

58. člen

(preračun delovnega časa)

(1) Delavcu, ki po pogodbi o zaposlitvi za določen čas opravlja sezonska dela oziroma delo v neenakomerni razporeditvi delovnega časa brez presledka najmanj tri mesece v letu in pri tem opravi več ur, kot je določeno za delo s polnim delovnim časom, se na njegovo zahtevo ure preračunajo v delovne dni s polnim delovnim časom.

(2) Po prejšnjem odstavku izračunani delovni dnevi se štejejo v delavčevo delovno dobo tako, kot če bi jih prebil na delu. Pri tem skupna delovna doba v koledarskem letu ne sme presegati 12 mesecev.

Komentar

*Ta člen ureja **preračun delovnega časa** za delavce, ki delajo po pogodbi o zaposlitvi za določen čas, če opravljajo **sezonska dela** oziroma opravljajo delo v **neenakomerni razporeditvi delovnega časa**.*

*(1) Če delavec v času trajanja svoje zaposlitve za določen čas **opravi več ur**, kot je določeno za delo s polnim delovnim časom, ima pravico, da te presežke ur zanj **preračunajo** v delovne dni s polnim delovnim časom. Za uveljavitev te pravice mora **delavec podati svojo zahtevo**. Tako preračunani čas bo ustvaril daljšo delovno dobo, ki pa ne sme biti daljša od dvanajstih mesecev. Pravico do preračuna ur v delovne dni lahko **delavec uveljavlja pod naslednjimi pogoji**:*

- sklenjena je pogodba o zaposlitvi za **določen čas**,*
- delavec opravlja **sezonska dela** ali delo v **neenakomerni razporeditvi** delovnega časa,*
- to delo mora delavec opravljati **brez presledka najmanj tri mesece v letu**,*
- v tem času delavec opravi **več ur**, kot je določeno za delo s polnim delovnim časom pri tem delodajalcu,*
- delavec **zahteva preračun** ur v dneve,*
- skupna delovna doba v koledarskem letu **ne sme presegati dvanajstih mesecev**.*

*(2) **Obračun presežka delovnih ur**, ki je posledica sezonskega dela oziroma neenakomerne razporeditve delovnega časa, se šteje v delavčevo delovno dobo, tako kot če bi jih prebil na delu. To pomeni podaljšanje delovne dobe ne glede na to, da tiste dni, zaradi katerih se mu bo zaradi »nadur« podaljšala delovna doba, dejansko ne bo prebil na delu. Razumljivo je, da skupna doba v tem koledarskem letu ne sme presegati dvanajstih mesecev. Če se ta kvota preseže, je ena od možnosti izplačilo nadur.*

2. Pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku

59. člen

(splošno)

(1) Delodajalec, ki lahko v skladu s predpisi o urejanju trga dela opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu delodajalcu (v nadaljnjem besedilu: delodajalec za zagotavljanje dela), sklene s temi delavci pogodbo o zaposlitvi.

(2) Delodajalec za zagotavljanje dela ne sme napotiti delavcev na delo k delodajalcu (v nadaljnjem besedilu: uporabnik) in uporabnik ne sme uporabljati dela napotnih delavcev:

- v primerih, ko bi šlo za nadomeščanje pri uporabniku zaposlenih delavcev, ki stavkajo,
- v primerih, ko je uporabnik v predhodnem obdobju 12 mesecev odpovedal pogodbe o zaposlitvi večjemu številu pri njem zaposlenih delavcev,
- v primerih, ko gre za delovna mesta, pri katerih iz ocene tveganja uporabnika izhaja, da so delavci, ki opravljajo delo na teh delovnih mestih, izpostavljeni nevarnostim in tveganjem, zaradi katerih se določajo ukrepi zmanjševanja oziroma omejevanja časovne izpostavljenosti, ter
- v drugih primerih, ki se lahko določijo s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti, če zagotavljajo večje varstvo delavcev ali jih narekujejo zahteve varnosti in zdravja delavcev.

(3) Število napotnih delavcev pri uporabniku ne sme presegati 25 odstotkov števila zaposlenih delavcev pri uporabniku, razen če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določeno drugače. V to omejitev se ne všttevajo delavci, ki so pri delodajalcu za zagotavljanje dela zaposleni za nedoločen čas. Omejitev iz tega odstavka se ne uporablja za uporabnika – manjšega delodajalca.

(4) Uporabnik mora pred sklenitvijo in v času izvajanja dogovora iz 62. člena tega zakona v roku osmih dni delodajalca za zagotavljanje dela seznaniti z obstojem oziroma nastankom okoliščin iz prve in druge alineje drugega odstavka tega člena.

(5) Če sindikat oziroma svet delavcev ali delavski zaupnik pri uporabniku zahteva, ga mora uporabnik enkrat letno obveščati o razlogih za uporabo dela napotnih delavcev in njihovem številu.

60. člen

(zaposlitev za nedoločen ali določen čas)

(1) Pogodba o zaposlitvi po prejšnjem členu se sklene za nedoločen čas.

(2) Pogodba o zaposlitvi se lahko sklene za določen čas, če so pri uporabniku podani pogoji iz prvega odstavka 54. člena tega zakona in ob upoštevanju časovnih omejitev iz drugega in četrtega odstavka 55. člena tega zakona.

(3) Predčasno prenehanje potrebe po delu delavca pri uporabniku v posameznem primeru ne sme biti razlog za prenehanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Delodajalec za zagotavljanje dela je dolžan delavcu do izteka pogodbe za določen čas plačevati nadomestilo plače v skladu s 138. členom tega zakona.

61. člen

(posebnosti pogodbe o zaposlitvi)

(1) V pogodbi o zaposlitvi se delavec in delodajalec za zagotavljanje dela dogovorita, da bo delavec začasno delal pri drugih uporabnikih, na kraju in v času, ki je določen z napatitvijo delavca na delo k uporabniku.

(2) Delodajalec za zagotavljanje dela in delavec v pogodbi o zaposlitvi določita, da bodo višina plačila za delo in nadomestila odvisni od dejanskega opravljanja dela pri uporabnikih, upoštevaje kolektivne pogodbe in splošne akte, ki zavezujejo posameznega uporabnika.

(3) Delodajalec za zagotavljanje dela in delavec se v pogodbi o zaposlitvi za nedoločen čas dogovorita tudi o višini nadomestila plače za čas predčasnega prenehanja dela pri uporabniku, oziroma za čas, ko delodajalec za zagotavljanje dela delavcu ne zagotavlja dela pri uporabniku, ki ne more biti nižje od 70 odstotkov minimalne plače ...