

POGODBA O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS

Lahko se sklene le izjemoma, in sicer, 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,
- vodilnega 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.

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.

Zakon tudi preprečuje **verženje pogodb o zaposlitev za določen čas**, s tem ko prepoveduje sklenitev 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 konkretno določenih primerih.

Posledica nezakonito sklenjene pogodbe o zaposlitvi za določen čas **ali če delavec ostane na delu tudi po poteku pogodbe** je predpostavka, da je delavec **sklenil pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas**.

Pravica do odpravnine v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas (79. čl.):

Pomembno je, da se ta pravica nanaša na pogodbe o zaposlitvi za določen čas, sklenjene po uveljavitvi zakona, se pravi od 12.4.2013 dalje.

- Potek časa, za katerega je bila sklenjena
- Dogovorjeno delo je opravljeno
- Prenehanje razloga, zaradi katerega je bila sklenjena
- Sporazumna prekinitvev pogodbenih strank

Pravice do odpravnine delavec NIMA:

- Če gre za nadomeščanje začasno odstotnega delavca;
- Če gre za sezonsko delo, ki traja manj kot 3 mesece;
- Opravljanje javnih del;
- Pogodba je bila sklenjena zaradi vključitve v ukrepe aktivne politike zaposlovanja.

Osnova za višino odpravnine je povprečna mesečna plača delavca za polni delovni čas, ki jo je prejel v zadnjih treh mesecih.

- **1/5 osnove** iz prejšnjega odstavka za pogodbo, ki je sklenjena za **eno leto ali manj**
- **1/5 osnove, povečane za sorazmerni del odpravnine za vsak mesec dela, če je pogodba sklenjena za več kot 1 leto**

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.

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.

V primeru **redne odpovedi** pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca so odpovedni roki (94. člen, 1, 2, 3. odstavek):

- **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.

EKONOMSKO ODVISNA OSEBA (213. in 214. čl.)

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.

Ekonomska odvisnost pomeni, da samozaposlena oseba najmanj 80 odstotkov svojih letnih prihodkov pridobi od istega naročnika.

Po novem ZDR-1 je ekonomsko odvisna oseba v določeni meri delovnopravno varovana, primerljivo kot če bi bila zaposlena, vendar le v določenem delu. Tej osebi je namreč zagotovljeno omejeno delovno pravno varstvo. Če s posebnim zakonom ni določeno drugače, je potrebno pri poslovanju z ekonomsko odvisnimi osebami upoštevati pravila glede:

- 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.

Dolžnosti ekonomsko odvisne osebe

Vsako leto po zaključku koledarskega ali poslovnega leta, je ekonomsko odvisna oseba, dolžna obvestiti naročnika o pogojih pod katerimi deluje. Naročniku mora posredovati vsa dokazila in informacije, s pomočjo katerih se lahko ugotovi obstoj ekonomske odvisnosti.

Obe določbi (231. in 214. čl.) veljata do uveljavitve zakona, ki bo urejal delo in varstvo ekonomsko odvisnih oseb.

ODPRAVNINA

Pravico do odpravnine pri pogodbi o zaposlitvi ima delavec v primeru, ko:

- Delodajalec odpove pogodbo iz poslovnih razlogov
- Delodajalec odpove pogodbo iz razloga nesposobnosti.

VIŠINA odpravnine (108. čl.)

- Osnova za višino odpravnine je **povprečna mesečna plača delavca za polni delovni čas, ki jo je prejel v zadnjih treh mesecih.**
 1. **1/5 osnove** iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot eno leto do deset let,
 2. **1/4 osnove** iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot deset let do 20 let,
 3. **1/3 osnove** iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot 20 let.

Pravica do odpravnine v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas (79. čl.):

Pomembno je, da se ta pravica nanaša na pogodbe o zaposlitvi za določen čas, sklenjene po uveljavitvi zakona, se pravi od 12.4.2013 dalje.

- Potek časa, za katerega je bila sklenjena
- Dogovorjeno delo je opravljeno
- Prenehanje razloga, zaradi katerega je bila sklenjena
- Sporazumna prekinitev pogodbenih strank

Pravice do odpravnine delavec NIMA:

- Če gre za nadomeščanje začasno odsotnega delavca;
- Če gre za sezonsko delo, ki traja manj kot 3 mesece;
- Opravljanje javnih del;
- Pogodba je bila sklenjena zaradi vključitve v ukrepe aktivne politike zaposlovanja.

Osnova za višino odpravnine je povprečna mesečna plača delavca za polni delovni čas, ki jo je prejel v zadnjih treh mesecih.

- 1/5 osnove iz prejšnjega odstavka za pogodbo, ki je sklenjena za **eno leto ali manj**
- 1/5 osnove, povečane za sorazmerni del odpravnine za vsak mesec dela, če je pogodba sklenjena za več kot 1 leto

PRISPEVEK DELODAJALCA ZA PRIMER BREZPOSELNOSTI

To bo moral plačevati delodajalec ves čas trajanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas. V primeru pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas pa bo delodajalec oproščen plačevanja prispevka za primer brezposelnosti v prvih dveh letih zaposlitve.

Za lažje razumevanje vam bomo razlike pri sklepanju posameznih pogodb predstavili z naslednjo preglednico:

Način sklenitve pogodbe o zaposlitvi in postopki v zvezi s prenehanjem delovnega razmerja	Pogodba o zaposlitvi za določen čas, zaradi nadomeščanja začasno odsotnega delavca	Pogodba o zaposlitvi za določen čas, zaradi povečanega obsega dela	Pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas
Prispevek delodajalca za brezposelnost	DA (5-kratnik običajnega prispevka, ki znaša 0,06 % bruto plače delavca)	DA (5-kratnik običajnega prispevka, ki znaša 0,06 % bruto plače delavca)	Oprostitev plačila prispevka za prvi dve leti delovnega razmerja
Odpovedni rok	NE – če delovno razmerje preneha, zaradi izteka pogodbe o zaposlitvi	NE - če delovno razmerje preneha, zaradi izteka pogodbe o zaposlitvi	DA
Odpravnina	NE	DA	DA

3.4.2013, Polona Kresnik, dipl. organizator - manager, Vir: Verlag Dashöfer

Obrazložitev:

Tabela predstavlja obveznosti delodajalca v primeru sklenitve posamezne vrste pogodbe o zaposlitvi ter njegove obveznosti v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas oziroma redne odpovedi s strani delodajalca v primeru sklenitve pogodbe za nedoločen čas. Obrazložitev prispevkov delodajalca, odpovednih rokov in odpravnin podajamo v nadaljevanju.

Prispevek delodajalca za primer brezposelnosti oz. zaposlovanja

Kot smo zapisali v tabeli, se prispevek delodajalca za primer brezposelnosti v primeru sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas, poveča za petkratnik običajnega prispevka.

Za primer bomo prikazali obračun prispevka od zakonsko določene bruto minimalne plače, ki trenutno znaša 783,66 EUR. Torej, delodajalec trenutno plačuje prispevke za zaposlovanje v višini 0,06 % od osnove, kar znaša 0,47 EUR mesečno, če je osnova zakonsko določena minimalna plača.

V skladu z novim zakonom pa se bo za tiste delodajalce, ki bodo sklepali pogodbe za določen čas, ta prispevek povečal za pet krat, kar bo znašalo 2,35 EUR na mesec.

V primeru sklepanja delovnih razmerij za nedoločen čas, pa bodo delodajalci oproščeni plačila prispevka za zaposlovanje za prvi dve leti, ki znaša 0,47 EUR mesečno v primeru minimalne osnove.

Kot lahko vidimo, je razlika v plačilu prispevka ni tako destimulativna, da se delodajalci ne bi več odločali za sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas.

- Viri: Verlag Dashofer
- ZDR-1
- ZUTD-A
- MDDSZ (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve)
- racunovodja.com