

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. Na podlagi 137. Člena ZDR je delodajalec dolžan izplačati 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 kolikor se je delavka poškodovala na poti na delo se to smatra kot poškodba, ki je povezana z delom, kar pomeni, da je delavka upravičena do 100% nadomestila plače. V času daljše odsotnosti z dela izplača delodajalec nadomestilo plače v breme zdravstvenega zavarovanja.

Delavca, ki ga je delodajalec že večkrat zapovrstjo, za različna časovna obdobja, zaposlil za določen čas, zanima, kolikokrat mu delodajalec lahko podaljša zaposlitev za določen čas.

Odgovor:

Delodajalec in delavec sklepata pogodbo o zaposlitvi praviloma za nedoločen čas. Sklepanje pogodbe za določen čas naj bi bila prej izjema kot pravilo. Sklepanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas pomeni, da je veljavnost pogodbe določena že vnaprej. Ne obstaja obveznost delodajalca, da delavca o poteku pogodbe pisno obvesti, v vsakem primeru pa mora delavcu dati jasno vedeti, da mu je pogodba potekla in da njegovega dela več ne potrebuje. V kolikor delodajalec delavcu na da jasno vedeti, da njegovega dela po preteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas več ne potrebuje in delavec ostane na delu tudi po preteku časa za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas, se smatra, na podlagi določbe 54. člena zakona, da je delavec v delovnem razmerju za nedoločen čas. Dogaja se namreč tudi, da delodajalci dajo delavcem v podpis novo pogodbo o zaposlitvi za določen čas po preteku časa iz prve pogodbe za določen čas, delavec pa v tem vmesnem obdobju pri delodajalcu opravlja delo. V tem primeru je potrebno povedati, da je takšno dejanje delodajalca v prvi vrsti nezakonito in pomeni poskus poprave lastne napake.

V skladu z 53. Členom ZDR je določena časovna omejitev sklepanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Pogodba o zaposlitvi za določen čas se lahko sklene samo za čas, ki je potreben, da se delo iz primerov, ki so določeni v prvem odstavku 52. člena ZDR opravi. V kolikor bi pogodba bila sklenjena za daljši čas bi to pomenilo, da je sklenjena v nasprotju z zakonom in bi se po določbi 54. člena štelo, da je pogodba o zaposlitvi sklenjena za nedoločen čas.

Zakon določa najdaljše možno trajanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas. To pomeni, da bosta stranki pogodbe o zaposlitvi za določen čas morala najprej upoštevati čas, ki je potreben, da se neko delo opravi in ta čas primerjati z dvoletno omejitvijo, ki jo določa zakon. Maksimalno možno trajanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas je namreč dve leti, pri čemer pa zakon dopušča možnost, da se pogodba sklene tudi za daljše časovno obdobje. To je možno v primerih ko gre:

- za nadomeščanje začasno odsotnega delavca,
- zaposlitev tujca ali osebe brez državljanstva, če ima takšna oseba delovno dovoljenje za določen čas,
- za zaposlitev poslovodne osebe in za vodilne delavce, ki vodijo poslovno področje ali organizacijsko enoto pri delodajalcu in imajo pooblastilo za sklepanje pravnih poslov ali za samostojne kadrovske in organizacijske odločitve ter
- za zaposlitev voljenih in imenovanih funkcionarjev oziroma drugih delavcev, ki so vezani na mandat

Časovna omejitev za sklepanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas iz drugega odstavka velja tudi za male delodajalce.

Zakon prav tako v 54. Členu določa, da se smatra, da je pogodba o zaposlitvi za določen čas, sklenjena za nedoločen čas, ko je pogodba sklenjena v nasprotju z določbami zakona in kolektivne pogodbe, drugi primer pa je, ko delavec ostane na delu pri delodajalcu po poteku časa za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi. V obeh primerih se smatra, da je pogodba o zaposlitvi sklenjena za nedoločen čas.