



REPUBLIKA SLOVENIJA  
**MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,  
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI**

DIREKTORAT ZA DELOVNA RAZMERJA IN PRAVICE IZ DELA

Kotnikova ulica 28, 1000 Ljubljana

T: 01 369 77 08  
F: 01 369 78 30  
E: [gp.mddsz@gov.si](mailto:gp.mddsz@gov.si)  
[www.mddsz.gov.si](http://www.mddsz.gov.si)

**Urad Vlade RS za komuniciranje**  
**Gregorčičeva 25**  
**1000 Ljubljana**

**[gp.ukom@gov.si](mailto:gp.ukom@gov.si)**

Številka: 1001-59/2014-2

Datum: 4.2.2014

**Zadeva: Odgovor – predlagam.vladi.si predlog 5374-21 - Sprememba 54. člena  
Zakona o delovnih razmerjih**

Zveza: vaš dopis št. 092-21/2014/1 z dne 20.1.2014

Spoštovani,

v zvezi s predlogom št. 5374-21 - Sprememba 54. člena Zakona o delovnih razmerjih, posredovanim preko spletnega orodja *predlagam.vladi.si*, vam v nadaljevanju v okviru pristojnosti Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti podajamo naslednja pojasnila.

Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13 in 78/13 - popr.; v nadaljnjem besedilu: ZDR-1) omejuje sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas s tem, da našteva primere, ko je taka pogodba dopustna. Naštevanje dopustnih primerov za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas je eden od ukrepov za preprečevanje zlorab pri sklepanju pogodb o zaposlitvi za določen čas. S tem ZDR-1 sledi zahtevam Direktive Sveta 1999/70/Es z dne 28.6.1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas. Namen sporazuma, ki ga uveljavlja direktiva, je:

- izboljšati kakovost dela za določen čas z zagotavljanjem uporabe načela nediskriminacije in
- vzpostaviti okvir za preprečevanje zlorab, ki izvirajo iz veriženja pogodb o zaposlitvi za določen čas.

Ukrepi za preprečevanje zlorab, ki izhajajo iz veriženja pogodb o zaposlitvi za določen čas, se določijo upoštevajoč potrebe posameznih sektorjev ali/in kategorij delavcev in lahko obsegajo:

- objektivne razloge, ki upravičujejo obnovitev takšnih pogodb,
- najdaljše skupno trajanje zaporednih pogodb za določen čas,
- število obnovitev takšnih pogodb.

Nacionalne ureditve lahko kombinirajo naštete ukrepe za preprečevanje zlorab, uporabiti pa morajo vsaj enega. Po potrebi se določi tudi, kdaj gre za veriženje pogodb in kdaj se pogodbe štejejo kot pogodbe za nedoločen čas.

V skladu z ZDR-1 mora za vsako pogodbo o zaposlitvi za določen čas obstajati objektivni razlog, ki upravičuje izbiro te fleksibilne oblike zaposlitve. Večina primerov, naštetih v okviru 54. člena, opisuje situacijo, ko je potreba po delu delavca le začasna (npr. povečan obseg dela, začasna odsotnost delavca), pri nekaterih pa razlog ni v začasnosti dela (npr. pri zaposlitvi tujca

z delovnim dovoljenjem in zaposlovanje za določen čas poslovodnih oseb in prokuristov), temveč gre za specifične situacije, ki naj bi opravičevale zaposlovanje za določen čas. Razlog mora ob sklenitvi vsake pogodbe o zaposlitvi za določen čas obstajati, zato ga je treba navesti v pogodbi, saj se na razlog navezuje tudi čas trajanja in s tem prenehanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Začasnost narave dela oziroma začasnost povečanega obsega dela, v kolikor gre za ta razlog, mora biti opredeljiva, določljiva, tako da je mogoče z ustrežno gotovostjo predvideti tudi konec začasnega povečanja dela.

Pogodba o zaposlitvi za določen čas se torej sklene le za omejen čas, ki je potreben, da se delo v teh primerih opravi. Poleg te relativne časovne omejitve pa ZDR-1 določa tudi absolutno časovno omejitev, in sicer 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. V skladu s tretjim odstavkom 55. člena ZDR-1 se za isto delo šteje delo na delovnem mestu oziroma vrsti dela, ki se dejansko opravlja po določeni sklenjeni pogodbi o zaposlitvi za določen čas.

V zvezi z izpostavljeno problematiko nadalje pojasnjujemo, da je z namenom preprečiti zlorabe pri sklepanju pogodb o zaposlitvi za določen čas v 56. členu ZDR-1 določena tudi sankcija transformacije, po kateri se pogodba o zaposlitvi za določen čas šteje za pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas:

- v vseh primerih, ko je pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena v nasprotju z zakonom ali kolektivno pogodbo, torej tudi v primeru, ko ne obstaja zakonit razlog iz 54. člena ali ko je kršena časovna omejitev iz 55. člena;
  - če delavec ostane na delu tudi po preteku časa, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi.
- Transformacija v pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas v navedenih primerih nastopi avtomatično, če pa delodajalec ne upošteva te spremembe in ne šteje, da je delavec pri njem zaposlen za nedoločen čas, pa bo moral delavec uveljavljati sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem v skladu z 200. členom ZDR-1.

Vašo pobudo glede spremembe 54. člena ZDR-1 bomo proučili in ustrezno obravnavali v okviru prihodnjih sistemskih sprememb delovne zakonodaje.

S spoštovanjem,

Pripravila:  
Sneža Mihailova Brojan  
Višja svetovalka III

Katja Rihar Bajuk  
Vodja sektorja

KRP

  
Peter Pogačar  
GENERALNI DIREKTOR

