

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

**Delavca, ki mu že večkrat zapovrstjo, za različna časovna obdobja, zaposlujejo za določen čas, zanima, kolikokrat mu delodajalec lahko podaljša zaposlitev za določen čas. Slišal je, da lahko pod določenimi pogoji tovrstna zaposlitev preide v zaposlitev za nedoločen čas.**

---

Praviloma 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.

Gregor Cerar, univ.dipl.prav.