

European Trade Union Confederation



ZSSS je članica EKS od leta 1999



**Zveza Svobodnih Sindikatov Slovenije**  
**Območna organizacija Podravja**  
2000 Maribor, Neratova ulica 4

telefon: (02) 234 83 02  
telefaks: (02) 234 83 13  
e-mail: [tajnistvo@sindikatzsss-podravja.si](mailto:tajnistvo@sindikatzsss-podravja.si)  
Spletna stran: [www.sindikatzsss-podravja.si](http://www.sindikatzsss-podravja.si)

TRR: SI56 0451 5000 0473 771  
matična številka: 5923140  
davčna številka: 30636736

Gregor Cerar, univ.dipl.prav.

Sekretar OO ZSSS Podravja

## Poskusno delo

---

Poskusno delo delavcu in delodajalcu omogoča določeno preizkusno obdobje za preizkus strokovnih in drugih sposobnosti delavca. Delavec in delodajalec imata možnost, da se v pogodbi o zaposlitvi dogovorita o poskusnem delu, katerega namen je predvsem »spoznavno« obdobje za obe stranki. V tem obdobju lahko delodajalec oceni delavčeve sposobnosti, predvsem usposobljenost za dela in naloge, za katera sta se dogovorila v pogodbi o zaposlitvi. Delavec pa se bo v tem obdobju lahko odločil, ali mu to delo ustreza ali ne. Avtomatizma pri poskusnem delu ni, kar pomeni, da se morata delavec in delodajalec o poskusnem delu izrecno dogovoriti v pogodbi o zaposlitvi, v njej pa določita tudi trajanje poskusnega dela.

Poskusno delo lahko traja na podlagi zakona največ šest mesecev, v kolektivnih pogodbah dejavnosti pa poznamo tudi drugačne rešitve. (Npr. KP za dejavnost trgovine - v primeru, da je pogodba o zaposlitvi sklenjena za določen čas devetih mesecev ali več, lahko traja poskusno delo največ tri mesece).

Poskusno delo prične teči, ko delavec dejansko nastopi svoje delo. Delodajalec lahko delavca ocenjuje le takrat, ko delavec dejansko opravlja delo. Poskusno delo se lahko v primerih začasne odsotnosti delavca (npr. zaradi bolezni, letnega dopusta, itd.), podaljša. Primerno je, da se poskusno delo dogovori samo v primeru prve sklenitve pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem. V primeru, da bi isti delodajalec in delavec kdaj kasneje sklepala nove pogodbe o zaposlitvi, ne bi bilo primerno, da bi se ponovno dogovorila za poskusno delo, saj delodajalec delavca in njegove sposobnosti že pozna.

V kolikor delavec ne opravi poskusnega dela uspešno, mu lahko delodajalec izredno odpoved pogodbo o zaposlitvi. Rok za izredno odpoved delodajalca teče od ugotovitve, da delavec poskusnega dela ni uspešno opravil. Delodajalec je torej dolžan o poskusnem delu delavca izdati pisno ugotovitev (oceno poskusnega dela). Pisno ugotovitev o uspešnosti poskusnega dela lahko delodajalec poda v principu kadarkoli, v času trajanja poskusnega dela, kar pomeni, da četudi se delodajalec in delavec dogovorita za poskusno delo npr. šestih mesecev, lahko delodajalec že pred potekom šestih mesecev ugotovi, da delavec na primer bodisi ni dovolj sposoben, ni uspešen, itd., in izda ugotovitev o neuspešno opravljenem poskusnem delu. Na podlagi te ugotovitve, če je poskusno delo neuspešno, lahko delodajalec izredno odpove delavcu pogodbo o zaposlitvi.

Pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi mora delodajalec delavcu omogočiti zagovor v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni. Ob obstoju okoliščin, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči, kot npr. v primerih, ko je delodajalec sam žrtev kršitve, v primeru neuspešno opravljenega poskusnega dela, oziroma če delavec to izrecno odkloni ali če se neopravičeno ne odzove povabilu na zagovor, tega delodajalec ni dolžan storiti. Poskusno delo traja neko določeno obdobje in samo spremljanje poskusnega dela v tem obdobju se lahko šteje za tako okoliščino, zaradi katere ni potrebno omogočiti zagovora. Delavec ima že v času poskusnega dela čas, da se izkaže, ima možnost komunikacije z delodajalcem o poteku in izvajanju poskusnega dela, ipd.

V kolikor želite dodatna pojasnila in konkretnejšo pomoč, vas vljudno vabim, da se oglasite na Območni organizaciji ZSSS Podravja, Neratova 4, 2000 Maribor.

Gregor Cerar, univ.dipl.prav.