zaposli, je v primerih in v okviru omejitev iz prejšnjega odstavka subsidiarno odgovoren za terjatve delavca.

#### b) Odpovedni roki

##### 93. člen

(odpovedni roki)

Delavec in delodajalec lahko odpovesta pogodbo o zaposlitvi v zakonsko ali pogodbeno določenem odpovednem roku, pri določitvi katerega morata pogodbeni stranki upoštevati minimalni čas trajanja odpovednega roka, določenega s tem zakonom.

##### 94. člen

(minimalni odpovedni roki)

(1) V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi v času poskusnega dela s strani delavca ali delodajalca zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela je odpovedni rok sedem dni.

(2) V primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca je odpovedni rok:

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

S pogodbo o zaposlitvi ali kolektivno pogodbo je lahko dogovorjen daljši odpovedni rok, vendar ne daljši kot 60 dni.

(3) V primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti je 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, če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določen drugačen odpovedni rok, vendar ne krajši kot 60 dni.

(4) V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca iz krivdnega razloga je odpovedni rok 15 dni.

(5) Za dobo zaposlitve pri delodajalcu se šteje tudi doba zaposlitve pri njegovih pravnih prednikih.

#### 95. člen

(tek odpovednega roka)

Odpovedni rok začne teči naslednji dan po vročitvi odpovedi ali kasneje z dnem, ki ga v skladu s programom razreševanja presežnih delavcev v odpovedi pogodbe o zaposlitvi določi delodajalec.

#### 96. člen

(denarno povračilo namesto odpovednega roka)

(1) Delavec in delodajalec se lahko dogovorita o ustreznem denarnem povračilu namesto dela ali celotnega odpovednega roka.

(2) Dogovor iz prejšnjega odstavka mora biti v pisni obliki.

#### 97. člen

(pravice in obveznosti strank v času odpovednega roka)

(1) Če odpove pogodbo o zaposlitvi delodajalec, ima delavec v času odpovednega roka pravico do odsotnosti z dela zaradi iskanja nove zaposlitve s pravico do nadomestila plače v trajanju najmanj dve uri na teden.

(2) Ne glede na prejšnji odstavek mora delodajalec v primeru odpovedi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti, ki delavcu ne ponudi sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi v skladu s prvim odstavkom 91. člena tega zakona in o odpovedi pogodbe obvesti zavod za zaposlovanje, omogočiti delavcu odsotnost z dela najmanj en dan na teden za vključevanje v ukrepe na področju trga dela v skladu s predpisi o urejanju trga dela.

(3) Delodajalec je dolžan izplačati nadomestilo plače za čas odsotnosti z dela v skladu s prejšnjim odstavkom v višini 70 odstotkov osnove iz sedmega odstavka 137. člena tega zakona.

#### c) Odpoved večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov

##### 98. člen

(večje število delavcev)

Delodajalec, ki ugotovi, da bo zaradi poslovnih razlogov postalo nepotrebno delo v obdobju 30 dni:

- najmanj 10 delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje več kot 20 in manj kot 100 delavcev,
- najmanj 10 odstotkov delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje najmanj 100, vendar manj kot 300 delavcev,
- najmanj 30 delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje 300 ali več delavcev,

je dolžan izdelati program razreševanja presežnih delavcev.

##### 99. člen

(obveznost obveščanja in posvetovanja s sindikatom)

(1) Delodajalec mora o razlogih za prenehanje potreb po delu delavcev, številu in kategorijah vseh zaposlenih delavcev, o predvidenih kategorijah presežnih delavcev, o predvidenem roku, v katerem bo prenehala potreba po delu delavcev, ter o predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev pisno čim prej obvestiti sindikate pri delodajalcu.

(2) Delodajalec se predhodno, z namenom, da doseže sporazum, posvetuje s sindikati pri delodajalcu o predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev, pri pripravi programa razreševanja presežnih delavcev pa o možnih načinih za preprečitev in omejitev števila odpovedi ter o možnih ukrepih za preprečitev in omilitev škodljivih posledic.

(3) Kopijo pisnega obvestila iz prvega odstavka tega člena mora delodajalec poslati zavodu za zaposlovanje.

## 100. člen

(obveznost obveščanja zavoda za zaposlovanje)

(1) O postopku ugotavljanja prenehanja potreb po delu večjega števila delavcev, o opravljenem posvetovanju po prejšnjem členu, o razlogih za prenehanje potreb po delu delavcev, številu in kategorijah vseh zaposlenih delavcev, o predvidenih kategorijah presežnih delavcev ter o predvidenem roku, v katerem bo prenehala potreba po delu, mora delodajalec pisno obvestiti zavod za zaposlovanje.

(2) Kopijo pisnega obvestila iz prejšnjega odstavka mora delodajalec poslati sindikatom iz prvega odstavka prejšnjega člena.

(3) Delodajalec lahko odpove pogodbe o zaposlitvi presežnim delavcem, upošteva sprejeti program razreševanja presežnih delavcev, vendar ne pred potekom 30-dnevnega roka od izpolnitve obveznosti iz prvega odstavka tega člena.

## 101. člen

(program razreševanja presežnih delavcev)

(1) Program razreševanja presežnih delavcev mora vsebovati:

- razloge za prenehanje potreb po delu delavcev,
- ukrepe za preprečitev ali kar največjo omejitev prenehanja delovnega razmerja delavcev, pri čemer mora delodajalec preveriti možnosti nadaljevanja zaposlitve pod spremenjenimi pogoji,

- seznam presežnih delavcev,
- ukrepe in kriterije za izbiro ukrepov za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja, kot so: ponudba zaposlitve pri drugem delodajalcu, zagotovitev denarne pomoči, zagotovitev pomoči za začetek samostojne dejavnosti, dokup zavarovalne dobe.

(2) Program razreševanja presežnih delavcev mora biti finančno ovrednoten.

## 102. člen

(kriteriji za določitev presežnih delavcev)

(1) Delodajalec oblikuje predlog kriterijev za določitev presežnih delavcev. V soglasju s sindikatom pri delodajalcu lahko delodajalec namesto kriterijev iz kolektivne pogodbe oblikuje lastne kriterije za določitev presežnih delavcev.

(2) Pri določanju kriterijev za določitev presežnih delavcev se upoštevajo zlasti:

- strokovna izobrazba delavca oziroma usposobljenost za delo in potrebna dodatna znanja in zmožnosti,
- delovne izkušnje,
- delovna uspešnost,
- delovna doba,
- zdravstveno stanje,
- socialno stanje delavca in
- da gre za starša treh ali več mladoletnih otrok ali za edinega hranitelja družine z mladoletnimi otroki.

(3) Pri določitvi delavcev, katerih delo postane nepotrebno, imajo ob enakih kriterijih prednost pri ohranitvi zaposlitve delavci s slabšim socialnim položajem.

(4) Začasna odsotnost delavca z dela zaradi bolezni ali poškodbe, nege družinskega člana ali težje prizadetega invalida, starševskega dopusta ter nosečnosti, ne sme biti kriterij za določanje presežnih delavcev.

## 103. člen

(sodelovanje in vloga zavoda za zaposlovanje)

(1) Delodajalec je dolžan obravnavati in upoštevati morebitne predloge zavoda za zaposlovanje o možnih ukrepih za preprečitev ali kar največjo omejitev prenehanja delovnega razmerja delavcev in ukrepih za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja.

(2) Na zahtevo zavoda za zaposlovanje delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavcem pred potekom

60-dnevnega roka od izpolnitve obveznosti iz prvega odstavka 100. člena tega zakona.

č) Odpoved pogodbe o zaposlitvi v postopkih zaradi insolventnosti, postopkih prisilnega prenehanja in v drugih primerih prenehanja delodajalca

## 104. člen

(stečaj, prisilna likvidacija)

(1) V stečajnem postopku ali postopku prisilne likvidacije lahko upravitelj s 15-dnevnim odpovednim rokom odpove pogodbe o zaposlitvi zaposlenim delavcem, katerih delo je zaradi začetka stečajnega postopka oziroma prisilne likvidacije pri delodajalcu postalo nepotrebno.

(2) Upravitelj mora pred odpovedjo pogodb o zaposlitvi večjemu številu delavcev izpolniti obveznosti iz prvega in tretjega odstavka 99. člena tega zakona in se s sindikati iz prvega odstavka 99. člena tega zakona posvetovati o možnih načinih za preprečitev in omejitev števila odpovedi in o možnih ukrepih za preprečitev in omilitev škodljivih posledic.

(3) V primeru odpovedi pogodb o zaposlitvi večjemu številu delavcev, mora delodajalec izpolniti tudi obveznosti glede obveščanja zavoda za zaposlovanje iz prvega in drugega odstavka 100. člena tega zakona.

## 105. člen

(prisilna poravnava)

(1) V primeru s sklepom sodišča potrjene prisilne poravnave, lahko delodajalec s 30-dnevnim odpovednim rokom odpove pogodbe o zaposlitvi delavcem, če so odpovedi pogodb o zaposlitvi delavcev predvidene v načrtu finančnega prestrukturiranja kot eden od posebnih ukrepov finančnega prestrukturiranja.

(2) Delodajalec mora pred odpovedjo pogodb o zaposlitvi večjemu številu delavcev izpolniti vse obveznosti iz poglavja o odpovedi večjemu številu delavcev iz poslovnega razloga.

## 106. člen

(pravica do odpravnine)

Delavci, ki jim je odpovedana pogodba o zaposlitvi v stečajnem postopku, postopku prisilne likvidacije ali v primeru potrjene prisilne poravnave, imajo pravico do odpravnine po 108. členu tega zakona.

## 107. člen

(drugi primeri prenehanja delodajalca)

(1) V drugih primerih prenehanja delodajalca lahko delodajalec v skladu z določbami tega zakona o odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, redno odpove pogodbe o zaposlitvi zaposlenim delavcem s 30-dnevnim odpovednim rokom.

(2) Delavci, ki jim je odpovedana pogodba o zaposlitvi po prejšnjem odstavku, imajo pravico do odpravnine po 108. členu tega zakona.

(3) Delodajalec lahko sam ali skupaj z drugimi delodajalci oblikuje sklad, iz katerega se poplačajo terjatve iz 108. člena tega zakona.

## d) Odpravnina

## 108. člen

(odpravnina)

(1) Delodajalec, ki odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti, je dolžan izplačati delavcu odpravnino. Osnova za izračun odpravnine je povprečna mesečna plača, ki jo je prejel delavec ali ki bi jo prejel delavec, če bi delal, v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo.

(2) Delavcu pripada odpravnina v višini:

- 1/5 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot eno leto do deset let,

– 1/4 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot deset let do 20 let,

– 1/3 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot 20 let.

(3) Za delo pri delodajalcu se šteje tudi delo pri njegovih pravnih prednikih.

(4) Višina odpravnine ne sme presežati 10-kratnika osnove iz prvega odstavka tega člena, če v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti ni določeno drugače.

(5) V postopku prisilne poravnave se delavec in delodajalec lahko pisno sporazumeta o načinu, obliki ali zmanjšanju višine odpravnine po prvem odstavku tega člena, če bi bil zaradi izplačila odpravnine ogrožen obstoj večjega števila delovnih mest pri delodajalcu.

(6) Če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določeno drugače, mora delodajalec izplačati delavcu odpravnino ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi.

### C) Izredna odpoved

#### 109. člen

(splošno)

(1) Delavec in delodajalec lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, če obstajajo razlogi, določeni s tem zakonom, in če ob upoštevanju vseh okoliščin in interesov obeh pogodbenih strank ni mogoče nadaljevati delovnega razmerja do izteka odpovednega roka oziroma do poteka časa, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi.

(2) Izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi mora pogodbeni stranka podati najkasneje v 30 dneh od ugotovitve razloga za izredno odpoved in najkasneje v šestih mesecih od nastanka razloga. V primeru krivdnega razloga na strani delavca ali delodajalca, ki ima vse znake kaznivega dejanja, pogodbeni stranka lahko odpove pogodbo o zaposlitvi v 30 dneh od ugotovitve razloga za izredno odpoved in storilca ves čas, ko je možen kazenski pregon.

#### a) Izredna odpoved delodajalca

#### 110. člen

(razlogi na strani delavca)

(1) Delodajalec lahko delavcu izredno odpove 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 pogodbeno 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 moral in mogel 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 neopravičeno 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.

(2) V primeru iz četrte alineje prejšnjega odstavka delavcu preneha pogodba o zaposlitvi s prvim dnevom neopravičene odsotnosti z dela, če se ne vrne na delo do vročitve izredne odpovedi.

(3) V primeru iz prve, druge in pete alineje prvega odstavka tega člena lahko delodajalec ob uvedbi postopka izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu prepove opravljati delo za čas trajanja postopka. V času prepovedi opravljanja dela ima delavec pravico do nadomestila plače v višini polovice njegove povprečne plače v zadnjih treh mesecih pred uvedbo postopka odpovedi.

#### b) Izredna odpoved delavca

#### 111. člen

(razlogi na strani delodajalca)

(1) Delavec lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, če:

– mu delodajalec več kot dva meseca ni zagotavljal dela in mu tudi ni izplačal zakonsko določenega nadomestila plače,

– mu ni bilo omogočeno opravljanje dela zaradi odločbe pristojne inšpekcije o prepovedi opravljanja delovnega procesa ali prepovedi uporabe sredstev za delo dalj kot 30 dni in mu delodajalec ni plačal zakonsko določenega nadomestila plače,

– mu delodajalec vsaj dva meseca ni izplačeval plače oziroma mu je izplačeval bistveno zmanjšano plačo,

– mu delodajalec dvakrat zaporedoma ali v obdobju šestih mesecev ni izplačal plače ob zakonsko oziroma pogodbeno dogovorjenem roku,

– delodajalec zanj tri mesece zaporedoma ali v obdobju šestih mesecev ni v celoti plačal prispevkov za socialno varnost,

– delodajalec ni zagotavljal varnosti in zdravja delavcev pri delu in je delavec od delodajalca predhodno zahteval odpravo grozeče neposredne in neizogibne nevarnosti za življenje ali zdravje,

– mu delodajalec ni zagotavljal enake obravnave v skladu s 6. členom tega zakona,

– delodajalec ni zagotovil varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu v skladu s 47. členom tega zakona.

(2) Pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi mora delavec delodajalca pisno opomniti na izpolnitev obveznosti in o kršitvah pisno obvestiti inšpektorat za delo. Če delodajalec v roku treh delovnih dni po prejemu pisnega opomina ne izpolni svoje obveznosti iz delovnega razmerja oziroma ne odpravi kršitve, lahko delavec izredno odpove pogodbo o zaposlitvi v nadaljnjem 30-dnevem roku iz drugega odstavka 109. člena tega zakona.

(3) Delavec je v primeru odpovedi zaradi ravnanj iz prvega odstavka tega člena upravičen do odpravnine, določene za primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, in do odškodnine najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka.

#### Č) Posebno pravno varstvo pred odpovedjo

#### 112. člen

(predstavniki delavcev)

(1) Delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi:

– članu sveta delavcev, delavskemu zaupniku, članu nadzornega sveta, ki predstavlja delavce, predstavniku delavcev v svetu zavoda ter

– imenovanemu ali voljenemu sindikalnemu zaupniku,

brez soglasja sveta delavcev ali delavcev, ki so ga izvolili, ali sindikata, če ravna v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi, razen če v primeru poslovnega razloga odkloni ponujeno ustrezno zaposlitev pri delodajalcu ali če gre za odpoved pogodbe o zaposlitvi v postopku prenehanja delodajalca.



(2) Varstvo pred odpovedjo za osebe iz prejšnjega odstavka traja ves čas opravljanja njihove funkcije in še eno leto po njenem prenehanju.

#### 113. člen

(zadržanje učinkovanja odpovedi)

(1) Če sindikat, svet delavcev ali delavci, ki so izvolili predstavnika delavcev, podajo negativno mnenje v zvezi z redno odpovedjo iz razloga nesposobnosti ali iz krivdnega razloga ali z izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi in predstavnik delavcev pri delodajalcu zahteva zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi, prenehanje pogodbe o zaposlitvi ne učinkuje 30 dni od vročitve odpovedi oziroma do poteka roka za mediacijo ali arbitražo oziroma sodno varstvo.

(2) Če se predstavnik delavcev in delodajalec sporazume-ta o reševanju spora pred arbitražo, se zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi podaljša do izvršljive arbitražne odločitve.

(3) Če predstavnik delavcev v sodnem postopku uveljavlja nezakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi v primerih iz prvega odstavka tega člena in najkasneje ob vložitvi tožbe predlaga sodišču izdajo začasne odredbe, se zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi podaljša do odločitve sodišča o predlogu za izdajo začasne odredbe.

(4) Delodajalec lahko v času zadržanja učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi do izvršljive arbitražne odločitve oziroma do odločitve sodišča o predlogu za izdajo začasne odredbe prepove predstavniku delavcev opravljati delo, ki ni povezano z opravljanjem funkcije predstavnika delavcev, vendar mu mora v tem času zagotavljati nadomestilo plače v višini polovice povprečne plače predstavnika delavcev v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo.

#### 114. člen

(delavci pred upokojitvijo)

(1) Delodajalec ne sme delavcu, ki je dopolnil starost 58 let ali delavcu, ki mu do izpolnitve pogojev za starostno upokožitev manjka do pet let pokojninske dobe, brez njegovega pisnega soglasja odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, dokler delavec ne izpolni pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine.

(2) Varstvo po prejšnjem odstavku ne velja:

– če je delavcu zagotovljena pravica do denarnega nadomestila iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti do izpolnitve pogojev za starostno pokojnino,

– če je delavcu ponujena nova ustrezná zaposlitev pri delodajalcu v skladu s prvim odstavkom 91. člena ali v skladu z 92. členom tega zakona,

– v primeru, da delavec ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi že izpolnjuje pogoje za varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi po tem členu, razen v primeru sklenitve pogodbe o zaposlitvi v skladu s prejšnjo alinejo,

– v primeru uvedbe postopka prenehanja delodajalca.

(3) Delodajalec lahko z namenom ugotavljanja izpolnjevanja pogojev iz prvega odstavka tega člena pridobi podatke iz zbirke Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije.

#### 115. člen

(starši)

(1) Delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavki v času nosečnosti ter delavki, ki doji otroka do enega leta starosti, in staršem, v času, ko izrabljajo starševski dopust v strnjem nizu v obliki polne odsotnosti z dela in še en mesec po izrabi tega dopusta.

(2) V času in v primerih iz prejšnjega odstavka delodajalec ne sme opraviti nobenega ravnanja, ki je sicer potrebno za odpoved pogodbe o zaposlitvi oziroma za zaposlitev novega delavca.

(3) Delavcem v času iz prvega odstavka tega člena ne more prenehati delovno razmerje zaradi odpovedi delodajalca.

(4) Če delodajalec ob izreku odpovedi oziroma v času odpovednega roka ne ve za nosečnost delavke, velja posebno pravno varstvo pred odpovedjo, če delavka takoj oziroma v primeru ovir, ki niso nastale po njeni krivdi, takoj po njihovem prenehanju, vendar ne po izteku odpovednega roka, obvesti delodajalca o svoji nosečnosti, kar dokazuje s predložitvijo zdravniškega potrdila.

(5) Ne glede na določbe prvega in tretjega odstavka tega člena delodajalec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi in delavcu lahko preneha delovno razmerje, po predhodnem soglasju inšpektorja za delo, če so podani razlogi za izredno odpoved ali zaradi uvedbe postopka za prenehanje delodajalca.

#### 116. člen

(invalidi in odsotni z dela zaradi bolezni)

(1) Delodajalec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi invalidu zaradi nezmožnosti za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti in v primeru poslovnega razloga v primerih in pod pogoji, določenimi s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje, oziroma s predpisi, ki urejajo zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov.

(2) V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi invalidu po prejšnjem odstavku se glede pravic delavcev, ki niso drugače urejene s posebnimi predpisi, in glede posebnega varstva pred odpovedjo uporabljajo določbe tega zakona, ki veljajo za odpoved iz poslovnega razloga.

(3) Delavcu, ki mu je odpovedana pogodba o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti, in je ob poteku odpovednega roka odsoten z dela zaradi začasne nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe, preneha delovno razmerje z dnem, ko se delavec vrne na delo oziroma bi se moral vrniti na delo, najkasneje pa s potekom šestih mesecev po izteku odpovednega roka.

(4) Varstvo po tem členu ne velja v primeru uvedbe postopka za prenehanje delodajalca.

#### 117. člen

(večkratno pravno varstvo pred odpovedjo)

Če je posameznemu delavcu zaradi njegovega statusa zagotovljeno večkratno varstvo pred odpovedjo, velja močnejše pravno varstvo.

### 5. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi na podlagi sodbe sodišča

#### 118. člen

(prenehanje pogodbe o zaposlitvi na podlagi sodbe sodišča)

(1) Če sodišče ugotovi, da je prenehanje pogodbe o zaposlitvi nezakonito, vendar glede na vse okoliščine in interes obeh pogodbenih strank nadaljevanje delovnega razmerja ne bi bilo več mogoče, lahko na predlog delavca ali delodajalca ugotovi trajanje delovnega razmerja, vendar najdlje do odločitve sodišča prve stopnje, prizna delavcu delovno dobo in druge pravice iz delovnega razmerja ter delavcu prizna ustrezno denarno povračilo v višini največ 18 mesečnih plač delavca, izplačanih v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi.

(2) Višino denarnega povračila sodišče določi glede na trajanje delavčeve zaposlitve, možnosti delavca za novo zaposlitev in okoliščine, ki so privedle do nezakonitosti prenehanja pogodbe o zaposlitvi, ter upošteva pravice, ki jih je delavec uveljavil za čas do prenehanja delovnega razmerja.

(3) Delavec ali delodajalec lahko predlog iz prvega odstavka tega člena uveljavljata do zaključka glavne obravnave pred sodiščem prve stopnje.

(4) Sodišče določi dan prenehanja delovnega razmerja tudi v primeru, ko ena od pogodbenih strank izpodbija pogodbo o zaposlitvi, in sodišče ugotovi, da je pogodba neveljavna.

## 6. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi po samem zakonu

## 119. člen

(prenehanje pogodbe o zaposlitvi zaradi ugotovljene invalidnosti in prenehanja veljavnosti delovnega dovoljenja)

(1) Pogodba o zaposlitvi preneha veljati po samem zakonu, ko je delavcu vročena odločba o ugotovljeni invalidnosti I. kategorije ali o pridobitvi pravice do invalidske pokojnine postala pravnomočna.

(2) Pogodba o zaposlitvi, ki jo sklene tujec ali oseba brez državljanstva, preneha veljati po samem zakonu z dnem prenehanja veljavnosti delovnega dovoljenja.

## III. PRAVICE, OBVEZNOSTI IN ODGOVORNOSTI IZ DELOVNEGA RAZMERJA

## 1. Opravljanje pripravništva

## 120. člen

(splošno)

Z zakonom ali kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko določi, da sklene pogodbo o zaposlitvi kot pripravnik, kdor prvič začne opravljati delo, ustrezno vrsti in ravni svoje strokovne izobrazbe, ter z namenom, da se usposobi za samostojno opravljanje dela v delovnem razmerju.

## 121. člen

(trajanje pripravništva)

(1) Pripravništvo lahko traja največ eno leto, če zakon ne določa drugače.

(2) Pripravništvo se lahko sorazmerno podaljša, če pripravnik dela s krajšim delovnim časom od polnega, vendar največ za šest mesecev.

(3) Trajanje pripravništva se podaljša za čas opravičene odsotnosti z dela, ki traja dlje kot 20 delovnih dni, razen za čas letnega dopusta.

(4) Trajanje pripravništva se lahko na predlog mentorja skrajša, vendar le do polovice prvotno določenega trajanja.

## 122. člen

(izvajanje pripravništva)

(1) V času trajanja pripravništva mora delodajalec pripravniku po programu zagotavljati usposabljanje za samostojno opravljanje dela.

(2) Z zakonom, drugim predpisom ali kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se določi trajanje, potek pripravništva, program, mentorstvo in način spremljanja in ocenjevanja pripravništva.

(3) Ob koncu pripravništva mora pripravnik opraviti izpit, ki je sestavni in zaključni del pripravništva in se opravlja pred iztekom pripravniške dobe.

## 123. člen

(omejitev odpovedi pripravniku s strani delodajalca)

V času trajanja pripravništva delodajalec pripravniku ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi, razen če so podani razlogi za izredno odpoved ali v primeru uvedbe postopka za prenehanje delodajalca ali prisilne poravnave.

## 124. člen

(volontersko pripravništvo)

(1) Če se pripravništvo v skladu s posebnim zakonom lahko opravlja, ne da bi delavec in delodajalec sklenila pogodbo o zaposlitvi (volontersko pripravništvo), se za pripravnika uporabljajo določbe tega zakona o trajanju in izvajanju pripravništva, omejenosti delovnega časa, odmorih in počitkih, povračilu stroškov v zvezi z delom, odškodninski odgovornosti ter zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu v skladu s posebnim zakonom.

(2) Pogodba o volonterskem opravljanju pripravništva mora biti sklenjena v pisni obliki.

## 2. Poskusno delo

## 125. člen

(poskusno delo)

(1) V pogodbi o zaposlitvi se delavec in delodajalec lahko dogovorita o poskusnem delu.

(2) Poskusno delo traja največ šest mesecev. Poskusno delo se lahko podaljša v primeru začasne odsotnosti z dela.

(3) V času trajanja poskusnega dela lahko delavec redno odpove pogodbo o zaposlitvi.

(4) Če delodajalec v času trajanja ali ob poteku poskusnega dela ugotovi, da delavec poskusnega dela ni uspešno opravil, lahko delavcu redno odpove pogodbo o zaposlitvi.

(5) Delavec in delodajalec se lahko dogovorita o ustreznem denarnem povračilu namesto dela ali celotnega odpovednega roka v skladu s 96. členom tega zakona.

(6) V času trajanja poskusnega dela lahko delodajalec delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi tudi, če so podani razlogi za izredno odpoved ali zaradi postopka za prenehanje delodajalca ali prisilne poravnave.

(7) Delavec je v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela upravičen do odpravnine, določene za primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov.

## 3. Plačilo za delo

## 126. člen

(vrsta plačil)

(1) Plačilo za delo po pogodbi o zaposlitvi je sestavljeno iz plače, ki mora biti vedno v denarni obliki, in morebitnih drugih vrst plačil, če je tako določeno s kolektivno pogodbo. Pri plači mora delodajalec upoštevati minimum, določen z zakonom oziroma kolektivno pogodbo, ki neposredno zavezuje delodajalca.

(2) Plača je sestavljena iz osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost in dodatkov. Sestavni del plače je tudi plačilo za poslovno uspešnost, če je le-to dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi.

(3) Za čas odmora med dnevnim delom prejme delavec plačilo, kot če bi delal.

## 127. člen

(osnovna plača, delovna uspešnost, dodatki)

(1) Osnovna plača se določi upoštevaje zahtevnost dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.

(2) Delovna uspešnost delavca se določi upoštevaje gospodarnost, kvaliteto in obseg opravljanja dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.

(3) Dodatki se določijo za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, in sicer za nočno delo, nadurno delo, delo v nedeljo, delo na praznike in dela proste dneve po zakonu. Dodatki za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu, ki niso vsebovani v zahtevnosti dela, se lahko določijo s kolektivno pogodbo.

(4) Višina dodatkov iz prejšnjega odstavka se lahko v kolektivni pogodbi določi v nominalnem znesku ali v odstotku od osnovne plače za polni delovni čas oziroma ustrezne urne postavke.

## 128. člen

(višina dodatkov)

(1) Delavcu pripadajo dodatki za delo v posebnih pogojih dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa:

- za nočno delo,
- za nadurno delo,
- za delo v nedeljo,
- za delo na praznike in dela proste dneve po zakonu.

(2) Višina dodatkov iz prejšnjega odstavka se določi s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti.

(3) Dodatek za delo v nedeljo in dodatek za delo na dela proste dneve po zakonu se med seboj izključujeta.

(4) Dodatki se obračunavajo le za čas, ko je delavec delal v pogojih, zaradi katerih mu dodatek pripada.

#### 129. člen

(dodatek za delovno dobo)

(1) Delavcu pripada dodatek za delovno dobo.

(2) Višina dodatka za delovno dobo se določi v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti.

#### 130. člen

(povračila stroškov v zvezi z delom)

(1) 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.

(2) Če višina povračila stroškov v zvezi z delom ni določena s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti, se določi s podzakonskim aktom.

(3) Če se zaradi razlogov na strani delavca strošek za prevoz na delo in z dela naknadno poveča, ima delavec pravico do povračila tako povečanega stroška za prevoz na delo in z dela, če je tako določeno v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti oziroma če se tako sporazume z delodajalcem.

(4) Delodajalec je dolžan delavcu povrniti stroške v zvezi z delom mesečno v skladu s 134. členom tega zakona.

#### 131. člen

(regres)

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

(2) Regres se mora delavcu izplačati najkasneje do 1. julija tekočega koledarskega leta.

(3) S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko v primeru nelikvidnosti delodajalca določi kasnejši rok izplačila regresa, vendar najkasneje do 1. novembra tekočega koledarskega leta.

(4) Če ima delavec pravico do izrabe le sorazmernega dela letnega dopusta, ima pravico le do sorazmernega dela regresa.

(5) Če ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, ima pravico do regresa sorazmerno delovnemu času, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, razen v primerih, ko delavec dela krajši delovni čas v skladu s 67. členom tega zakona.

#### 132. člen

(odpravnina ob upokojitvi)

(1) Če s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti ni določeno drugače, je delodajalec delavcu, ki je bil pri delodajalcu zaposlen najmanj pet let in se upokoji, ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi dolžan izplačati odpravnino v višini dveh povprečnih mesečnih plač v Republiki Sloveniji za preteklo tri mesece oziroma v višini dveh povprečnih mesečnih plač delavca za preteklo tri mesece, če je to za delavca ugodnejše. Delodajalec lahko izplača odpravnino v breme posebnega zavarovanja.

(2) Če se delavec po upokojitvi ponovno zaposli, ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi nima pravice do odpravnine po prejšnjem odstavku.

(3) Če se delavec, ki je bil pri delodajalcu zaposlen najmanj pet let, delno upokoji, ima pri delodajalcu, pri katerem mu je prenehala pogodba o zaposlitvi in je sklenil novo za krajši delovni čas, pravico do odpravnine v sorazmernem delu.

(4) Delodajalec je dolžan delavcu, ki dela krajši delovni čas in je bil pri delodajalcu zaposlen najmanj pet let, v primeru

upokojitve izplačati odpravnino sorazmerno delovnemu času, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi, razen v primerih, ko delavec dela krajši delovni čas v skladu s 67. členom tega zakona.

(5) Delavec ni upravičen do odpravnine po prvem odstavku tega člena, če ima pravico do odpravnine po 108. členu tega zakona in če je delodajalec zanj financiral dokup pokojninske dobe. Delavec je upravičen do izplačila razlike, če je znesek odpravnine po 108. členu tega zakona oziroma znesek za dokup pokojninske dobe nižji od zneska odpravnine po prvem odstavku tega člena.

#### 133. člen

(enako plačilo žensk in moških)

(1) Delodajalec je dolžan za enako delo in za delo enake vrednosti izplačati enako plačilo delavcem, ne glede na spol.

(2) Določila pogodbe o zaposlitvi, kolektivne pogodbe oziroma splošnega akta delodajalca, ki so v nasprotju s prejšnjim odstavkom, so neveljavna.

#### 134. člen

(plačilni dan)

(1) Plača se plačuje za plačilna obdobja, ki ne smejo biti daljša od enega meseca.

(2) Plača se izplača najkasneje 18 dni po preteku plačilnega obdobja.

(3) Če je plačilni dan dela prosti dan, se plača izplača najkasneje prvi naslednji delovni dan.

(4) Delodajalec je dolžan predhodno pisno obvestiti delavce o plačilnem dnevu in vsakokratni spremembi plačilnega dne na pri delodajalcu običajen način (npr. na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca ali z uporabo informacijske tehnologije).

(5) Morebitna plačila v naravi se zagotavljajo na v pogodbi o zaposlitvi dogovorjen način, glede na vrsto dela in obstoječe običaje.

#### 135. člen

(kraj in način izplačila plače)

(1) Plača, povračila stroškov v zvezi z delom in drugi prejemki delavca se izplačujejo v skladu z zakonom preko bančnega računa delavca. S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko določi drugačen način izplačevanja povračil stroškov v zvezi z delom in drugih prejemkov delavca. Plača mora biti delavcu na razpolago na določen plačilni dan.

(2) Delodajalec je dolžan delavcu do konca plačilnega dne izdati pisni obračun, iz katerega so razvidni podatki o plači, nadomestilu plače, povračila stroškov v zvezi z delom in drugi prejemki, do katerih je delavec upravičen na podlagi zakona, kolektivne pogodbe, splošnega akta delodajalca ali pogodbe o zaposlitvi, obračun in plačilo davkov in prispevkov ter plačilni dan. Iz pisnega obračuna morajo biti razvidni tudi podatki o delavcu in delodajalcu.

(3) Pisni obračun iz prejšnjega odstavka je verodostojna listina, na podlagi katere lahko delavec predlaga sodno izvršbo.

(4) Delodajalec je dolžan najkasneje do 31. januarja delavcu izdati pisni obračun plač in nadomestil plač za preteklo koledarsko leto, iz katerega sta razvidna tudi obračun in plačilo davkov in prispevkov.

(5) Stroški v zvezi z izplačevanjem plače bremenijo delodajalca.

#### 136. člen

(zadrževanje in pobot izplačila plače)

(1) Delodajalec lahko zadrži izplačevanje plače delavcu samo v zakonsko določenih primerih. Vsa določila pogodbe o zaposlitvi, ki določajo druge načine zadrževanja izplačila, so neveljavna.

(2) Delodajalec ne sme svoje terjatve do delavca brez njegovega pisnega soglasja pobotati s svojo obveznostjo plačila.

(3) Delavec ne more dati soglasja iz prejšnjega odstavka pred nastankom delodajalčeve terjatve.

#### 137. člen

##### (nadomestilo plače)

(1) Delavec ima pravico do nadomestila plače za čas odsotnosti, v primerih in v trajanju, določenem z zakonom, ter v primerih odsotnosti z dela, ko ne dela iz razlogov na strani delodajalca.

(2) Delodajalec je dolžan izplačati nadomestilo plače v primerih odsotnosti z dela zaradi izrabe letnega dopusta, plačane odsotnosti zaradi osebnih okoliščin, izobraževanja, z zakonom določenih praznikov in dela prostih dni in ko delavec ne dela iz razlogov na strani delodajalca.

(3) Delodajalec izplačuje nadomestilo plače iz lastnih sredstev v primerih nezmožnosti delavca za delo zaradi njegove bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, in sicer do 30 delovnih dni za posamezno odsotnost z dela, vendar največ za 120 delovnih dni v koledarskem letu. V primerih nezmožnosti za delo delavca zaradi poklicne bolezni ali poškodbe pri delu, izplačuje delodajalec nadomestilo plače delavcu iz lastnih sredstev do 30 delovnih dni za vsako posamezno odsotnost z dela. V času daljše odsotnosti z dela izplača delodajalec nadomestilo plače v breme zdravstvenega zavarovanja.

(4) Če gre za dve ali več zaporednih odsotnosti z dela zaradi iste bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, do 30 delovnih dni, pa traja v posameznem primeru prekinitve med eno in drugo odsotnostjo manj kot deset delovnih dni, izplača delodajalec za čas nadaljnje odsotnosti od prekinitve dalje, nadomestilo plače v breme zdravstvenega zavarovanja.

(5) Delodajalec izplača v breme drugega zavezanca nadomestilo plače tudi v drugih primerih, če je tako določeno z zakonom ali drugim predpisom.

(6) Če delavec ne more opravljati dela zaradi višje sile, je upravičen do polovice plačila, do katerega bi bil sicer upravičen, če bi delal, vendar ne manj kot 70 odstotkov minimalne plače.

(7) Če s tem ali drugim zakonom oziroma na njegovi podlagi izdanim predpisom ni določeno drugače, 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 presegati višine plače, ki bi jo delavec prejel, če bi delal.

(8) V primeru odsotnosti z dela delavca zaradi bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, znaša višina nadomestila plače delavcu, ki bremeni delodajalca, 80 odstotkov plače delavca v preteklem mesecu za polni delovni čas.

(9) Delodajalec je delavcu dolžan izplačati nadomestilo plače za tiste dneve in za toliko ur, kolikor znaša delovna obveznost delavca na dan, ko zaradi opravičenih razlogov ne dela.

(10) Če delodajalec delavcem ne izplača plač in nadomestil plač v zakonsko določenem oziroma pogodbeno dogovorjenem roku, Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije (v nadaljnjem besedilu: ZZZS) izplača neposredno delavcu zapadlo neizplačano nadomestilo plače iz tretjega oziroma četrtega odstavka tega člena, ki se izplača v breme zdravstvenega zavarovanja. ZZZS izvede izplačilo na podlagi zahteve delodajalca, ki jo je ta dolžan vložiti v osmih dneh po preteku meseca, v katerem je nadomestilo plače zapadlo v plačilo oziroma na podlagi zahteve delavca, ki jo ta lahko vloži, če v osemdnevnem roku ne prejme pisnega obvestila delodajalca o njeni vložitvi. Zahtevi delodajalca mora biti priložen pisni obračun delodajalca, iz katerega so razvidni podatki o zapa-

dlem neizplačanem nadomestilu plače in izjava delodajalca, da delavcu ni izplačal nadomestila plače v zakonsko določenem oziroma pogodbeno dogovorjenem roku. Zahtevi delavca mora biti priložen pisni obračun delodajalca, iz katerega so razvidni podatki o zapadlem neizplačanem nadomestilu plače. Delavec izgubi pravico do neposrednega izplačila celotnega oziroma ustreznega dela nadomestila plače, če mu je bila terjatev iz tega naslova v celoti oziroma v delu poravnana pred izplačilom s strani ZZZS.

(11) Natančnejši postopek uveljavljanja izplačila nadomestila plače in izplačila nadomestila plače na podlagi prejšnjega odstavka določi ZZZS v splošnih aktih.

#### 138. člen

##### (začasna nezmožnost zagotavljanja dela iz poslovnega razloga)

(1) Če delodajalec začasno, vendar najdlje za čas šestih mesecev v posameznem koledarskem letu, ne more zagotavljati dela delavcem, lahko z namenom ohranitve zaposlitve pisno napoti delavca na čakanje na delo doma. Pisna napotitev se lahko pošlje delavcu tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.

(2) V primeru čakanja na delo ima delavec pravico do nadomestila plače v višini 80 odstotkov osnove iz sedmega odstavka prejšnjega člena in dolžnost, da se odzove na poziv delodajalca na način in pod pogoji, kot izhaja iz pisne napotitve.

(3) V času čakanja na delo v skladu s prvim odstavkom tega člena, se je delavec dolžan izobraževati v skladu s 170. členom tega zakona. V primeru iz prejšnjega stavka ima delavec pravico do povračila stroškov v zvezi z delom v skladu s 130. členom tega zakona.

#### 139. člen

##### (nastanitev med delovnim razmerjem)

Če ima po pogodbi o zaposlitvi delavec dogovorjeno nastanitev kot obliko plačila, ima pravico do nastanitve ves čas trajanja delovnega razmerja, kot tudi v času, ko ne opravlja svojega dela in ima pravico do nadomestila plače.

#### 140. člen

##### (udeležba pri dobičku)

Delavec je lahko udeležen pri dobičku v skladu z zakonom.

#### 141. člen

##### (plačilo pripravnika in delavca na usposabljanju)

(1) Pripravnik oziroma delavec, ki se usposablja oziroma uvaja v delo, ima pravico do osnovne plače najmanj v višini 70 odstotkov osnovne plače, ki bi jo prejel kot delavec na delovnem mestu oziroma pri vrsti dela, za katero se usposablja.

(2) Plača pripravnika oziroma delavca, ki se usposablja oziroma uvaja v delo, ne sme biti nižja od minimalne plače, določene z zakonom.

### 4. Delovni čas

#### 142. člen

##### (definicija delovnega časa)

(1) Delovni čas je efektivni delovni čas in čas odmora po 154. členu tega zakona ter čas opravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom.

(2) Efektivni delovni čas je vsak čas, v katerem delavec dela, kar pomeni, da je na razpolago delodajalcu in izpolnjuje svoje delovne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi.

(3) Efektivni delovni čas je osnova za izračun produktivnosti dela.

## 143. člen

## (polni delovni čas)

- (1) Polni delovni čas ne sme biti daljši od 40 ur na teden.
- (2) Z zakonom oziroma kolektivno pogodbo se lahko določi kot polni delovni čas delovni čas, ki je krajši od 40 ur na teden, vendar ne manj kot 36 ur na teden.
- (3) Z zakonom ali drugim predpisom v skladu z zakonom ali kolektivno pogodbo se lahko določi za delovna mesta, pri katerih obstajajo večje nevarnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare, polni delovni čas, ki traja manj kot 36 ur na teden.
- (4) Če polni delovni čas ni določen z zakonom ali kolektivno pogodbo, se šteje kot polni delovni čas delovni čas 40 ur na teden.

## 144. člen

## (nadurno delo)

- (1) Delavec je dolžan na zahtevo delodajalca opravljati delo preko polnega delovnega časa – nadurno delo:
- v primerih 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,
  - če je nujno, da se odvrne okvara na delovnih sredstvih, ki bi povzročila prekinitve dela,
  - če je potrebno, da se zagotovi varnost ljudi in premoženja ter varnost prometa,
  - v drugih izjemnih, nujnih in nepredvidenih primerih, določenih z zakonom ali kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti.
- (2) Delodajalec mora delavcu nadurno delo odrediti v pisni obliki praviloma pred začetkom dela. Če zaradi narave dela ali nujnosti opravljanja nadurnega dela ni možno odrediti nadurnega dela delavcu pisno pred začetkom dela, se lahko nadurno delo odredi tudi ustno. V tem primeru se pisna odreditev vroči delavcu naknadno, vendar najkasneje do konca delovnega tedna po opravljenem nadurnem delu.
- (3) Nadurno delo lahko traja največ osem ur na teden, največ 20 ur na mesec in največ 170 ur na leto. Delovni dan lahko traja največ deset ur. Dnevna, tedenska in mesečna časovna omejitev se lahko upošteva kot povprečna omejitev v obdobju, določenem z zakonom ali kolektivno pogodbo, in ne sme biti daljše od šestih mesecev.
- (4) Nadurno delo lahko s soglasjem delavca traja tudi preko letne časovne omejitve iz prejšnjega odstavka, vendar skupaj največ 230 ur na leto. V primeru vsakokratne odreditve nadurnega dela, ki presega 170 ur na leto, mora delodajalec pridobiti pisno soglasje delavca.
- (5) V primeru odklonitve pisnega soglasja iz prejšnjega odstavka, delavec ne sme biti izpostavljen neugodnim posledicam v delovnem razmerju.

## 145. člen

## (dodatno delo v primerih naravne ali druge nesreče)

Delavec je dolžan opravljati delo preko polnega ali dogovorjenega krajšega delovnega časa v skladu s pogodbo o zaposlitvi ali druga dela v zvezi z odpravljanjem ali preprečevanjem posledic, v primerih naravne ali druge nesreče ali ko se ta nesreča neposredno pričakuje. Tako delo lahko traja, dokler je nujno, da se rešijo človeška življenja, obvaruje zdravje ljudi ali prepreči materialna škoda.

## 146. člen

## (prepoved opravljanja dela preko polnega delovnega časa)

- (1) Nadurno delo po 144. členu tega zakona se ne sme uvesti, če je delo možno opraviti v polnem delovnem času z ustrežno organizacijo in delitvijo dela, razporeditvijo delovnega časa z uvajanjem novih izmen ali z zaposlitvijo novih delavcev.
- (2) Delodajalec ne sme naložiti dela preko polnega delovnega časa po 144. in 145. členu tega zakona:
- delavki ali delavcu v skladu z določbami tega zakona zaradi varstva nosečnosti in starševstva (185. člen),

- starejšemu delavcu (199. člen),
- delavcu, ki še ni dopolnil 18 let starosti,
- delavcu, kateremu bi se po pisnem mnenju izvajalca medicine dela, oblikovanem ob upoštevanju mnenja osebnega zdravnika, zaradi takega dela lahko poslabšalo zdravstveno stanje,
- delavcu, ki ima polni delovni čas krajši od 36 ur na teden zaradi dela na delovnem mestu, kjer obstajajo večje nevarnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare v skladu s tretjim odstavkom 143. člena tega zakona,
- delavcu, ki dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali drugimi predpisi.

## 147. člen

## (dopolnilno delo)

- (1) Delavec, ki dela polni delovni čas, sme izjemoma skleniti pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom z drugim delodajalcem, vendar največ za osem ur na teden, po poprejšnjem soglasju delodajalcev, pri katerih je zaposlen s polnim delovnim časom, če gre za opravljanje deficitarnih poklicev po podatkih zavoda za zaposlovanje ali za opravljanje vzgojno-izobraževalnih, kulturno umetniških in raziskovalnih del.
- (2) Določitev načina uresničevanja pravic in obveznosti iz tega delovnega razmerja glede na pravice in obveznosti delavca pri delodajalcih, pri katerih je zaposlen s polnim delovnim časom, je obvezna sestavina pogodbe o zaposlitvi po prejšnjem odstavku.
- (3) Delavcu, ki sklene pogodbo o zaposlitvi po prvem odstavku tega člena, ta pogodba preneha veljati v skladu s tem zakonom, po poteku dogovorjenega časa, ali če so umaknjena soglasja delodajalcev, kjer je delavec v delovnem razmerju s polnim delovnim časom.

## 148. člen

## (razporejanje delovnega časa)

- (1) Razporeditev in pogoji za začasno prerazporeditev delovnega časa se določijo s pogodbo o zaposlitvi v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo.
- (2) Pred začetkom koledarskega oziroma poslovnega leta delodajalec določi letni razpored delovnega časa in o tem pisno obvesti delavce na pri delodajalcu običajen način (npr. na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca ali z uporabo informacijske tehnologije) in sindikate pri delodajalcu.
- (3) Če delavec v času trajanja delovnega razmerja zaradi potreb usklajevanja družinskega in poklicnega življenja predlaga drugačno razporeditev delovnega časa, mu mora delodajalec, upoštevaje potrebe delovnega procesa, pisno utemeljiti svojo odločitev. Pisna utemeljitev se lahko pošlje tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.
- (4) Delodajalec mora pisno obvestiti delavce o začasnih prerazporeditvah delovnega časa najmanj en dan pred razporeditvijo delovnega časa na pri delodajalcu običajen način.
- (5) Pri enakomerni razporeditvi polni delovni čas ne sme biti razporejen na manj kot štiri dni v tednu.
- (6) Zaradi narave ali organizacije dela ali potreb uporabnikov je delovni čas lahko neenakomerno razporejen. Pri neenakomerni razporeditvi ter začasnih prerazporeditvah polnega delovnega časa delovni čas ne sme trajati več kot 56 ur na teden.
- (7) Pri neenakomerni razporeditvi ter začasnih prerazporeditvah delovnega časa se upošteva polni delovni čas kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od šest mesecev.
- (8) Določbe 146. člena tega zakona o prepovedi dela preko polnega delovnega časa veljajo tudi v primeru neenakomerne razporeditve ali prerazporeditve delovnega časa.
- (9) Če sindikat oziroma svet delavcev ali delavski zaupnik pri delodajalcu tako zahteva, ga mora delodajalec enkrat letno obvestiti o izrabi delovnega časa, upoštevaje letni razpored de-

lovnega časa, o opravljanju nadurnega dela oziroma o začasni prerazporeditvi delovnega časa.

#### 149. člen

(preračun delovnega časa)

(1) Delavcu, ki opravlja delo v neenakomerni razporeditvi delovnega časa ali začasni prerazporeditvi delovnega časa in ki v času pred prenehanjem delovnega razmerja med koledarskim letom opravi več ur dela, kot je določeno za delo s polnim delovnim časom, se na njegovo zahtevo več opravljene ure preračunajo v delovne dni s polnim delovnim časom.

(2) Po prejšnjem odstavku izračunani delovni dnevi se štejejo v delavčevo delovno dobo, kot če bi jih prebil na delu. Skupna delovna doba v koledarskem letu ne sme presegati 12 mesecev.

### 5. Nočno delo

#### 150. člen

(nočno delo)

(1) Kot nočno delo se šteje delo v času med 23. in šesto uro naslednjega dne. Če je z razporeditvijo delovnega časa določena nočna delovna izmena, se šteje za nočno delo osem nepretrganih ur v času med 22. in sedmo uro naslednjega dne.

(2) Delodajalec mora na zahtevo inšpektorata za delo posredovati podatke o nočnem delu delavcev, zlasti o številu delavcev, ki delajo ponoči več kot tretjino delovnega časa, o številu delavcev, ki delajo ponoči na delovnem mestu, na katerem iz ocene tveganja izhaja večja nevarnost za poškodbe ali zdravstvene okvare, o številu delavcev, ki delajo ponoči ločeno po spolu, ter o časovni opredelitvi nočne izmene.

#### 151. člen

(pravice delavcev, ki delajo ponoči)

(1) Delavec, ki dela ponoči vsaj tri ure svojega dnevnega delovnega časa oziroma delavec, ki dela ponoči vsaj tretjino polnega letnega delovnega časa, ima pravico do posebnega varstva (v nadaljnjem besedilu: nočni delavec).

(2) Če bi se nočnemu delavcu po mnenju izvajalca medicine dela, oblikovanem ob upoštevanju mnenja osebnega zdravnika, zaradi takega dela lahko poslabšalo zdravstveno stanje, ga mora delodajalec zaposliti na ustrezno delo podnevi.

(3) Delodajalec mora nočnim delavcem zagotoviti:

- daljši dopust,
- ustrezno prehrano med delom,
- strokovno vodstvo delovnega oziroma proizvodnega procesa.

(4) Če delo, organizirano v izmenah, vključuje tudi nočno izmeno, mora delodajalec zagotoviti njihovo periodično izmenjavo. Pri tem sme delavec ene izmene delati ponoči najdlje en teden. V okviru tako organiziranega dela sme delavec delati ponoči daljše časovno obdobje le, če s takim delom izrecno pisno soglaša.

(5) Delodajalec ne sme razporediti na nočno delo delavca, ki nima urejenega prevoza na delo in z dela.

#### 152. člen

(omejitve dela ponoči)

(1) Delovni čas nočnega delavca ne sme v obdobju štirih mesecev trajati povprečno več kot osem ur na dan.

(2) Delovni čas nočnega delavca, ki dela na delovnem mestu, na katerem iz ocene tveganja izhaja večja nevarnost za poškodbe ali zdravstvene okvare, ne sme trajati več kot osem ur na dan.

#### 153. člen

(posvetovanje s sindikatom)

Delodajalec se mora pred uvedbo nočnega dela, če se nočno delo redno opravlja z nočnimi delavci pa najmanj enkrat

letno, posvetovati s sindikati pri delodajalcu o določitvi časa, ki se šteje kot čas nočnega dela, o oblikah organiziranosti nočnega dela, o ukrepih varnosti in zdravja pri delu ter o socialnih ukrepih.

### 6. Odmori in počitki

#### 154. člen

(odmor med delovnim časom)

(1) Med dnevnim delom ima delavec, ki dela polni delovni čas, pravico do odmora, ki traja 30 minut.

(2) Delavec, ki dela krajši delovni čas v skladu s 65. ali 67. členom tega zakona, vendar najmanj štiri ure na dan, ima pravico do odmora med dnevnim delovnim časom v sorazmerju s časom, prebitim na delu.

(3) Dolžina odmora se v primeru neenakomerne razporeditve ali začasne prerazporeditve delovnega časa določi sorazmerno dolžini dnevnega delovnega časa.

(4) Odmor se lahko določi šele po eni uri dela in najkasneje eno uro pred koncem delovnega časa.

(5) Čas odmora med dnevnim delom se všteva v delovni čas.

#### 155. člen

(počitek med zaporednima delovnima dnevnoma)

(1) Delavec ima v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 12 ur.

(2) 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.

#### 156. člen

(tedenski počitek)

(1) Delavec ima v obdobju sedmih zaporednih dni, poleg pravice do dnevnega počitka iz prejšnjega člena, pravico do počitka v trajanju najmanj 24 neprekinjenih ur.

(2) Če mora delavec zaradi objektivnih, tehničnih in organizacijskih razlogov delati na dan tedenskega počitka, se mu zagotovi tedenski počitek na kakšen drug dan v tednu.

(3) Minimalno trajanje tedenskega počitka, določeno v prvem odstavku tega člena, se upošteva kot povprečje v obdobju 14 zaporednih dni.

### 7. Posebnosti urejanja delovnega časa, nočnega dela, odmorov in počitkov

#### 157. člen

(posebnosti za nekatere kategorije delavcev)

Delavec in delodajalec lahko v pogodbi o zaposlitvi drugače, ne glede na določbe tega zakona, uredita delovni čas, nočno delo, odmor, dnevni in tedenski počitek, če gre za pogodbo o zaposlitvi

- s poslovodno osebo ali prokuristom,
- z vodilnim delavcem iz 74. člena tega zakona,
- z delavcem, ki opravlja delo na domu,

če delovnega časa ni mogoče vnaprej razporediti oziroma če si delavec lahko razporeja delovni čas samostojno in če sta mu zagotovljena varnost in zdravje pri delu.

#### 158. člen

(možnosti drugačnega urejanja v zakonu ali v kolektivnih pogodbah)

(1) Z zakonom ali kolektivnimi pogodbami na ravni dejavnosti se lahko določi, da se časovna omejitev dnevne delovne obveznosti nočnega delavca, določena s 152. členom tega zakona, upošteva kot povprečna omejitev v obdobju, daljšem kot štiri mesece, vendar ne daljšem kot šest mesecev.

(2) Z zakonom ali kolektivnimi pogodbami na ravni dejavnosti se lahko določi, da se dnevni in tedenski počitek v pov-

prečnem minimalnem trajanju, kot ga določa zakon, v primerih izmenskega dela zagotavlja v določenem daljšem časovnem obdobju, vendar ne daljšem kot šest mesecev.

(3) V dejavnostih oziroma za delovna mesta, vrsto dela ali poklice v primerih iz četrtega odstavka tega člena se lahko z zakonom ali kolektivnimi pogodbami na ravni dejavnosti določi, da se dnevni ali tedenski počitek v povprečnem minimalnem trajanju, kot je določen z zakonom, zagotavlja v določenem daljšem časovnem obdobju, ki ne sme biti daljše od šest mesecev.

(4) Po prejšnjem odstavku se lahko zagotovi pravica do dnevnega ali tedenskega počitka v dejavnostih oziroma za delovna mesta, vrsto dela ali poklice v primerih:

- kjer narava dela zahteva stalno prisotnost,
- kjer narava dejavnosti zahteva kontinuirano zagotavljanje dela ali storitev, ali
- v primerih predvidenega neenakomernega ali povečanega obsega dela.

(5) S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko določi, da se v primerih, ko to narekujejo objektivni ali tehnični razlogi ali razlogi organizacije dela, upošteva polni delovni čas po šestem odstavku 148. člena tega zakona kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od 12 mesecev.

## 8. Letni dopust

### 159. člen

(pridobitev pravice in minimalno trajanje letnega dopusta)

(1) Delavec pridobi pravico do letnega dopusta s sklenitvijo delovnega razmerja.

(2) Letni dopust v posameznem koledarskem letu ne sme biti krajši kot štiri tedne, ne glede na to, ali dela delavec polni delovni čas ali krajši delovni čas od polnega. Minimalno število dni letnega dopusta delavca je odvisno od razporeditve delovnih dni v tednu za posameznega delavca.

(3) Starejši delavec, invalid, delavec z najmanj 60-odstotno telesno okvaro in delavec, ki neguje in varuje otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo v skladu s predpisi, ki urejajo družinske prejemke, ima pravico do najmanj treh dodatnih dni letnega dopusta.

(4) Delavec ima pravico do enega dodatnega dneva letnega dopusta za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti.

### 160. člen

(določanje daljšega trajanja letnega dopusta)

(1) Daljše trajanje letnega dopusta, kot je določeno v prejšnjem členu, se lahko določi s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi.

(2) Delodajalec je dolžan delavce najkasneje do 31. marca pisno obvestiti o odmeri letnega dopusta za tekoče koledarsko leto. Delodajalec lahko delavca obvesti tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.

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

(4) Letni dopust se določa in izrablja v delovnih dneh.

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

### 161. člen

(sorazmerni del letnega dopusta)

(1) Delavec, ki sklene delovno razmerje ali mu preneha delovno razmerje med koledarskim letom in ima v posameznem koledarskem letu obdobje zaposlitve krajše od enega leta, ima pravico do 1/12 letnega dopusta za vsak mesec zaposlitve (v nadaljnjem besedilu: sorazmerni del letnega dopusta).

(2) Če delavec med koledarskim letom sklene pogodbo o zaposlitvi z drugim delodajalcem, mu je vsak delodajalec dol-

žan zagotoviti izrabo sorazmernega dela letnega dopusta glede na trajanje zaposlitve delavca pri posameznem delodajalcu v tekočem koledarskem letu, razen če se delavec in delodajalec dogovorita drugače.

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

### 162. člen

(izraba letnega dopusta)

(1) Letni dopust je mogoče izrabiti v več delih, s tem, da mora en del trajati najmanj dva tedna.

(2) Delodajalec lahko zahteva od delavca, da planira izrabo najmanj dveh tednov letnega dopusta za tekoče koledarsko leto.

(3) Delodajalec je dolžan delavcu zagotoviti izrabo letnega dopusta v tekočem koledarskem letu, 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.

(4) Delavec ima pravico izrabiti ves letni dopust, ki ni bil izrabljen v tekočem koledarskem letu oziroma do 30. junija naslednjega leta zaradi odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka, do 31. decembra naslednjega leta.

(5) Delavec, ki dela v tujini, lahko v celoti izrabi letni dopust do konca naslednjega koledarskega leta, če je tako določeno s kolektivno pogodbo, ki zavezuje delodajalca.

(6) Delavec, ki ima v prvem letu zaposlitve pravico do izrabe sorazmernega dela letnega dopusta, pridobi pravico do izrabe letnega dopusta za naslednje koledarsko leto ob začetku naslednjega koledarskega leta.

### 163. člen

(način izrabe letnega dopusta)

(1) Letni dopust se izrablja upoštevanje potrebe delovnega procesa ter možnosti za počitek in rekreacijo delavca ter upoštevanje njegove družinske obveznosti.

(2) Starši šoloobveznih otrok imajo pravico izrabiti najmanj teden dni letnega dopusta v času šolskih počitnic.

(3) Delavec ima pravico izrabiti en dan letnega dopusta na tisti dan, ki ga sam določi, o čemer mora obvestiti delodajalca najkasneje tri dni pred izrabo.

(4) Delodajalec lahko delavcu odreče izrabo letnega dopusta po drugem in tretjem odstavku tega člena, če bi odsotnost delavca resneje ogrozila delovni proces.

### 164. člen

(neveljavnost odpovedi pravici do letnega dopusta)

Izjava, s katero bi se delavec odpovedal pravici do letnega dopusta, je neveljavna. Neveljaven je tudi sporazum, s katerim bi se delavec in delodajalec dogovorila o denarnem nadomestilu za neizrabljeni letni dopust, razen ob prenehanju delovnega razmerja.

## 9. Druge odsotnosti z dela

### 165. člen

(plačana odsotnost zaradi osebnih okoliščin)

Delavec ima pravico do plačane odsotnosti z dela do skupaj največ sedem delovnih dni v posameznem koledarskem letu zaradi osebnih okoliščin. Za vsak posamezni primer

- lastne poroke,
- smrti zakonca ali zunajzakonskega partnerja ali smrti otroka, posvojenca ali otroka zakonca ali zunajzakonskega partnerja,
- smrti staršev – oče, mati, zakonec ali zunajzakonski partner starša, posvojitelj,
- hujše nesreče, ki zadane delavca,

ima delavec pravico do plačane odsotnosti z dela najmanj en delovni dan.

## 166. člen

(odsotnost z dela zaradi praznovanja)

(1) Delavec ima pravico do odsotnosti z dela ob praznikih Republike Slovenije, ki so določeni kot dela prosti dnevi, in ob drugih, z zakonom določenih dela prostih dnevih.

(2) Pravica iz prejšnjega odstavka se delavcu lahko omeji, če delovni oziroma proizvodni proces poteka nepretrgano ali narava dela zahteva opravljanje dela tudi na praznični dan.

## 167. člen

(odsotnost z dela zaradi zdravstvenih razlogov)

(1) Delavec je upravičen do odsotnosti z dela v primerih začasne nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe in v drugih primerih, v skladu s predpisi o zdravstvenem zavarovanju.

(2) Delavec ima pravico do odsotnosti z dela zaradi darovanja krvi na dan, ko prostovoljno daruje kri. V tem primeru izplača delodajalec nadomestilo plače delavcu v breme zdravstvenega zavarovanja.

## 168. člen

(odsotnost z dela zaradi opravljanja funkcije ali obveznosti po posebnih zakonih)

Pravico do odsotnosti z dela ima delavec zaradi opravljanja neprofesionalne funkcije, v katero je izvoljen na neposrednih državnih ali lokalnih volitvah, volitvah v Državni svet Republike Slovenije, funkcije oziroma dolžnosti, na katero je imenovan s strani sodišča, delavec, ki sodeluje v Ekonomsko socialnem svetu ali v organih, ki so na podlagi zakona sestavljeni iz predstavnikov socialnih partnerjev, ter delavec, ki je pozvan k opravljanju obrambnih dolžnosti, vojaške dolžnosti, vključno z usposabljanjem v pogodbeni rezervi Slovenske vojske, ter dolžnosti zaščite, reševanja in pomoči v skladu z zakonom, razen v primeru vpoklica na obvezno ali prostovoljno služenje vojaškega roka, opravljanja nadomestne civilne službe oziroma usposabljanja za opravljanje nalog v rezervni sestavi policije, vpoklica pogodbenega pripadnika rezervne sestave Slovenske vojske k opravljanju vojaške službe v miru ter poziva ali napolitve na opravljanje nalog zaščite, reševanja in pomoči pogodbenega pripadnika Civilne zaščite, ali mu je odrejeno ali predlagano, naj sodeluje ali nudi pomoč upravnemu ali sodnemu organu ali je iz drugih razlogov brez krivde poklican k sodelovanju z upravnim ali sodnim organom.

## 10. Obveznost opravljanja drugega dela zaradi izjemnih okoliščin

## 169. člen

(sprememba dela zaradi naravnih ali drugih nesreč)

V primerih naravnih ali drugih nesreč, če se taka nesreča pričakuje ali v drugih izjemnih okoliščinah, ko je ogroženo življenje in zdravje ljudi ali premoženje delodajalca, se lahko vrsta ali kraj opravljanja dela, določenega s pogodbo o zaposlitvi, začasno spremenita tudi brez soglasja delavca, vendar le, dokler trajajo take okoliščine.

## 11. Izobraževanje

## 170. člen

(izobraževanje delavcev)

(1) Delavec ima pravico in dolžnost do stalnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja v skladu s potrebami delovnega procesa, z namenom ohranitve oziroma širitve sposobnosti za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi, ohranitve zaposlitve ter povečanja zaposljivosti.

(2) Delodajalec je dolžan zagotoviti izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje delavcev, če tako zahtevajo potrebe delovnega procesa ali če se je z izobraževanjem, izpopolnjevanjem ali usposabljanjem možno izogniti odpovedi

pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga. V skladu s potrebami izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja delavcev ima delodajalec pravico delavca napotiti na izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje, delavec pa ima pravico, da sam kandidira.

(3) Trajanje in potek izobraževanja ter pravice pogodbenih strank med izobraževanjem in po njem se določijo s pogodbo o izobraževanju oziroma s kolektivno pogodbo.

(4) Če delodajalec napoti delavca na izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje iz razlogov iz drugega odstavka tega člena, nosi stroške tega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja delodajalec.

## 171. člen

(pravica do odsotnosti z dela zaradi izobraževanja)

(1) Delavec, ki se izobražuje, izpopolnjuje ali usposablja v skladu s prejšnjim členom, kot tudi delavec, ki se izobražuje, izpopolnjuje ali usposablja v lastnem interesu, ima pravico do odsotnosti z dela zaradi priprave oziroma opravljanja izpitov.

(2) Če s kolektivno pogodbo, pogodbo o zaposlitvi ali posebno pogodbo o izobraževanju pravica iz prejšnjega odstavka ni podrobneje določena, ima delavec pravico do odsotnosti z dela ob dnevih, ko prvič opravlja izpite.

(3) Če se delavec izobražuje, izpopolnjuje ali usposablja v skladu s prejšnjim členom, ima pravico do plačane odsotnosti z dela po prejšnjem odstavku.

## 12. Disciplinska odgovornost

## 172. člen

(disciplinska odgovornost, sankcije)

(1) Delavcu, ki krši pogodbeno ali druge obveznosti iz delovnega razmerja, lahko delodajalec v primeru ugotovljene disciplinske odgovornosti izreče opomin ali druge disciplinske sankcije, kot so npr. denarna kazen ali odvzem bonitet, če so določene v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti.

(2) Disciplinska sankcija ne sme trajno spremeniti delovno pravnega položaja delavca.

(3) Sklep delodajalca o izrečenih denarnih kaznih, zoper katerega delavec ni zahteval arbitražnega ali sodnega varstva, je izvršilni naslov, ki se izvrši po pravilih, ki veljajo za sodno izvršbo.

## 173. člen

(izjava o očitanih kršitvah)

Pred izrekom disciplinske sankcije mora delodajalec delavca pisno seznaniti z očitanimi kršitvami in mu omogočiti, da se v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni, o njih izjavi, razen če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči.

## 174. člen

(vloga sindikata, sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika)

V disciplinskem postopku lahko po pooblastilu delavca sodeluje sindikat, če delavec ni član sindikata, pa svet delavcev oziroma delavski zaupnik.

## 175. člen

(odločitev o disciplinski odgovornosti)

(1) Odločitev o disciplinski odgovornosti mora biti izražena v pisni obliki in vročena osebi, na katero se nanaša.

(2) Delodajalec mora odločitev o disciplinski odgovornosti obrazložiti.

## 176. člen

(zastaranje)

(1) Delodajalec mora odločiti o disciplinski odgovornosti delavca najkasneje v enem mesecu od dneva, ko je izvedel za kršitev oziroma najkasneje v treh mesecih od dneva, ko je bila kršitev storjena.



(2) Izvršitev disciplinske sankcije zastara v 30 dneh po vročitvi odločitve o disciplinski odgovornosti.

### 13. Odškodninska odgovornost

#### 177. člen

(odškodninska odgovornost delavcev)

(1) Delavec, ki na delu ali v zvezi z delom namenoma ali iz hude malomarnosti povzroči škodo delodajalcu, jo je dolžan povrniti.

(2) Če povzroči škodo več delavcev, je vsak izmed njih odgovoren za tisti del škode, ki ga je povzročil.

(3) Če za vsakega delavca ni mogoče ugotoviti, kolikšen del škode je povzročil, so vsi delavci enako odgovorni in povrnejo škodo v enakih delih.

(4) Če je več delavcev povzročilo škodo z naklepnim kaznivim dejanjem, so za škodo solidarno odgovorni.

#### 178. člen

(zmanjšanje odškodnine ali oprostitev plačila odškodnine)

Odškodnina se lahko zmanjša ali se delavca lahko oprosti njenega plačila, če je zmanjšanje ali oprostitev plačila primerna glede na njegovo prizadevanje za odpravo škode, odnos do dela ali njegovo gmotno stanje.

#### 179. člen

(odškodninska odgovornost delodajalca)

(1) Če je delavcu povzročena škoda pri delu ali v zvezi z delom, mu jo mora povrniti delodajalec po splošnih pravilih civilnega prava.

(2) Odškodninska odgovornost delodajalca se nanaša tudi na škodo, ki jo je delodajalec povzročil delavcu s kršenjem pravic iz delovnega razmerja.

#### 180. člen

(pavšalna odškodnina)

Če bi ugotavljanje višine dejanske škode povzročilo neсоразmerne stroške, se odškodnina lahko odmeri v pavšalnem znesku, določenem s kolektivno pogodbo, razen v primerih iz 8. člena tega zakona.

## IV. VARSTVO NEKATERIH KATEGORIJ DELAVCEV

### 1. Varstvo žensk

#### 181. člen

(prepoved opravljanja podzemnih del)

(1) Delavke ne smejo opravljati podzemnih del v rudnikih.

(2) Prepoved iz prejšnjega odstavka ne velja za delavke:

- ki so vodilne osebe oziroma vodijo delovne enote in imajo pooblastila za samostojne odločitve,
- ki morajo zaradi strokovnega izobraževanja opraviti določen čas prakse na podzemnih delih v rudnikih,
- ki so zaposlene v zdravstvenih in socialnih službah in v drugih primerih, ko morajo odhajati na podzemna dela v rudnik zaradi opravljanja del, ki niso fizična.

### 2. varstvo delavcev zaradi nosečnosti in starševstva

#### 182. člen

(splošno)

(1) Delavci imajo zaradi nosečnosti in starševstva pravico do posebnega varstva v delovnem razmerju.

(2) V primeru spora v zvezi z uveljavljanjem posebnega varstva zaradi nosečnosti in starševstva po tem zakonu, je dokazno breme na strani delodajalca.

(3) Delodajalec mora delavcem omogočiti lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti.

#### 183. člen

(varstvo podatkov v zvezi z nosečnostjo)

V času trajanja delovnega razmerja delodajalec ne sme zahtevati ali iskati kakršnihkoli podatkov o nosečnosti delavke, razen če to sama dovoli zaradi uveljavljanja pravic v času nosečnosti.

#### 184. člen

(prepoved opravljanja del v času nosečnosti in v času dojenja)

(1) V času nosečnosti in ves čas, ko doji otroka, delavka ne sme opravljati del, ki bi lahko ogrozila njeno zdravje ali zdravje otroka zaradi izpostavljenosti dejavnikom tveganja ali delovnim pogojem, ki se določijo s podzakonskim aktom.

(2) Če delavka v času nosečnosti in ves čas, ko doji otroka, opravlja delo, pri katerem je izpostavljena dejavnikom tveganja, postopkom in delovnim pogojem, ki se podrobneje določijo s podzakonskim aktom, mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe z začasno prilagoditvijo pogojev dela ali prilagoditvijo delovnega časa, če iz ocene tveganja izhaja nevarnost za njeno zdravje in zdravje otroka.

(3) Če delavka opravlja delo po prvem ali drugem odstavku tega člena, pa se z začasno prilagoditvijo pogojev dela ali prilagoditvijo delovnega časa ni možno izogniti nevarnosti za zdravje delavke ali zdravje otroka, mora delodajalec zagotoviti delavki opravljanje drugega ustreznega dela. Delavka je dolžna opravljati drugo ustrezno delo in ima pravico do plače, kot da bi opravljala svoje delo, če je to zanjo ugodnejše.

(4) Če delodajalec delavki ne zagotovi drugega ustreznega dela po prejšnjem odstavku, ji mora v času, ko je delavka iz tega razloga odsotna z dela, zagotoviti nadomestilo plače v skladu s prvim, drugim, sedmim in devetim odstavkom 137. člena tega zakona.

(5) Podzakonski akt, v katerem se podrobneje določijo dejavniki tveganja in delovni pogoji iz prvega odstavka tega člena, ter dejavniki tveganja, postopki in delovni pogoji iz drugega odstavka tega člena, izda minister, pristojen za delo, v soglasju z ministrom, pristojnim za zdravje.

#### 185. člen

(varstvo v času nosečnosti in starševstva v zvezi z nočnim in nadurnim delom)

(1) Delavcu, ki neguje otroka, starega do treh let, se lahko naloži opravljanje nadurnega dela ali dela ponoči samo z njegovim predhodnim pisnim soglasjem.

(2) Delavka v času nosečnosti in še eno leto po porodu oziroma ves čas, ko doji otroka, ne sme opravljati nadurnega dela ali dela ponoči, če iz ocene tveganja zaradi takega dela izhaja nevarnost za njeno zdravje ali zdravje otroka.

(3) Enemu od delavcev – staršev, ki neguje in varuje otroka, mlajšega od sedem let ali hudo bolnega otroka ali otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo v skladu s predpisi, ki urejajo družinske prejemke, in ki živi sam z otrokom, se sme naložiti, da opravlja nadurno delo ali delo ponoči, samo z njegovim predhodnim pisnim soglasjem.

#### 186. člen

(starševski dopust)

(1) Delodajalec je dolžan zagotavljati pravico do odsotnosti z dela ali krajšega delovnega časa delavcu zaradi izrabe starševskega dopusta, določenega z zakonom.

(2) Delavec je dolžan delodajalca obvestiti o začetku in načinu izrabe pravic iz prejšnjega odstavka v roku 30 dni pred začetkom izrabe pravic, razen če zakon, ki ureja starševski dopust, ne določa drugače.

(3) Po prenehanju starševskega dopusta mora delodajalec delavcu omogočiti, da začne opravljati delo pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi.

(4) Pravice, ki jih je delavec pridobil ali so se izboljšale med odsotnostjo z dela zaradi starševskega dopusta, delavec lahko uveljavi takoj, ko začne opravljati delo, če jih ni mogel uveljaviti med odsotnostjo, kar mu mora delodajalec omogočiti.

## 187. člen

(nadomestilo plače)

Delavec, ki izrablja starševski dopust, ima pravico do nadomestila plače v skladu s predpisi, ki urejajo starševski dopust.

## 188. člen

(pravica doječe matere)

(1) Delavka, ki doji otroka, ki še ni dopolnil 18 mesecev starosti, in dela s polnim delovnim časom, ima pravico do odmora za dojenje med delovnim časom, ki traja najmanj eno uro dnevno.

(2) Pravica do nadomestila plače za čas odmora po prejšnjem odstavku se uresničuje v skladu s predpisi, ki urejajo starševski dopust.

## 189. člen

(drugi upravičenci)

Pravice iz četrtega odstavka 159. in iz prvega in tretjega odstavka 187. člena tega zakona ima tudi delavec, ki neguje in varuje otroka na podlagi veljavnega izvršilnega naslova, v skladu s predpisi, ki urejajo družinska razmerja in delavec-skrbnik za svojega varovanca, ki ga dejansko neguje in varuje.

**3. Varstvo delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti**

## 190. člen

(splošno)

Delavci, ki še niso dopolnili 18 let starosti, uživajo v delovnem razmerju posebno varstvo.

## 191. člen

(prepoved opravljanja del)

(1) Delavcu, ki še ni dopolnil 18 let starosti, se ne sme naložiti:

- dela, ki se opravlja pod zemljo ali pod vodo,
- dela, ki objektivno presega njegove telesne in psihološke sposobnosti,
- dela, ki vključuje škodljivo izpostavljanje dejavnikom, ki so strupeni, karcinogeni, ki povzročajo dedne genske poškodbe ali škodujejo nerojenemu otroku ali kako drugače kronično vplivajo na človekovo zdravje,
- dela, ki vključuje škodljivo izpostavljanje sevanju,
- dela, ki vključuje tveganje glede nesreč, ki ga mlada oseba ne more prepoznati ali se mu izogniti zaradi svoje nezadostne pozornosti do varnosti ali zaradi pomanjkanja izkušenj ali usposobljenosti,
- dela, ki vključuje tveganje za zdravje zaradi izjemnega mraza, vročine, hrupa ali vibracij,

in ki se podrobneje določijo s podzakonskim aktom.

(2) Delavcu, ki še ni dopolnil 18 let starosti, se tudi ne sme naložiti dela, pri katerem je izpostavljen dejavnikom tveganja in postopkom, ter del, ki se podrobneje določijo s podzakonskim aktom, če iz ocene tveganja izhaja nevarnost za varnost, zdravje in razvoj delavca.

(3) V podzakonskem aktu se določijo tudi pogoji, pod katerimi lahko delavec, ki še ni dopolnil 18 let, izjemoma opravlja dela, ki so po prejšnjih dveh odstavkih prepovedana in sicer v primerih izvajanja praktičnega izobraževanja v okviru izobraževalnih programov, če se delo opravlja pod nadzorom pristojnega delavca.

(4) Podzakonski akt iz prvega, drugega in tretjega odstavka tega člena izda minister, pristojen za delo, v soglasju z ministrom, pristojnim za zdravje.

## 192. člen

(delovni čas, odmor, počitek)

(1) Delovni čas delavca, ki še ni dopolnil 18 let starosti, ne sme biti daljši od osem ur na dan in 40 ur na teden.

(2) Delavec, ki še ni dopolnil 18 let starosti, in dela najmanj štiri ure in pol na dan, ima pravico do odmora med delovnim časom v trajanju najmanj 30 minut.

(3) Delavec, ki še ni dopolnil 18 let starosti, ima pravico do počitka med dvema dnevnoma v trajanju najmanj 12 zaporednih ur.

(4) Delavec, ki še ni dopolnil 18 let starosti, ima pravico do tedenskega počitka v trajanju 48 neprekinjenih ur.

## 193. člen

(prepoved opravljanja nočnega dela)

(1) Delavec, ki še ni dopolnil 18 let starosti, ne sme delati ponoči med 22. uro in šesto uro naslednjega dne, v primerih opravljanja dela s področja kulturne, umetniške, športne in oglaševalne dejavnosti pa med 24. in četrto uro naslednjega dne.

(2) Izjemoma se lahko odredi, da delavec, ki še ni dopolnil 18 let starosti, dela ponoči v primeru višje sile, ko tako delo traja določen čas in mora biti izvršeno takoj, polnoletni delavci pa niso na razpolago v ustreznem številu.

(3) V primeru opravljanja nočnega dela delavca, ki še ni dopolnil 18 let starosti, mora delodajalec zagotoviti nadzor s strani polnoletnega delavca.

(4) V primeru opravljanja nočnega dela delavca, ki še ni dopolnil 18 let starosti, mora delodajalec delavcu zagotoviti ustrezen počitek v naslednjih treh tednih.

## 194. člen

(povečan letni dopust)

Delavec, ki še ni dopolnil 18 let starosti, ima pravico do letnega dopusta, povečanega za sedem delovnih dni.

**4. Varstvo invalidov**

## 195. člen

(zaposlovanje, usposabljanje ali preusposabljanje invalidov)

Delodajalec zagotavlja varstvo delovnih invalidov in invalidov, ki nimajo statusa delovnega invalida, pri zaposlovanju, usposabljanju ali preusposabljanju v skladu s predpisi o usposabljanju in zaposlovanju invalidov in predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.

## 196. člen

(pravice delovnih invalidov)

Delavcu, pri katerem je ugotovljena preostala delovna zmožnost, mora delodajalec zagotoviti:

- opravljanje drugega dela, ustreznega njegovi preostali delovni zmožnosti,
- opravljanje dela s krajšim delovnim časom glede na preostalo delovno zmožnost,
- poklicno rehabilitacijo,
- nadomestilo plače

v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.

**5. Varstvo starejših delavcev**

## 197. člen

(opredelitev)

Delavci, starejši od 55 let, uživajo posebno varstvo (v nadaljnjem besedilu: starejši delavec).

## 198. člen

(krajši delovni čas)

Starejši delavec lahko sklene pogodbo o zaposlitvi oziroma ima pravico, da začne delati s krajšim delovnim časom od

polnega na istem ali drugem ustreznem delovnem mestu, če se delno upokoji.

## 199. člen

(omejitev nadurnega in nočnega dela)

Starejšemu delavcu delodajalec brez delavčevega pisnega soglasja ne sme odrediti nadurnega ali nočnega dela.

## V. UVELJAVLJANJE IN VARSTVO PRAVIC, OBVEZNOSTI IN ODGOVORNOSTI IZ DELOVNEGA RAZMERJA

## 200. člen

(uveljavljanje pravic pri delodajalcu in sodno varstvo)

(1) Če delavec meni, da delodajalec ne izpolnjuje obveznosti iz delovnega razmerja ali krši katero od njegovih pravic iz delovnega razmerja, ima pravico pisno zahtevati, da delodajalec kršitev odpravi oziroma da svoje obveznosti izpolni.

(2) Če delodajalec v roku osmih delovnih dni po vročeni pisni zahtevi delavca ne izpolni svoje obveznosti iz delovnega razmerja oziroma ne odpravi kršitve, lahko delavec v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitev s strani delodajalca, zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem.

(3) Ugotovitev nezakonnosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi, drugih načinov prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi ali odločitev o disciplinski odgovornosti delavca lahko delavec zahteva v roku 30 dni od dneva vročitve oziroma od dneva, ko je zvedel za kršitev pravice, pred pristojnim delovnim sodiščem.

(4) Ne glede na rok iz drugega odstavka tega člena, lahko delavec denarne terjatve iz delovnega razmerja uveljavlja neposredno pred pristojnim delovnim sodiščem.

(5) Neizbrani kandidat, ki meni, da je bila pri izbiri kršena zakonska prepoved diskriminacije, lahko v roku 30 dni po prejemu obvestila delodajalca zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem.

## 201. člen

(alternativno reševanje sporov)

(1) Delavec in delodajalec se lahko v roku iz drugega odstavka prejšnjega člena dogovorita tudi za reševanje spora z mediacijo. Če mediacija ni uspešno zaključena najkasneje v roku 90 dni od sklenitve dogovora o mediaciji, lahko delavec v nadaljnjem roku 30 dni od neuspešno zaključene mediacije uveljavlja sodno varstvo pred delovnim sodiščem.

(2) S kolektivno pogodbo se lahko določi arbitražo za reševanje individualnih delovnih sporov. V tem primeru mora kolektivna pogodba določati sestavo, postopek in druga vprašanja, pomembna za delo arbitraže.

(3) 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 s strani delodajalca sporazumeta o reševanju spora pred arbitražo.

(4) Če arbitraža ne odloči v roku, določenem s kolektivno pogodbo, najkasneje pa v roku 90 dni, lahko delavec v nadaljnjem roku 30 dni zahteva sodno varstvo pred delovnim sodiščem.

## 202. člen

(zastaranje terjatev)

Terjatve iz delovnega razmerja zastarajo v roku petih let.

## VI. DELOVANJE IN VARSTVO SINDIKALNIH ZAUPNIKOV

## 203. člen

(obveznosti delodajalca do sindikata)

Delodajalec mora sindikatu zagotoviti pogoje za hitro in učinkovito opravljanje sindikalnih dejavnosti v skladu s predpisi,

s katerimi se varujejo pravice in interesi delavcev. Delodajalec je dolžan sindikatu omogočiti dostop do podatkov, ki so potrebni pri opravljanju sindikalne dejavnosti.

## 204. člen

(pisno obveščanje sindikata)

Kot pisno obveščanje sindikata v primerih, ki jih določa ta zakon, se šteje tudi obveščanje sindikata po elektronski poti – z uporabo informacijske tehnologije v skladu z ureditvijo v kolektivni pogodbi ali dogovorom med delodajalcem in sindikatom.

## 205. člen

(sindikalni zaupnik)

(1) Sindikat, ki ima člane zaposlene pri določenem delodajalcu, lahko imenuje ali izvoli sindikalnega zaupnika, ki ga bo zastopal pri delodajalcu. Če zaupnik ni določen, zastopa sindikat njegov predsednik.

(2) Sindikat mora obvestiti delodajalca o imenovanju oziroma izvolitvi sindikalnega zaupnika.

(3) Sindikalni zaupnik ima pravico zagotavljati in varovati pravice in interese članov sindikata pri delodajalcu.

(4) Sindikalni zaupnik mora izvajati sindikalno dejavnost v času in na način, ki ne zmanjšuje učinkovitosti poslovanja delodajalca.

## 206. člen

(varstvo sindikalnih zaupnikov v primeru prenosa)

(1) V primeru spremembe delodajalca, sindikalni zaupnik ohrani svoj status, če pri delodajalcu prevzemniku obstajajo pogoji za njegovo imenovanje v skladu s kolektivno pogodbo.

(2) Določba prejšnjega odstavka se ne uporablja, če so izpolnjeni pogoji za ponovno imenovanje sindikalnega zaupnika.

(3) Sindikalni zaupnik, ki mu preneha mandat zaradi prenosa, uživa varstvo v skladu z 207. členom tega zakona še eno leto po prenehanju funkcije.

## 207. člen

(varstvo sindikalnega zaupnika in sindikalna članarina)

(1) Število sindikalnih zaupnikov, ki uživajo varstvo skladno s 112. členom tega zakona, se lahko določi v skladu s kriteriji, dogovorjenimi v kolektivni pogodbi oziroma dogovorjenimi med delodajalcem in sindikatom.

(2) Sindikalnemu zaupniku iz prejšnjega odstavka zaradi sindikalne dejavnosti tudi ni mogoče znižati plače ali proti njemu začeti disciplinskega ali odškodninskega postopka ali ga kako drugače postavljati v manj ugoden ali podrejen položaj.

(3) Na zahtevo sindikata zagotavlja delodajalec v skladu z aktom sindikata, katerega član je delavec, tehnično izvedbo obračuna in plačevanja sindikalne članarine za delavca.

## VII. POSEBNE DOLOČBE

## 1. Opravljanje dela v tujini in položaj delavcev, napotenih na delo v Republiko Slovenijo

## 208. člen

(splošno)

(1) V skladu s pogodbo o zaposlitvi lahko delodajalec začasno napoti delavca na delo v tujino.

(2) Delavec lahko odkloni napotitev v tujino, če obstajajo opravičeni razlogi, kot so:

– nosečnost,

– varstvo otroka, ki še ni dopolnil sedem let starosti,

– vzgoja in varstvo otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti,

če delavec živi sam z otrokom in skrbi za njegovo vzgojo in varstvo,

– invalidnost,

– zdravstveni razlogi,

– drugi razlogi, določeni s pogodbo o zaposlitvi oziroma s kolektivno pogodbo, ki neposredno zavezuje delodajalca.

(3) Če pogodba o zaposlitvi ne predvideva možnosti dela v tujini, morata delodajalec in delavec skleniti novo pogodbo o zaposlitvi. Pogodba se lahko sklene za čas dokončanja projekta oziroma za čas dokončanja dela, ki ga napoteni delavec opravlja v tujini.

(4) Po prenehanju opravljanja dela v tujini mora delodajalec zagotoviti delavcu vrnitev v Slovenijo.

#### 209. člen

(pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela v tujini)

(1) Če je delavec začasno napoten na delo v tujino, mora pogodba o zaposlitvi poleg obveznih sestavin po tem zakonu vsebovati še določila o:

- trajanju dela v tujini,
- praznikih in dela prostih dnevih,
- minimalnem letnem dopustu,
- višini plače in valuti, v kateri se le-ta izplačuje,
- dodatnem zavarovanju za zdravstvene storitve v tujini,
- drugih prejemkih v denarju ali naravi, do katerih je delavec upravičen za čas dela v tujini,

– načinu zagotavljanja in uresničevanja pravic v zvezi s plačilom za delo in drugimi prejemki, ki so v skladu s predpisi države, v kateri se delo opravlja, zagotovljeni drugače, vendar najmanj v obsegu, kot ga zagotavlja ta zakon oziroma ugodneje,

- pogojih vrnitve v Slovenijo.

(2) Namesto določil iz četrte, pete in šeste alineje prejšnjega odstavka, se lahko pogodba o zaposlitvi sklicuje na drug zakon, drug predpis ali na kolektivno pogodbo, ki ureja to vprašanje.

#### 210. člen

(položaj napotenih delavcev)

(1) Delavec, ki ga tuji delodajalec napoti na začasno delo v Republiko Slovenijo na podlagi pogodbe o zaposlitvi po tujem pravu, opravlja začasno delo v Republiki Sloveniji pod pogoji, določenimi s predpisi, ki urejajo delo in zaposlovanje tujih državljanov.

(2) Delavcu iz prejšnjega odstavka mora delodajalec zagotoviti pravice po predpisih Republike Slovenije in po določbah kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti, ki urejajo delovni čas, odmori in počitke, nočno delo, minimalni letni dopust, plačo, varnost in zdravje pri delu, posebno varstvo delavcev in zagotavljanje enakopravnosti, če je to za delavca ugodneje.

(3) V primeru začasnih začetnih del, ki so sestavni del pogodbe o dobavi blaga, ki ne trajajo več kot osem delovnih dni in jih opravljajo strokovni delavci dobavitelja, se ne uporablja določba prejšnjega odstavka v delu, ki se nanaša na minimalni letni dopust in plačo.

(4) Določba drugega odstavka tega člena se ne uporablja v delu, ki se nanaša na plačo, če opravljanje začasnega dela napotenih delavcev ni daljše od enega meseca v posameznem koledarskem letu.

(5) Določbe tretjega in četrtega odstavka tega člena se ne uporabljajo za dejavnosti, ki so registrirane v okviru gradbeništva.

(6) Zavod za zaposlovanje spremlja in obvešča o pogojih zaposlovanja in dela delavcev, ki opravljajo delo v Republiki Sloveniji po prvem odstavku tega člena.

## 2. Delo otrok, mlajših od 15 let, dijakov in študentov

#### 211. člen

(delo otrok, mlajših od 15 let, dijakov in študentov)

(1) Prepovedano je delo otrok, mlajših od 15 let starosti.

(2) Otrok, ki je mlajši od 15 let starosti, lahko izjemoma, proti plačilu, sodeluje pri snemanju filmov, pripravi in izvajanju

umetnostnih, scenskih in drugih del s področja kulturne, umetniške, športne in oglaševalne aktivnosti.

(3) Otrok, ki je dopolnil starost 13 let, lahko opravlja lažje delo najdalj 30 dni v posameznem koledarskem letu v času šolskih počitnic tudi v drugih dejavnostih, na način, v obsegu in pod pogojem, da dela, ki jih bo opravljal, ne ogrožajo njegovo varnost, zdravje, moralo, izobraževanje in razvoj. Vrste lažjih del se določijo s podzakonskim aktom.

(4) Otrok lahko opravlja delo po drugem in tretjem odstavku tega člena po predhodnem dovoljenju inšpektorja za delo, ki ga le-ta izda na podlagi zahtevka zakonitega zastopnika. Postopek in pogoji za izdajo dovoljenja inšpektorja za delo se podrobneje določijo s podzakonskim aktom.

(5) Podzakonski akt iz prejšnjih dveh odstavkov izda minister, pristojen za delo, v soglasju z ministrom, pristojnim za zdravje.

(6) Pri delodajalcu lahko dijaki in študenti, ki so dopolnili starost 14 let, opravljajo praktično izobraževanje v okviru izobraževalnih programov.

(7) V primerih iz drugega, tretjega in šestega odstavka tega člena, v primerih občasnega ali začasnega opravljanja dela dijakov in študentov ter volonterskega opravljanja pripravnika, se uporabljajo določbe tega zakona o prepovedi diskriminacije, enaki obravnavi glede na spol, delovnem času, odmorih in počitkih, o posebnem varstvu delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti, ter o odškodninski odgovornosti.

#### 212. člen

(posebne varstvene določbe)

(1) Ne glede na določbo sedmega odstavka prejšnjega člena delovni čas otrok, mlajših od 15 let starosti, ki opravljajo lažje delo v času šolskih počitnic, ne sme trajati več kot sedem ur na dan in 35 ur na teden. Delo otroka, ki ga opravlja v šolskem letu izven časa, določenega za pouk, ne sme trajati več kot dve uri na dan in ne več kot 12 ur na teden.

(2) Otrokom je v vsakem primeru prepovedano opravljati nočno delo med osmo uro zvečer in šesto uro zjutraj.

(3) Otrokom je potrebno zagotoviti v vsakem 24-urnem obdobju dnevni počitek najmanj 14 zaporednih ur.

## 3. Ekonomsko odvisna oseba

#### 213. člen

(opredelitev)

(1) Ekonomsko odvisna oseba je samozaposlena oseba, ki na podlagi pogodbe civilnega prava, osebno, za plačilo, samostojno in dlje časa opravlja delo v okoliščinah ekonomske odvisnosti ter sama ne zaposluje delavcev.

(2) Ekonomska odvisnost pomeni, da oseba najmanj 80 odstotkov svojih letnih dohodkov pridobi od istega naročnika.

#### 214. člen

(omejeno delovno pravno varstvo)

(1) Ekonomsko odvisni osebi je zagotovljeno omejeno delovno pravno varstvo po tem zakonu.

(2) Če s posebnim predpisom ni določeno drugače, se zanjo uporabljajo določbe tega zakona o:

- prepovedi diskriminacije,
- zagotavljanju minimalnih odpovednih rokov,
- prepovedi odpovedi pogodbe v primeru neutemeljenih odpovednih razlogov,

– zagotavljanju plačila za pogodbeno dogovorjeno delo kot je primerljivo za vrsto, obseg in kakovost prevzetega dela, upošteva kolektivno pogodbo in splošne akte, ki zavezujejo naročnika ter obveznosti plačila davkov in prispevkov,

- uveljavljanju odškodninske odgovornosti.

(3) Ekonomsko odvisna oseba je za upravičenost do omejenega delovnega pravnega varstva po prejšnjih dveh odstavkih

po zaključku vsakega koledarskega ali poslovnega leta dolžna obvestiti naročnika, od katerega je ekonomsko odvisna, o pogojih, pod katerimi deluje, tako da naročniku posreduje vsa dokazila in informacije, potrebne za presojo vprašanja obstoja ekonomske odvisnosti.

## VIII. INŠPEKCIJSKO NADZORSTVO

### 215. člen

(splošno)

(1) Inšpekcijski nadzor nad izvajanjem določb tega zakona, podzakonskih aktov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca, ki urejajo delovna razmerja, opravlja inšpektorat za delo v skladu s predpisi, ki urejajo inšpekcijsko nadzorstvo.

(2) Ne glede na prejšnji odstavek lahko inšpektor za delo, da se prepreči samovoljno ravnanje in odvrne nenadomestljiva škoda, zadrži učinkovanje prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi do poteka roka za mediacijo ali arbitražo oziroma sodno varstvo oziroma do izvršljive arbitražne odločitve, oziroma če delavec v sodnem postopku najkasneje ob vložitvi tožbe zahteva izdajo začasne odredbe, do odločitve sodišča o predlogu za izdajo začasne odredbe.

### 216. člen

(posredovanje v sporu med delavcem in delodajalcem)

(1) Če delodajalec v roku osmih delovnih dni po vročeni pisni zahtevi delavca ne izpolni svoje obveznosti iz delovnega razmerja oziroma ne odpravi kršitve, lahko delavec oziroma delodajalec predlaga posredovanje inšpektorja za delo v sporu.

(2) Če je posredovanje predlagal le delavec ali le delodajalec, inšpektor za delo najprej pridobi soglasje druge stranke za reševanje spora s posredovanjem.

(3) Inšpektor za delo lahko posreduje v sporu med delavcem in delodajalcem z namenom, da delavec in delodajalec sporazumno rešita spor.

(4) Inšpektor za delo lahko posreduje v sporu med delavcem in delodajalcem vse do izvršljive arbitražne odločitve o spornem vprašanju oziroma do odločitve sodišča prve stopnje o spornem vprašanju.

(5) Sporazum o razrešitvi spornega vprašanja med delavcem in delodajalcem ne sme nasprotovati morali ali prisilnim predpisom.

(6) Sporazum o razrešitvi spora med delavcem in delodajalcem, sklenjen v skladu z zakonom, je izvršilni naslov, ki se izvrši po pravilih, ki veljajo za sodno izvršbo.

## IX. KAZENSKÉ DOLOČBE

### 217. člen

(1) Z globo od 3.000 do 20.000 evrov se kaznuje delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če:

1. iskalca zaposlitve ali delavca postavlja v neenakopraven položaj (6. člen);

2. krši prepoved spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu (7. člen);

3. pri njem opravlja delavec delo na podlagi pogodbe civilnega prava v nasprotju z drugim odstavkom 13. člena tega zakona;

4. sklene pogodbo o zaposlitvi z osebo, ki še ni dopolnila 15. leta starosti (21. člen);

5. sklene pogodbo o zaposlitvi z osebo, ki ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela (22. člen), razen če sklene pogodbo o zaposlitvi v skladu s tretjim odstavkom 22. člena tega zakona;

6. objavi prosto delo v nasprotju s 27. členom tega zakona;

7. ne zagotavlja varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem v skladu s prvim odstavkom 47. člena tega zakona;

8. sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas zunaj primerov iz 54. člena tega zakona;

9. sklene eno ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas v nasprotju s 55. členom tega zakona;

10. pri nezakonito sklenjeni pogodbi za določen čas ne upošteva posledice iz 56. člena tega zakona;

11. napoti delavce na delo k drugemu uporabniku v nasprotju z drugim odstavkom 59. člena tega zakona;

12. zagotavlja delo delavca uporabniku v nasprotju s 60. členom tega zakona;

13. delavcem ne zagotavlja pravic v skladu z drugim odstavkom 75. člena tega zakona;

14. delavcu, ki mu preneha pogodba o zaposlitvi za določen čas, ne izplača odpravnine v skladu z 79. členom tega zakona;

15. v nasprotju s 85. členom in tretjim odstavkom 89. člena tega zakona odpove pogodbo o zaposlitvi;

16. o nameravani redni ali izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi pisno ne obvesti sindikata, sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika (prvi odstavek 86. člena);

17. ne izrazi v pisni obliki redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi (87. člen) ali delavcu ne vroči redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi v skladu s 88. členom tega zakona;

18. izvede postopek odpovedi večjega števila delavcev iz poslovnih razlogov v nasprotju z 98., 99., 100., 101., 102. in 103. členom tega zakona;

19. delavcu, ki mu odpove pogodbo o zaposlitvi, ne izplača odpravnine v skladu s 108. členom tega zakona;

20. v nasprotju z drugim odstavkom 109. člena tega zakona izredno odpove pogodbo o zaposlitvi;

21. delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi v nasprotju s 112., 114., 115. in 116. členom tega zakona;

22. predstavniku delavcev, ki mu je prepovedano opravljanje dela, ne izplača nadomestila plače v skladu s četrtem odstavkom 113. člena tega zakona;

23. pri določitvi plače delavca ne upošteva minimuma, določenega s posebnim zakonom oziroma kolektivno pogodbo, ki neposredno zavezuje delodajalca (prvi odstavek 126. člena);

24. delavcu ne zagotavlja dodatkov v skladu s 128. členom tega zakona;

25. delavcu ne izplača regresa v skladu s 131. členom tega zakona;

26. delavcu ne izplača odpravnine ob upokojitvi v skladu s 132. členom tega zakona;

27. delavcu ne izplača plače ali mu ne izda pisnega obračuna v skladu s 134. in 135. členom tega zakona;

28. pobota svojo terjatev do delavca s svojo obveznostjo plačila brez delavčevega pisnega soglasja (drugi odstavek 136. člena);

29. delavcu ne zagotovi nadomestila plače v skladu s 137. in 138. členom tega zakona;

30. pripravniku oziroma delavcu na usposabljanju ne izplača plače v skladu s 141. členom tega zakona;

31. napotenim delavcem, ki začasno opravljajo delo v Republiki Sloveniji, ne zagotovi pravic iz drugega odstavka 210. člena tega zakona;

32. omogoči delo otrok pod 15. letom starosti, dijakov in študentov v nasprotju z 211. in 212. členom tega zakona.

(2) Z globo od 1.500 do 8.000 evrov se kaznuje manjši delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če stori prekršek iz prejšnjega odstavka.

(3) Z globo od 450 do 1.200 eurov se kaznuje delodajalec posameznik, če stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.

(4) Z globo od 450 do 2.000 eurov se kaznuje tudi odgovorna oseba delodajalca pravne osebe ter odgovorna oseba v državnem organu ali lokalni skupnosti, če stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.

#### 218. člen

(1) Z globo od 1.500 do 4.000 eurov se kaznuje delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če:

1. pri sprejemanju splošnih aktov ne izpolni obveznosti iz 10. člena tega zakona ali sprejme splošni akt v nasprotju s tretjim odstavkom 10. člena tega zakona ali ne omogoči delavcem, da se seznanijo z vsemi veljavnimi splošnimi akti v skladu z 10. členom tega zakona;

2. pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi ravna v nasprotju z 28. členom tega zakona;

3. ne obvesti strokovnega delavca oziroma strokovne službe iz drugega odstavka 45. člena tega zakona o zaposlenih za določen čas in o začasnih delavcih v skladu z drugim odstavkom 45. člena tega zakona;

4. ne obvesti delavcev o sprejetih ukrepih za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu v skladu z drugim odstavkom 47. člena tega zakona;

5. naloži delavcu, ki dela krajši delovni čas, delo preko dogovorjenega delovnega časa v nasprotju s šestim odstavkom 65. člena tega zakona;

6. ne zagotavlja varnih delovnih pogojev pri delu na domu (drugi odstavek 70. člena);

7. pred prenosom ne obvesti sindikatov oziroma se ne posvetuje s sindikati v skladu s 76. členom tega zakona;

8. določi polni delovni čas v nasprotju s prvim odstavkom 143. člena tega zakona;

9. uvede oziroma odredi delo preko polnega delovnega časa v nasprotju s 144. členom tega zakona;

10. odredi delo preko polnega delovnega časa v nasprotju s 146. členom tega zakona;

11. razporedi delovni čas v nasprotju s 148. členom tega zakona;

12. ne posreduje podatkov o nočnem delu delavcev v skladu z drugim odstavkom 150. člena tega zakona;

13. ne zagotavlja posebnega varstva delavcev pri delu ponoči ali ne upošteva časovnih omejitev dela ponoči (151. in 152. člen);

14. se pred uvedbo nočnega dela ne posvetuje s sindikatom v skladu s 153. členom tega zakona;

15. delavcu ne zagotovi odmora med delovnim časom, počitka med zaporednima delovnima dneva in tedenskega počitka (154., 155. in 156. člen);

16. delavcu ne zagotovi pravice do letnega dopusta v skladu s tem zakonom (tretji odstavek 66. člena, 159. člen, tretji, četrti in peti odstavek 160. člena, 161., 162. in 163. člen);

17. delavcu ne zagotovi pravice do odsotnosti z dela v skladu s 168. členom tega zakona;

18. izreče disciplinsko sankcijo v nasprotju s 172. členom tega zakona;

19. v disciplinskem postopku ne ravna v skladu s 173. členom tega zakona;

20. delavcu ne vroči odločitve o disciplinski odgovornosti v skladu s 175. členom tega zakona;

21. ne zagotovi pravic do posebnega varstva delavcev, ki še niso dopolnili 18 leta starosti (192., 193. in 194. člen);

22. ne izvršuje obveznosti do sindikata glede zagotavljanja pogojev za dejavnost in omogočanja dostopa do podatkov v skladu z 203. členom tega zakona;

23. po prenehanju opravljanja dela v tujini delavcu ne zagotovi vrnitve v Slovenijo v skladu s četrtem odstavkom 208. člena tega zakona.

(2) Z globo od 300 do 2.000 eurov se kaznuje manjši delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če stori prekršek iz prejšnjega odstavka.

(3) Z globo od 150 do 1.000 eurov se kaznuje delodajalec posameznik, če stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.

(4) Z globo od 150 do 1.000 eurov se kaznuje tudi odgovorna oseba delodajalca pravne osebe ter odgovorna oseba v državnem organu ali lokalni skupnosti, če stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.

#### 219. člen

(1) Z globo od 750 do 2.000 eurov se kaznuje delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če:

1. delavcu ne izroči fotokopije prijave v zavarovanje v 15 dneh od nastopa dela (drugi odstavek 11. člena);

2. delavcu ne izroči pisnega predloga pogodbe in pogodbe o zaposlitvi v skladu z drugim odstavkom 17. člena tega zakona;

3. ne določi pogojev za opravljanje del delavca na podlagi pogodbe o zaposlitvi za posamezno delovno mesto ali za vrsto dela v skladu z drugim odstavkom 22. člena tega zakona;

4. ne objavi prostega dela v skladu s prvim in četrtem odstavkom 25. člena tega zakona;

5. neizbranega kandidata ne obvesti v osmih dneh po zaključenem postopku izbire o tem, da ni bil izbran (prvi odstavek 30. člena);

6. delavcu ne zagotavlja vseh potrebnih sredstev in delovnega materiala ter mu ne omogoči prostega dostopa do poslovnih prostorov v skladu z drugim odstavkom 43. člena tega zakona;

7. delavca z napotitvijo na delo k uporabniku pisno ne obvesti o pogojih dela pri uporabniku in o pravicah ter obveznostih pri uporabniku v skladu s četrtem odstavkom 62. člena tega zakona;

8. o nameravanem organiziranju dela na domu ne obvesti inšpekcije za delo pred začetkom dela delavca (četrti odstavek 68. člena);

9. delavca ne obvesti o pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti v primeru sporazumne odpovedi pogodbe o zaposlitvi v skladu s tretjim odstavkom 81. člena tega zakona;

10. delavca ne obvesti o pravnem varstvu ali pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi v skladu s tretjim odstavkom 87. člena tega zakona;

11. delavcu ne obvesti o odmeri letnega dopusta v skladu z drugim odstavkom 160. člena tega zakona;

12. delavki naloži opravljanje dela v nasprotju s 184. členom tega zakona;

13. delavcu naloži opravljanje dela v nasprotju s 185. členom tega zakona;

14. ne zagotovi delavki, ki doji otroka, ki še ni dopolnil 18 mesecev starosti, odmora med delovnim časom v skladu s prvim odstavkom 188. člena tega zakona;

15. delavcu, ki še ni dopolnil 18. leta starosti, naloži opravljanje dela v nasprotju z zakonom in posebnim predpisom, izdanim na podlagi zakona (191. člen);

16. starejšemu delavcu brez njegovega soglasja odredi nadurno ali nočno delo (199. člen).

(2) Z globo od 200 do 1.000 eurov se kaznuje manjši delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če stori prekršek iz prejšnjega odstavka.

(3) Z globo od 100 do 800 eurov se kaznuje delodajalec posameznik, če stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.

(4) Z globo od 100 do 800 eurov se kaznuje tudi odgovorna oseba delodajalca pravne osebe ter odgovorna oseba v državnem organu ali lokalni skupnosti, če stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.

## 220. člen

Z globo od 1.500 do 4.000 eurov se kaznuje uporabnik, če:

1. uporablja delo delavcev v nasprotju z drugim in tretjim odstavkom 59. člena tega zakona;
2. ne zagotavlja pravih in popolnih podatkov iz petega odstavka 62. člena tega zakona;
3. v času opravljanja dela delavca, ki ga je k uporabniku napotil delodajalec za zagotavljanje dela, glede pravic in obveznosti ne upošteva določb tega zakona, kolektivnih pogodb, ki zavezujejo uporabnika oziroma splošnih aktov uporabnika (drugi odstavek 63. člena).

## 221. člen

(pristojnost za izrekanje globe v okviru razpona)

Prekrškovni organ lahko v postopku o prekršku izreče globo v znesku, ki je višji od najnižje predpisane globe, vendar znotraj predpisanega razpona.

## X. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

## 222. člen

(dodatek za delovno dobo)

Delavci, ki imajo ob uveljavitvi tega zakona dodatek za delovno dobo najmanj v višini 0,5 odstotkov od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe, ohranijo tak dodatek, razen če je s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določeno drugače.

## 223. člen

(ekonomsko odvisne osebe)

Določbe 213. in 214. člena tega zakona se uporabljajo do uveljavitve zakona, ki bo urejal delo in varstvo ekonomsko odvisnih oseb.

## 224. člen

(urejanje pravic in obveznosti članov pogodbenih strank v kolektivnih pogodbah)

Do ureditve v Zakonu o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06) se lahko v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti dogovorijo pravice in obveznosti, ki niso že urejene v zakonu, le za člane pogodbenih strank.

## 225. člen

(prenehanje veljavnosti podzakonskih aktov)

Z dnem uveljavitve tega zakona prenehajo veljati Pravilnik o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile, ter doječih delavk (Uradni list RS, št. 82/03), Pravilnik o varovanju zdravja otrok, mladostnikov in mladih oseb (Uradni list RS, št. 83/08), Pravilnik o izdaji dovoljenj za delo otrok, mlajših od 15 let (Uradni list RS, št. 60/04) ter Uredba o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih v organih državne uprave (Uradni list RS, št. 32/09), uporabljajo pa se do izdaje podzakonskih aktov na podlagi tega zakona.

## 226. člen

(postopno zviševanje starosti za delavce pred upokojitvijo)

Ne glede na določbo prvega odstavka 114. člena tega zakona, uživajo posebno varstvo pred odpovedjo delavci, ki v letu 2013 izpolnijo pogoj starosti 54 let in 4 mesece – ženske in 55 let – moški in delavci, ki v letu 2014 izpolnijo pogoj starosti 55 let. V nadaljnjih treh letih do uveljavitve starosti 58 let se starost za delavce zvišuje vsako leto za eno leto.

## 227. člen

(delovne knjižice)

(1) Delovne knjižice, ki so bile izdane do 1. januarja 2009, ohranijo naravo javne listine z vpisi, ki so bili izvedeni v skladu z do tedaj veljavnim zakonom in izvršilnim predpisom.

(2) Delodajalec obdrži v hrambi delovne knjižice, ki so na datum iz prejšnjega odstavka pri njem v hrambi, na izrecno zahtevo delavca pa mu jo mora proti podpisu o prejemu izročiti.

(3) Delodajalec mora takoj ob prenehanju veljavnosti pogodbe o zaposlitvi delavcu proti potrdilu o prejemu vrniti delovno knjižico.

(4) Če delodajalec po prenehanju veljavnosti pogodbe o zaposlitvi v 30 dneh delavcu ne more vročiti delovne knjižice, to pošlje pristojni upravni enoti po stalnem prebivališču delavca, če pa je stalno prebivališče neznano, jo pošlje upravni enoti, ki je izdala delovno knjižico.

(5) Za kršitve določb drugega in tretjega odstavka tega člena se kaznuje delodajalec z globo, določeno v 217. členu tega zakona.

(6) Inšpektor za delo ima v skladu z 215. členom tega zakona po opravljenem inšpekcijskem nadzorstvu pravico in dolžnost z odločbo delodajalcu odrediti, da zagotovi izvajanje tega zakona v primeru kršitve določb drugega in tretjega odstavka tega člena.

## 228. člen

(postopki, začetni pred uveljavitvijo tega zakona)

(1) Disciplinski in odškodninski postopki ter postopki odpovedi pogodbe o zaposlitvi, začetni pred uveljavitvijo tega zakona, se dokončajo v skladu z zakonom, ki je veljal do uveljavitve tega zakona.

(2) Z dnem uveljavitve tega zakona se ustavijo začetni postopki za izdajo soglasja ministra, pristojnega za delo, za nočno delo žensk v industriji in gradbeništvu za leto 2013.

## 229. člen

(prenehanje veljavnosti zakona)

(1) Z dnem uveljavitve tega zakona preneha veljati Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02 in 103/07).

(2) Ne glede na določbo prejšnjega odstavka se določbe 218., 219., 220., 221., 222. in 223. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02 in 103/07) uporabljajo do dneva uveljavitve posebnega zakona, ki bo uredil delovna razmerja za pomorščake.

## 230. člen

(uveljavitev in uporaba zakona)

(1) Ta zakon začne veljati trideseti dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

(2) Določba tretjega odstavka 59. člena tega zakona se začne uporabljati eno leto po uveljavitvi tega zakona.

(3) Določbe tretjega do sedmega odstavka 79. člena tega zakona se uporabljajo za pogodbe o zaposlitvi, ki so sklenjene za določen čas po uveljavitvi tega zakona.

(4) Določbe desetega odstavka 137. člena tega zakona se začnejo uporabljati 90 dni po uveljavitvi tega zakona in se uporabljajo za čas odsotnosti z dela s pravico do nadomestila plače v breme zdravstvenega zavarovanja po začetku uporabe teh določb.

Št. 102-01/12-16/45

Ljubljana, dne 5. marca 2013  
EPA 728-VI

Državni zbor  
Republike Slovenije  
**Janko Veber** i.r.  
Predsednik

**785. Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o urejanju trga dela (ZUTD-A)**

Na podlagi druge alineje prvega odstavka 107. člena in prvega odstavka 91. člena Ustave Republike Slovenije izdajam

**U K A Z**  
**o razglasitvi Zakona o spremembah**  
**in dopolnitvah Zakona o urejanju trga dela**  
**(ZUTD-A)**

Razglašam Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o urejanju trga dela (ZUTD-A), ki ga je sprejel Državni zbor Republike Slovenije na seji dne 5. marca 2013.

Št. 003-02-3/2013-3

Ljubljana, dne 13. marca 2013

**Borut Pahor** i.r.  
Predsednik  
Republike Slovenije

**Z A K O N**  
**O SPREMEMBAH IN DOPOLNITVAH ZAKONA**  
**O UREJANJU TRGA DELA (ZUTD-A)**

1. člen

V Zakonu o urejanju trga dela (Uradni list RS, št. 80/10 in 40/12 – ZUJF) se v 5. členu za 17. točko pika nadomesti s podpičjem in se doda nova 18. točka, ki se glasi:

»18. začasno ali občasno delo je plačano začasno ali občasno delo ali trajnejše časovno omejeno delo upravičenca ali upravičenke do opravljanja začasnega ali občasnega dela (v nadaljnjem besedilu: upravičenec).«.

2. člen

7. člen se spremeni tako, da se glasi:

»7. člen

(javna objava prostega delovnega mesta oziroma vrste dela pri zavodu)

(1) Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljnjem besedilu: zavod) na željo delodajalca javno objavi prosto delovno mesto oziroma vrsto dela in izvede vse potrebne postopke v zvezi s posredovanjem zaposlitve.

(2) Zavod ni dolžan izvesti javne objave prostega delovnega mesta oziroma vrste dela iz prejšnjega odstavka, ki ni v skladu s tem zakonom, predpisi, ki urejajo delovna razmerja, in predpisi, ki urejajo preprečevanje dela in zaposlovanja na črno, ali v zvezi s katero obstajajo okoliščine, ki kažejo na to, da ni namenjena zaposlitvi na prosta delovna mesta pri delodajalcu, ki jo je predlagal.

(3) Delodajalci iz javnega sektorja in gospodarske družbe v večinski lasti države morajo pri zavodu javno objaviti vsako prosto delovno mesto oziroma vrsto dela, razen v primerih izjem od obveznosti javne objave, ki jih določa zakon, ki ureja delovna razmerja.

(4) Način sporočanja podatkov in javne objave ter postopek posredovanja zaposlitve podrobneje predpiše minister, pristojen za delo.«.

3. člen

V 14. členu, ki postane drugi odstavek, se doda nov prvi odstavek, ki se glasi:

»(1) Pri zavodu se zaradi pridobitve informacij o trgu dela in zaposlovanju ter pomoči pri iskanju zaposlitve in pri povečanju zaposlitvenih možnosti prijavi delavec, kateremu teče odpovedni rok po odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega

razloga ali iz razloga nesposobnosti, delodajalec pa mu ni ponudil sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi po določbah zakona, ki ureja delovna razmerja.«.

4. člen

V III. poglavju se za 27. členom doda novo podpoglavje, ki se glasi:

»1.3 Začasno ali občasno delo

27.a člen

(splošno)

(1) Začasno ali občasno delo se opravlja na podlagi pogodbe o opravljanju začasnega ali občasnega dela kot posebnega pogodbenega razmerja med delodajalcem in upravičencem, ki ima lahko tudi nekatere elemente delovnega razmerja, kot jih določa zakon, ki ureja delovna razmerja. Obvezni podatki, ki jih mora vsebovati pogodba o opravljanju začasnega ali občasnega dela, so:

- naziv, sedež, matična in davčna številka delodajalca,
- ime, priimek, rojstni datum, matična in davčna številka upravičenca,
- vrsta dela, ki se bo opravljal kot začasno ali občasno delo,
- obdobje opravljanja začasnega ali občasnega dela,
- podatek o predvidenem številu ur začasnega ali občasnega dela,
- datum sklenitve pogodbe,
- urna postavka za opravljeno delo in
- predviden skupen znesek dohodka.

(2) Za začasno ali občasno delo se uporabljajo določbe zakona, ki ureja delovna razmerja, o preprečevanju diskriminacije, spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu, enake obravnave glede na spol, delovnem času, odmorih in počitkih ter odškodninski odgovornosti. Za začasno ali občasno delo se uporabljajo tudi predpisi, ki urejajo varnost in zdravje pri delu.

(3) V sporih med delodajalcem in upravičencem po tem zakonu odloča delovno sodišče.

27.b člen

(upravičenci)

(1) Upravičenec do začasnega ali občasnega dela po tem zakonu je oseba, ki ima v Republiki Sloveniji status upokojenca.

(2) Med upravičence iz prejšnjega odstavka se ne štejejo osebe, ki so v skladu z zakonom, ki ureja pokojninsko in invalidsko zavarovanje, pridobile pravico do dela starostne ali predčasne pokojnine, ki se izplačuje zavarovancu, ki ostane v zavarovanju, v višini sorazmerja s skrajšanjem ur opravljanja dela.

27.c člen

(omejitev začasnega ali občasnega dela)

(1) Začasno ali občasno delo lahko upravičenec opravlja v obsegu največ 60 ur v koledarskem mesecu. Neizkoriščenih ur ni mogoče prenašati v naslednji koledarski mesec.

(2) Urna postavka upravičenca za opravljeno uro začasnega ali občasnega dela ne sme biti nižja od 4,20 eurov, dohodek za opravljeno začasno ali občasno delo pa v seštevku v koledarskem letu ne sme presegati 6.300 eurov. Višina urne postavke in višina dohodka za opravljeno začasno ali občasno delo se usklajuje z rastjo minimalne plače v Republiki Sloveniji, kot jo določa zakon, ki ureja minimalno plačo.

(3) Upravičenec lahko začasno ali občasno delo opravlja pri več delodajalcih hkrati, vendar v seštevku ne sme preseči predpisane omejitve glede števila ur in višine dohodka iz prvega in drugega odstavka tega člena.

(4) Omejitve za opravljanje začasnega ali občasnega dela pri delodajalcu v posameznem koledarskem mesecu so:



– pri delodajalcu, ki nima zaposlenega nobenega delavca oziroma delavke (v nadaljnjem besedilu: delavec), se lahko opravi največ 60 ur začasnega ali občasnega dela,

– pri delodajalcu, ki zaposluje od enega do vključno deset delavcev, se lahko opravi največ 100 ur začasnega ali občasnega dela,

– pri delodajalcu, ki zaposluje več kot deset do vključno 30 delavcev, se lahko opravi največ 150 ur začasnega ali občasnega dela,

– pri delodajalcu, ki zaposluje več kot 30 do vključno 50 delavcev, se lahko opravi največ 400 ur začasnega ali občasnega dela,

– pri delodajalcu, ki zaposluje več kot 50 delavcev do vključno 100 delavcev, se lahko opravi največ 750 ur začasnega ali občasnega dela,

– pri delodajalcu, ki zaposluje več kot 100 delavcev, se lahko opravi največ 1.050 ur začasnega ali občasnega dela.

(5) Število ur začasnega ali občasnega dela v posameznem koledarskem mesecu, opravljenega pri nevladni organizaciji, delujoči v javnem interesu, lahko preseže omejitve iz prejšnjega odstavka, vendar ne več kot dvakratnika ur opravljenega začasnega ali občasnega dela glede na število zaposlenih delavcev.

(6) Ministrstvo, pristojno za delo, lahko na podlagi vloge delodajalca, ki zaposluje več kot 1.250 delavcev, po predhodnem posvetovanju z ostalimi socialnimi partnerji za največ tri mesece v koledarskem letu določi večje število ur začasnega ali občasnega dela, kot je določeno v četrtem odstavku tega člena, vendar ne več kot 1.500 ur v koledarskem mesecu.

(7) V številu zaposlenih delavcev iz četrtega in šestega odstavka tega člena se štejejo vse pogodbe o zaposlitvi, sklenjene za polni delovni čas v času podpisa pogodbe o opravljanju začasnega ali občasnega dela s strani delodajalca, ne glede na to, ali so pogodbe sklenjene za določen ali nedoločen čas.

#### 27.č člen

(dnevna evidenca)

Delodajalec je za upravičenca dolžan voditi dnevno evidenco prihoda in odhoda ter števila dejansko opravljenih ur začasnega ali občasnega dela.

#### 27.d člen

(dohodek za opravljeno začasno ali občasno delo)

(1) Delodajalec je na podlagi pogodbe o opravljanju začasnega ali občasnega dela dolžan zagotoviti upravičencu dohodek za opravljeno začasno ali občasno delo najkasneje do 18. dne v naslednjem mesecu.

(2) Kadar je v koledarskem mesecu opravljenih manj kot deset ur začasnega ali občasnega dela in upravičenec začasno ali občasno delo nadaljuje pri istem delodajalcu tudi v naslednjem koledarskem mesecu, lahko delodajalec izvede izplačilo dohodka za opravljeno začasno ali občasno delo skupaj za oba meseca hkrati, vendar najkasneje do 18. dne v naslednjem mesecu.

#### 27.e člen

(dajatev)

(1) Od prejemkov, izplačanih zaradi opravljenega začasnega ali občasnega dela, delodajalci obračunajo dajatev v višini 25 %.

(2) Zavezanec za plačilo dajatve iz prejšnjega odstavka je delodajalec.

#### 27.f člen

(zbiranje in odvajanje sredstev iz dajatve v proračunski sklad)

(1) Delodajalci nakazujejo sredstva iz dajatve, določene v prejšnjem členu, v proračun Republike Slovenije.

(2) Sredstva iz prejšnjega odstavka se odvajajo v proračunski sklad iz 129. člena Zakona za uravnoteženje javnih

financ (Uradni list RS, št. 40/12, 96/12 – ZPIZ-2, 104/12 – ZIPRS1314 in 105/12).

(3) Delodajalec mora dajatev obračunati na posebnem obračunu, ki ga predloži davčnemu organu najpozneje na dan izplačila dohodka iz začasnega ali občasnega dela. Delodajalec mora dajatev plačati na dan izplačila dohodka.

(4) Podrobnejša navodila za obračun in plačilo dajatve iz prejšnjega člena predpiše minister, pristojen za finance.

#### 27.g člen

(nadzor nad zbiranjem in odvajanjem sredstev iz dajatve)

(1) Nadzor nad obračunavanjem in plačevanjem dajatve iz 27.e člena tega zakona opravlja Davčna uprava Republike Slovenije.

(2) Glede vprašanj postopka in pristojnosti davčnega organa, ki niso določena s tem podpoglavjem, se uporabljajo določbe zakonov, ki urejata davčni postopek oziroma davčno službo.«.

#### 5. člen

V 40. členu, ki postane prvi odstavek, se v prvi alineji za besedo »pravna« dodata besedi »ali fizična«, tretja alineja pa se črta.

Dosedanje četrta, peta, šesta, sedma in osma alineja postanejo tretja, četrta, peta, šesta in sedma alineja.

Doda se nov drugi odstavek, ki se glasi:

»(2) Če izpolnjujejo pogoje iz tretje, četrte in pete alineje prejšnjega odstavka, se lahko v register zunanjih izvajalcev vpišejo tudi konfederacije ali zveze sindikatov, reprezentativnih na območju države, in združenja delodajalcev, reprezentativna na območju države.«.

#### 6. člen

V drugem odstavku 41. člena se za besedama »s pozivom« doda besedilo »in tehnično specifikacijo storitev«.

#### 7. člen

Za tretjim odstavkom 44. člena se dodajo novi četrta, peti, šesti in sedmi odstavek, ki se glasijo:

»(4) Sprejemljiva je tista ponudba, katere cena ne presega zagotovljenih sredstev izvajalca ukrepov APZ, ali ponudba, katere cena ni višja od cen, ki veljajo za predmet posameznega programa na trgu.

(5) Če izvajalec ukrepov APZ ne prejme nobene sprejemljive ponudbe, lahko zunanje izvajalce, ki so oddali ponudbo, povabi k pogajanju o ceni, v primeru neuspešnih pogajanj pa lahko k sodelovanju povabi tudi izvajalca, ki ni vpisan v register zunanjih izvajalcev. Z njim lahko izvajalec ukrepov APZ sklene pogodbo o izvajanju posameznega programa, če izpolnjuje vse pogoje, zahtevane za vpis v register zunanjih izvajalcev, in če je program pripravljen izvesti po sprejemljivi ceni.

(6) Neizbrane ponudnike se pisno obvesti o odločitvi v roku, določenem v pozivu k predložitvi ponudbe. Zoper odločitev je možen upravni spor.

(7) Izvajalec ukrepov APZ mora objaviti obvestilo o sklenjenih pogodbah v 48 dneh po podpisu pogodb. Obvestilo se objavi na spletnih straneh izvajalca ukrepov APZ.«.

#### 8. člen

V prvem odstavku 45. člena se v peti alineji pika nadomesti s podpičjem in doda nova šesta alineja, ki se glasi:

»– če zunanji izvajalec ne izpolnjuje več pogojev za vpis v register.«.

#### 9. člen

46. člen se črta.

#### 10. člen

V drugem odstavku 47. člena se za prvim stavkom doda nov stavek, ki se glasi: »Predsednik strokovne komisije mora imeti izobrazbo, ki ustreza ravni izobrazbe, pridobljeni po študij-

skih programih za pridobitev izobrazbe druge stopnje v skladu s predpisi, ki urejajo visoko šolstvo, in najmanj pet let delovnih izkušenj s področja, ki ga ureja ta zakon.«.

V šestem odstavku se za prvim stavkom doda nov stavek, ki se glasi: »Zoper odločitev je možen upravni spor.«.

#### 11. člen

V 50. členu se drugi odstavek spremeni tako, da se glasi:

»(2) Brezposelna oseba je lahko vključena v javna dela največ eno leto, zaradi stanja na trgu dela pa se lahko ponovno vključi, vendar pri istem izvajalcu javnih del najdlje še za eno leto. Ciljne skupine brezposelnih oseb, ki se lahko ponovno vključijo v javna dela, in obdobje ponovne vključitve se določijo v katalogu APZ.«.

Za drugim odstavkom se dodata nova tretji in četrti odstavek, ki se glasita:

»(3) Za ponovno vključitev se šteje vključitev, ki se opravi pred iztekom šestih mesecev od izteka zadnje vključitve v javna dela.

(4) Ne glede na določbo 53. člena tega zakona lahko občina z namenom aktiviranja njenih brezposelnih občanov sprejme program javnih del, če v celoti zagotovi sredstva za njegovo izvajanje in pred sprejemom programa javnih del pridobi soglasje zavoda. Zavod soglasje poda, če je predlagani program javnih del skladen z objavljenim javnim povabilom za izbiro izvajalcev javnih del.«.

#### 12. člen

V prvem odstavku 57. člena se v drugi alineji za besedo »tujino« črta vejica in besedilo »ko se vključijo v prostovoljno zavarovanje«,«.

Za tretjim odstavkom se doda nov četrti odstavek, ki se glasi:

»(4) Osebe iz druge, četrte in pete alineje prvega odstavka tega člena sklenejo pogodbo o prostovoljnem zavarovanju pred odhodom v tujino.«.

Dosedanja četrta in peti odstavek postaneta peti in šesti odstavek.

#### 13. člen

V 60. členu, ki postane prvi odstavek, se dodajo novi drugi, tretji, četrti, peti, šesti in sedmi odstavek, ki se glasijo:

»(2) Trajanje denarnega nadomestila, določeno v prejšnjem odstavku, se v prvem mesecu upravičenosti skrajša za čas odsotnosti z dela, ki jo je delodajalec po določbah zakona, ki ureja delovna razmerja, dolžan omogočiti delavcu iz prvega odstavka 14. člena tega zakona zaradi uveljavljanja ukrepov po tem zakonu.

(3) Delodajalcu se za čas trajanja odsotnosti z dela iz prejšnjega odstavka kot nadomestilo stroška delavčeve bruto plače, ki jo je delodajalec izplačal delavcu za dneve njegove odsotnosti z dela, izplača znesek v višini nadomestila plače iz tretjega odstavka 97. člena Zakona o delovnih razmerjih.

(4) Izplačilo delodajalcu po določbi prejšnjega odstavka se izvrši na podlagi odločbe, ki jo izda zavod po uradni dolžnosti ob enem z odločbo, s katero se delavcu prizna pravica do denarnega nadomestila.

(5) Če se delavec iz drugega odstavka tega člena po izteku odpovednega roka ne prijavi na zavodu in ne uveljavlja pravice do denarnega nadomestila, se izplačilo delodajalcu prizna na podlagi njegovega zahtevka, če ga vloži najkasneje do izteka treh mesecev po prenehanju delavčevega delovnega razmerja.

(6) Določbi drugega in tretjega odstavka tega člena veljata tudi v primeru, če se delavec kljub odobreni odsotnosti z dela ne prijavi pri zavodu ali se prijavi, vendar ne izpolnjuje obveznosti, dogovorjenih z zaposlitvenim načrtom.

(7) Ne glede na prvi odstavek 59. člena tega zakona lahko brezposelna oseba, ki je mlajša od 30 let, pridobi pravice iz zavarovanja za primer brezposelnosti, če je bila pred nastankom brezposelnosti zavarovana najmanj šest mesecev v zadnjih

24 mesecih. Brezposelna oseba lahko uveljavlja pravico do denarnega nadomestila v trajanju dveh mesecev.«.

#### 14. člen

V prvem odstavku 61. člena se doda nov drugi stavek, ki se glasi: »Osnova za odmero denarnega nadomestila za zavarovanca iz sedmega odstavka prejšnjega člena je njegova povprečna mesečna plača, prejeta v obdobju petih mesecev pred mesecem nastanka brezposelnosti.«.

Za petim odstavkom se doda nov šesti odstavek, ki se glasi:

»(6) Osnova za odmero denarnega nadomestila se ugotavlja na podlagi podatkov iz obračuna davčnih odtegljajev, ki jih zavezanci posredujejo davčnemu organu na predpisanih obrazcih (REK obrazci). Če zavezanec davčnemu organu za delavca ni posredoval predpisanih REK obrazcev, se osnova za odmero denarnega nadomestila določi na podlagi podatkov, ki jih zavodu na njegovo zahtevo posreduje delodajalec.«.

#### 15. člen

Prvi odstavek 62. člena se spremeni tako, da se glasi:

»(1) Denarno nadomestilo se prve tri mesece izplačuje v višini 80 odstotkov od osnove, v nadaljnjih devetih mesecih pa v višini 60 odstotkov od osnove. Po izteku tega obdobja se denarno nadomestilo izplačuje v višini 50 odstotkov od osnove.«.

Tretji odstavek se spremeni tako, da se glasi:

»(3) Najvišji znesek denarnega nadomestila ne sme biti višji od 892,50 eurov.«.

#### 16. člen

Drugi odstavek 63. člena se spremeni tako, da se glasi:

»(2) Med razloge iz prejšnjega odstavka se šteje prenehanje pogodbe o zaposlitvi:

- na podlagi pisnega sporazuma;
- zaradi redne odpovedi, ki jo je podal delavec, razen v primeru, ko zakon, ki ureja delovna razmerja, določa, da ima delavec kljub redni odpovedi enake pravice, kot če pogodbo o zaposlitvi odpove delodajalec iz poslovnih razlogov;
- zaradi delodajalčeve redne odpovedi, podane delavcu iz krivdnega razloga;
- zaradi redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti v primerih, ko je delodajalec delavcu ponudil sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za ustrezno delo in za nedoločen čas, delavec pa je to ponudbo odklonil;
- zaradi delodajalčeve izredne odpovedi;
- zaradi izredne odpovedi s strani delodajalca prenosnika, ker je delavec odklonil prehod in dejansko opravljanje dela pri delodajalcu prevzemniku;
- zaradi delodajalčeve redne odpovedi iz razlogov, ki jih kot neutemeljene odpovedne razloge izrecno določa zakon, ki ureja delovna razmerja, delavec pa za zavarovanje svojih pravic ni zahteval arbitražne odločitve ali sodnega varstva;
- zaradi delodajalčeve redne odpovedi v nasprotju z določbami zakona, ki ureja delovna razmerja, ki določajo posebno varstvo delavca pred odpovedjo, delavec pa za zavarovanje svojih pravic ni zahteval arbitražne odločitve ali sodnega varstva;
- če starejšemu delavcu, kot ga opredeljuje zakon, ki ureja delovna razmerja, ni zagotovljena pravica do denarnega nadomestila iz zavarovanja za primer brezposelnosti do izpolnitve pogojev za starostno upokožitev, pa je dal pisno soglasje k odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga;
- če delavec v času odpovednega roka neupravičeno odkloni novo ustrezno zaposlitev za nedoločen čas, ki mu jo ponudi delodajalec ali zavod pri drugem delodajalcu;
- zaradi prenehanja funkcije ali imenovanja nosilca javne ali druge funkcije v organih zakonodajne, izvršilne ali sodne oblasti v Republiki Sloveniji ali v organih lokalne samouprave, pa delavec ni uveljavljal pravice do vrnitve na delo v skladu s predpisi.«.

V tretjem odstavku se v tretji alineji podpiče nadomesti s piko, četrta alineja pa se črta.

#### 17. člen

Drugi odstavek 69. člena se spremeni tako, da se glasi:

»(2) Določba prejšnjega odstavka ne velja za zavarovance, ki so ob ponovnem uveljavljanju pravice dopolnili starost 57 let ali 35 let zavarovalne dobe.«.

#### 18. člen

70. člen se spremeni tako, da se glasi:

#### »70. člen

(preostali del neizkoriščene pravice)

(1) Zavarovanec, ki zaradi mirovanja ni v celoti izkoristil priznane pravice do denarnega nadomestila, ima po prenehanju razlogov za mirovanje pravico uveljavljati preostali, še neizkoriščeni del denarnega nadomestila.

(2) Pravico iz prejšnjega odstavka ima tudi zavarovanec, ki pravice do denarnega nadomestila ni v celoti izkoristil zaradi vključitve v delo, ki je po določbah tega zakona razlog za prenehanje pravice, razen če ima pogoje za priznanje nove pravice, določene v 59. členu tega zakona, in če njegova ponovna brezposelnost ni nastala iz razloga, zaradi katerega se po določbah tega zakona priznanje pravice odkloni.

(3) Če je trajanje pravice do neizkoriščenega dela denarnega nadomestila daljše kot bi bilo trajanje nove pravice, se zavarovanec lahko odloči, da bo namesto nove pravice uveljavil preostali, še neizkoriščeni del denarnega nadomestila. Odločitev o tem mora biti pisna. Preklic odločitve je možen le do izdaje odločbe organa prve stopnje.

(4) Zavarovalna doba, ki zaradi odločitve zavarovanca, da bo uveljavil preostali, še neizkoriščeni del denarnega nadomestila, še ni bila upoštevana pri odmeri nadomestila, se upošteva pri odmeri pravice ob naslednjem uveljavljanju denarnega nadomestila.

(5) Pravica do preostalega, še neizkoriščenega dela denarnega nadomestila se prizna v že določeni višini, usklajeni po določbi 62. člena tega zakona, neizkoriščeni del denarnega nadomestila pa se izplačuje enako kot denarno nadomestilo.«.

#### 19. člen

71. člen se črta.

#### 20. člen

Besedilo 72. člena se spremeni tako, da se glasi:

»Ukrepe iz 15. člena tega zakona lahko izvajajo naslednji izvajalci:

- ministrstvo, pristojno za delo;
- Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje;
- domači ali tuji pravni subjekti s sedežem v Republiki Sloveniji, konfederacije ali zveze sindikatov, reprezentativnih na območju države, in združenja delodajalcev, reprezentativna na območju države, ki pridobijo koncesijo po določbah tega zakona;
- Javni sklad Republike Slovenije za razvoj kadrov in štipendije

(v nadaljnjem besedilu: izvajalci ukrepov).«.

#### 21. člen

V drugem odstavku 74. člena se črta besedilo »in podatkov iz prejetih prijav prostih delovnih mest oziroma vrste del«.

#### 22. člen

Besedilo 124. člena se spremeni tako, da se glasi:

»(1) Zavod podatke, ki jih potrebuje za izvajanje svojih pristojnosti v skladu s tem zakonom, pridobiva neposredno od osebe, na katero se ti podatki nanašajo, ter brezplačno iz evidenc naslednjih upravljavcev: ministrstva, pristojnega za izobraževanje, ministrstva, pristojnega za obrambo, Uprave Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij, Davčne uprave Re-

publike Slovenije, Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije, Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, centrov za socialno delo, Inšpektorata Republike Slovenije za delo, Tržnega inšpektorata Republike Slovenije, Agencije Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve, upravljavca Centralnega registra prebivalstva, Vrhovnega sodišča Republike Slovenije in od vseh upravljavcev zbirk podatkov, ki so vzpostavljene oziroma se obdelujejo na podlagi zakona.

(2) Zavod lahko evidence, ki jih vodi po tem zakonu, poveže z evidencami upravljavcev iz prejšnjega odstavka, razen z zbirkami Uprave Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij in Tržnega inšpektorata Republike Slovenije.

(3) Ministrstvo, pristojno za delo, in sklad podatke, ki jih potrebuje za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja po tem zakonu, pridobivata neposredno od osebe, na katero se ti podatki nanašajo, ter brezplačno iz evidenc naslednjih upravljavcev: Davčne uprave Republike Slovenije, Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije, Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, Inšpektorata Republike Slovenije za delo, Agencije Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve, upravljavca Centralnega registra prebivalstva in od vseh upravljavcev zbirk podatkov, ki so vzpostavljene oziroma se obdelujejo na podlagi zakona.

(4) Sklad lahko evidence, ki jih vodi po tem zakonu, poveže z evidencami upravljavcev, ki so določeni v prejšnjem odstavku.

(5) Zavod lahko zaradi preverjanja izpolnjevanja pogojev iz 8. člena tega zakona na podlagi izpolnjene prijave osebe v evidenco brezposelnih oseb, v kateri je obvezni podatek enotna matična številka občana, od Agencije Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve neposredno pridobiva podatke o tem, ali je oseba samozaposlena, ali je poslovodna oseba v osebni družbi in v enoosebni družbi z omejeno odgovornostjo ter zavodu.

(6) Izvajalci ukrepov lahko za namen izvajanja ukrepov od zavoda pridobijo podatke o tem, ali se oseba vodi v evidenci brezposelnih oseb, in druge podatke, ki jih potrebujejo za namen izvajanja ukrepov, pri čemer morajo biti osebni podatki, ki se obdelujejo, ustrezni in po obsegu primerni glede na namen izvajanja ukrepov.

(7) Uživanci pravic po tem zakonu so dolžni zavodu in ostalim izvajalcem ukrepov sporočiti vsa dejstva, ki vplivajo na pridobitev, mirovanje ali izgubo pravic, in sicer najkasneje v osmih dneh od nastanka takšnega dejstva.«.

#### 23. člen

Prvi odstavek 130. člena se spremeni tako, da se glasi:

»(1) Zavod po uradni dolžnosti preneha voditi osebo v evidenci brezposelnih oseb in v evidenci oseb, vključenih v programe APZ, z dnem nastanka razloga za prenehanje vodenja v evidenci, ki ga ugotovi na podlagi podatkov iz uradnih evidenc pooblaščenih organov in organizacij ali iz uradnih evidenc drugih upravljavcev evidenc oziroma ko se oseba sama odjavi iz evidence.«.

Sedmi odstavek se spremeni tako, da se glasi:

»(7) Zoper odločbo, izdano na drugi stopnji, se lahko uveljavlja sodno varstvo pri sodišču, pristojnem za socialne spore.«.

V osmem odstavku se črta besedilo »dokončnosti odločbe, s katero je bilo v upravnem postopku odločeno o« ter se za besedo »evidenci« črta vejica.

#### 24. člen

V 131. členu se za prvim odstavkom doda nov drugi odstavek, ki se glasi:

»(2) V evidenco iskalcev zaposlitve se najkasneje v treh delovnih dneh po vročeni odpovedi osebno ali po elektronski poti prijavi delavec, ki mu je bila pogodba o zaposlitvi odpovedana iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti, delodajalec pa mu ni ponudil sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi po določbah zakona, ki ureja delovna razmerja.«.

Dosedanji drugi odstavek postane tretji odstavek.

## 25. člen

132. člen se spremeni tako, da se glasi:

## »132. člen

(prenehanje vodenja v evidenci iskalcev zaposlitve)

(1) Zavod preneha voditi osebo v evidenci iskalcev zaposlitve, če:

– se oseba odjavi iz evidence;  
– se oseba v obdobju šestih mesecev po prijavi niti enkrat ne javi zavodu;  
– oseba po izteku odpovednega roka pridobi status brezposelne osebe;

– oseba odjavi prebivališče in ne prijavi novega oziroma s pretekom dovoljenja za prebivanje;  
– oseba postane trajno nezmožna za delo po predpisih o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ali nezaposljiva po predpisih, ki urejajo zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov.

(2) V primeru iz prve alineje prejšnjega odstavka se oseba preneha voditi v evidenci z dnem odjave, v primeru iz druge, tretje in četrte alineje po uradni dolžnosti z dnem nastanka razloga za prenehanje vodenja v evidenci in v primeru iz pete alineje z dnem pravnomočnosti odločbe o nezmožnosti za delo po predpisih, ki urejajo invalidsko zavarovanje, oziroma odločbe o nezaposljivosti po predpisih, ki urejajo zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov.

(3) O prenehanju vodenja v evidenci iskalcev zaposlitve zaradi razloga iz druge, četrte in pete alineje prvega odstavka tega člena zavod na zahtevo osebe izda potrdilo.

(4) Za izdajo in spremembo potrdila o vodenju in prenehanju vodenja osebe v evidenci iskalcev zaposlitve se uporabljajo določbe zakona, ki ureja splošni upravni postopek.«.

## 26. člen

V prvem odstavku 172. člena se črta četrta alineja.

Dosedanje peta, šesta, sedma in osma alineja postanejo četrta, peta, šesta in sedma alineja.

Tretji odstavek se spremeni tako, da se glasi:

»(3) V primeru izbrisa iz registra ali evidence v skladu s prvim odstavkom tega člena se lahko delodajalec v register ali evidenco ponovno vpiše:

– v primeru iz prve alineje prvega odstavka tega člena – po poteku enega leta od dneva, ko je odločba o izbrisu iz registra ali evidence postala dokončna;

– v primeru iz tretje alineje prvega odstavka tega člena – po poteku enega leta od dneva, ko je za delodajalca prenehala veljati prepoved opravljanja dejavnosti;

– v primeru iz četrte, pete in šeste alineje prvega odstavka tega člena – po poteku dveh let od dneva, ko je odločba o izbrisu iz registra ali evidence postala dokončna;

– v primeru iz sedme alineje prvega odstavka tega člena – po poteku petih let od dneva, ko je odločba o izbrisu iz registra ali evidence postala dokončna.«.

## 27. člen

V 174. členu se črtata prvi in tretji odstavek.

Pred drugim odstavkom se črta oznaka »(2)«, v besedilu člena pa se za besedo »mora« doda besedilo »na zahtevo ministrstva, pristojnega za delo,«.

## 28. člen

175. člen se spremeni tako, da se glasi:

## »175. člen

(opustitev prijave)

(1) Z globo 800 eurov se za prekršek kaznuje delodajalec v javnem sektorju, ki je nosilec javnega pooblastila in gospodarska družba v večinski lasti države, če zavodu ne pošlje v javno objavo prostega delovnega mesta oziroma vrste dela (tretji odstavek 7. člena).

(2) Z globo 100 eurov se za prekršek iz prejšnjega odstavka kaznuje odgovorna oseba državnega organa, odgovorna oseba organa samoupravne lokalne skupnosti in odgovorna oseba no-

silca javnega pooblastila, ki je pravna oseba, ter odgovorna oseba gospodarske družbe v večinski lasti države.«.

## 29. člen

176. člen se spremeni tako, da se glasi:

## »176. člen

(opustitev vodenja dnevne evidence)

(1) Z globo 6.000 eurov se za prekršek kaznuje delodajalec, ki je pravna oseba, če ne vodi dnevne evidence opravljenega začasnega ali občasnega dela, kot jo določa 27.č člen tega zakona.

(2) Z globo 3.000 eurov se za prekršek iz prejšnjega odstavka kaznuje delodajalec, ki je samostojni podjetnik posameznik ali posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost.

(3) Z globo 1.000 eurov se za prekršek iz prvega odstavka tega člena kaznuje tudi odgovorna oseba pravne osebe, odgovorna oseba samostojnega podjetnika posameznika, odgovorna oseba posameznika, ki samostojno opravlja dejavnost, odgovorna oseba državnega organa in odgovorna oseba organa samoupravne lokalne skupnosti.«.

## 30. člen

Za 176. členom se dodajo novi 176.a, 176.b in 176.c člen, ki se glasijo:

## »176.a člen

(prekoračitev omejitve začasnega ali občasnega dela)

(1) Z globo 3.000 eurov se za prekršek kaznuje delodajalec, ki v posameznem koledarskem mesecu omogoči, da se opravi večje število ur začasnega ali občasnega dela, kot je določeno v četrtem, petem in šestem odstavku 27.c člena tega zakona.

(2) Z globo 500 eurov se za prekršek iz prejšnjega odstavka kaznuje tudi odgovorna oseba pravne osebe, odgovorna oseba samostojnega podjetnika posameznika, odgovorna oseba posameznika, ki samostojno opravlja dejavnost, odgovorna oseba državnega organa in odgovorna oseba organa samoupravne lokalne skupnosti.

(3) Z globo 500 eurov se za prekršek kaznuje upravičenec, ki v posameznem koledarskem mesecu opravi večje število ur dela, kot je določeno v prvem odstavku 27.c člena tega zakona.

## 176.b člen

(nepredložitev obračuna in neplačilo dajatve iz začasnega ali občasnega dela v predpisanem roku)

(1) Z globo 3.000 eurov se za prekršek kaznuje delodajalec, ki v roku iz tretjega odstavka 27.f člena tega zakona davčnemu organu ne predloži obračuna in ne plača dajatve iz začasnega ali občasnega dela.

(2) Z globo 500 eurov se za prekršek iz prejšnjega odstavka kaznuje tudi odgovorna oseba pravne osebe, odgovorna oseba samostojnega podjetnika posameznika, odgovorna oseba posameznika, ki samostojno opravlja dejavnost, odgovorna oseba državnega organa in odgovorna oseba organa samoupravne lokalne skupnosti.

(3) V primeru predložitve obračuna in plačila dajatve iz prvega odstavka tega člena na način, določen v 53., 54. in 55. členu Zakona o davčnem postopku (Uradni list RS, št. 13/11 – uradno prečiščeno besedilo in 32/12), se šteje, da delodajalec ni storil prekrška iz prvega odstavka tega člena.

## 176.c člen

(opustitev sklenitve pogodbe o opravljanju začasnega ali občasnega dela)

(1) Z globo 3.000 eurov se za prekršek kaznuje delodajalec, ki z upravičencem ne sklene pogodbe o opravljanju začasnega ali občasnega dela.

(2) Z globo 500 eurov se za prekršek iz prejšnjega odstavka kaznuje tudi odgovorna oseba pravne osebe, odgovorna oseba samostojnega podjetnika posameznika, odgovorna oseba posameznika, ki samostojno opravlja dejavnost, odgovorna oseba državnega organa in odgovorna oseba organa samoupravne lokalne skupnosti.«.

## 31. člen

V drugem odstavku 180. člena se doda novi drugi stavek, ki se glasi: »Zadržanje navedenih pravic se nanaša na pravico do denarnega nadomestila, ki je zavarovanec, mlajši od 50 let, ni v celoti izkoristil zaradi njenega prenehanja brez volje ali krivde zavarovanca.«

## PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

## 32. člen

(dokončanje postopkov)

(1) Postopki za priznanje pravice do denarnega nadomestila, ki so se začeli do uveljavitve tega zakona, se dokončajo po določbah Zakona o urejanju trga dela (Uradni list RS, št. 80/10 in 40/12 – ZUJF).

(2) Postopki v sporu v zvezi s prenehanjem vodenja osebe v evidenci brezposelnih oseb in v evidenci oseb, vključenih v programe APZ, ki so se začeli do uveljavitve tega zakona, se dokončajo pred sodiščem, pristojnim za upravni spor.

## 33. člen

(spremljanje izvajanja začasnega in občasnega dela)

Ministrstvo, pristojno za delo, po 12 mesecih izvajanja pripravi poročilo o izvrševanju in učinkih tega zakona v zvezi z opravljanjem začasnega ali občasnega dela upokojujencev. Ministrstvo po predhodni obravnavi na Ekonomsko socialnem svetu s poročilom seznanji Vlado Republike Slovenije, ki poročilo posreduje v seznanitev Državnemu zboru Republike Slovenije.

## 34. člen

(zdravstveno zavarovanje oseb, ki opravljajo začasno ali občasno delo)

V Zakonu o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (Uradni list RS, št. 77/06 – UPB3, 114/06 – ZUTPG, 91/07, 71/08 – sklep US, 76/08, 118/08 – sklep US, 47/10 – odločba US, 62/10 – ZUPJS, 87/11 in 40/12 – ZUJF) se v 12. točki 17. člena za besedilo »zaposlovanja na črno« doda vejica in besedilo »in osebe, ki opravljajo začasno ali občasno delo po predpisih, ki urejajo trg dela«.

## 35. člen

(zakon o zaposlovanju in delu tujcev)

V Zakonu o zaposlovanju in delu tujcev (Uradni list RS, št. 26/11) se v drugem odstavku 11. člena besedilo »z zakonom, ki ureja« nadomesti z besedilom »s predpisi, ki urejajo«.

## 36. člen

(zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno)

Z dnem uveljavitve tega zakona prenehata veljati druga alineja drugega odstavka 7. člena in 12.b člen Zakona o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (Uradni list RS, št. 12/07 – uradno prečiščeno besedilo, 29/10 in 57/12), uporabljata pa se do 1. julija 2013.

## 37. člen

(ugotavljanje osnove za odmero denarnega nadomestila)

Do vzpostavitve neposredne elektronske izmenjave podatkov iz obračuna davčnih odtegljajev med Zavodom Republike Slovenije za zaposlovanje in Davčno upravo Republike Slovenije se osnova za odmero denarnega nadomestila za primer brezposelnosti, določena v 61. členu zakona, ugotavlja na podlagi podatkov izplačevalcev.

## 38. člen

(pravica do plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje za zavarovance iz drugega odstavka 69. člena zakona)

(1) Ne glede na določbo 68. člena zakona je zavarovanec iz drugega odstavka 69. člena zakona, ki po prenehanju pravice do denarnega nadomestila ne izpolnjuje pogojev za starostno

upokožitev v skladu z zakonom, ki ureja pokojninsko in invalidsko zavarovanje, upravičen do plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, če mu do izpolnitve pogojev za starostno upokožitev manjka največ dve leti ter je brezposelna oseba.

(2) Pravico iz prejšnjega odstavka je mogoče uveljaviti do 1. marca 2018.

## 39. člen

(prispevek delodajalca za zavarovanje za primer brezposelnosti)

(1) Delodajalec, ki sklene z delavcem pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, je oproščen plačila prispevka delodajalca za zavarovanje za primer brezposelnosti za dve leti.

(2) Delodajalec, ki sklene z delavcem pogodbo o zaposlitvi za določen čas, plačuje prispevek delodajalca za zavarovanje za primer brezposelnosti v višini petkratnika zneska, določenega v zakonu, ki ureja prispevke za socialno varnost, za ves čas trajanja zaposlitve za določen čas.

## 40. člen

(podzakonski akti)

(1) Minister, pristojen za delo, izda podzakonski akt iz četrtega odstavka 7. člena zakona v treh mesecih od uveljavitve tega zakona.

(2) Minister, pristojen za finance, izda podzakonski akt iz četrtega odstavka 27.f člena zakona v treh mesecih od uveljavitve tega zakona.

## 41. člen

(začetek uporabe posameznih določb zakona)

Določbe 18. točke 5. člena, 27.a, 27.b, 27.c, 27.č, 27.d, 27.e, 27.f, 27.g, 176., 176.a, 176.b in 176.c člena zakona se začnejo uporabljati 1. julija 2013.

## 42. člen

(uveljavitev zakona)

Ta zakon začne veljati trideseti dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

Št. 101-08/12-12/30

Ljubljana, dne 5. marca 2013

EPA 729-VI

Državni zbor  
Republike Slovenije  
**Janko Veber** i.r.  
Predsednik

## 786. Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o prekrških (ZP-1H)

Na podlagi druge alineje prvega odstavka 107. člena in prvega odstavka 91. člena Ustave Republike Slovenije izdajam

### U K A Z

#### o razglasitvi Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o prekrških (ZP-1H)

Razlašam Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o prekrških (ZP-1H), ki ga je sprejel Državni zbor Republike Slovenije na seji dne 5. marca 2013.

Št. 003-02-3/2013-6

Ljubljana, dne 13. marca 2013

**Borut Pahor** i.r.  
Predsednik  
Republike Slovenije

## Z A K O N O SPREMENBAH IN DOPOLNITVAH ZAKONA O PREKRŠKIH (ZP-1H)

### 1. člen

V Zakonu o prekrških (Uradni list RS, št. 29/11 – uradno prečiščeno besedilo) se v 6.a členu za besedo »posledica« doda besedilo »ali je ta neznatna«.

### 2. člen

Naslov 18. člena se spremeni tako, da se glasi: »Rok plačila globe in stroškov postopka«.

V četrtem odstavku se na koncu doda nov stavek, ki se glasi: »Če je dovoljeno plačilo globe v obrokih, se na predlog storilca lahko dovoli, da na enak način in v enakem roku plača tudi stroške postopka.«.

### 3. člen

V drugem odstavku 19. člena se za besedo »nalog« doda vejica in besedilo »če neplačana globa ne presega 120 eurov«.

### 4. člen

V tretjem odstavku 22. člena se beseda »treh« nadomesti z besedo »dveh«.

### 5. člen

V drugem odstavku 23. člena se besedilo »ki je po zakonu, ki ureja pravila cestnega prometa opredeljen kot hujši prekršek« nadomesti z besedilom »za katerega mu je bila izrečena stranska sankcija najmanj treh kazenskih točk v cestnem prometu ali stranska sankcija prepovedi vožnje motornega vozila«.

### 6. člen

Na koncu prvega odstavka 42. člena se doda nov stavek, ki se glasi: »Postopka o prekršku, ki je bil ugotovljen s tehničnimi sredstvi in kršitelj s kršitvijo ni bil seznanjen, ni dopustno začeti, če od dneva storitve prekrška preteče več kot 30 dni, ko je bil prekršek storjen.«.

### 7. člen

Za tretjim odstavkom 44. člena se doda nov četrti odstavek, ki se glasi:

»(4) Globe, odvzema premoženjske koristi s plačilom denarnega zneska in stroškov postopka, glede katerih se je izvrševanje začelo v rokih iz prvega in tretjega odstavka tega člena, ni dopustno več izvrševati po poteku zastaralnih rokov, ki jih določa zakon, ki ureja davčno izvršbo, drugih sankcij pa ne po poteku štirih let od začetka njihovega izvrševanja.«.

### 8. člen

47. člen se spremeni tako, da se glasi:

»Stroški postopka

### 47. člen

Stroški postopka so izdatki, ki nastanejo v postopku o prekršku ali zaradi njega in izdatki, ki za potrebe postopka nastanejo pred njegovo uvedbo ali po njegovi zaključitvi.«.

### 9. člen

Za 48.a členom se doda novo Sedmo a) poglavje in nov 48.b, 48.c in 48.č člen, ki se glasijo:

»Sedmo a) poglavje

### POSEBNE DOLOČBE ZA PREKRŠKE, STORJENE Z MOTORNI MI VOZILI, REGISTRIRANIMI V DRUGIH DRŽAVAH ČLANICAH EVROPSKE UNIJE

Uporaba posebnih določb

### 48.b člen

(1) S tem poglavjem se prenaša v pravni red Republike Slovenije Direktiva 2011/82/EU Evropskega parlamenta in Sve-

ta z dne 25. oktobra 2011 o lažji čezmejni izmenjavi informacij o prometnih prekrških, povezanih z varnostjo v cestnem prometu (UL L št. 288 z dne 5. 11. 2011, str. 1; v nadaljnjem besedilu: Direktiva 2011/82/EU) v delu, ki ureja postopek s pisnim obvestilom o prekršku.

(2) Določbe tega poglavja se uporabljajo v postopku o prekršku zoper varnost cestnega prometa, če gre za kršitve iz 2. v zvezi s 3. členom Direktive 2011/82/EU (prekoračitev najvišje dovoljene hitrosti, neuporaba varnostnega pasu, vožnja skozi rdečo luč, vožnja pod vplivom alkohola, vožnja pod vplivom drog, psihoaktivnih zdravil in drugih psihoaktivnih snovi, vožnja brez zaščitne čelade, nedovoljena uporaba prepovedanega prometnega pasu in nedovoljena uporaba prenosnega telefona ali druge komunikacijske naprave med vožnjo), kot so natančneje opredeljene v zakonu, ki ureja pravila cestnega prometa, in pod naslednjimi pogoji:

– če je bil prekršek storjen z motornim vozilom, ki je registrirano v drugi državi članici Evropske unije, za katero je Direktiva 2011/82/EU zavezujoča,

– če na kraju storitve prekrška ni bilo mogoče ugotoviti storilca prekrška, pridobiti njegovo izjavo o prekršku oziroma storilcu izdati in vročiti odločbo o prekršku in

– če storilec prekrška nima stalnega ali začasnega prebivališča na ozemlju Republike Slovenije.

(3) V zadevah iz prejšnjega odstavka se čezmejna izmenjava podatkov iz evidence registriranih vozil, ki je potrebna za preiskovanje kršitve varnosti cestnega prometa, opravlja preko nacionalne kontaktne točke, ki jo določa zakon, ki ureja dostop do zbirke podatkov o motornih vozilih.

(4) Glede vprašanj, ki niso posebej urejena v tem poglavju, se v postopkih iz tega člena uporabljajo druge določbe tega zakona.

### Obvestilo o prekršku

#### 48.c člen

(1) Postopek o prekršku se v zadevah iz prejšnjega člena začne tako, da pristojni organ, ki je ugotovil prekršek, lastniku oziroma imetniku vozila ali drugače identificirani osebi, osumljeni storitve prekrška zoper varnost cestnega prometa na ozemlju Republike Slovenije (v nadaljevanju tega poglavja: oseba), pošlje pisno obvestilo o prekršku in obrazec za odgovor na obvestilo z vsebino iz Priloge, ki je sestavni del tega zakona in je objavljena skupaj z njim.

(2) Pisno obvestilo mora poleg podatkov, ki so navedeni v prilogi iz prejšnjega odstavka, vsebovati še naslednje sestavine:

– v rubriki o denarni kazni znesek za prekršek predpisane globe, če je globa določena v razponu in se izvede hitri postopek najnižjo, če se izvede redni sodni postopek, pa tudi najvišjo za prekršek predpisano mero globe;

– navedbo računa, na katerega se lahko plača globa;

– navedbo za prekršek predpisane stranske sankcije kazenskih točk v cestnem prometu s prenehanjem veljavnosti vozniškega dovoljenja in prepovedjo uporabe vozniškega dovoljenja oziroma stranske sankcije prepovedi vožnje motornega vozila in pojasnilo o pravnih posledicah izreka teh sankcij;

– pouk o pravici do dostopa do osebnih podatkov, pravici do popravka in izbrisa osebnih podatkov, o najdaljšem zakonitem obdobju hrambe podatkov in o pravici do popravka netočnih osebnih podatkov in takojšnjega črtanja nezakonito zabeleženih podatkov.

(3) Obrazec za odgovor mora poleg podatkov, ki so navedeni v prilogi iz prvega odstavka tega člena, vsebovati še naslednje sestavine:

– glede na vrsto postopka, ki je določen za prekršek, zaradi katerega se postopek vodi, osnovne podatke o poteku hitrega postopka, pogojih za izdajo odločbe oziroma plačilnega naloga ali o poteku rednega sodnega postopka o prekršku, z opisom načina uveljavitve pravice do izjave v hitrem postopku oziroma zagovora v rednem sodnem postopku ter pravice do

vložitev pravnega sredstva zoper odločbo oziroma sodbo o prekršku;

– pouk, da oseba lahko odgovor na obvestilo pošlje v svojem jeziku.

(4) Obrazec za odgovor v hitrem postopku mora obsegati tudi:

– pravne pouke iz drugega odstavka 55. člena tega zakona in pojasnilo, da bo pristojni organ v primeru, če bo nadaljeval postopek, odgovor osebe štel za njeno pisno izjavo o prekršku;

– če gre za prekršek, za katerega se lahko izda plačilni nalog, tudi pouk o pravici do polovičnega plačila izrečene globe, s pojasnilom, da bo pristojni organ, če bo tako plačilo opravljeno pred iztekom roka za odgovor, obvestilo štel za plačilni nalog, plačilo globe za priznanje prekrška, za odpoved pravici do vročitve plačilnega naloga in pravici do zahteve za sodno varstvo glede odgovornosti za prekršek, izrečene globe in kazenskih točk v cestnem prometu.

(5) Obrazec za odgovor v postopku zaradi prekrška, za katerega se izvede redni sodni postopek o prekršku, mora obsegati tudi:

– pravne pouke iz prvega, tretjega, četrtega in šestega odstavka 114. člena tega zakona;

– pouk, da bo sodišče v primeru, če bo zoper osebo vložen obdolžilni predlog, odgovor osebe štel za pisni zagovor osebe v rednem sodnem postopku oziroma ugovor osebe v skrajšanem postopku.

(6) Če iz zbranih obvestil in podatkov izhaja, da oseba ne razume slovenskega jezika, in z mednarodno pogodbo ni določeno drugače, mora biti pisno obvestilo sestavljeno v jeziku dokumenta o registraciji motornega vozila, če je na voljo, sicer pa v enem od uradnih jezikov države članice registracije motornega vozila, s katerim je bil storjen prekršek. Stroški prevajanja bremenijo proračun ne glede na izid postopka.

#### Odgovor na obvestilo

##### 48.č člen

(1) Oseba lahko odgovori na obvestilo o prekršku v 60 dneh od dneva vročitve obvestila o prekršku na naslov organa, ki je poslal obvestilo.

(2) Po prejemu odgovora osebe oziroma po izteku roka iz prejšnjega odstavka organ, ki je pristojen za prekršek, za katerega se izvede hitri postopek, odloči o prekršku po določbah prejšnjega člena in po drugih določbah tega zakona.

(4) Po prejemu odgovora osebe oziroma po izteku roka iz prvega odstavka tega člena organ, ki je ugotovil prekršek, za katerega se izvede redni sodni postopek, odloči o vložitvi obdolžilnega predloga, pristojno sodišče pa odloči o prekršku po določbah prejšnjega člena in po drugih določbah tega zakona. «.

##### 10. člen

V tretjem odstavku 49. člena se prvi stavek spremeni tako, da se glasi: »Pooblaščen uradna oseba iz prejšnjega odstavka mora imeti za vodenje postopka in izdajo plačilnega naloga najmanj peto raven izobrazbe, za izdajo odločbe o prekršku pa najmanj šesto raven izobrazbe v skladu s predpisi, ki urejajo uvedbo in uporabo klasifikacijskega sistema izobraževanja in usposabljanja.«.

##### 11. člen

Prvi odstavek 55.a člena se črta.

Dosedanji drugi odstavek postane prvi odstavek.

Dosedanji tretji odstavek, ki postane drugi odstavek, se spremeni tako, da se glasi:

»(2) Prekrškovni organ, ki zoper istega kršitelja hkrati obravnava prekrške, storjene v medsebojni zvezi, o katerih se odloča po hitrem postopku, in prekrške, o katerih se odloča v rednem sodnem postopku, lahko pri pristojnem sodišču za posamezne ali za vse prekrške vložijo enoten obdolžilni predlog.«.

Dosedanji četrti in peti odstavek postaneta tretji in četrti odstavek.

V dosedanjem šestem odstavku, ki postane peti odstavek, se besedilo »(56.a člen)« nadomesti z besedilom »(57.c člen)«. Dosedanji sedmi odstavek postane šesti odstavek.

##### 12. člen

56. člen se spremeni tako, da se glasi:

##### »Pisna odločba

##### 56. člen

(1) Pisna odločba o prekršku se izda v naslednjih primerih: – če predpis, ki določa prekršek, poleg globe predpisuje obvezen odvzem predmetov;

– če je treba odvzeti premoženjsko korist;

– če prekrškovni organ namesto globe izreče opomin;

– če prekrškovni organ izreče globo, ki je višja od najnižje predpisane mere globe (tretji odstavek 52. člena);

– če je za prekrške s področja davkov, trošarin in carin ter javnega naročanja predpisana globa v večkratniku ali v odstotku od davka, trošarine ali carine, ki bi jo bilo treba plačati, ali od vrednosti predmeta oziroma naročila, v zvezi s katerim je bil storjen prekršek;

– za prekrške s področja varstva konkurence, deviznega poslovanja in bančništva;

– v primeru kršitev iz šestega odstavka 17. člena tega zakona;

– v drugih primerih, ko niso podani pogoji za izdajo plačilnega naloga.

(2) Pisna odločba o prekršku mora imeti uvod, izrek, obrazložitev, pravni pouk ter številko, datum, podpis pooblaščenega uradne osebe in uradni pečat prekrškovnega organa, ki jo je izdal.

(3) Uvod odločbe o prekršku obsega naziv prekrškovnega organa, ki jo je izdal, osebno ime uradne osebe, ki je izdala odločbo o prekršku, osebno ime kršitelja in morebitnega zagovornika, firmo oziroma naziv in sedež pravne osebe ter označbo prekrška, ki je predmet postopka.

(4) Izrek odločbe o prekršku mora obsegati: osebne podatke kršitelja (osebno ime, EMŠO, če je fizična oseba tujec, pa njene rojstne podatke, državljanstvo, stalno oziroma začasno prebivališče, za odgovorno osebo tudi zaposlitev, za pravno osebo pa naziv in sedež ter matično številko, če so bile izrečene kazenske točke ali gre za kršitev, ki je povezana z veljavnostjo vozniškega dovoljenja, pa tudi številko izdanega vozniškega dovoljenja, navedbo organa, ki je izdal dovoljenje in datuma izdaje), če teh podatkov ni, pa podatke o kršitelju, ki so bili navedeni oziroma ugotovljeni v postopku, kratek opis dejanja, s katerim je storjen prekršek (kraj in čas storitve, način storitve, ter odločilne okoliščine), izrek, da je kršitelj odgovoren za prekršek, ki ga je storil, pravno opredelitev prekrška z navedbo predpisa, ki določa prekršek, s številčno označbo njegovega člena, znesek globe in stroškov postopka ter rok in številke računov za njihovo plačilo, morebitne izrečene stranske sankcije, odločitev o odvzemu premoženjske koristi in opozorila o pravici do plačila globe in stroškov postopka na obroke, o uklonilnem zaporu, če globa ne bo pravočasno plačana, oziroma da se bodo neplačana globa in stroški postopka prisilno izterjali, ter o možnosti nadomestitve uklonilnega zapora oziroma plačila z opravo določenih nalog.

(5) V obrazložitvi odločbe o prekršku je treba kratko navesti izjavo kršitelja o dejanju ter dejstva in dokaze, na katere je prekrškovni organ oprl odločitev.

(6) Pravni pouk obsega pouk o pravici do pravnega sredstva, roku in načinu vložitve ter navedbo prekrškovnega organa, pri katerem se pravno sredstvo vložijo.

(7) Pisna odločba o prekršku se vroči kršitelju in drugim osebam, ki imajo pravico do zahteve za sodno varstvo.«.

##### 13. člen

56.a člen se črta.

##### 14. člen

57. člen se spremeni tako, da se glasi:

## »Plaçilni nalog

## 57. člen

(1) Plačilni nalog se izda, če pooblašena uradna oseba prekrškovnega organa prekršek osebno zazna, ali ga ugotovi z uporabo ustreznih tehničnih sredstev ali naprav. Plačilni nalog se kršitelju, če je ta navzoč, vroči takoj na kraju prekrška. Ob vročitvi plačilnega naloga se kršitelju hkrati ustno predstavi storjeni prekršek in dokaze, kar se zaznamuje na plačilnem nalogu.

(2) Plačilni nalog se izda tudi, če pooblašena uradna oseba prekršek ugotovi na podlagi obvestil in dokazov, zbranih neposredno po kršitvi, na kraju, kjer je bil prekršek storjen. Pred izdajo in vročitvijo takega plačilnega naloga mora kršitelju omogočiti, da se osebno izjavi o prekršku po določbah 55. člena tega zakona, plačilni nalog pa mora vsebovati tudi kratek opis prekrška in kratek povzetek izjave kršitelja o prekršku.

(3) Plačilni nalog, ki velja kot pisna odločba o prekršku, vsebuje: osebno ime in naslov, EMŠO, če je fizična oseba tujec, pa datum rojstva, državljanstvo, stalno oziroma začasno prebivališče, za odgovorno osebo tudi zaposlitev, za pravno osebo pa naziv in sedež ter matično številko, kraj in čas storitve prekrška, pravno opredelitev prekrška, znesek globe in stroškov postopka ter rok in številke računov za njihovo plačilo, opozorilo o pravici do plačila globe in stroškov postopka na obroke, lahko pa tudi druge podatke v skladu s predpisi. Plačilni nalog, izdan za prekrške zoper varnost cestnega prometa, mora vsebovati tudi število izrečenih kazenskih točk v cestnem prometu, navedbo vrste voznika in kategorijo vozila, s katerim je bil storjen prekršek, če so bile izrečene kazenske točke ali gre za kršitev, ki je povezana z veljavnostjo vozniškega dovoljenja, pa tudi številko izdanega vozniškega dovoljenja, navedbo organa, ki je izdal dovoljenje in datuma izdaje, če teh podatkov ni, pa tiste, ki so bili ugotovljeni v postopku. Pravni pouk obsega pouk o pravici do pravnega sredstva, roku in načinu vložitve ter navedbo prekrškovnega organa, pri katerem se pravno sredstvo vloži.

(4) Če kršitelju plačilnega naloga ni mogoče izdati in vročiti takoj na kraju prekrška, se mu ga vroči po določbah zakona, ki ureja splošni upravni postopek. V tem primeru se kršitelju hkrati s plačilnim nalogom iz prvega odstavka tega člena vroči tudi kratek opis dejanskega stanja prekrška z navedbo dokazov, če ta ni že naveden v plačilnem nalogu.

(5) Če je zoper plačilni nalog vložena zahteva za sodno varstvo, mora prekrškovni organ sodišču posredovati tudi kratek opis dejanskega stanja prekrška z navedbo dokazov, če ta ni že naveden v plačilnem nalogu.

(6) V postopku, ki se konča z izdajo plačilnega naloga po določbah tega člena, se plačajo stroški postopka, določeni v 143. členu tega zakona, razen potnih stroškov uradnih oseb in sodne takse.

(7) Kršitelj, ki bi se lahko z odhodom zaradi prebivanja v tujini izognil plačilu globe, mora plačati globo takoj na kraju prekrška. O plačani globi se izda potrdilo. Če kršitelj globe ne plača, pooblašena uradna oseba prekrškovnega organa izvede vse potrebne ukrepe za zavarovanje izvršitve po tem zakonu.

(8) Za kršitev predpisov o ustavitvi in parkiranju vozil se ob ugotovitvi prekrška, o katerem kršitelja ni bilo mogoče seznaniti na kraju prekrška, na primernem mestu pritrdi na vozilo obvestilo o prekršku, ki vsebuje kraj in čas storitve, registrsko številko vozila, pravno opredelitev prekrška, višino za prekršek predpisane globe in naslednje pouke:

- pravici do plačila polovice predpisane globe v osmih dneh od dneva izdaje obvestila, z opisom načina plačila globe,
- da se bo v primeru pravočasnega plačila globe štelo, da je bil plačniku izdan plačilni nalog za prekršek, ki je označen na obvestilu in da je ta postal pravnomočen, ker se je plačnik odpovedal zahtevi za sodno varstvo,
- da v primeru pravočasnega plačila globe stroški postopka ne bodo zaračunani, da prekršek ne bo vpisan v evidenco o prekrških in da bo postopek zaradi prekrška s pravočasnim plačilom globe končan, ter

– da morebitno neplačilo globe nima pravnih posledic in da se bo v takem primeru po poteku roka za plačilo postopek zaradi prekrška nadaljeval zoper lastnika ali imetnika pravice uporabe vozila z izdajo plačilnega naloga po določbah tega zakona.«.

## 15. člen

57.a člen se črta.

## 16. člen

Za 57.b členom se doda nov 57.c člen, ki se glasi:

## »Plačilo izrečene globe

## 57.c člen

(1) Kršitelj, ki ne vloži zahteve za sodno varstvo zoper odločbo o prekršku oziroma plačilni nalog, plača samo polovico izrečene globe, če jo plača v osmih dneh po pravnomočnosti. Če plača pred pravnomočnostjo, zahteva za sodno varstvo zoper odločbo o prekršku oziroma plačilni nalog ni dovoljena.

(2) Kršitelj, ki ne plača polovičnega zneska globe po prejšnjem odstavku, mora plačati celoten znesek globe v roku, ki je določen v odločbi oziroma plačilnem nalogu.

(3) Pouk o pravici do plačila polovične globe in glede nedovoljenosti zahteve za sodno varstvo iz prvega odstavka ter o obveznosti plačila iz drugega odstavka tega člena je del pouka o pravici do pravnega sredstva na odločbi oziroma plačilnem nalogu.

(4) Pod pogoji in v skladu s predpisi, ki urejajo finančno poslovanje organa, pristojnega za postopek o prekršku, lahko kršitelj plača globo, stroške postopka in stroške negotovinskega plačila tudi z negotovinskim plačilnim sredstvom. Pouk o možnosti takega načina plačila je sestavni del pravnega pouka.

(5) Določbe prvega do tretjega odstavka tega člena se ne uporabljajo za prekrške s področja varstva konkurence.«.

## 17. člen

V desetem odstavku 65. člena se črta besedilo »57.a in«.

## 18. člen

V drugem odstavku 129.a člena se črta drugi stavek.

V tretjem stavku šestega odstavka se besedilo »do izdaje sklepa o razveljavitvi sodbe, izdane v skrajšanem postopku« nadomesti z besedilom »do odločitve o ugovoru«.

## 19. člen

Drugi odstavek 138. člena se spremeni tako, da se glasi:

»(2) V sodbi o prekršku se določi rok, v katerem je treba plačati globo in stroške postopka ter številke računov za njihovo plačilo; navede se tudi opozorilo o pravici do plačila globe in stroškov postopka na obroke, o uklonilnem zaporu, oziroma da se bodo neplačana globa in stroški postopka prisilno izterjali, o možnosti nadomestitve uklonilnega zapora oziroma plačila z opravo določenih nalog.«.

## 20. člen

Prvi odstavek 143. člena se spremeni tako, da se glasi:

»(1) Stroški postopka so:

1. izdatki za priče, izvedence, tolmače, ogleda in za vročanje po pravni ali fizični osebi, ki opravlja vročanje dokumentov v fizični obliki;
2. izdatki za hišne in osebne preiskave, zaseg in preiskavo elektronskih in z njimi povezanih naprav ter nosilcev elektronskih podatkov in izdatki nastali v zvezi z zavarovanjem dokazov;
3. izdatki nastali v zvezi z zasegom, začasnim odvzemom oziroma odvzemom predmetov ter stroški hrambe, prodaje oziroma uničenja zaseženih in začasno odvzetih oziroma odvzetih predmetov;
4. izdatki za privedbo obdolženca;
5. potni stroški uradnih oseb;



6. izdatki za zdravljenje obdolženca, dokler je pridržan, in stroški poroda;

7. potni stroški obdolženca;

8. sodna taksa;

9. nagrada in potrebni izdatki zagovornika;

10. potrebni izdatki oškodovanca, njegovega zakonitega zastopnika in pooblaščenca;

11. stroški zaradi hrambe, prodaje in uničenja odvzetih predmetov, nastali po pravnomočnosti odločbe oziroma sodbe.«.

V drugem odstavku se besedilo »1. do 4.« nadomesti z besedilom »1. do 6. in 11.«.

#### 21. člen

V sedmem odstavku 201. člena se drugi stavek spremeni tako, da se glasi: »Sklep o začasnem odvzemu vrednostnih papirjev ali premičnin iz petega odstavka tega člena izvrši pristojni davčni organ po določbah zakona, ki ureja davčno izvršbo, če ni s posebnim zakonom drugače določeno.«

Na koncu osmega odstavka se doda nov stavek, ki se glasi: »Prodajo začasno odvzetih vrednostnih papirjev ali drugih predmetov opravi pristojni davčni organ po določbah zakona, ki ureja davčno izvršbo, na podlagi predhodnega obvestila pristojnega organa, da so podani pogoji za izvršitev odločbe iz začasno odvzetih vrednostnih papirjev ali drugih predmetov.«.

Na koncu devetega odstavka se doda nov stavek, ki se glasi: »Za hrambo in upravljanje z začasno odvzetimi vrednostnimi papirji in drugimi predmeti iz petega odstavka tega člena, ki jih upravlja davčni organ, se smiselno uporabljajo določbe zakona, ki ureja davčni postopek.«.

#### 22. člen

V prvem stavku prvega odstavka, prvem stavku tretjega odstavka in četrtem odstavku 202. člena se besedilo »zakona, ki ureja prisilno izterjavo davkov« nadomesti z besedilom »zakona, ki ureja davčno izvršbo«.

Deveti odstavek se spremeni tako, da se glasi:

»(9) Pristojni davčni organ mora prekrškovni organ in sodišče obvestiti o zaključku postopka izvršitve na podlagi določb tega člena in zakona, ki ureja davčno izvršbo, razen v primerih iz desetega odstavka tega člena.«.

V desetem odstavku se besedilo »organ, pristojen za prisilno izterjavo,« nadomesti z besedilom »pristojni davčni organ«.

#### 23. člen

V 202.b členu se doda ta nov deseti in enajsti odstavek, ki se glasita:

»(10) Če sodišče ugotovi, da so podane okoliščine, zaradi katerih določitev uklonilnega zapora ali njegova izvršitev ne bi bila smotrna in v skladu z njegovim namenom, uklonilnega zapora ne določi oziroma njegovo izvrševanje ustavi.

(11) V primeru iz prejšnjega odstavka sodišče odloči s sklepom, zoper katerega je dovoljena pritožba na višje sodišče.«.

#### 24. člen

V prvem odstavku 202.e člena se črta zadnji stavek.

Za drugim odstavkom se doda nov tretji odstavek, ki se glasi:

»(3) Če so bile storilcu za prekršek, ki je bil storjen pred izdajo sklepa o odložitvi prenehanja veljavnosti vozniškega dovoljenja, v času od izdaje tega sklepa do poteka preizkusne dobe pravnomočno izrečene kazenske točke v cestnem prometu, predpisane v številu, zaradi katerega se po zakonu izreče prenehanje veljavnosti vozniškega dovoljenja, sodišče s sklepom odloči, ali naj se mu prekliče odložitev izvršitve prenehanja veljavnosti vozniškega dovoljenja. Pri odločanju o preklicu sodišče smiselno uporablja določbe prejšnjega odstavka tega člena in petega odstavka 202.d člena tega zakona.«.

Tretji odstavek, ki postane četrti odstavek, se spremeni tako, da se glasi:

»(4) Organ, ki vodi skupno evidenco kazenskih točk, po uradni dolžnosti obvesti pristojno sodišče o naslednjih vpisih za storilca, ki mu je bila odložena izvršitev prenehanja veljavnosti vozniškega dovoljenja:

– o vpisu pravnomočne odločbe o hujšem prekršku, ki je bil storjen v času preizkusne dobe, če je bila izdana najpozneje v enem letu po poteku preizkusne dobe;

– o vpisu pravnomočne odločbe, s katero so bile izrečene kazenske točke, predpisane v številu, zaradi katerega se po zakonu storilcu izreče prenehanje veljavnosti vozniškega dovoljenja, za prekršek, storjen pred izdajo sklepa o odložitvi prenehanja veljavnosti vozniškega dovoljenja, če je bila izdana v času od izdaje tega sklepa do poteka preizkusne dobe.«.

Za četrtem odstavkom se doda nov peti odstavek, ki se glasi:

»(5) Za storilca, ki mu je bila odložena izvršitev prenehanja veljavnosti vozniškega dovoljenja, se do pravnomočnosti dokončne odločitve sodišča o prenehanju veljavnosti vozniškega dovoljenja ne uporabljajo določbe tega zakona o izbrisu kazenskih točk zaradi izrečenega prenehanja veljavnosti vozniškega dovoljenja. Po pravnomočnosti dokončne odločitve se v skladu s četrtem odstavkom 207. člena tega zakona iz skupne evidence kazenskih točk izbršejo vse vpisane kazenske točke, razen kazenskih točk, ki so storilcu, kateremu se prenehanje veljavnosti vozniškega dovoljenja ne izvrši, izrečene za prekrške, storjene v preizkusni dobi in po preteku preizkusne dobe. Če storilec s temi kazenskimi točkami v času do pravnomočnosti dokončne odločitve sodišča o prenehanju veljavnosti vozniškega dovoljenja doseže število kazenskih točk, zaradi katerega se izreče prenehanje veljavnosti vozniškega dovoljenja, mu pristojno sodišče na tej podlagi prekliče odložitev izvršitve prenehanja veljavnosti vozniškega dovoljenja.«.

#### 25. člen

V četrtem odstavku 207. člena se beseda »treh« nadomesti z besedo »dveh«.

#### 26. člen

V 214. členu se za šestim odstavkom doda nov sedmi odstavek, ki se glasi:

»(7) Za odločanje o prekrških, ki so bili storjeni z motornim vozilom, ki je registrirano v drugi državi članici Evropske unije in ni mogoče ugotoviti, kdo je storilec prekrška, pridobiti njegovo izjavo o prekršku oziroma storilcu odločbo o prekršku ni bilo mogoče izdati in vročiti na kraju storitve prekrška, lastnik, imetnik ali drugače identificirana oseba, za katero obstaja sum, da je storilec prekrška, pa nima stalnega ali začasnega prebivališča na ozemlju Republike Slovenije (48.b člen), je na prvi stopnji izključno pristojno Okrajno sodišče v Celju.«.

#### 27. člen

V Zakonu o prekrških se doda nova priloga, ki se glasi:

#### »Priloga

#### PREDLOGA ZA PISNO OBVESTILO O PREKRŠKU IN OBRAZEC ZA ODGOVOR NA OBVESTILO

iz člena 5. Direktive 2011/82/EU in prvega odstavka 48.c člena tega zakona

[Naslovna stran]

[Ime, naslov in telefonska številka pošiljatelja]

[Ime in naslov naslovnika]

PISNO OBVESTILO

o prometnem prekršku, povezanem z varnostjo v cestnem prometu, storjenem v/na ...

[ime države članice, v kateri je bil storjen prekršek]

## Stran 2

Dne ... je ...  
 [datum]  
 [naziv pristojnega organa]  
 ugotovil prometni prekršek, povezan z varnostjo v cestnem prometu, ki je bil storjen z vozilom z registrsko številko ..., znamke ..., modela ...  
 [možnost 1] (1)  
 Registrirani ste kot imetnik potrdila o registraciji zgoraj navedenega vozila.  
 [možnost 2] (1)  
 Imetnik potrdila o registraciji zgoraj navedenega vozila je izjavil, da ste to vozilo v času, ko je bil storjen prometni prekršek, povezan z varnostjo v cestnem prometu, vozili vi.  
 Glavne podrobnosti prekrška so opisane na strani 3.  
 Denarna kazen za ta prekršek znaša ... EUR/ [nacionalna valuta].  
 Rok za plačilo je ...  
 Če ne plačate te denarne kazni, vam svetujemo, da izpolnite priloženi obrazec za odgovor (stran 4) in ga pošljete na navedeni naslov.  
 To pismo bo obravnavano v skladu z nacionalno zakonodajo ...  
 [ime države članice prekrška]  
 (1) Neustrezno črtati.

## Stran 3

Podrobnosti o prekršku  
 (a) Podatki o vozilu, s katerim je bil storjen prekršek:  
 Registrska številka: ...  
 Država registracije: ...  
 Znamka in model: ...  
 (b) Podatki o prekršku:  
 Kraj, datum in čas, kjer in ko je bil prekršek storjen:  
 Vrsta in pravna klasifikacija prekrška:  
 prekoračitev dovoljene hitrosti, neuporaba varnostnega pasu, vožnja skozi rdečo luč, vožnja pod vplivom alkohola, vožnja pod vplivom mamil, vožnja brez zaščitne čelade, uporaba prepovedanega voznega pasu, nezakonita uporaba prenosnega telefona ali drugih komunikacijskih naprav med vožnjo (1).  
 Podroben opis prekrška:  
 Sklic na ustrezni(-e) pravni(-e) predpis(-e):  
 Opis dokaza o prekršku ali sklic nanj:  
 (c) Podatki o napravi, s katero je bil ugotovljen prekršek  
 (2)  
 Vrsta naprave za ugotavljanje prekoračitve dovoljene hitrosti, neuporabe varnostnega pasu, vožnje skozi rdečo luč, vožnje pod vplivom alkohola, vožnje pod vplivom mamil, vožnje brez zaščitne čelade, uporabe prepovedanega voznega pasu, nezakonite uporabe prenosnega telefona ali druge komunikacijske naprave med vožnjo (1):  
 Podatki o napravi:  
 Identifikacijska številka naprave:  
 Rok za naslednjo overitev:  
 (d) Rezultat uporabe naprave:  
 [primer za prekoračitev hitrosti; ustrezno navesti druge prekrške:]  
 Največja dovoljena hitrost:  
 Izmerjena hitrost:  
 Izmerjena hitrost, popravljena z dovoljenim odstopanjem:  
 (1) Neustrezno črtati.  
 (2) Če ni bila uporabljena nobena naprava, se ne izpolni.

## Stran 4

Obrazec za odgovor  
 (izpolnite z velikimi tiskanimi črkami)  
 A. Podatki o vozniku:  
 Polno ime: ...  
 Kraj in datum rojstva: ...  
 Številka vozniškega dovoljenja ... izdano (datum): ... v (kraj): ...

Naslov: ...

B. Vprašanja:

1. Ali je vozilo znamke ... z registrsko številko ... registrirano na vaše ime?  
 da/ne (1)  
 Če ni, navedite imetnika potrdila o registraciji: ...  
 (priimek, ime, naslov)  
 2. Ali se strinjate, da ste storili prometni prekršek?  
 da/ne (1)  
 3. Če se ne strinjate, navedite razloge zakaj:  
 Izpolnjeni obrazec v 60 dneh po datumu tega pisnega obvestila pošljite naslednjemu organu: ...  
 na naslednji naslov: ...  
 OBVESTILO  
 Primer bo obravnaval pristojni organ ...  
 [ime države članice, v kateri je storjen prekršek]  
 [ime države članice, v kateri je storjen prekršek].  
 (1) Neustrezno črtati.  
 Če bo primer preganjan, bo uporabljen naslednji postopek:  
 [izpolni država članica prekrška – kakšen bo potek postopka, vključno s podrobnostmi o možnostih in postopku pritožbe zoper odločitev o pregonu tega primera. Te podrobnosti v vsakem primeru vključujejo naslednje: naziv in naslov organa, pristojnega za pregon tega primera; rok za plačilo; naziv in naslov zadevnega pritožbenega organa; pritožbeni rok].  
 To pismo samo po sebi nima pravnih posledic.«.

## PREHODNE IN KONČNA DOLOČBA

## Podatki o vozniškem dovoljenju

## 28. člen

Za imetnike voznških dovoljenj, ki so že zamenjali vozniška dovoljenja v skladu z določbo 87. člena Zakona o voznikih (Uradni list RS, št. 109/2010), se v vse odločbe, javne listine in evidence, za katere je z zakonom ali drugim predpisom določeno, da se v zvezi s postopkom o prekršku vpisuje številka njihovega voznškega dovoljenja, navedba organa, ki je izdal vozniško dovoljenje ter datuma izdaje voznškega dovoljenja, do uskladitve teh predpisov z zakonom, ki ureja voznike, namesto navedenih podatkov vpisuje številka vpisa voznškega dovoljenja v evidenco o voznških dovoljenjih, ki jo vodi ministvo, pristojno za promet.

## Odmera sodne takse

## 29. člen

Ne glede na določbe Zakona o sodnih taksah (Uradni list RS, št. 37/08 in 97/10, v nadaljevanju: ZST-1) se do začetka uporabe sprememb zakona, ki ureja sodne takse, ki se nanašajo na odmero sodnih taks v postopku o prekrških, sodne takse za redni sodni postopek o prekrških na vseh stopnjah odmerjajo glede na izrečeno ali odpuščeno sankcijo za prekršek.

Ne glede na določbe ZST-1 se do začetka uporabe sprememb zakona, ki ureja sodne takse, ki se nanašajo na odmero sodnih taks v postopku o prekrških, sodne takse v postopku o prekrških namesto s plačilnim nalogom po 34. členu ZST-1 odmerjajo z odločbo, s katero se odloči v postopku, za katerega se odmerja sodna taksa. Odločbi, s katero se odloči v postopku, za katerega se odmerja sodna taksa, se priloži poziv za njeno plačilo, ki mora vsebovati vse sestavine iz plačilnega naloga po 34. členu ZST-1.

## Dokončanje postopkov o prekrških

## 30. člen

Določba spremenjenega 6.a člena zakona se uporablja za vse prekrške, o katerih do uveljavitve tega zakona še ni bilo pravnomočno odločeno.

Določba spremenjenega četrtega odstavka 18. člena zakona se uporablja za vse prekrške, o katerih do uveljavitve tega zakona še ni bila izdana odločba o stroških postopka na prvi stopnji.

Določba spremenjenega drugega odstavka 19. člena zakona se uporablja za zadeve, v katerih do uveljavitve tega zakona uklonilni zapor še ni bil predlagan ali sklep o uklonilnem zaporu še ni bil izdan. Če je bil sklep že izdan, se ne izvrši, če se sklep že izvršuje, pa pristojno sodišče brez odlašanja odredi ustavitev izvrševanja sklepa.

Določbe spremenjenega drugega odstavka 23. člena ter spremenjenega in dopoljenega 202.e člena zakona se uporabljajo za postopke odložitve izvršitve prenehanja veljavnosti vozniškega dovoljenja v zadevah, v katerih je bil sklep o prenehanju veljavnosti vozniškega dovoljenja izdan po uveljavitvi tega zakona.

Določba novega četrtega odstavka 44. člena zakona se uporablja za vse sankcije za prekrške, ki do uveljavitve tega zakona še niso bile izvršene.

Določbe spremenjenega 56., in 57. ter novega 57.c člena zakona ter spremenjenega drugega odstavka 138. člena zakona se uporabljajo za zadeve, v katerih do uveljavitve tega zakona še ni bila izdana odločba o prekršku na prvi stopnji.

Določbe spremenjenega sedmega, osmega in devetega odstavka 201. člena zakona se uporabljajo za zadeve, v katerih se do uveljavitve tega zakona postopek zavarovanja izvršitve še ni začel.

Določbe spremenjenega prvega, tretjega, četrtega, devetega in desetega odstavka 202. člena zakona se uporabljajo za zadeve, v katerih se do uveljavitve tega zakona postopek izvrševanja še ni končal.

Določbi novega desetega in enajstega odstavka 202.b člena zakona se uporabljata za zadeve, v katerih postopek določitve oziroma izvršitve uklonilnega zapora do uveljavitve tega zakona še ni bil končan.

Določba 29. člena tega zakona o odmeri sodne takse se uporablja za zadeve, v katerih do uveljavitve tega zakona še ni bila izdana odločba o prekršku ali sodba na prvi stopnji v rednem sodnem postopku za prekrške.

Kolikor v prejšnjih odstavkih tega člena ni drugače določeno, se pred uveljavitvijo tega zakona začeti postopki nadaljujejo in končajo po dosedanjih določbah Zakona o prekrških (Uradni list RS, št. 29/11 – uradno prečiščeno besedilo).

Uskladitev podzakonskih predpisov

#### 31. člen

Minister, pristojen za pravosodje, podzakonske predpise, izdane na podlagi zakona o prekrških, uskladi z določbami zakona, ki so spremenjene in dopolnjene s tem zakonom, najpozneje v dveh mesecih po uveljavitvi tega zakona.

Do uskladitve iz prejšnjega odstavka se smiselno uporabljajo veljavni podzakonski predpisi.

Uveljavitev zakona

#### 32. člen

Ta zakon začne veljati tri mesece po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

Št. 716-01/12-4/18

Ljubljana, dne 5. marca 2013

EPA 849-VI

Državni zbor  
Republike Slovenije  
**Janko Veber** l.r.  
Predsednik

## 787. Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o Vladi Republike Slovenije (ZVRS-G)

Na podlagi druge alineje prvega odstavka 107. člena in prvega odstavka 91. člena Ustave Republike Slovenije izdajam

### U K A Z

## o razglasitvi Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o Vladi Republike Slovenije (ZVRS-G)

Razglašam Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o Vladi Republike Slovenije (ZVRS-G), ki ga je sprejel Državni zbor Republike Slovenije na seji dne 5. marca 2013.

Št. 003-02-3/2013-8

Ljubljana, dne 13. marca 2013

**Borut Pahor** l.r.  
Predsednik  
Republike Slovenije

### Z A K O N

## O SPREMENBAH IN DOPOLNITVAH ZAKONA O VLADI REPUBLIKE SLOVENIJE (ZVRS-G)

#### 1. člen

V Zakonu o Vladi Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 24/05 – uradno prečiščeno besedilo, 55/09 – odločba US, 38/10 – ZUKN in 8/12) se v prvem odstavku 8. člena tretja alineja spremeni tako, da se glasi:

»– izobraževanje, znanost in šport,«.

Za tretjo alinejo se doda nova četrta alineja, ki se glasi:

»– kulturo,«.

Šesta alineja se spremeni tako, da se glasi:

»– notranje zadeve in javno upravo,«.

Osma alineja se spremeni tako, da se glasi:

»– pravosodje,«.

Deveta alineja se spremeni tako, da se glasi:

»– delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti,«.

#### 2. člen

V 24. členu se doda nov drugi odstavek, ki se glasi:

»V kabinetu predsednika vlade se imenuje državni sekretar, pristojen za vzpostavitev dialoga s civilno družbo in koordinacijo državljskih pobud.«.

Sedanji drugi in tretji odstavek postaneta novi tretji in četrti odstavek.

### PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

#### 3. člen

Zakon o državni upravi (Uradni list RS, št. 113/05 – uradno prečiščeno besedilo, 89/07 – odločba US, 126/07 – ZUP-E, 48/09, 8/10 – ZUP-G in 21/12; v nadaljnjem besedilu: Zakon o državni upravi) se uskladi z določbami tega zakona najkasneje v treh mesecih od dne, ko prisežejo ministri, imenovani po tem zakonu.

Od dne, ko prisežejo pristojni ministri, pa do dne uveljavitve Zakona o državni upravi iz prejšnjega odstavka nadaljujejo z delom:

– Ministrstvo za izobraževanje, znanost, kulturo in šport kot Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport z delovnimi področji Ministrstva za izobraževanje, znanost, kulturo in šport, razen delovnega področja, ki se nanaša na naloge ustvarjanja, umetnosti, kulture, kulturne dediščine, medijev, slovenskega jezika in verskih skupnosti, kot jih določa 39. člen Zakona o državni upravi;

– Ministrstvo za pravosodje in javno upravo kot Ministrstvo za pravosodje z delovnimi področji Ministrstva za pravosodje in javno upravo, razen delovnega področja, ki se nanaša na naloge na področjih javne uprave, systemskega urejanja organiziranosti in delovanja javnega sektorja, sistema javnih uslužbencev, plačnega sistema v javnem sektorju, elektronskega poslovanja, dostopa do informacij javnega značaja, delovanja nevladnih organizacij, systemskega urejanja gospodarskih javnih služb, systemskega urejanja ravnanja s stvarnim premoženjem države ter naloge na področju lokalne samouprave, in delom delovnega področja Ministrstva za notranje zadeve, ki se nanaša na organizacijo in status državnega tožilstva, pravosodni nadzor nad poslovanjem državnega tožilstva, pravosodno upravo za področje državnega tožilstva, mednarodno sodelovanje in mednarodno pravno pomoč v delu, ki se nanaša na državna tožilstva, kot jih določata 37. in 34. člen Zakona o državni upravi;

– Ministrstvo za notranje zadeve kot Ministrstvo za notranje zadeve in javno upravo z delovnimi področji Ministrstva za notranje zadeve, razen delovnega področja, ki se nanaša na organizacijo in status državnega tožilstva, pravosodni nadzor nad poslovanjem državnega tožilstva, pravosodno upravo za področje državnega tožilstva, mednarodno sodelovanje in mednarodno pravno pomoč v delu, ki se nanaša na državna tožilstva, in delom delovnega področja Ministrstva za pravosodje in javno upravo, ki se nanaša na naloge na področjih javne uprave, systemskega urejanja organiziranosti in delovanja javnega sektorja, sistema javnih uslužbencev, plačnega sistema v javnem sektorju, elektronskega poslovanja, dostopa do informacij javnega značaja, delovanja nevladnih organizacij, systemskega urejanja gospodarskih javnih služb, systemskega urejanja ravnanja s stvarnim premoženjem države ter naloge na področju lokalne samouprave, kot jih določata 34. in 37. člen Zakona o državni upravi.

Z dnem, ko prisežejo pristojni ministri, se ustanovi Ministrstvo za kulturo in s tem dnem pridobi status proračunskega uporabnika. Ministrstvo opravlja naloge na področjih ustvarjanja, umetnosti, kulture, kulturne dediščine, medijev, slovenskega jezika in verskih skupnosti.

Akti o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest ministrstev se morajo uskladiti s tem zakonom najkasneje v dveh mesecih po uveljavitvi tega zakona. Najkasneje do tega datuma pristojna ministrstva iz drugega in tretjega odstavka tega člena prevzamejo naloge v skladu s tem zakonom, ustrezne javne uslužbenke, opremo, dokumentacijo, prostore in pravice proračunske porabe. Potek prevzema podrobneje ureja vlada.

Kandidati za ministra za izobraževanje, znanost in šport, ministra za kulturo, ministra za notranje zadeve in javno upravo ter ministra za pravosodje se predstavijo delovnim telesom Državnega zbora Republike Slovenije za tista delovna področja, na katerih bodo v skladu z Zakonom o državni upravi in določbami drugega in tretjega odstavka tega člena opravljali funkcijo ministra.

Minister, pristojen za izobraževanje, znanost, kulturo in šport, minister, pristojen za notranje zadeve, minister, pristojen za pravosodje in javno upravo ter minister, pristojen za delo, družino in socialne zadeve, nadaljujejo z opravljanjem tekočih poslov do prisege nove Vlade Republike Slovenije.

#### 4. člen

Ta zakon začne veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

Št. 020-12/13-12/13  
Ljubljana, dne 5. marca 2013  
EPA 1017-VI

Državni zbor  
Republike Slovenije  
**Janko Veber** i.r.  
Predsednik

## 788. Zakon o dopolnitvi Zakona o funkcionarjih v državnih organih (ZFDO-F)

Na podlagi druge alineje prvega odstavka 107. člena in prvega odstavka 91. člena Ustave Republike Slovenije izdajam

### U K A Z

#### o razglasitvi Zakona o dopolnitvi Zakona o funkcionarjih v državnih organih (ZFDO-F)

Razglašam Zakon o dopolnitvi Zakona o funkcionarjih v državnih organih (ZFDO-F), ki ga je sprejel Državni zbor Republike Slovenije na seji dne 5. marca 2013.

Št. 003-02-3/2013-7  
Ljubljana, dne 13. marca 2013

**Borut Pahor** i.r.  
Predsednik  
Republike Slovenije

### Z A K O N

#### O DOPOLNITVI ZAKONA O FUNKCIONARJIH V DRŽAVNIH ORGANIH (ZFDO-F)

#### 1. člen

V Zakonu o funkcionarjih v državnih organih (Uradni list RS, št. 30/90, 18/91, 22/91, 2/91-I, 4/93, 13/93 – ZNOIP, 18/94 – ZRPJZ in 109/12) se za 13. členom doda nov 13.a člen, ki se glasi:

#### »13.a člen

Član Državnega sveta Republike Slovenije (v nadaljnjem besedilu: državni svet) ima pravico do plačila za opravljanje funkcije ter do povračila stroškov, ki jih ima v zvezi z opravljanjem funkcije.

Višina plačila za opravljanje funkcije podpredsednika in člana državnega sveta lahko znaša mesečno največ tretjino osnovne plače predsednika državnega sveta.

Višino plačila za opravljanje funkcije in povračila stroškov podpredsednika in člana državnega sveta določi državni svet s svojim aktom, v katerem določi tudi pogoje, ob katerih jim plačilo pripada.«.

### KONČNI DOLOČBI

#### 2. člen

Z dnem uveljavitve tega zakona preneha veljati drugi odstavek 62. člena Zakona o državnem svetu (Uradni list RS, št. 100/05 – uradno prečiščeno besedilo in 95/09 – odločba US).

#### 3. člen

Ta zakon začne veljati petnajsti dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije, uporabljati pa se začne prvega dne v mesecu, ki sledi mesecu, v katerem je ta zakon uveljavljen.

Št. 020-01/12-10/17  
Ljubljana, dne 5. marca 2013  
EPA 855-VI

Državni zbor  
Republike Slovenije  
**Janko Veber** i.r.  
Predsednik

**VLADA****789. Uredba o omejevalnih ukrepih proti Siriji in izvajanju Uredbe Sveta (EU) št. 36/2012**

Na podlagi 3. člena Zakona o omejevalnih ukrepih, ki jih Republika Slovenija uvede ali izvaja skladno s pravnimi akti in odločitvami, sprejetimi v okviru mednarodnih organizacij (Uradni list RS, št. 127/06) izdaja Vlada Republike Slovenije

**UREDBO****o omejevalnih ukrepih proti Siriji in izvajanju Uredbe Sveta (EU) št. 36/2012****I. SPLOŠNA DOLOČBA****1. člen**

(1) S to uredbo se določajo omejevalni ukrepi v skladu s Sklepom Sveta 2012/739/SZVP z dne 29. novembra 2012 o omejevalnih ukrepih proti Siriji in razveljavitvi Sklepa 2011/782/SZVP (UL L 330 z dne 30. 11. 2012, str. 21; v nadaljnjem besedilu: sklep 2012/739/SZVP).

(2) S to uredbo se določajo tudi pristojni organi in sankcije za kršitve te uredbe in Uredbe Sveta (EU) št. 36/2012 z dne 18. januarja 2012 o omejevalnih ukrepih glede na razmere v Siriji in razveljavitvi Uredbe (EU) št. 442/2011 (UL L št. 16 z dne 19. 1. 2012, str. 1), zadnjič spremenjene z Izvedbeno uredbo Sveta (EU) št. 1117/2012 z dne 29. novembra 2012 o izvajanju člena 32(1) Uredbe (EU) št. 36/2012 o omejevalnih ukrepih glede na razmere v Siriji (UL L št. 330 z dne 30. 11. 2012, str. 9), (v nadaljnjem besedilu: uredba 36/2012/EU).

**II. OMEJEVALNI UKREPI IN PRISTOJNI ORGANI****2. člen**

(1) Državljanom Republike Slovenije ali z ozemlja Republike Slovenije ali z uporabo plovil, ki plovejo pod zastavo Republike Slovenije, ali zrakovplovov, registriranih v Republiki Sloveniji, je prepovedano:

a) v Sirijo neposredno ali posredno prodajati, dobavljati, prenašati ali izvažati oborožitev in drugo vojaško opremo vseh vrst, vključno z orožjem in strelivom, vojaškimi vozili in opremo, paravojaško opremo ter rezervnimi in sestavnimi deli za navedeno, ne glede na to, ali je tako blago po poreklu iz Evropske unije ali ne (v nadaljnjem besedilu: EU),

b) kupovati oborožitev in opremo iz prejšnje točke iz Sirije, ne glede na to, ali izvira iz Sirije ali ne.

(2) Paravojaška oprema iz prejšnjega odstavka vključuje zlasti:

a) akustične naprave, ki jih proizvajalec ali dobavitelj predstavlja kot primerne za obvladovanje nemirov, in njihove posebej izdelane sestavne dele;

b) ščite za uporabo v nemirih in policijske neprebojne ščite ter njihove posebej izdelane sestavne dele;

c) lisice, ki so izdelane za omejevanje gibanja ljudi in katerih največja skupna velikost, vključno z verigo, je pri merjenju od zunanega roba enega okova do zunanega roba drugega v zaklenjenem stanju od 240 mm do 280 mm;

d) pasove za uporabo elektrošoka, izdelane za omejevanje gibanja ljudi z elektrošokom z največjo napetostjo prostega teka 10 000 voltov;

e) vodne topove in njihove posebej izdelane sestavne dele;

f) vozila za obvladovanje nemirov, posebej izdelana ali prirejena tako, da jih je mogoče naelektriti zaradi odganjanja protestnikov, in njihove v ta namen posebej izdelane ali prirejene sestavne dele;

g) pištole z električnim nabojem z največjo napetostjo prostega teka 10 000 voltov;

h) sestavne dele, posebej izdelane ali prirejene za prenosne pripomočke, ki so izdelani ali prirejeni za obvladovanje nemirov ali samozaščito z uporabo elektrošoka (vključno s palicami in ščiti za povzročanje elektrošoka, pištolami za omamljanje in takimi z električnimi naboji);

i) gumijevke, palice za obvladovanje nemirov in podobne pripomočke za kazenski pregon;

j) oklepne jopiče, vključno z neprebojnimi oblačili, neprebojno podlogo in zaščitnimi čeladami;

k) biče;

l) dele in dodatke, izdelane ali prirejene za uporabljanje v opremi, ki je našeta v točkah od i do k, ali z njo.

(3) Prvi odstavek tega člena se pod pogojem, da tak posel vnaprej odobri ministrstvo, pristojno za obrambo, ne uporablja za prodajo, dobavo, prenos ali izvoz:

a) nesmrtonosne vojaške opreme, namenjene zgolj za dobrodelno ali zaščitno uporabo ali za programe Združenih narodov (v nadaljnjem besedilu: ZN) in EU za vzpostavljanje institucij ali za operacije EU in ZN za krizno upravljanje;

b) nebojnih vozil, ki so bila izdelana ali opremljena z materialom za balistično zaščito in so namenjena izključno za zaščito osebja EU in njenih držav članic v Siriji.

(4) Prvi odstavek tega člena se ne uporablja za zaščitna oblačila, vključno z zaščitnimi jopiči in vojaškimi čeladami, ki jih zgolj za osebno uporabo v Sirijo začasno izvozijo osebje ZN, osebje EU ali njenih držav članic, predstavniki medijev, delavci človekoljubnih in razvojnih organizacij ter z njimi povezano osebje.

**3. člen**

(1) Vstop v Republiko Slovenijo ali tranzit čez njeno ozemlje se prepreči osebam, navedenim v prilogi I k sklepu 2012/739/SZVP.

(2) Prejšnji odstavek se ne uporablja, kadar Republiko Slovenijo zavezujejo mednarodnopravne obveznosti, in sicer:

a) kadar je Republika Slovenija gostiteljica mednarodne medvladne organizacije,

b) kadar je Republika Slovenija gostiteljica mednarodne konference, ki jo skliče Organizacija združenih narodov (v nadaljnjem besedilu: OZN) ali katere pokroviteljica je OZN,

c) na podlagi večstranskega sporazuma, ki določa privilegije in imunitete, ali

d) kadar je Republika Slovenija gostiteljica Organizacije za varnost in sodelovanje v Evropi (v nadaljnjem besedilu: OVSE).

(3) O vsakem od primerov iz prejšnjega odstavka je treba ustrezno obvestiti Svet Evropske unije.

(4) Izjeme pri ukrepih iz prvega odstavka tega člena se lahko dovolijo, kadar je potovanje utemeljeno z:

a) nujnimi človekoljubnimi potrebami ali

b) udeležbo na medvladnih srečanjih, vključno s tistimi, ki jih prireja EU ali država članica EU, ki predseduje OVSE, in na katerih poteka politični dialog, s katerim se neposredno razvijajo demokracija, človekove pravice in pravna država v Siriji.

(5) Če Republika Slovenija želi odobriti izjemo na podlagi prejšnjega odstavka, mora o tem predhodno pisno obvestiti Svet EU. Šteje se, da je bila predlagana izjema dovoljena, če proti njej noben član Sveta EU ne pošlje pisnega ugovora v dveh delovnih dneh po prejemu obvestila.

(6) O odobritvi izjem po tem členu odloča ministrstvo, pristojno za zunanje zadeve, ki v skladu s tretjim in petim odstavkom tega člena obvešča Svet EU. Z odobritvijo izjem ministrstvo, pristojno za zunanje zadeve, seznanjati tudi policijo. Obvestilo iz prejšnjega stavka mora vsebovati seznam oseb, ki jim je bil dovoljen vstop v Republiko Slovenijo ali tranzit čez njeno ozemlje.

(7) Kadar se na podlagi tega člena osebam dovoli vstop v Republiko Slovenijo ali tranzit čez njeno ozemlje, se tako dovoljenje omeji na namen, za katerega je bilo dano, in na osebe, na katere se nanaša.

## 4. člen

(1) V skladu z uredbo 36/2012/EU so v Republiki Sloveniji pristojni organi za njeno izvajanje:

– ministrstvo, pristojno za notranje zadeve, v zvezi s tretjim odstavkom 2. člena in drugim odstavkom 3. člena uredbe 36/2012/EU, če gre za orožje, strelivo in gospodarska razstreliva, ali ministrstvo, pristojno za obrambo, če gre za vojaško orožje in vojaško opremo,

– ministrstvo, pristojno za gospodarski razvoj in tehnologijo, v zvezi z drugim odstavkom 2.a člena, 2.b členom, tretjim odstavkom 3. člena in točke a četrtega odstavka 3. člena uredbe 36/2012/EU,

– ministrstvo, pristojno za izobraževanje, znanost, kulturo in šport, v zvezi z drugim odstavkom 4. člena in prvim odstavkom 5. člena uredbe 36/2012/EU,

– carinski organi v zvezi s 7. členom, prvim odstavkom 10. člena in drugim odstavkom 12. člena uredbe 36/2012/EU,

– ministrstvo, pristojno za finance, na podlagi predhodnega mnenja stalne koordinacijske skupine za omejevalne ukrepe (v nadaljnjem besedilu: skupine) iz 7. člena Zakona o omejevalnih ukrepih, ki jih Republika Slovenija uvede ali izvaja skladno s pravnimi akti in odločitvami, sprejetimi v okviru mednarodnih organizacij (Uradni list RS, št. 127/06; v nadaljnjem besedilu: ZOUPAMO), v zvezi s točko b četrtega odstavka 3. člena uredbe 36/2012/EU ter v zvezi s 16., 17., 18., 20., 20.a, 21. in 21.a členom navedene uredbe,

– Banka Slovenije v zvezi z drugim odstavkom 19. člena uredbe 36/2012/EU in

– ministrstvo, pristojno za zunanje zadeve, v zvezi z 29. členom uredbe 36/2012/EU.

(2) V zvezi z izvajanjem uredbe 36/2012/EU po prvi alineji prvega odstavka tega člena se:

– pojmi »prodaja, dobava, prenos ali izvoz« iz prvega odstavka 2.a člena uredbe 36/2012/EU štejejo za »izvoz« v skladu z Uredbo Sveta (ES) št. 428/2009 z dne 5. maja 2009 o vzpostavitvi režima Skupnosti za nadzor izvoza, prenosa, posredovanja in tranzita blaga z dvojno rabo (UL L 134 z dne 29. 5. 2009, str. 1; v nadaljnjem besedilu: uredba 428/2009/ES) in Zakonom o nadzoru izvoza blaga z dvojno rabo (Uradni list RS, št. 37/04 in 8/10; v nadaljnjem besedilu: ZNIBDR);

– v skladu z uredbo 36/2012/EU za izdajo dovoljenj smiselno uporablja postopek s predhodnim mnenjem Komisije za nadzor nad izvozom blaga z dvojno rabo ter obveznosti poročanja in vodenja registrov, ki so urejene z uredbo 428/2009/ES, ZNIBDR in predpisi, izdanimi na njegovi podlagi.

(3) Ministrstvo, pristojno za zunanje zadeve, objavi seznam pristojnih organov s podatki za stike na spletni strani, navedeni v prilogi III k uredbi 36/2012/EU.

## III. KAZENSKÉ DOLOČBE

## 5. člen

(1) Z globo od 1.500 do 125.000 eurov se za prekršek kaznuje pravna oseba ali samostojni podjetnik posameznik ali posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če:

a) v Sirijo neposredno ali posredno prodaja, dobavlja, prenaša ali izvaža oborožitev in drugo vojaško opremo vseh vrst, vključno z orožjem in strelivom, vojaškimi vozili in opremo, paravojaško opremo ter rezervnimi in sestavnimi deli za navedeno, ne glede na to, ali je tako blago po poreklu iz EU ali ne (točka a prvega odstavka 2. člena te uredbe);

b) kupuje oborožitev in opremo iz prejšnje točke iz Sirije ne glede na to, ali izvira iz Sirije ali ne (točka b prvega odstavka 2. člena te uredbe).

(2) Če se pravna oseba po zakonu, ki ureja gospodarske družbe, šteje za srednjo ali veliko gospodarsko družbo, se za prekršek iz prejšnjega odstavka kaznuje z globo od 1.500 do 500.000 eurov.

(3) Z globo od 1.500 do 4.100 eurov se za prekršek iz prvega odstavka tega člena kaznuje tudi odgovorna oseba

pravne osebe, odgovorna oseba samostojnega podjetnika posameznika ali odgovorna oseba posameznika, ki samostojno opravlja dejavnost, če stori dejanje iz prvega odstavka tega člena.

(4) Z globo od 500 do 1.200 eurov se za prekršek kaznuje posameznik, če stori dejanje iz prvega odstavka tega člena.

## 6. člen

(1) Z globo od 1.500 do 125.000 eurov se za prekršek kaznuje pravna oseba ali samostojni podjetnik posameznik ali posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če:

a) kateri koli fizični ali pravni osebi, subjektu ali organu v Siriji ali za uporabo v tej državi neposredno ali posredno prodaja, dobavi, prenese ali izvozi opremo, ki bi se lahko uporabila za notranjo represijo in je navedena v prilogi I k uredbi 36/2012/EU (točka a prvega odstavka 2. člena uredbe 36/2012/EU);

b) kateri koli fizični ali pravni osebi, subjektu ali organu v Siriji ali za uporabo v tej državi neposredno ali posredno dobavi, prenese ali izvozi opremo, blago ali tehnologijo, navedeno v prilogi IA k uredbi 36/2012/EU, ki bi se lahko uporabljali za notranjo represijo ali proizvodnjo in vzdrževanje proizvodov, ki bi se lahko uporabljali za notranjo represijo (točka a prvega odstavka 2.a člena uredbe 36/2012/EU);

c) ne pridobi predhodnega dovoljenja za neposredno ali posredno prodajo, dobavo, prenos ali izvoz opreme, blaga ali tehnologije, navedene v prilogi IX k uredbi 36/2012/EU, ki bi se lahko uporabljali za notranjo represijo ali proizvodnjo in vzdrževanje proizvodov, ki bi se lahko uporabljali za notranjo represijo, ne glede na to, ali ima poreklo v EU ali ne, vsem osebam, subjektom ali organom v Siriji ali za uporabo v Siriji (prvi odstavek 2.b člena uredbe 36/2012/EU);

d) kateri koli fizični ali pravni osebi, subjektu ali organu v Siriji ali za uporabo v tej državi neposredno ali posredno daje tehnično pomoč v zvezi z blagom in tehnologijo s skupnega seznama vojaškega blaga EU (UL C 85 z dne 22. 3. 2012, str. 1; v nadaljnjem besedilu: skupni seznam) ali z zagotavljanjem, proizvodnjo, vzdrževanjem in uporabo blaga, navedenega na skupnem seznamu (točka a prvega odstavka 3. člena uredbe 36/2012/EU);

e) kateri koli fizični ali pravni osebi, subjektu ali organu v Siriji ali za uporabo v tej državi neposredno ali posredno zagotavlja tehnično pomoč ali posredniške storitve, povezane z opremo, blagom ali tehnologijo iz priloge I ali IA, ki bi se lahko uporabili za notranjo represijo ali za izdelavo in vzdrževanje izdelkov, ki bi se lahko uporabili za notranjo represijo (točka b prvega odstavka 3. člena uredbe 36/2012/EU);

f) kateri koli fizični ali pravni osebi, subjektu ali organu v Siriji ali za uporabo v tej državi neposredno ali posredno zagotavlja financiranje ali finančno pomoč v zvezi z blagom in tehnologijo s skupnega seznama ali iz priloge I ali IA k uredbi 36/2012/EU ter vključuje zlasti subvencije, posojila in izvozna kreditna zavarovanja ter zavarovanja in pozavarovanja, za kakršno koli prodajo, dobavo, prenos ali izvoz takšnega blaga in tehnologije ali za kakršno koli zagotavljanje povezane tehnične pomoči, ali tem osebam zagotavljanje financiranja ali finančno pomoč, vključno z izvedenimi finančnimi instrumenti, ter zavarovanje in pozavarovanje ter posredniške storitve v zvezi z zavarovanjem in pozavarovanjem za nakup, uvoz ali prevoz blaga in tehnologije s skupnega seznama (točka c prvega odstavka 3. člena uredbe 36/2012/EU in drugi odstavek 2.a člena sklepa 2011/782/SZVP);

g) zavestno in naklepno sodeluje pri dejavnostih, katerih namen ali učinek je obiti prepovedi iz točke a prvega odstavka 2. člena, točke a prvega odstavka 2.a člena in točk od a do c prvega odstavka 3. člena uredbe 36/2012/EU (točka b prvega odstavka 2. člena, točka b prvega odstavka 2.a člena in točka d prvega odstavka 3. člena uredbe 36/2012/EU);

h) ne pridobi predhodnega dovoljenja za zagotavljanje tehnične pomoči ali posredniških storitev, povezanih z opremo, blagom ali tehnologijo iz priloge IX k uredbi 36/2012/EU ter z zagotavljanjem, proizvodnjo, vzdrževanjem in uporabo

take opreme, blaga in tehnologije, neposredno ali posredno kakršni koli osebi, subjektu ali organu v Siriji ali za uporabo v Siriji (točka a četrtega odstavka 3. člena uredbe 36/2012/EU);

i) ne pridobi predhodnega dovoljenja za zagotavljanje financiranja ali finančne pomoči, povezane z blagom in tehnologijo iz priloge IX, vključno s subvencijami, posojili in zavarovanji kreditnih izvoznih poslov, ter zavarovanja in pozavarovanja, za vsako prodajo, dobavo, prenos ali izvoz takega blaga in tehnologije ali za vsako zagotavljanje s tem povezane tehnične pomoči kakršni koli osebi, subjektu ali organu v Siriji ali za uporabo v Siriji (točka b četrtega odstavka 3. člena uredbe 36/2012/EU).

(2) Če se pravna oseba po zakonu, ki ureja gospodarske družbe, šteje za srednjo ali veliko gospodarsko družbo, se za prekršek iz prejšnjega odstavka kaznuje z globo od 1.500 do 500.000 evrov.

(3) Z globo od 1.500 do 4.100 evrov se za prekršek iz prvega odstavka tega člena kaznuje tudi odgovorna oseba pravne osebe, odgovorna oseba samostojnega podjetnika posameznika ali odgovorna oseba posameznika, ki samostojno opravlja dejavnost, če stori dejanje iz prvega odstavka tega člena.

(4) Z globo od 500 do 1.200 evrov se za prekršek kaznuje posameznik, če stori dejanje iz prvega odstavka tega člena.

#### 7. člen

(1) Z globo od 1.500 do 125.000 evrov se za prekršek kaznuje pravna oseba ali samostojni podjetnik posameznik ali posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če brez potrebnega dovoljenja osebam, subjektom ali organom v Siriji ali za uporabo v Siriji:

a) neposredno ali posredno prodaja, dobavlja, prenaša ali izvaža opremo, tehnologijo ali programsko opremo iz priloge V k uredbi 36/2012/EU, ne glede na to, ali izvira iz EU ali ne (prvi odstavek 4. člena uredbe 36/2012/EU);

b) neposredno ali posredno poskrbi za tehnično pomoč ali posredniške storitve, ki so povezane z opremo, tehnologijo in programsko opremo iz priloge V k uredbi 36/2012/EU ali z zagotavljanjem, proizvodnjo, vzdrževanjem in uporabo opreme in tehnologije iz priloge V k uredbi 36/2012/EU ali z zagotavljanjem, nameščanjem, uporabo ali posodabljanjem katere koli programske opreme iz priloge V k uredbi 36/2012/EU (točka a prvega odstavka 5. člena uredbe 36/2012/EU);

c) neposredno ali posredno zagotavlja financiranje ali finančno pomoč, povezano z opremo, tehnologijo in programsko opremo iz priloge V k uredbi 36/2012/EU (točka b prvega odstavka 5. člena uredbe 36/2012/EU);

d) zagotavlja kakršne koli storitve v zvezi s spremljanjem ali prestrezanjem spletnih ali telefonskih komunikacij Siriji, njeni vladi, njenim javnim organom, korporacijam ali agencijam ter vsem sirske osebam ali subjektom, ki delujejo v njenem imenu ali po njenih navodilih ali v njihovo neposredno ali posredno korist (točka c prvega odstavka 5. člena uredbe 36/2012/EU);

e) zavestno in namerno sodeluje pri kakršnih koli dejavnostih, katerih cilj ali učinek je izogibanje prepovedim iz točk a do c prvega odstavka 5. člena uredbe 36/2012/EU (točka d prvega odstavka 5. člena uredbe 36/2012/EU).

(2) Če se pravna oseba po zakonu, ki ureja gospodarske družbe, šteje za srednjo ali veliko gospodarsko družbo, se za prekršek iz prejšnjega odstavka kaznuje z globo od 1.500 do 500.000 evrov.

(3) Z globo od 1.500 do 4.100 evrov se za prekršek iz prvega odstavka tega člena kaznuje tudi odgovorna oseba pravne osebe, odgovorna oseba samostojnega podjetnika posameznika ali odgovorna oseba posameznika, ki samostojno opravlja dejavnost, če stori dejanje iz prvega odstavka tega člena.

(4) Z globo od 500 do 1.200 evrov se za prekršek kaznuje posameznik, če stori dejanje iz prvega odstavka tega člena.

#### 8. člen

(1) Z globo od 1.500 do 125.000 evrov se za prekršek kaznuje pravna oseba ali samostojni podjetnik posameznik ali posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če:

a) uvaža surovo nafto ali naftne derivate v EU, ki izvirajo iz Sirije ali so bili izvoženi iz te države (točka a 6. člena uredbe 36/2012/EU);

b) kupuje surovo nafto ali naftne derivate, ki so v Siriji ali iz te države izvirajo (točka b 6. člena uredbe 36/2012/EU);

c) prevaža surovo nafto ali naftne derivate, če izvirajo iz Sirije ali se iz te države izvažajo v katero koli drugo državo (točka c 6. člena uredbe 36/2012/EU);

d) neposredno ali posredno zagotavlja financiranje ali finančno pomoč, vključno z izvedenimi finančnimi instrumenti ter zavarovanjem in pozavarovanjem, v povezavi z določbami iz točk a do c 6. člena uredbe 36/2012/EU (točka d 6. člena uredbe 36/2012/EU);

e) zavestno in namerno sodeluje pri dejavnostih, katerih cilj ali učinek je neposredno ali posredno izogibanje prepovedim iz točk a do d 6. člena uredbe 36/2012/EU (točka e 6. člena uredbe 36/2012/EU).

(2) Če se pravna oseba po zakonu, ki ureja gospodarske družbe, šteje za srednjo ali veliko gospodarsko družbo, se za prekršek iz prejšnjega odstavka kaznuje z globo od 1.500 do 500.000 evrov.

(3) Z globo od 1.500 do 4.100 evrov se za prekršek iz prvega odstavka tega člena kaznuje tudi odgovorna oseba pravne osebe, odgovorna oseba samostojnega podjetnika posameznika ali odgovorna oseba posameznika, ki samostojno opravlja dejavnost, če stori dejanje iz prvega odstavka tega člena.

(4) Z globo od 500 do 1.200 evrov se za prekršek kaznuje posameznik, če stori dejanje iz prvega odstavka tega člena.

#### 9. člen

(1) Z globo od 1.500 do 125.000 evrov se za prekršek kaznuje pravna oseba ali samostojni podjetnik posameznik ali posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če:

a) sirske osebami, subjektom ali organom ali za uporabo v Siriji:

– neposredno ali posredno prodaja, dobavlja, prenaša ali izvaža opremo ali tehnologijo iz priloge VI k uredbi 36/2012/EU (prvi odstavek 8. člena uredbe 36/2012/EU);

– neposredno ali posredno daje tehnično pomoč ali opravlja posredniške storitve, ki so povezane z opremo in tehnologijo iz priloge VI k uredbi 36/2012/EU ali z zagotavljanjem, proizvodnjo, vzdrževanjem in uporabo blaga iz priloge VI k uredbi 36/2012/EU (točka a 9. člena uredbe 36/2012/EU);

– neposredno ali posredno zagotavlja financiranje ali finančno pomoč, povezano z opremo in tehnologijo iz priloge VI k uredbi 36/2012/EU (točka b 9. člena uredbe 36/2012/EU);

– zavestno in namerno sodeluje pri dejavnostih, katerih cilj ali učinek je izogibanje prepovedim iz točk a ali b 9. člena uredbe 36/2012/EU (točka c 9. člena uredbe 36/2012/EU);

b) neposredno ali posredno prodaja, dobavlja, prenaša ali izvaža nove sirske bankovce in kovance, natisnjene oziroma kovane v EU, v Centralno banko Sirije (11. člen uredbe 36/2012/EU).

(2) Če se pravna oseba po zakonu, ki ureja gospodarske družbe, šteje za srednjo ali veliko gospodarsko družbo, se za prekršek iz prejšnjega odstavka kaznuje z globo od 1.500 do 500.000 evrov.

(3) Z globo od 1.500 do 4.100 evrov se za prekršek iz prvega odstavka tega člena kaznuje tudi odgovorna oseba pravne osebe, odgovorna oseba samostojnega podjetnika posameznika ali odgovorna oseba posameznika, ki samostojno opravlja dejavnost, če stori dejanje iz prvega odstavka tega člena.

(4) Z globo od 500 do 1.200 evrov se za prekršek kaznuje posameznik, če stori dejanje iz prvega odstavka tega člena.

## 10. člen

(1) Z globo od 1.500 do 125.000 eurov se za prekršek kaznuje pravna oseba ali samostojni podjetnik posameznik ali posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če sirski vladi, njenim javnim organom, korporacijam in agencijam, Centralni banki Sirije, osebam, subjektom ali organom, ki delujejo v njihovem imenu ali po njihovih navodilih, ali kateremu koli subjektu ali organu, ki je v njihovi lasti ali pod njihovim nadzorom:

a) neposredno ali posredno prodaja, dobavlja, prenaša ali izvaža zlato, plemenite kovine in diamante iz priloge VIII k uredbi 36/2012/EU, ne glede na to, ali imajo poreklo v EU ali ne (točka a prvega odstavka 11.a člena uredbe 36/2012/EU);

b) neposredno ali posredno kupuje, uvaža ali prevaža zlato, plemenite kovine in diamante iz priloge VIII k uredbi 36/2012/EU, ne glede na to, ali ima zadevni predmet poreklo v Siriji ali ne (točka b prvega odstavka 11.a člena uredbe 36/2012/EU);

c) neposredno ali posredno zagotavlja tehnično pomoč ali posredniške storitve, financiranje ali finančno pomoč, povezano z blagom iz točk a in b 11. a člena uredbe 36/2012/EU (točka c prvega odstavka 11.a člena uredbe 36/2012/EU).

(2) Če se pravna oseba po zakonu, ki ureja gospodarske družbe, šteje za srednjo ali veliko gospodarsko družbo, se za prekršek iz prejšnjega odstavka kaznuje z globo od 1.500 do 500.000 eurov.

(3) Z globo od 1.500 do 4.100 eurov se za prekršek iz prvega odstavka tega člena kaznuje tudi odgovorna oseba pravne osebe, odgovorna oseba samostojnega podjetnika posameznika ali odgovorna oseba posameznika, ki samostojno opravlja dejavnost, če stori dejanje iz prvega odstavka tega člena.

(4) Z globo od 500 do 1.200 eurov se za prekršek kaznuje posameznik, če stori dejanje iz prvega odstavka tega člena.

## 11. člen

(1) Z globo od 1.500 do 125.000 eurov se za prekršek kaznuje pravna oseba ali samostojni podjetnik posameznik ali posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če:

a) v Sirijo neposredno ali posredno prodaja, dobavlja, prenaša ali izvaža luksuzno blago, navedeno v prilogi X k uredbi 36/2012/EU (točka a prvega odstavka 11.b člena uredbe 36/2012/EU);

b) zavestno in naklepno sodeluje pri dejavnostih, katerih namen ali učinek je neposredno ali posredno izogibanje prepovedi iz točke a prvega odstavka 11. b člena uredbe 36/2012/EU (točka b prvega odstavka 11.b člena uredbe 36/2012/EU).

(2) Če se pravna oseba po zakonu, ki ureja gospodarske družbe, šteje za srednjo ali veliko gospodarsko družbo, se za prekršek iz prejšnjega odstavka kaznuje z globo od 1.500 do 500.000 eurov.

(3) Z globo od 1.500 do 4.100 eurov se za prekršek iz prvega odstavka tega člena kaznuje tudi odgovorna oseba pravne osebe, odgovorna oseba samostojnega podjetnika posameznika ali odgovorna oseba posameznika, ki samostojno opravlja dejavnost, če stori dejanje iz prvega odstavka tega člena.

(4) Z globo od 500 do 1.200 eurov se za prekršek kaznuje posameznik, če stori dejanje iz prvega odstavka tega člena.

## 12. člen

(1) Z globo od 1.500 do 125.000 eurov se za prekršek kaznuje pravna oseba ali samostojni podjetnik posameznik ali posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če:

a) prodaja, dobavlja, prenaša ali izvaža opremo ali tehnologijo, namenjeno uporabi pri gradnji ali nameščanju novih elektrarn v Siriji, kakor je navedeno v prilogi VII k uredbi 36/2012/EU (točka a prvega odstavka 12. člena uredbe 36/2012/EU);

b) neposredno ali posredno zagotavlja finančno ali tehnično pomoč v zvezi s kakršnim koli projektom iz točke a prvega

odstavka 12. člena uredbe 36/2012/EU (točka b prvega odstavka 12. člena uredbe 36/2012/EU).

(2) Če se pravna oseba po zakonu, ki ureja gospodarske družbe, šteje za srednjo ali veliko gospodarsko družbo, se za prekršek iz prejšnjega odstavka kaznuje z globo od 1.500 do 500.000 eurov.

(3) Z globo od 1.500 do 4.100 eurov se za prekršek iz prvega odstavka tega člena kaznuje tudi odgovorna oseba pravne osebe, odgovorna oseba samostojnega podjetnika posameznika ali odgovorna oseba posameznika, ki samostojno opravlja dejavnost, če stori dejanje iz prvega odstavka tega člena.

(4) Z globo od 500 do 1.200 eurov se za prekršek kaznuje posameznik, če stori dejanje iz prvega odstavka tega člena.

## 13. člen

(1) Z globo od 1.500 do 125.000 eurov se za prekršek kaznuje pravna oseba ali samostojni podjetnik posameznik ali posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če:

a) sirskim osebam, subjektom ali organom iz drugega odstavka 13. člena uredbe 36/2012/EU odobri kakršno koli finančno posojilo ali kredit (točka a prvega odstavka 13. člena uredbe 36/2012/EU);

b) v sirskih osebah, subjektih ali organih iz prejšnje točke pridobi ali poveča lastniški delež (točka b prvega odstavka 13. člena uredbe 36/2012/EU);

c) s sirskimi osebami, subjekti ali organi iz točke a tega odstavka ustanovi kakršno koli skupno podjetje (točka c prvega odstavka 13. člena uredbe 36/2012/EU);

d) zavestno in namerno sodeluje pri dejavnostih, katerih cilj ali učinek je izogibanje prepovedim iz točk a do c prvega odstavka 13. člena uredbe 36/2012/EU.

(2) Če se pravna oseba po zakonu, ki ureja gospodarske družbe, šteje za srednjo ali veliko gospodarsko družbo, se za prekršek iz prejšnjega odstavka kaznuje z globo od 1.500 do 500.000 eurov.

(3) Z globo od 1.500 do 4.100 eurov se za prekršek iz prvega odstavka tega člena kaznuje tudi odgovorna oseba pravne osebe, odgovorna oseba samostojnega podjetnika posameznika ali odgovorna oseba posameznika, ki samostojno opravlja dejavnost, če stori dejanje iz prvega odstavka tega člena.

(4) Z globo od 500 do 1.200 eurov se za prekršek kaznuje posameznik, če stori dejanje iz prvega odstavka tega člena.

## 14. člen

(1) Z globo od 1.500 do 125.000 eurov se za prekršek kaznuje pravna oseba ali samostojni podjetnik posameznik ali posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če:

a) ne zamrzne vseh sredstev in gospodarskih virov, ki pripadajo osebam, subjektom ali organom iz prilog II in II a k uredbi 36/2012/EU, ki so v njihovi lasti ali s katerimi razpolagajo (prvi odstavek 14. člena uredbe 36/2012/EU);

b) osebam, subjektom ali organom iz prilog II in II a k uredbi 36/2012/EU neposredno ali posredno ali v njihovo korist da na voljo sredstva ali gospodarske vire (drugi odstavek 14. člena uredbe 36/2012/EU);

c) zavestno in naklepno sodeluje pri dejavnostih, katerih namen ali posledica je neposredno ali posredno izogibanje ukrepom iz prvega in drugega odstavka 14. člena uredbe 36/2012/EU (tretji odstavek 14. člena uredbe 36/2012/EU).

(2) Če se pravna oseba po zakonu, ki ureja gospodarske družbe, šteje za srednjo ali veliko gospodarsko družbo, se za prekršek iz prejšnjega odstavka kaznuje z globo od 1.500 do 500.000 eurov.

(3) Z globo od 1.500 do 4.100 eurov se za prekršek iz prvega odstavka tega člena kaznuje tudi odgovorna oseba pravne osebe, odgovorna oseba samostojnega podjetnika posameznika ali odgovorna oseba posameznika, ki samostojno opravlja dejavnost, če stori dejanje iz prvega odstavka tega člena.



(4) Z globo od 500 do 1.200 eurov se za prekršek kaznuje posameznik, če stori dejanje iz prvega odstavka tega člena.

#### 15. člen

(1) Z globo od 1.500 do 125.000 eurov se za prekršek kaznuje pravna oseba ali samostojni podjetnik posameznik ali posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če osebam, subjektom ali organom iz točk i do iv 24. člena uredbe 36/2012/EU neposredno ali posredno proda ali od njih kupi državne obveznice ali obveznice z jamstvom države, izdane po 19. januarju 2012, ali če tem osebam zagotovi posredniške storitve, jim pomaga pri izdaji takih obveznic, zagotavlja oglaševanje ali druge storitve v zvezi s takimi obveznicami (točke a do c 24. člena uredbe 36/2012/EU).

(2) Če se pravna oseba po zakonu, ki ureja gospodarske družbe, šteje za srednjo ali veliko gospodarsko družbo, se za prekršek iz prejšnjega odstavka kaznuje z globo od 1.500 do 500.000 eurov.

(3) Z globo od 1.500 do 4.100 eurov se za prekršek iz prvega odstavka tega člena kaznuje tudi odgovorna oseba pravne osebe, odgovorna oseba samostojnega podjetnika posameznika ali odgovorna oseba posameznika, ki samostojno opravlja dejavnost, če stori dejanje iz prvega odstavka tega člena.

(4) Z globo od 500 do 1.200 eurov se za prekršek kaznuje posameznik, če stori dejanje iz prvega odstavka tega člena.

#### 16. člen

(1) Z globo od 1.500 do 125.000 eurov se za prekršek kaznujejo:

a) kreditna ali finančna institucija, za katero se uporablja 35. člen uredbe 36/2012/EU, če pri sirske kreditni ali finančni instituciji odpre nov bančni račun ali sklene nov korespondenčni bančni odnos ali v Siriji odpre novo predstavništvo ali ustanovi novo podružnico, hčerinsko družbo ali skupno podjetje (točke a do d prvega odstavka 25. člena uredbe 36/2012/EU);

b) pravna oseba ali samostojni podjetnik posameznik ali posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če v imenu sirske kreditne ali finančne institucije ali zanjo sklene sporazum o odprtju predstavništva ali ustanovitve podružnice ali hčerinske družbe v EU (točka b drugega odstavka 25. člena uredbe 36/2012/EU);

c) pravna oseba ali samostojni podjetnik posameznik ali posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če sirske kreditni ali finančni instituciji omogoči pridobitev ali povečanje deleža ali kakršno koli drugo lastniško udeležbo v kreditni ali finančni instituciji, za katero se uporablja 35. člen uredbe 36/2012/EU (točka d drugega odstavka 24. člena uredbe 36/2012/EU).

(2) Če se kreditna ali finančna institucija ali pravna oseba po zakonu, ki ureja gospodarske družbe, šteje za srednjo ali veliko gospodarsko družbo, se za prekršek iz prejšnjega odstavka kaznuje z globo od 1.500 do 500.000 eurov.

(3) Z globo od 1.500 do 4.100 eurov se za prekršek iz prvega odstavka tega člena kaznuje tudi odgovorna oseba pravne osebe ali odgovorna oseba samostojnega podjetnika posameznika, če stori dejanje iz prvega odstavka tega člena.

(4) Z globo od 500 do 1.200 eurov se za prekršek kaznuje posameznik, če stori dejanje iz prvega odstavka tega člena.

#### 17. člen

(1) Z globo od 1.500 do 125.000 eurov se za prekršek kaznuje pravna oseba ali samostojni podjetnik posameznik ali posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če:

a) subjektom iz podtočk i in ii točke a prvega odstavka 26. člena uredbe 36/2012/EU zagotavlja zavarovanje ali pozavarovanje (točka a prvega odstavka 26. člena uredbe 961/2010/EU);

b) zavestno in naklepno sodeluje pri dejavnostih, katerih namen ali posledica je neposredno ali posredno izogibanje ukrepu iz točke a prvega odstavka 26. člena ured-

be 36/2012/EU (točka b prvega odstavka 26. člena uredbe 36/2012/EU).

(2) Če se pravna oseba po zakonu, ki ureja gospodarske družbe, šteje za srednjo ali veliko gospodarsko družbo, se za prekršek iz prejšnjega odstavka kaznuje z globo od 1.500 do 500.000 eurov.

(3) Z globo od 1.500 do 4.100 eurov se za prekršek iz prvega odstavka tega člena kaznuje tudi odgovorna oseba pravne osebe, odgovorna oseba samostojnega podjetnika posameznika ali odgovorna oseba posameznika, ki samostojno opravlja dejavnost, če stori dejanje iz prvega odstavka tega člena.

(4) Z globo od 500 do 1.200 eurov se za prekršek kaznuje posameznik, če stori dejanje iz prvega odstavka tega člena.

#### 18. člen

(1) Z globo od 1.500 do 125.000 eurov se za prekršek kaznuje pravna oseba ali samostojni podjetnik posameznik ali posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če sirske vladi, njenim javnim organom, korporacijam in agencijam ali drugim osebam ali subjektom, ki vlagajo zahtevke prek nje ali v njeno korist, v zvezi s pogodbo ali drugo transakcijo, na katere izvedbo so posredno ali neposredno, v celoti ali deloma vplivali ukrepi, uvedeni z uredbo 36/2012/EU, odobri terjatev, vključno z zahtevki za odškodnino ali nadomestilo ali podobnimi terjatvami, kakršni so zahtevki za terjatev, globe ali uveljavljanje jamstev, zahtevki za podaljšanje ali izplačilo obveznic, finančne garancije, vključno s terjatvami iz akreditivov in podobnimi instrumenti.

(2) Z globo od 1.500 do 4.100 eurov se za prekršek iz prejšnjega odstavka kaznuje tudi odgovorna oseba pravne osebe ali odgovorna oseba samostojnega podjetnika posameznika, če stori dejanje iz prejšnjega odstavka.

(3) Z globo od 500 do 1.200 eurov se za prekršek kaznuje posameznik, če stori dejanje iz prvega odstavka tega člena.

#### 19. člen

(1) Z globo od 1.500 do 125.000 eurov se za prekršek kaznuje pravna oseba ali samostojni podjetnik posameznik ali posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če brez poseganja v veljavna pravila glede poročanja, zaupnosti in poslovne skrivnosti:

a) nemudoma ne pošlje vseh podatkov, ki bi prispevali k spoštovanju obveznosti iz uredbe 36/2012/EU, kakršna je na primer zamrznitev računov in zneskov v skladu s 14. členom uredbe 36/2012/EU, pristojnim organom, navedenim na spletnih straneh iz priloge III k uredbi 36/2012/EU, če prebiva ali ima sedež v Republiki Sloveniji, in neposredno ali prek teh organov Evropski komisiji (točka a prvega odstavka 29. člena uredbe 36/2012/EU);

b) ne sodeluje s pristojnimi organi, navedenimi na spletnih straneh iz priloge III k uredbi 36/2012/EU, pri vsakem preverjanju takih podatkov (točka b prvega odstavka 29. člena uredbe 36/2012/EU).

(2) Z globo od 1.500 do 4.100 eurov se za prekršek iz prejšnjega odstavka kaznuje tudi odgovorna oseba pravne osebe, odgovorna oseba samostojnega podjetnika posameznika ali odgovorna oseba posameznika, ki samostojno opravlja dejavnost, če stori dejanje iz prejšnjega odstavka.

(3) Z globo od 500 do 1.200 eurov se za prekršek kaznuje posameznik, če stori dejanje iz prvega odstavka tega člena.

## IV. NADZOR

#### 20. člen

(1) Izvajanje določb te uredbe in uredbe 36/2012/EU po svojih pooblastilih iz zadev stvarne pristojnosti organa nadzirajo pristojni inšpekcijski in carinski organi, policija ter pristojni nosilci javnih pooblastil. Če gre za vojaško orožje in vojaško opremo, opravljajo nadzor iz prejšnjega stavka Inšpektorat

Republike Slovenije za obrambo in carinski organi, če gre za civilno orožje, strelivo in gospodarska razstreliva, pa Inšpektorat Republike Slovenije za notranje zadeve in carinski organi.

(2) Pri opravljanju nadzora iz prejšnjega odstavka organi odvzamejo predmete, ki so bili uporabljeni ali namenjeni za prekršek ali so nastali v zvezi z njim.

(3) O ugotovljenih kršitvah določb iz te uredbe in uredbe 36/2012/EU organi iz prvega odstavka tega člena nemudoma obvestijo ministrstvo, pristojno za zunanje zadeve.

## V. PREHODNA IN KONČNA DOLOČBA

### 21. člen

(1) Z uveljavitvijo te uredbe preneha veljati Uredba o omejevalnih ukrepih proti Siriji in izvajanju Uredbe Sveta (EU) št. 442/11 (Uradni list RS, št. 59/11).

(2) Ta uredba začne veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

Št. 00724-10/2013

Ljubljana, dne 7. marca 2013

EVA 2012-1811-0042

**Vlada Republike Slovenije**

**Janez Janša** i.r.  
Predsednik

## MINISTRSTVA

### **790. Pravilnik o načinu vračila trošarine za energente, ki se porabijo za pogon kmetijske in gozdarske mehanizacije**

Na podlagi šestega odstavka 54.b člena Zakona o trošarinah (Uradni list RS, št. 97/10 – uradno prečiščeno besedilo, 48/12 in 109/12) izdaja minister za finance v soglasju z ministrom za kmetijstvo in okolje

## PRAVILNIK

### **o načinu vračila trošarine za energente, ki se porabijo za pogon kmetijske in gozdarske mehanizacije**

#### 1. člen

(namen pravilnika)

Ta pravilnik določa način vračila trošarine za energente, porabljene za pogon kmetijske in gozdarske mehanizacije (v nadaljnjem besedilu: gorivo) v skladu s prvim odstavkom 54.b člena Zakona o trošarinah (Uradni list RS, št. 97/10 – uradno prečiščeno besedilo, 48/12 in 109/12), količine, za katere je mogoče uveljaviti vračilo, merila za določitev normativne porabe goriva, carinski organ, ki je pristojen za vračilo, obrazec zahtevka za vračilo (v nadaljnjem besedilu: zahtevki) in potrebna dokazila.

#### 2. člen

(merila za določitev normativne porabe goriva)

(1) Normativna poraba goriva se določi za koledarsko leto glede na površino in dejansko rabo kmetijskih in gozdnih zemljišč v Republiki Sloveniji v uporabi upravičenca, kakor ju izkazujejo grafične enote rabe zemljišč kmetijskega gospodarstva (v nadaljnjem besedilu: GERK) oziroma zemljiški kataster, ter znaša:

– 200 litrov na hektar njive ali vrta, trajnih rastlin na njivskih površinah, rastlinjaka, matičnjaka, trajnega travnika, barjanskega travnika in ekstenzivnega sadovnjaka;

– 420 litrov na hektar vinograda, intenzivnega sadovnjaka, hmeljišča, oljčnika ali drugega trajnega nasada;

– 50 litrov na hektar plantaže gozdnega drevja;

– 15 litrov na hektar kmetijskega zemljišča, poraslega z gozdnim drevjem;

– 15 litrov na hektar gozda.

(2) Za uveljavljanje pravice do vračila trošarine mora skupna normativna poraba goriva znašati vsaj 540 litrov za kmetijsko zemljišče in gozd oziroma vsaj 150 litrov za gozd.

#### 3. člen

(določitev površine zemljišč)

(1) Kot površina kmetijskih zemljišč v uporabi se upošteva površina GERK pod posamezno vrsto dejanske rabe, kakor je za posamezno kmetijsko gospodarstvo evidentirana v registru kmetijskih gospodarstev pri ministrstvu, pristojnem za kmetijstvo.

(2) Kot površina za gozd v uporabi se upošteva površina zemljišč, ki je po dejanski rabi v zemljiškem katastru opredeljena kot gozd, in je:

– v lasti ali uporabi kmetijskega gospodarstva, ki je pravna oseba, agrarna skupnost ali samostojni podjetnik posameznik oziroma v lasti ali uporabi nosilca in članov kmetijskega gospodarstva – kmetije ali

– v lasti ali uporabi osebe, ki ni kmetijsko gospodarstvo, in je pravna oseba, agrarna skupnost, samostojni podjetnik posameznik ali fizična oseba – član kmečkega gospodinjstva.

(3) Za kmečko gospodinjstvo se šteje kmečko gospodinjstvo, kot je opredeljeno s predpisi o dohodnini.

#### 4. člen

(uveljavljanje vračila za fizične osebe)

(1) Upravičenci, ki so fizične osebe in niso upravičenci kot samostojni podjetniki posamezniki, zahtevki za vračilo predložijo pri pristojnem carinskem uradu iz 7. člena tega pravilnika na Obrazcu TRO-A iz Priloge 1, ki je sestavni del tega pravilnika.

(2) Za vračilo trošarine se upošteva povprečni znesek trošarine za plinsko olje za pogonski namen v preteklem letu, ki ga ugotovi minister za finance.

(3) Pri uveljavljanju vračila trošarine za gozd mora vlagatelj za kmetijsko gospodarstvo – kmetijo oziroma kmečko gospodinjstvo z več lastniki ali uporabniki gozda zahtevku za vračilo priložiti pooblastilo, z navedbo imena in priimka, naslova in davčne številke vseh lastnikov ali uporabnikov gozda ter njihovim podpisom.

(4) V primeru spremembe nosilca kmetijskega gospodarstva – kmetije v obdobju uveljavljanja vračila trošarine za posamezno koledarsko leto, se upravičenost do vračila prizna novemu nosilcu, če je bila ta oseba član tega kmetijskega gospodarstva na dan 30. junija leta, za katero se vračilo uveljavlja.

#### 5. člen

(način uveljavljanja vračila za pravne osebe, agrarne skupnosti in samostojne podjetnike posameznike)

(1) Upravičenci, ki so pravne osebe, agrarne skupnosti ali samostojni podjetniki posamezniki, zahtevki za vračilo predložijo pri pristojnem carinskem uradu iz 7. člena tega pravilnika na Obrazcu TRO-B iz Priloge 2, ki je sestavni del tega pravilnika.

(2) Za vračilo trošarine se upošteva povprečni znesek trošarine za plinsko olje za pogonski namen v mesecu za katerega se vračilo uveljavlja, ki ga ugotovi minister za finance. Če se v posameznem mesecu trošarina ne spremeni, se upošteva znesek trošarine, ki velja na prvi dan meseca, na katerega se zahtevki nanašajo.

## 6. člen

(priznavanje računov)

(1) Za uveljavitev vračila fizičnim osebam se upoštevajo izvirniki računov o nabavi goriva. Ti se predložijo na zahtevo carinskega organa.

(2) Za uveljavitev vračila pravnim osebam, agrarnim skupnostim in samostojnim podjetnikom posameznikom se upoštevajo računi oziroma kopije izvirnikov računov, ki se glasijo na upravičenca in se priložijo zahtevku. Šteje se, da se račun glasi na upravičenca, kadar so na njem navedeni ime in priimek oziroma naziv, naslov in davčna številka upravičenca.

(3) Upravičenec lahko kot račun za gorivo upošteva tudi račun za strojno storitev, ki mu jo je izvajalec opravil na zemljišču iz 2. člena tega pravilnika. Izvajalec storitve mora v tem primeru na izdanem računu navesti količino porabljenega goriva in dati izjavo, da sam za to količino goriva ne bo uveljavljal vračila trošarine.

## 7. člen

(pristojni carinski organ)

(1) Pristojni carinski organ iz prvega odstavka 4. člena tega pravilnika je carinski urad, ki je krajevno pristojen glede na stalno prebivališče vlagatelja zahtevka.

(2) Pristojni carinski organ iz prvega odstavka 5. člena tega pravilnika je carinski urad, ki je krajevno pristojen glede na sedež pravne osebe, agrarne skupnosti ali samostojnega podjetnika posameznika.

(3) Za upravičence, ki nimajo stalnega prebivališča v Republiki Sloveniji, je pristojen carinski urad, ki je krajevno pristojen za območje, na katerem ležijo ali pretežno ležijo zemljišča, na katera se nanaša zahtevek.

## 8. člen

(vračilo)

(1) Za odločanje o vračilu trošarine pridobi carinski organ podatke:

– o nosilcu in članih njegovega kmetijskega gospodarstva ter površini kmetijskih zemljišč od ministrstva, pristojnega za kmetijstvo, in

– o lastniku ali uporabniku gozda, članih kmečkega gospodinjstva ter o površini gozda od davčnega organa.

(2) Vračilo trošarine se upravičencu oziroma vlagatelju izplača na transakcijski račun.

## 9. člen

(prenehanje veljavnosti)

Z dnem uveljavitve tega pravilnika preneha veljati Pravilnik o načinu vračila trošarine za energente, ki se porabijo za pogon kmetijske in gozdarske mehanizacije (Uradni list RS, št. 10/06, 12/07, 3/09 in 109/12 – ZTro-M).

## 10. člen

(začetek veljavnosti)

Ta pravilnik začne veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

Št. 007-26/2013

Ljubljana, dne 6. marca 2013

EVA 2013-1611-0008

v funkciji ministra za finance

**Janez Janša** l.r.

Predsednik vlade

Soglašam!

**Franc Bogovič** l.r.

Minister

za kmetijstvo in okolje

Obrazec TRO-A

Priloga 1

**ZAHTEVEK ZA VRAČILO TROŠARINE NA PODLAGI 54.b ČLENA ZAKONA O TROŠARINAH ZA ENERGENTE, KI SE PORABIJO ZA POGON KMETIJSKE IN GOZDARSKE MEHANIZACIJE, ZA FIZIČNE OSEBE, KI NISO SAMOSTOJNI PODJETNIKI POSAMEZNIKI**

<b>1</b>	Ime in priimek:		Prejemna stampijka (izpolni carinski organ)	
	Davčna številka:			
	Identifikacijska številka kmetijskega gospodarstva (KMG-MID)			
	Naselje/ulica in hišna številka			
	Poštna številka, kraj in država			
	Številka transakcijskega računa			
	Banka ali hranilnica in poslovna enota			
	Vračilo trošarine se uveljavlja za leto :			
<b>2</b>	<b>KOLIČINA PORABLJENEGA GORIVA, ZA KATERO SE ZAHTEVA VRAČILO (v litrih):</b>			
<b>3</b>	<b>ŠTEVILO RAČUNOV O NABAVI GORIVA, NA PODLAGI KATERIH SE UVELJAVLJA VRAČILO: *</b>			
<b>4</b>	<b>POVRŠINA ZEMLJIŠČ V UPORABI</b>		<b>IZPOLNI CARINSKI ORGAN</b>	
	<b>Površina zemljišč po vrsti dejanske rabe</b>	<b>ha</b>	Normativna poraba (v litrih)	
	1. Njiva ali vrt, trajne rastline na njivskih površinah, rastlinjak, matičnjak, trajni travnik, barjanski travnik, ekstenzivni sadovnjak	-	X 200 l/ha	-
	2. Vinograd, intenzivni sadovnjak, hmeljišče, oljčnik, drugi trajni nasad	-	X 420 l/ha	-
	3. Plantaža gozdnega drevja	-	X 50 l/ha	-
	4. Kmetijsko zemljišče, poraslo z gozdnim drevjem	-	X 15 l/ha	-
	5. Gozd	-	X 15 l/ha	-
			<b>Skupaj</b>	-

\* Izvirniki računov o nabavi goriva se predložijo na zahtevo carinskega organa

Obrazec TRO-A

Priloga 1

POOBLASTILO ZA UVELJAVLJANJE VRAČILA TROŠARINE ZA GOZD				
Zap.št.	Ime in priimek	Naslov	Davčna številka	Podpis
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
Pooblaščamo vlagatelja _____, da vloži zahtevek za vračilo trošarine za energente, ki se porabijo za pogon kmetijske in gozdarske mehanizacije, v imenu vseh upravičencev, uporabnikov gozda, članov istega kmetijskega gospodarstva - kmetije oziroma kmečkega gospodinjstva.				

S podpisom potrjujem, da so navedeni podatki resnični.

Kraj in datum: \_\_\_\_\_ Podpis upravičenca: \_\_\_\_\_

URADNI ZAZNAMEK		
Številka	Datum	Carinski urad in naslov
Na podlagi 54.b člena Zakona o trošarinah (Uradni list RS št. 97/10 - uradno prečiščeno besedilo, 48/12 in 109/12) je vlagatelj za leto _____ upravičen do vračila trošarine za _____ litrov goriva v znesku _____ EUR. Znesek vračila trošarine je izračunan v višini _____ % povprečnega zneska trošarine za plinsko olje za pogonski namen v letu _____, ki znaša _____ za 1000 litrov in je objavljen v Uradnem listu RS št.: _____		
Skladno s 4. točko 28. člena Zakona o upravnih taksah (Uradni list RS, št. 106/10 uradno prečiščeno besedilo) je ta zahtevek oproščen plačila upravne takse.		
Podpis uradne osebe: _____		

<b>Navodilo za izpolnjevanje obrazca TRO-A</b>		
<b>1</b>	Ime in priimek	<i>Vpišeta se ime in priimek.</i>
	Davčna številka	<i>Vpiše se davčna številka.</i>
	Identifikacijska številka kmetijskega gospodarstva (KMG-MID)	<i>Vpiše se identifikacijska številka kmetijskega gospodarstva-kmetije, upravičenca iz registra kmetijskih gospodarstev pri ministrstvu, pristojnem za kmetijstvo.</i>
	Naselje/ulica in hišna številka	<i>Vpiše se popoln naslov.</i>
	Poštna številka, kraj in država	<i>Vpišejo se poštna številka in kraj ter država.</i>
	Številka transakcijskega računa	<i>Vpiše se številka transakcijskega računa.</i>
	Banka ali hranilnica in poslovna enota	<i>Vpišeta se banka ali hranilnica in poslovna enota.</i>
<b>2</b>	Količina porabljenega goriva (v litrih)	<i>Vpiše se količina porabljenega goriva, za katero se zahteva vračilo, ki jo je mogoče dokazati z računi.</i>
<b>3</b>	Število računov	<i>Vpiše se skupno število računov za nabavo goriva, na podlagi katerih se uveljavlja vračilo.</i>
<b>4</b>	Površina zemljišč v uporabi	<i>Vpišejo se podatki o površini zemljišč v hektarjih. Kot površina kmetijskih zemljišč v uporabi se upošteva površina GERK pod posamezno vrsto dejanske rabe, kakor je za posamezno kmetijsko gospodarstvo evidentirana v registru kmetijskih gospodarstev pri ministrstvu pristojnem za kmetijstvo. Kot površino gozda v uporabi vlagatelj navede podatke iz evidenc in drugih dokazil o lastništvu oziroma uporabi gozda. Če vlagatelj zahtevka ne izpolni te rubrike, jo izpolni carinski organ na podlagi podatkov, ki jih pridobi od ministrstva, pristojnega za kmetijstvo ali davčnega organa.</i>
<b>5</b>	Pooblastilo za uveljavljanje vračila trošarine za gozd	<i>Uporabniki gozda, ki so člani istega kmetijskega gospodarstva - kmetije oziroma kmečkega gospodinjstva, izpolnijo pooblastilo za uveljavljanje vračila trošarine, s katerim pooblaščajo vlagatelja, da v njihovem imenu vloži zahtevek za vračilo trošarine za energente, ki se porabijo za pogon kmetijske in gozdarske mehanizacije. Uporabniki gozda vpišejo svoje ime in priimek, naslov, davčno številko ter se podpišejo.</i>

Obrazec TRO-B

Priloga 2

**ZAHTEVEK ZA VRAČILO TROŠARINE NA PODLAGI 54.b ČLENA ZAKONA O TROŠARINAH ZA ENERGENTE, KI SE PORABIJO ZA POGON KMETIJSKE IN GOZDARSKE MEHANIZACIJE, ZA PRAVNE OSEBE, AGRARNE SKUPNOSTI IN SAMOSTOJNE PODJETNIKE POSAMEZNIKE**

1	Naziv					Prejemna štampiljka (izpolni carinski organ)	
	Koda države in davčna številka:						
	Identifikacijska številka kmetijskega gospodarstva (KMG-MID)						
	Naselje/ulica in hišna številka						
	Poštna številka, kraj in država						
	Številka transakcijskega računa						
	Banka ali hranilnica in poslovna enota						
2	Vračilo trošarine se uveljavlja za :		<input type="checkbox"/>	Mesec:		leto:	
			<input type="checkbox"/>	trimesečje:		leto:	
			<input type="checkbox"/>	leto:			
	<b>KOLIČINA PORABLJENEGA GORIVA, ZA KATERO SE ZAHTEVA VRAČILO (v litrih):</b>						
	1	Januar		Februar		Marec	
2	April		Maj		Junij		
3	Julij		Avgust		September		
4	Oktober		Nov.		December		
3	<b>ŠTEVILO RAČUNOV O NABAVI GORIVA, NA PODLAGI KATERIH SE UVELJAVLJA VRAČILO: *</b>						
4	<b>POVRŠINA ZEMLJIŠČ V UPORABI</b>			<b>IZPOLNI CARINSKI ORGAN</b>			
	<b>Površina zemljišč po vrsti dejanske rabe</b>			<b>ha</b>	Normativna poraba (v litrih)		
	1.	Njiva ali vrt, trajne rastline na njivskih površinah, rastlinjak, matičnjak, trajni travnik, barjanski travnik, ekstenzivni sadovnjak		-	X 200 l/ha	-	
	2.	Vinograd, intenzivni sadovnjak, hmeljišče, oljčnik, drugi trajni nasad		-	X 420 l/ha	-	
	3.	Plantaža gozdnega drevja		-	X 50 l/ha	-	
	4.	Kmetijsko zemljišče, poraslo z gozdnim drevjem		-	X 15 l/ha	-	
5.	Gozd		-	X 15 l/ha	-		
				<b>Skupaj</b>	<b>-</b>		

\* Zahtevku je treba predložiti račune za porabljeno gorivo, ki se glasijo na upravičenca.

S podpisom potrjujem, da so navedeni podatki resnični.

Kraj in datum: \_\_\_\_\_ Ime, priimek in podpis pooblaščenice osebe  
upravičenca

Obrazec TRO-B

Priloga 2

URADNI ZAZNAMEK		
Številka	Datum	Carinski urad in naslov
Na podlagi 54.b člena Zakona o trošarinah (Uradni list RS št. 97/10 - uradno prečiščeno besedilo, 48/12 in 109/12) je vlagatelj za obdobje _____ upravičen do vračila trošarine za _____ litrov goriva v znesku _____ EUR.		
Skladno s 4. točko 28. člena Zakona o upravnih taksah (Uradni list RS, št. 106/10 uradno prečiščeno besedilo) je ta zahtevek oproščen plačila upravne takse.		
<i>Podpis uradne osebe:</i> _____		



Navodilo za izpolnjevanje obrazca TRO-B		
1	Naziv	<i>Vpiše se naziv pravne osebe, agrarne skupnosti ali samostojnega podjetnika posameznika.</i>
	Koda države sedeža in davčna številka	<i>Vpišeta se koda države sedeža in davčna številka.</i>
	Identifikacijska številka kmetijskega gospodarstva (KMG-MID)	<i>Vpiše se identifikacijska številka kmetijskega gospodarstva upravičenca iz registra kmetijskih gospodarstev pri ministrstvu, pristojnem za kmetijstvo.</i>
	Naselje/ulica in hišna številka	<i>Vpiše se popoln naslov.</i>
	Poštna številka, kraj	<i>Vpišeta se poštna številka in kraj.</i>
	Številka transakcijskega računa	<i>Vpiše se številka transakcijskega računa.</i>
	Banka ali hranilnica in poslovna enota	<i>Vpišeta se banka ali hranilnica in poslovna enota.</i>
2	Količina porabljenega goriva (v litrih)	<i>Glede na označeno koledarsko obdobje se za posamezni mesec vpiše količina porabljenega goriva, za katero se zahteva vračilo, ki jo je mogoče dokazati z računi. Količina porabljenega goriva v posameznem mesecu se vpisuje tudi v primeru zahtevka za koledarsko trimesečje ali koledarsko leto.</i>
3	Število računov	<i>Vpiše se skupno število računov za nabavo goriva, na podlagi katerih se uveljavlja vračilo.</i>
4	Površina zemljišč v uporabi	<i>Vpišejo se podatki o površini zemljišč v hektarjih. Kot površino kmetijskih zemljišč v uporabi se upošteva površina GERK pod posamezno vrsto dejanske rabe, kakor je za posamezno kmetijsko gospodarstvo evidentirana v registru kmetijskih gospodarstev pri ministrstvu, pristojnem za kmetijstvo. Kot površino gozda v uporabi vlagatelj navede podatke iz evidenc in drugih dokazil o lastništvu oziroma uporabi gozda. Če vlagatelj zahtevka ne izpolni te rubrike, jo izpolni carinski organ na podlagi podatkov, ki jih pridobi od ministrstva, pristojnega za kmetijstvo ali davčnega organa.</i>

**791. Pravilnik o spremembah in dopolnitvah  
Pravilnika o poslovnih knjigah in drugih  
davčnih evidencah za fizične osebe,  
ki opravljajo dejavnost**

Na podlagi drugega odstavka 31. člena Zakona o davčnem postopku (Uradni list RS, št. 13/11 – uradno prečiščeno besedilo, 32/11 in 94/12) izdaja minister za finance

**P R A V I L N I K**

**o spremembah in dopolnitvah Pravilnika  
o poslovnih knjigah in drugih davčnih evidencah  
za fizične osebe, ki opravljajo dejavnost**

1. člen

V Pravilniku o poslovnih knjigah in drugih davčnih evidencah za fizične osebe, ki opravljajo dejavnost (Uradni list RS, št. 138/06 in 52/07) se prvi odstavek 3. člena spremeni tako, da se glasi:

»(1) Ne glede na določbe 1. člena tega pravilnika vodijo zavezanci, ki ugotavljajo davčno osnovo od dohodka iz dejavnosti z upoštevanjem normiranih odhodkov, le evidenco knjigovodskih listin, evidenco osnovnih sredstev in evidenco iz prejšnjega člena.«.

Tretji odstavek se spremeni tako, da se glasi:

»(3) Zavezanec iz prvega in drugega odstavka tega člena, ki je davčni zavezanec za davek na dodano vrednost, mora ne glede na določbe tega pravilnika voditi tudi evidenco v skladu s predpisi, ki urejajo obračunavanje in plačevanje davka na dodano vrednost.«.

2. člen

V naslovu II. poglavja se beseda »izdanih« črta.

3. člen

V prvem odstavku 5. člena se besedilo »izdane knjigovodske listine« nadomesti z besedilom »knjigovodske listine, ki dokazujejo poslovne dogodke v zvezi s prihodki, pripoznanimi v skladu s Slovenskimi računovodskimi standardi ali zakonom, ki ureja dohodnino«.

Za prvim odstavkom se doda nov drugi odstavek, ki se glasi:

»(2) Evidenca se vodi vezano, na prostih listih ali računalniško. Če se vodi računalniško, mora biti kadarkoli možno kontroliranje knjiženja. Evidenco mora biti mogoče prikazati na zaslону in po potrebi odtisniti na papirju.«.

Dosedanji drugi odstavek, ki postane tretji odstavek, se spremeni tako, da se glasi:

»(3) Evidenca mora vsebovati zaporedno številko vpisa, datum vpisa, številko knjigovodske listine, datum knjigovodske listine, opis poslovnega dogodka, znesek iz knjigovodske listine, znesek prihodkov, pripoznanih po Slovenskih računovodskih standardih ali zakonu, ki ureja dohodnino, in znesek popravka prihodkov na raven davčno priznanih prihodkov

(zmanjšanja in povečanja). Evidenca lahko vsebuje tudi druge podatke, ki so pomembni za izračun davka oziroma vplivajo na izračun davka«.

Za dosedanjim tretjim odstavkom, ki postane četrti odstavek, se doda nov peti odstavek, ki se glasi:

»(5) Za vpisovanje v evidenco knjigovodskih listin se smiselno upoštevajo pravila za vpisovanje v poslovne knjige po Slovenskem računovodskem standardu 39.16.«.

4. člen

6. člen se spremeni tako, da se glasi:

»6. člen

(1) Vpisovanje v evidenco knjigovodskih listin mora temeljiti na verodostojnih knjigovodskih listinah, za katere se smiselno upoštevata pravila iz Slovenskega računovodskega standarda 39.19. do 39.23.

(2) Evidenca knjigovodskih listin se zaključuje s stanjem na dan 31. decembra, v primeru prenehanja opravljanja dejavnosti, vključno s prenehanjem zaradi statusnega preoblikovanja, pa z dnem prenehanja. V primeru smrti fizične osebe, ki opravlja dejavnost, se evidenca zaključuje s stanjem na zadnji dan obdobja izračuna davka.

(3) Evidenca knjigovodskih listin vodena v prostih listih, se zaveže. Zaključitev evidence podpiše pooblaščen oseba. Računalniško vodena evidenca se lahko zaključi z elektronskim podpisom po postopkih iz ustreznega zakona. Evidenca se zaključi tako, da ni več mogoče vnašati podatkov vanjo oziroma, da že vnesenih podatkov ni mogoče spreminjati.«.

5. člen

V 7. členu se pika na koncu prvega odstavka nadomesti z vejico ter doda besedilo »določeno v skladu s Slovenskim računovodskim standardom 39.«.

Drugi odstavek se spremeni tako, da se glasi:

»(2) V evidenco osnovnih sredstev se vpisujejo vse listine, ki se nanašajo na pridobitev in odtujitev oziroma izločitev osnovnih sredstev, in tiste, ki vplivajo na povečanje nabavne vrednosti, v skladu s Slovenskim računovodskim standardom 39.«.

6. člen

IV. poglavje se črta.

7. člen

Ta pravilnik začne veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

Št. 007-859/2012/25

Ljubljana, dne 4. marca 2013

EVA 2012-1611-0173

v funkciji ministra za finance

**Janez Janša** l.r.  
Predsednik vlade

## OBČINE

## PUCONCI

**792. Pravilnik o sofinanciranju programov in projektov na področju socialnega in zdravstvenega varstva v Občini Puconci**

Na podlagi 21. in 29. člena Zakona o lokalni samoupravi (Uradni list RS, št. 94/07 – UPB, 76/08, 79/09, 51/10 in 40/12 – ZUJF), Zakona o socialnem varstvu (Uradni list RS, št. 3/07 – UPB2, (23/07 popr., 41/07 popr.), 61/10 – ZSVarPre, 62/10 – ZUPJS, 57/12), Pravilnika o postopkih za izvrševanje proračuna Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 50/07, 61/08, 99/09 – ZIPRS1011, 3/13) in 16. člena Statuta Občine Puconci (Uradni list RS, št. 66/07 UPB1, 18/10, 103/11) je Občinski svet Občine Puconci na 18. redni seji dne 28. 2. 2013 sprejel

**P R A V I L N I K**  
**o sofinanciranju programov in projektov na področju socialnega in zdravstvenega varstva v Občini Puconci**

## I. SPLOŠNE DOLOČBE

## 1. člen

(vsebina pravilnika)

Občina Puconci s tem pravilnikom določa postopke, kriterije, merila in pogoje za vrednotenje programov in razdelitev sredstev, namenjenih za preventivne projekte in programe humanitarnih organizacij in društev s področja socialnega varstva in zdravstvenega varstva, ki se sofinancirajo iz proračuna Občine Puconci in katerih dejavnosti niso zajete v programih redne – obvezne dejavnosti, za katere so zagotovljena sredstva iz drugih virov.

## 2. člen

(omejitve sofinanciranja)

Sredstva, ki se razdelijo na podlagi tega pravilnika, niso namenjena za sofinanciranje:

- programov, ki jih posamezni izvajalci izvajajo kot redne programe (zakonska ali pogodbeno obveznost),
- investicij v prostore izvajalcev programa.

## 3. člen

(izvajalci programov in projektov)

Izvajalci letnih programov in projektov, ki se sofinancirajo po tem pravilniku, so:

- javni zavodi, ustanove in druge fizične ali pravne osebe, ki so registrirane za opravljanje dejavnosti na področju socialnega in zdravstvenega varstva, ki izvajajo programe v Občini Puconci za občane Občine Puconci, kadar gre za dopolnitev njihove registrirane dejavnosti,
  - prostovoljne in neprofitne invalidske organizacije,
  - humanitarne organizacije ali dobrodnele organizacije, ustanovljene zato, da prispevajo k reševanju socialnih stisk in težav drugih oseb oziroma da pomagajo ljudem, ki so pomoči potrebni,
    - prostovoljne in neprofitne organizacije za samopomoč, ki jih ustanovijo neposredno prizadeti, in imajo v svojih programih elemente socialne pomoči,
    - društva s področja socialnega in zdravstvenega varstva, registrirana v skladu z Zakonom o društvih,
    - druge prostovoljne in neprofitne organizacije, ki delujejo v javnem interesu in imajo v svojih programih elemente socialne skrbi za zagotavljanje čim bolj enakopravnega vključevanja svojih članov in občanov Občine Puconci v okolje.

## 4. člen

(pogoji za sofinanciranje)

Izvajalci programov in projektov na področju socialnega in zdravstvenega varstva, navedeni v prejšnjem členu, imajo pravico do sofinanciranja, če izpolnjujejo naslednje pogoje:

- da imajo izvajalci programov in projektov na področju socialnega in zdravstvenega varstva sedež v Pomurski regiji in je njihov program dejavnosti zastavljen tako, da aktivno vključuje občane Občine Puconci,
- da so vpisani v register in imajo dejavnost socialnega varstva ali zdravstvenega varstva opredeljeno v ustanovitvenih aktih,
- da imajo zagotovljene materialne, prostorske, kadrovske in organizacijske pogoje za uresničevanje načrtovanih programov,
- da imajo urejeno evidenco o članstvu iz Občine Puconci,
- imajo izdelano finančno konstrukcijo, iz katere so razvidni prihodki in odhodki izvajanja programa, delež lastnih sredstev, delež javnih sredstev, delež sredstev uporabnikov in delež sredstev iz drugih virov,
- prijavljajo program oziroma projekt, ki je predmet razpisa,
- program oziroma projekt izvajajo v skladu s kodeksom etičnih načel v socialnem in zdravstvenem varstvu,
- program oziroma projekt izvajajo v Občini Puconci, za občane Občine Puconci.

## II. VIŠINA SREDSTEV ZA PROGRAME SOCIALNEGA IN ZDRAVSTVENEGA VARSTVA

## 5. člen

(višina sofinanciranja)

(1) Višina sredstev za izvajanje programov in projektov se določi v proračunu Občine Puconci.

(2) Sredstva za sofinanciranje programov in projektov se dodeljujejo na osnovi javnega razpisa, ki ga občinska uprava občine po sprejetju proračuna za tekoče leto, objavi v Uradnem listu RS in na spletni strani Občine Puconci.

## III. JAVNI RAZPIS

## 6. člen

(javni razpis in objava)

(1) Programi in projekti, ki se sofinancirajo iz javnih sredstev, se izberejo na podlagi javnega razpisa, ki se izvede v skladu z določili tega pravilnika.

(2) Kjer določila za izvedbo javnega razpisa niso podrobneje določena, se smiselno uporabljajo določila 12. poglavja Pravilnika o postopkih za izvrševanje proračuna RS (Uradni list RS, št. 50/07, 61/08, 99/09 – ZIPRS1011, 3/13).

(3) Strokovno-organizacijska in administrativno-tehnična opravila v zvezi z izvedbo postopka javnega razpisa vodi občinska uprava.

## 7. člen

(izvedba razpisa)

V postopku dodelitve sredstev za sofinanciranje programov in projektov socialnega in zdravstvenega varstva se izvedejo naslednja dejanja:

- župan sprejme sklep o začetku postopka javnega razpisa in s sklepom imenuje petčlansko komisijo,
- občinska uprava pripravi razpis, razpisno dokumentacijo in besedilo javnega razpisa in ga objavi,
- komisija izvede odpiranje vlog in preveri formalno popolnost vlog,

– občinska uprava pozove izvajalce, ki so v roku oddali nepopolne vloge, k dopolnitvi v roku, navedenem v razpisu,

– direktor občinske uprave oziroma od njega pooblaščen oseba s sklepom zavrže vloge izvajalcev, ki v pozivnem roku niso bile dopolnjene, in vloge, ki ne ustrezajo besedilu razpisa,

– komisija opravi strokovni pregled popolnih vlog ter jih oceni na podlagi pogojev in meril, ki so bila navedena v javnem razpisu oziroma razpisni dokumentaciji in pripravi o tem zapisnik,

– komisija na podlagi ocene vlog pripravi predlog prejemnikov sredstev,

– direktor občinske uprave oziroma od njega pooblaščen oseba izda na podlagi predloga komisije sklepe o izboru prejemnikov sredstev,

– direktor občinske uprave oziroma od njega pooblaščen oseba obvesti neizbrane izvajalce o odločitvi glede dodelitve sredstev, z utemeljitvijo odločitve,

– prejemnikom sredstev posreduje direktor občinske uprave oziroma od njega pooblaščen oseba sklepe o izboru in jih pozove k podpisu pogodbe,

– župan z izbranimi izvajalci, ki so se v roku osmih dni odzvali na poziv k podpisu pogodbe sklene pogodbe o sofinanciranju,

– občinska uprava spremlja izvajanje ter realizacijo programov in projektov, dogovorjenih s pogodbami.

#### 8. člen

(vsebina javnega razpisa)

Objava javnega razpisa mora vsebovati zlasti:

1. naziv in sedež razpisovalca,
2. pravno podlago za izvedbo javnega razpisa,
3. predmet javnega razpisa,
4. navedba osnovnih pogojev za kandidiranje na javnem razpisu in meril, s pomočjo katerih se med tistimi, ki izpolnjujejo pogoje, izberejo prejemniki sredstev,
5. okvirno višino sredstev, ki so na razpolago za predmet javnega razpisa,
6. določitev obdobja, v katerem morajo biti dodeljena sredstva porabljena oziroma roki, če so predvidena zaporedna nakazila sredstev,
7. rok, do katerega morajo biti predložene vloge za dodelitev sredstev,
8. datum odpiranja vlog za dodelitev sredstev,
9. rok, v katerem bodo potencialni prejemniki obveščeni o izidu javnega razpisa,
10. kraj, čas ter osebo, pri kateri lahko zainteresirani dvignejo razpisno dokumentacijo,
11. druge podatke, če so potrebni glede na vrsto predmeta javnega razpisa.

#### 9. člen

(prijava na razpis)

(1) Prijava na razpis mora vsebovati:

- podatke o prijavitelju,
  - navedbo programov oziroma projektov, za katere prijavitelj kandidira,
  - opis načrtovanih programov oziroma projektov,
  - druge zahtevane podatke iz razpisne dokumentacije.
- (2) Če isti prijavitelj prijavlja več programov oziroma projektov, mora:
- vsak program oziroma projekt prijaviti na ločenem obrazcu,
  - dokazila o izpolnjevanju pogojev vložiti v enem izvodu (na enem obrazcu).

(3) Prijava mora biti dostavljena v roku in v skladu s pogoji, določenimi v razpisu. Predložena prijava mora biti v zapečatenem ovitku, z navedbo pošiljatelja in razpisa, na katerega se nanaša.

(4) Prijava, ki prispe po roku, se ne odpira in se zapečateni vrne vlagatelju.

#### 10. člen

(odpiranje prijav)

V roku dostavljene in pravilno označene prijave komisija odpira po vrstnem redu, v katerem so bile predložene. O odpiranju prijav se vodi zapisnik, ki vsebuje:

- naslov, prostor in čas odpiranja dospelih vlog,
- predmet javnega razpisa,
- imena navzočih predstavnikov komisije,
- imena oziroma naziv vlagateljev vlog (potencialnih prejemnikov sredstev) po vrstnem redu odpiranja vlog,
- ugotovitve o popolnosti vlog,
- navedbo tistih vlagateljev, ki niso dostavili popolnih vlog.

#### 11. člen

(ocenitev in izbor programov, sklep o izboru)

(1) Pregled, ocenitev in izbor programov in projektov pripravi petčlanska komisija, ki jo s sklepom imenuje župan.

(2) Komisija se pri pripravi predlogov razdelitve sredstev ravna po kriterijih in merilih, ki jih določa ta pravilnik.

(3) O sofinanciranju prijavljenih programov in projektov ter razporeditvi sredstev, na podlagi predloga komisije, s sklepom odloči direktor občinske uprave oziroma od njega pooblaščen oseba.

(4) Na sklep direktorja občinske uprave oziroma od njega pooblaščen osebe je možna pritožba v roku 8 dni od prejema sklepa pri županu Občine Puconci. Sklep, ki ga na podlagi pritožbe izda župan, je dokončen.

### IV. SKLEPANJE POGODB Z IZVAJALCI LETNEGA PROGRAMA SOCIALNEGA IN ZDRAVSTVENEGA VARSTVA

#### 12. člen

(pogodbe o sofinanciranju)

Z izbranimi izvajalci programov oziroma projektov socialnega in zdravstvenega varstva se sklenejo letne pogodbe o sofinanciranju izbranih programov oziroma projektov. V pogodbi se opredeli:

1. naziv in naslov neposrednega uporabnika in prejemnika sredstev,
2. namen, za katerega so sredstva dodeljena,
3. višina dodeljenih sredstev,
4. terminski plan porabe sredstev,
5. način nadzora nad namensko porabo sredstev:
  - spisek dokazil, ki jih mora predložiti prejemnik za porabo odobrenih sredstev,
  - obveza o pripravi in posredovanju poročila o poteku in rezultatih porabljenih sredstev v fazi izvajanja projekta ali programa,
  - dolžnost in pravico občine, da spremlja in nadzira izvajanje pogodbe ter namensko porabo proračunskih sredstev,
  - določilo, da mora prejemnik ob nenamenski porabi sredstev, sredstva vrniti v proračun skupaj z zakonitimi zamudnimi obrestmi,
  - določilo, da mora prejemnik razložiti in utemeljiti podaljšanje roka porabe sredstev glede na predvideni terminski plan, ker v nasprotnem primeru izgubi pravico do nadaljnje porabe sredstev.
6. druga določila o pogodbenih obvezah.

### V. SPREMLJANJE IN NADZOR NAD PORABO SREDSTEV

#### 13. člen

(nadzor in sankcije)

(1) Uporabniki proračunskih sredstev, namenjenih za dejavnosti socialnega in zdravstvenega varstva, so dolžni izvajati dogovorjene programe oziroma projekte v skladu z določili tega pravilnika in sklenjeno pogodbo.

(2) Nadzor nad izvajanjem letnih pogodb z izvajalci in porabo proračunskih sredstev izvaja občinska uprava. V primeru, da izvajalci ne izvajajo odobrenih programov oziroma projektov v skladu z določili tega pravilnika in pogodbo, se sofinanciranje takoj ukine, izvajalci pa so dolžni povrniti prejeta sredstva s pripadajočimi zakonsko predpisanimi obrestmi.

(3) O nepravilnostih občinska uprava obvesti komisijo.

(4) Izvajalec, ki krši določila tega člena, ne more kandidirati za sredstva na naslednjem javnem razpisu občine.

#### 14. člen

(poročila o realizaciji)

Uporabniki proračunskih sredstev, namenjenih za izvajanje socialnih in zdravstvenih programov oziroma projektov, so dolžni podati poročila o realizaciji odobrenih programov oziroma projektov ter dopolnitve poročil kolikor so k temu pozvani, vključno z dokazili, do datuma, ki je opredeljen v pogodbi oziroma v pozivu k dopolnitvi poročila.

### VI. MERILA IN KRITERIJI ZA VREDNOTENJE IN IZBOR PROGRAMOV IN PROJEKTOV

#### 15. člen

(odločanje komisije)

Komisija oceni prijavljene programe oziroma projekte glede na vsebine posameznih dejavnosti, pestrost programov in projektov, strokovnost in realnost ciljev, množičnost vključevanja občanov v programe ali projekte, sodelovanje izvajalca z okoljem ter odmevnost programov in projektov, ki se izvajajo v Občini Puconci oziroma za občane Občine Puconci.

#### 16. člen

(način delitev sredstev)

(1) Sredstva za posamezne programe in projekte se razdelijo glede na:

- doseženo število točk,
- višino razpoložljivih proračunskih sredstev,
- vrednost predloženega programa.

(2) Vrednost točke se določa vsako leto sproti.

#### 17. člen

(merila in kriteriji)

Komisija upošteva pri izboru programov in projektov za sofinanciranje naslednja merila in kriterije:

1. Sedež izvajalca programa oziroma projekta s področja socialnega in zdravstvenega varstva (do 25 točk):

– Izvajalec programa oziroma projekta s področja socialnega in zdravstvenega varstva nima sedeža v Občini Puconci – 0 točk;

– Izvajalec programa oziroma projekta s področja socialnega in zdravstvenega varstva ima sedež v Občini Puconci – 25 točk.

2. Program ali projekt ima postavljene jasne cilje, ki so določeni v razpisu, uporabniki programa so jasno opredeljeni, cilji programa izhajajo iz potreb uporabnikov Občine Puconci (do 4 točke):

– Program ali projekt nima postavljenih jasnih ciljev, ki so bili opredeljeni v razpisu, uporabniki programa niso jasno opredeljeni, cilji programa ne izhajajo iz potreb uporabnikov Občine Puconci – 0 točk;

– Program ali projekt ima delno postavljene cilje, ki so bili opredeljeni v razpisu, uporabniki programa so delno opredeljeni, cilji programa izhajajo delno iz potreb uporabnikov Občine Puconci – 2 točki;

– Program ali projekt ima postavljene jasne cilje, ki so bili opredeljeni v razpisu, uporabniki programa so jasno opredeljeni, cilji programa izhajajo iz potreb uporabnikov Občine Puconci – 4 točke.

3. Program ali projekt temelji na realni finančni konstrukciji in oceni stroškov izvedbe programa ali projekta v primerjavi z učinkovitostjo oziroma udeležbo v Občini Puconci (do 4 točke):

– finančna konstrukcija in ocena ter prikaz stroškov ni pregledna – 0 točk;

– finančna konstrukcija in ocena ter prikaz stroškov je delno pregledna – 2 točki;

– finančna konstrukcija in ocena ter prikaz stroškov je realna in dobro pregledna – 4 točke.

4. Program ali projekt je usmerjen v preprečevanje, lajšanje ali zmanjševanje socialnih stisk posameznikov ali skupin občanov Občine Puconci (do 4 točke):

– program ali projekt ne prispeva k zmanjšanju socialnih stisk – 0 točk;

– program ali projekt delno prispeva k zmanjšanju socialnih stisk – 2 točki;

– program ali projekt v veliki meri prispeva k zmanjšanju socialnih stisk – 4 točke.

5. Program ali projekt je usmerjen v varovanje zdravja in krepitev zdravega življenjskega sloga občanov Občine Puconci (do 6 točk):

– program ali projekt ne prispeva h krepitevi zdravega življenjskega sloga – 0 točk;

– program ali projekt delno prispeva h krepitevi zdravega življenjskega sloga – 3 točke;

– program ali projekt v veliki meri prispeva h krepitevi zdravega življenjskega sloga – 6 točk.

6. Delež sofinanciranja programa ali projekta iz donacijskih sredstev in prihodkov od članarin (do 4 točke):

– delež znaša manj kot 10 % – 0 točk;

– delež znaša od 11 do 20 % – 1 točka;

– delež znaša od 21 do 30 % – 3 točke;

– delež znaša več kot 31 % – 4 točke.

7. Reference izvajalca – izvajalec predlaganega programa ali projekta že več let uspešno deluje na območju Občine Puconci oziroma izvaja programe ali projekte za občane Občine Puconci (do 6 točk):

– manj kot leto dni delovanja – 0 točk;

– od enega leta do pet let delovanja – 2 točki;

– od šest do deset let delovanja – 4 točke;

– več kot deset let delovanja – 6 točk.

8. Realnost zastavljenih ciljev programa ali projekta – metode dela, strokovna ravnanja in druge aktivnosti v programu ali projektu zagotavljajo dosego zastavljenega cilja (do 4 točke):

– cilji programa ali projekta niso jasno opredeljeni – 0 točk;

– cilji programa ali projekta so jasno zastavljeni in vplivajo na ožjo populacijo – 2 točki;

– cilji programa ali projekta so jasno zastavljeni in vplivajo na širšo populacijo – 4 točke.

9. Program ali projekt vsebuje organiziranje predavanj, delavnic in druga izobraževanja za člane ali širšo javnost v Občini Puconci oziroma za občane Občine Puconci (do 10 točk):

– program ali projekt ne vsebuje predavanj, delavnic in drugih izobraževanj – 0 točk;

– izobraževanja so organizirana samo za člane izvajalca – 5 točk;

– izobraževanja so organizirana za člane izvajalca in za širšo javnost – 10 točk.

10. Pri izvajanju programa oziroma projekta sodelujejo prostovoljci, program ali projekt vključuje njihovo izobraževanje ter usposabljanje za delo v Občini Puconci (do 8 točk):

– v programu ali projektu ne sodelujejo prostovoljci – 0 točk;

– v programu ali projektu sodeluje in se usposablja en prostovoljec – 2 točki;

– v programu ali projektu sodelujeta in se usposabljata dva prostovoljca – 4 točke;

– v programu ali projektu sodelujejo in se usposablajo trije prostovoljci – 6 točk;

– v programu ali projektu sodeluje in se usposablja pet ali več prostovoljcev – 8 točk.

11. Povprečno število ur opravljenega prostovoljnega dela na enega prostovoljca v okviru izvajanja programa ali projekta (do 6 točk):

- manj kot 10 ur – 0 točk;
- od 10 do 30 ur – 2 točki;
- od 31 ur do 50 ur – 4 točke;
- nad 50 ur – 6 točk.

12. Program ali projekt vsebuje organizacijo in izvedbo dobrodelnih prireditev ali sodelovanje pri izvedbi prireditev občinskega pomena (do 4 točke):

- program ali projekt ne vsebuje organizacije ali sodelovanja na prireditvi – 0 točk;
- program ali projekt vsebuje sodelovanje na prireditvi občinskega pomena – 2 točki;
- program ali projekt vsebuje organizacijo in izvedbo prireditve občinskega pomena – 4 točke.

13. Program ali projekt dopolnjuje dejavnosti javnih zavodov oziroma vsebuje elemente javnih služb s področja socialne ali zdravstvene dejavnosti (do 4 točke):

- program ali projekt ne vsebuje dejavnosti javnih služb – 0 točk;
- program ali projekt deloma vsebuje dejavnosti javnih služb – 2 točki;
- program ali projekt v celoti vsebuje dejavnosti javnih služb – 4 točke.

14. Program ali projekt ima elemente povezovanja z drugimi društvi, ustanovami in zavodi v cilju boljše dostopnosti članov in širše javnosti ter racionalizacije porabe sredstev (do 10 točk):

- program ali projekt ne vsebuje elemente povezovanja – 0 točk;
- program ali projekt deloma vsebuje elemente povezovanja – 5 točk;
- program ali projekt v veliki meri vsebuje elemente povezovanja – 10 točk.

15. Program ali projekt je dostopen članom do mesta izvajanja programa (do 4 točke):

- program ali projekt se ne izvaja v Občini Puconci – 0 točk;
- program ali projekt se izvaja delno v Občini Puconci – 2 točki;
- program ali projekt se v celoti izvaja v Občini Puconci – 4 točke.

16. Pri ocenjevanju prijavljenih programov in projektov se posebej dodelijo točke glede na število članov izvajalca, ki so invalidi, prizadeti oziroma bolni (do 8 točk):

- program ali projekt ne obravnava invalide, prizadete oziroma bolne – 0 točk;
- program ali projekt obravnava manj kot 10 invalidov, prizadetih oziroma bolnih – 2 točki;
- program ali projekt obravnava od 11 do 30 invalidov, prizadetih oziroma bolnih – 4 točke;
- program ali projekt obravnava od 31 do 50 invalidov, prizadetih oziroma bolnih – 6 točk;
- program ali projekt obravnava več kot 50 invalidov, prizadetih oziroma bolnih – 8 točk.

#### 18. člen

(1) Posebej se dodelijo točke glede na število članov oziroma predvideno udeležbo v izvedenem programu:

- 10 do 30 članov – 5 točk;
- 30 do 50 članov – 10 točk;
- 50 do 100 članov – 50 točk;
- 100 do 200 članov – 100 točk;
- nad 200 članov – 200 točk.

(2) Upoštevajo se člani oziroma udeleženci, ki so občani Občine Puconci.

#### 19. člen

Največ dva programa oziroma projekta humanitarnih oziroma dobrodelnih organizacij, katerih izvedba je v posebnem interesu Občine Puconci in ki bistveno prispevata k reševanju socialnih stisk in težav drugih oseb oziroma pomagata ljudem,

ki so pomoči potrebni ter aktivno vključujeta večje število občanov Občine Puconci, se lahko dodatno točkujeta v višini do 60 % doseženih točk.

#### 20. člen

(izločitveni dejavniki)

Komisija iz nadaljnje obravnave izloči programe ponudnika:

- če ni posredovana vsa zahtevana dokumentacija,
- ki se sofinancirajo že iz drugih proračunskih postavk,
- če dokončnega poročila, za kateri koli program oziroma projekt posameznega prijavitelja za predhodno leto, ki so ga prijavitelji dolžni oddati na predpisanih obrazcih do roka določenega v pogodbi, niso oddali.

### VII. KONČNA DOLOČBA

#### 21. člen

(začetek veljavnosti pravilnika)

Ta pravilnik začne veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

Št. 007-0002/2013

Puconci, dne 28. februarja 2013

Župan  
Občine Puconci  
Ludvik Novak l.r.

### ŽALEC

#### 793. Sklep o začetku priprave občinskega podrobnega prostorskega načrta PG-4 Pongrac

Na podlagi 57. in 98. člena Zakona o prostorskem načrtovanju, Uradni list RS, št. 33/07, 70/08 (ZVO-1B), 108/09, 80/10 – ZUPUDPP (106/10 – popr.) in 43/11 – ZKZ-C (v nadaljevanju: ZPNačrt) in na podlagi 16., 24. ter 36. člena Statuta Občine Žalec (Uradni list RS, št. 37/99, 43/00, 37/01, 25/02, 5/03, 29/03, 134/04, 16/05, 94/05 in 23/06) sprejemam

### S K L E P

#### o začetku priprave občinskega podrobnega prostorskega načrta PG-4 Pongrac

#### 1. člen

(splošno)

S tem sklepom se določi začetek postopka priprave občinskega podrobnega prostorskega načrta za enoto urejanja prostora z oznako PG-4 Pongrac. OPPN se izdelava skladno s Pravilnikom o vsebini, obliki in načinu priprave OPPN (Uradni list RS, št. 99/07).

#### 2. člen

(ocena stanja in razlogi za pripravo OPPN)

Veljavne prostorske sestavine dolgoročnega in srednjeročnega družbenega plana Občine Žalec sicer opredeljujejo ureditveno območje OPPN kot območje kmetijskih in gozdnih zemljišč, vendar pa je z občinskim prostorskim načrtom Občine Žalec, ki je v pripravi, predvidena prerazvrstitev v območje stavbnih zemljišč.

OPN za območje prostorske enote z oznako PG-4 določa obveznost izdelave občinskega podrobnega prostorskega načrta.

V naravi je zemljišče delno že pozidano s stanovanjskimi objekti, ostalo so travniške in njivske površine ter delno gozd. Ureditveno območje OPPN ne leži znotraj območij varovanja. Razloge za pripravo OPPN predstavljajo razvojne potrebe lastnikov zemljišč znotraj ureditvenega območja OPPN v smislu stanovanjske pozidave in sanacije obstoječe stavbne strukture (razpršena gradnja), rekonstrukcije in dograditve prometne, energetske in ostale komunalne infrastrukture in druge ureditve. Pravna podlaga OPPN torej so:

– prostorske sestavine dolgoročnega plana za obdobje 1986–2000 in srednjeročnega družbenega plana Občine Žalec (Uradni list RS, št. 21/90, 34/92, 69/93, 7/94, 11/94, 76/94, 77/94, 13/96, 35/96, 43/96, 72/97, 7/98, 17/99, 28/99, 37/99, 98/00 in 94/02),

– predlog občinskega prostorskega načrta Občine Žalec, ki je v fazi sprejemanja,

– ostale strokovne podlage in gradiva, ki so relevantna za izdelavo naloge s področja prostorskega razvoja, varstva okolja in ohranjanja narave.

### 3. člen

(območje ureditve)

Ureditveno območje OPPN se nahaja ob javni poti Griže–Velika Hosta, severozahodno od naselja Britne Sele in zahodno od naselja Zabukovica. Območje na severu meji na območje kmetijskih zemljišč, na jugu meji na območje kmetijskih in gozdnih zemljišč, na vzhodu meji na javno pot Griže–Velika Hosta in območje gozdnih zemljišč, na zahodu pa območje meji na območje kmetijskih in gozdnih zemljišč. V ureditveno območje so zajeta zemljišča z naslednjimi parcelami ali njihovimi deli: 837/1, 838/2, 840, 842, 851, \*285, \*143, 845/2, 845/1, 846/3, 846/1, 846/2, 847, 921/3, 938/3, 938/4, 938/1, 836/1, 836/2, 836/3, 836/4, 1714/6, 837/3 in 839.

### 4. člen

(način pridobitve strokovnih rešitev)

Strokovne podlage se izdelajo na osnovi obstoječe veljavne prostorske dokumentacije, opravljenih analiz in strokovnih podlag, ki so izdelane ali se izdelujejo za OPN Žalec, po potrebi dodatne analize prostora ter pridobljenih smernic nosilcev urejanja prostora in njihovih strokovnih podlag. Za pripravo OPPN je zagotovljen geodetski načrt z aktualnimi podatki o stanju prostora. Pri izdelavi akta se upoštevajo vse predhodno izdelane strokovne podlage in druga gradiva, ki so relevantna za izdelavo naloge s področja prostorskega razvoja, varstva okolja in ohranjanja narave: Analiza razvojnih pobud, Energetska zasnova, Geološko-geomehanske podlage, smernice NUP v postopku priprave OPN in Strokovne podlage za poselitev. Strokovne rešitve se načrtujejo v skladu z veljavnimi prostorskimi planskimi akti občine. V postopku priprave OPPN se lahko izdelajo ali pridobijo druge strokovne podlage, kolikor se za to ugotovi utemeljena potreba s strani občine, investitorjev ali nosilcev urejanja prostora.

### 5. člen

(roki za pripravo OPPN)

Postopek priprave akta bo potekal v naslednjih fazah in predvidenih rokih:

– izdelava dopolnilnih strokovnih podlag in osnutka	11 dni
– pridobivanje smernic nosilcev urejanja prostora	35 dni
– izdelava dopolnjenega osnutka	5 dni
– Odbor za okolje, prostor in komunalne zadeve OŽ bo obravnaval dopolnjeni osnutek OPPN in v primeru izdelave CPVO tudi okoljsko poročilo. Župan Občine Žalec sprejme sklep o javni razgrnitvi dopolnjenega osnutka OPPN	7 dni

– javna razgrnitev dopolnjenega osnutka	35 dni
– zavzetje stališč do pripomb iz javne razgrnitve in potrditev	9 dni
– izdelava predloga akta	7 dni
– pridobivanje mnenj nosilcev urejanja prostora	40 dni
– izdelava usklajenega predloga	7 dni
– obravnava in sprejem na občinskem svetu	10 dni
– objava akta, priprava končnih izvodov akta in dostava	10 dni.

### 6. člen

(nosilci urejanja prostora)

Nosilci urejanja prostora, ki pripravijo smernice za pripravo akta in nanj podajo mnenja so:

1. Ministrstvo za kmetijstvo in okolje, Direktorat za okolje, Sektor za celovito presojo vplivov na okolje, Dunajska c. 22, 1000 Ljubljana (mnenje o izvedbi CPVO);

2. Zavod za gozdove Slovenije, OE Celje, Ljubljanska 13, 3000 Celje;

3. Elektro Celje, Javno podjetje za distribucijo električne energije, d.d., Celje, Vrunčeva 2a, Celje;

4. TELEKOM Slovenije d.d., PE Celje, Lava 1, 3000 Celje;

5. Javno komunalno podjetje Žalec, d.o.o., Ulica Nade Cilenšek 5, Žalec;

6. Simbio d.o.o., Celje, Teharska 49, Celje;

7. Mestni plinovodi, d.o.o., Kolodvorska c. 2, Koper;

8. Kabel TV d.o.o., Dobriša vas 3, Petrovče;

9. Občina Žalec, Ulica Savinske čete 5, Žalec;

10. KS Griže, Migojnice 6, 3302 Griže.

V postopek se vključijo tudi drugi nosilci urejanja prostora, če se v okviru priprave akta ugotovi, da upravljajo ali so odgovorni za posamezno področje. Nosilci urejanja prostora v skladu s 47. in 51. členom ZPNačrt podajo smernice in mnenje k prostorskemu aktu v 30 dneh od prejema vloge.

### 7. člen

(obveznosti v zvezi s financiranjem priprave akta)

Izdelavo vseh potrebnih strokovnih podlag in idejnih zasnov, ki jih bodo zahtevali nosilci urejanja prostora, vključno z okoljskim poročilom oziroma vsemi potrebnimi podlagami v okviru postopka celovite presoje vplivov na okolje – CPVO (kolikor bo le ta potrebna) ter celotno izdelavo OPPN bo financiral pobudnik sam.

### 8. člen

(koordinacija z nosilci urejanja prostora)

Vso koordinacijo v zvezi s pridobivanjem smernic in mnenj ter odločbe glede izdelave CPVO, lahko na podlagi izdanega pooblastila pripravljavca OPPN (Občine Žalec) prevzame načrtovalec OPPN.

### 9. člen

(začetek veljavnosti sklepa)

Sklep o pričetku priprave OPPN se objavi v Uradnem listu Republike Slovenije in na spletnih straneh Občine Žalec. Veljati začne z dnem objave v Uradnem listu Republike Slovenije.

Št. 350-05-0003/2013

Žalec, dne 6. marca 2013

Župan  
Občine Žalec  
**Janko Kos** l.r.

## VSEBINA

**DRŽAVNI ZBOR**

784.	Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)	2771
785.	Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o urejanju trga dela (ZUTD-A)	2802
786.	Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o prekrških (ZP-1H)	2807
787.	Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o Vladi Republike Slovenije (ZVRS-G)	2813
788.	Zakon o dopolnitvi Zakona o funkcionarjih v državnih organih (ZFDO-F)	2814

**VLADA**

789.	Uredba o omejevalnih ukrepih proti Siriji in izvajanju Uredbe Sveta (EU) št. 36/2012	2815
------	--	------

**MINISTRSTVA**

790.	Pravilnik o načinu vračila trošarine za energente, ki se porabijo za pogon kmetijske in gozdarske mehanizacije	2820
791.	Pravilnik o spremembah in dopolnitvah Pravilnika o poslovnih knjigah in drugih davčnih evidencah za fizične osebe, ki opravljajo dejavnost	2828

**OBČINE****PUCONCI**

792.	Pravilnik o sofinanciranju programov in projektov na področju socialnega in zdravstvenega varstva v Občini Puconci	2829
------	--	------

**ŽALEC**

793.	Sklep o začetku priprave občinskega podrobnega prostorskega načrta PG-4 Pongrac	2832
------	---	------

