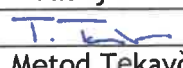
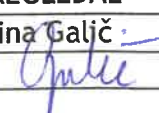
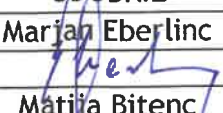
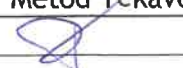


PRAVILNIK O DELOVNIH RAZMERJIH

PRAVILNIK O DELOVNIH RAZMERJIH

IZDELAL	PREGLEDAL	ODOBRIL
Tadej Tanko	Tina Galič	Marjan Eberlinc
 Metod Tekavčič		 Matija Bitenc
		

	PRAVILNIK O DELOVNIH RAZMERJIH	Stran 2 od 36 Datum: september 2024 Verzija: 5
---	---	---

Na osnovi določil točk Devetič in Dvanajstič Akta o ustanovitvi družbe z omejeno odgovornostjo PLINOVODI d.o.o. ter v skladu z določbami Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 - popr., 47/15 - ZZSDT, 33/16 - PZ-F, 52/16, 15/17 - odl. US, 22/19 - ZPosS, 81/19, 203/20 - ZIUPOPĐVE, 119/21 - ZČmIS-A, 202/21 - odl. US, 15/22, 54/22 - ZUPŠ-1, 114/23 in 136/23 - ZIUZDS), Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije (Uradni list RS št. 52/18, 67/18, 44/19, 97/20, 40/21, 105/21, 89/22, 155/22, 74/23, 2/24, 26/24), predhodnega mnenja Sindikata delavcev družbe PLINOVODI d.o.o., z dne 19. 9. 2024, ob soglasju Sveta delavcev družbe PLINOVODI d.o.o., z dne 19. 9. 2024, ter na podlagi sklepa 40. seje Poslovodstva družbe PLINOVODI d.o.o., z dne 23. 9. 2024, izdaja Poslovodstvo družbe PLINOVODI d.o.o. naslednji

PRAVILNIK O DELOVNIH RAZMERJIH

1. SPLOŠNO

Podlage za urejanje delovnih razmerij

1. člen

Delovna razmerja delavcev, zaposlenih v družbi PLINOVODI d.o.o. (v nadaljnjem besedilu: družba) se urejajo v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih (v nadaljnjem besedilu: ZDR-1), Kolektivno pogodbo dejavnosti trgovine Slovenije (v nadaljnjem besedilu: Kolektivna pogodba) tem Pravilnikom, drugimi splošnimi akti družbe ter s pogodbo o zaposlitvi.

Za vse pravice ter obveznosti delavcev in družbe, ki jih ta Pravilnik ali drugi vsakokrat veljavni splošni akti družbe ne urejajo, se neposredno uporabljajo določbe vsakokrat veljavnih zakonov in podzakonskih predpisov, ki urejajo delovna razmerja ter vsakokrat veljavna Kolektivna pogodba.

Sprejem in dostopnost splošnih aktov družbe

2. člen

Predloge splošnih aktov družbe, s katerimi družba določa organizacijo dela ali določa obveznosti, ki jih morajo kandidati oziroma delavci poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti, družba pred sprejemom posreduje v mnenje reprezentativnemu sindikatu v družbi, to je Sindikatu delavcev družbe PLINOVODI d.o.o. (v nadaljnjem besedilu: sindikat), da v roku 8 dni poda mnenje. Če sindikat posreduje mnenje v predpisanem roku, ga družba pred sprejemom splošnih aktov obravnava in se do njega opredeli, o čemer obvesti sindikat.

Družba predloge splošnih aktov s Svetom delavcev obravnava skladno z določili vsakokrat veljavnega Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju.

Družba omogoča delavcem, da se seznani z vsemi veljavnimi splošnimi akti, ki urejajo obveznosti, ki jih morajo delavci poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti. Delavci se lahko seznani z vsebino splošnih aktov na način, da so splošni akti

družbe delavcem vedno na razpolago v elektronski obliki, v tiskani obliki pa so splošni akti delavcem na razpolago pri Specialistu za kadre.

2. POGODBA O ZAPOSLOTVI

Način in postopek sklenitve delovnega razmerja

3. člen

Delovno razmerje se sklene s pisno pogodbo o zaposlitvi, s katero se določijo medsebojne pravice in obveznosti delavca in družbe. V kolikor tako določa veljavna zakonodaja, lahko pogodba o zaposlitvi pri urejanju posameznih pravic in obveznosti napotuje na neposredno uporabo veljavne zakonodaje, Kolektivne pogodbe, Pravilnika o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest ali drugih splošnih aktov družbe.

Pravice in obveznosti na podlagi opravljanja dela v delovnem razmerju in vključitev v socialno zavarovanje na podlagi delovnega razmerja, se začnejo uresničevati z dnem nastopa dela, dogovorjenim v pogodbi o zaposlitvi. Družba je dolžna delavca prijaviti v obvezno pokojninsko, invalidsko, zdravstveno in zavarovanje za primer brezposelnosti v skladu s posebnimi predpisi in mu izročiti fotokopijo prijave v 15 dneh od nastopa dela.

Če datum nastopa dela ni določen, se kot datum nastopa dela šteje datum sklenitve pogodbe o zaposlitvi.

Pravice in obveznosti na podlagi opravljanja dela v delovnem razmerju in vključitev v socialno zavarovanje na podlagi delovnega razmerja se začnejo uresničevati z datumom nastopa dela tudi v primeru, če delavec tega dne iz opravičenih razlogov ne začne delati.

Opravičeni razlogi po ZDR-1, zaradi katerih delavec ne začne delati, so primeri, ko je delavec opravičeno odsoten z dela po zakonu ali Kolektivni pogodbi, lahko pa jih s pogodbo o zaposlitvi določita tudi stranki sami.

Glede sklepanja, veljavnosti, prenehanja in drugih vprašanj pogodbe o zaposlitvi se smiselno uporabljajo splošna pravila civilnega prava, če ni z zakonom drugače določeno.

Pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas

4. člen

Pogodba o zaposlitvi se sklepa za nedoločen čas, če z ZDR-1 ni dopuščena sklenitev za določen čas.

Če s pogodbo o zaposlitvi čas trajanja ni pisno določen oziroma če pogodba o zaposlitvi za določen čas ni sklenjena v pisni obliki ob nastopu dela, se domneva, da je pogodba o zaposlitvi sklenjena za nedoločen čas.

 Plinovodi Povezani z energijo	PRAVILNIK O DELOVNIH RAZMERJIH	Stran 4 od 36 Datum: september 2024 Verzija: 5
---	---------------------------------------	--

Če obstajajo elementi delovnega razmerja v skladu z ZDR-1, se delo ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava, razen v primerih, ki jih določa zakon.

2.1. OBLIKA POGODBE

Pisna oblika pogodbe o zaposlitvi

5. člen

Pogodba o zaposlitvi se sklene v pisni obliki.

Družba mora delavcu izročiti pisni predlog pogodbe o zaposlitvi, najmanj 3 dni pred predvideno sklenitvijo, pisno pogodbo o zaposlitvi pa ob njeni sklenitvi.

Če delavcu ni izročena pisna pogodba o zaposlitvi, lahko kadarkoli v času trajanja delovnega razmerja zahteva njeno izročitev od družbe in sodno varstvo.

Če stranki nista sklenili pogodbe o zaposlitvi v pisni obliki ali če niso v pisni obliki izražene vse sestavine pogodbe o zaposlitvi kakor je to določeno v ZDR-1, to ne vpliva na obstoj in veljavnost pogodbe o zaposlitvi.

Določbe ZDR-1 o pisni obliki pogodbe o zaposlitvi se uporabljajo tudi v primeru spremembe pogodbe o zaposlitvi ali sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi.

Domneva obstoja delovnega razmerja

6. člen

V primeru spora o obstoju delovnega razmerja med delavcem in družbo se domneva, da delovno razmerje obstaja, če obstajajo elementi delovnega razmerja.

2.2. STRANKE POGODBE

Splošno

7. člen

Stranki pogodbe o zaposlitvi sta družba in delavec.

Pogoji za sklenitev pogodbe o zaposlitvi

8. člen

Delavec, ki sklene pogodbo o zaposlitvi, mora izpolnjevati s splošnim aktom družbe, to je s Pravilnikom o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest predpisane oziroma s strani družbe zahtevane in v skladu ZDR-1 objavljene pogoje za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu oziroma za posamezno vrsto dela (v nadaljnjem besedilu: pogoji za opravljanje dela).

Prijave kandidatov za zaposlitev na posameznem delovnem mestu zbira Specialist za kadre, ki jih strokovno pregleda in razporedi v skupino kandidatov, ki izpolnjujejo vse razpisane pogoje za opravljanje posameznega dela in v skupino, ki ne izpolnjuje vseh razpisanih pogojev za opravljanje posameznega dela.

Postopek izbire najustrežnejšega kandidata za zaposlitev na posameznem delovnem mestu nadaljuje kolektivno sestavljeni organ, praviloma tri članska komisija (v nadaljnjem besedilu: komisija za razpis), ki jo za vsak primer posebej imenuje Poslovodstvo. Vsi člani komisije za razpis morajo imeti najmanj enako strokovno izobrazbo kot je zahtevana za razpisano delovno mesto in tri leta delovnih izkušenj ali ustrezno znanje s pridobljenimi izkušnjami za opravljanje dela in najmanj pet let delovnih izkušenj. Stalni član komisije za razpis je Specialist za kadre, v komisijo za razpis pa Poslovodstvo imenuje tudi osebi iz strokovnega področja dela, za katerega se razpisuje prosto delovno mesto.

Komisija za razpis vse pravočasno prispele prijave kandidatov za razpisano delovno mesto pregleda, ugotovi njihovo popolnost, pripravi oceno posameznih kandidatov na podlagi njihovih prijav ter pripravi poročilo s svojim mnenjem glede ustreznosti posameznega kandidata, ki ga posreduje Poslovodstvu družbe. Komisija za razpis lahko posreduje Poslovodstvu družbe oceno in mnenje vseh kandidatov, ki izpolnjujejo razpisane pogoje delovnega mesta ali pa le ožji izbor kandidatov. Poslovodstvo družbe opravi dokončno izbiro o zaposlitvi ustreznega kandidata na razpisano delovno mesto ter o dokončni izbiri izda ustrezen sklep.

V postopkih ocenjevanja mora biti kandidat oziroma delavec seznanjen z ocenjevalci in načinom ocenjevanja in oceno, prav tako mu mora biti zagotovljeno varstvo pravic v zvezi z odločitvijo, vse skladno z določbami ZDR-1 ter Kolektivne pogodbe.

Poslovodstvo ima ob upoštevanju zakonskih prepovedi pravico do proste odločitve, s katerim kandidatom, ki izpolnjuje vse pogoje za opravljanje dela, bo sklenilo pogodbo o zaposlitvi.

V primeru, da gre za mesto vodilnega delavca, je odločilni kriterij za izbiro kandidata boljša strokovna usposobljenost, upošteva se standarde strokovne usposobljenosti in merila za izbiro, ki se določijo v objavi prostega delovnega mesta vodilnega delavca.

Če nobeden od prijavljenih kandidatov ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela, lahko družba z enim od prijavljenih kandidatov, ki izpolnjuje z zakonom ali s podzakonskim aktom določene pogoje, sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas do 1 leta, če je taka zaposlitev potrebna zaradi nemotenega opravljanja dela.

2.3. PRAVICE IN OBVEZNOSTI STRANK PRI SKLEPANJU POGODB O ZAPOSLOITVI

Objava prostega delovnega mesta oziroma vrste dela

9. člen

Ko družba zaposluje nove delavce, mora prosto delovno mesto oziroma vrsto dela (v nadaljnjem besedilu: delo) javno objaviti. Objava prostega dela mora vsebovati pogoje za opravljanje dela in rok za prijavo, ki praviloma ne sme biti krajši od 8 dni, v vsakem primeru pa ne manj kot 3 dni.

 Plinovodi Povezani z energijo	PRAVILNIK O DELOVNIH RAZMERJIH	Stran 6 od 36 Datum: september 2024 Verzija: 5
---	---------------------------------------	--

Za javno objavo po prejšnjem odstavku se šteje tudi objava, ki jo izvede zavod za zaposlovanje.

Vsebina objave

10. člen

Objava prostega delovnega mesta mora vsebovati:

- firmo družbe ter navedbo o kraju opravljanja dela,
- navedbo naziva prostega delovnega mesta ali vrste dela,
- število potrebnih delavcev,
- zahtevano stopnjo in smer strokovne izobrazbe,
- pogoje za opravljanje dela z dokazili, ki jih mora kandidat priložiti prijavi,
- navedbo, ali se delovno razmerje sklepa za nedoločen ali določen čas, za polni ali krajši delovni čas,
- rok za prijavo, ki začne teči naslednji dan po zadnji objavi,
- navedbo kje (naslov za vlaganje prijav) in kako se lahko kandidati prijavijo oziroma na koga lahko naslovijo svojo vlogo.

V primerih, ko so v družbi zaposleni delavci za določen čas ali s krajšim delovnim časom, mora družba o prostih delih oziroma o javni objavi prostih del pravočasno pisno obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način.

Pravice in obveznosti družbe pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi

11. člen

Družba sme od kandidata zahtevati le predložitev dokazil o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela.

Družba pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi ne sme od kandidata zahtevati podatkov o družinskem oziroma zakonskem stanu, o nosečnosti, o načrtovanju družine oziroma drugih podatkov, če niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem.

Družba ne sme pogojevati sklenitve pogodbe o zaposlitvi s pridobitvijo podatkov iz prejšnjega odstavka ali z dodatnimi pogoji v zvezi s prepovedjo nosečnosti ali odlogom materinstva ali z vnaprejšnjim podpisom odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca.

Pri zaposlovanju lahko družba preizkusi znanja oziroma sposobnosti kandidatov za opravljanje dela, za katero se sklepa pogodba o zaposlitvi.

Zaradi ugotovitve kandidatove zdravstvene zmožnosti za opravljanje dela družba na svoje stroške napoti kandidata na predhodni zdravstveni pregled v skladu s predpisi o varnosti in zdravju pri delu.

Preizkus znanja oziroma sposobnosti kandidata ali ugotovitev zdravstvene zmožnosti kandidata se ne sme nanašati na okoliščine, ki niso v neposredni zvezi z delom, za katerega se sklepa pogodba o zaposlitvi.

Družba mora pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi za nedoločen ali za določen čas seznaniti kandidata z delom, pogoji dela ter pravicami in obveznostmi delavca in družbe, ki so povezane z opravljanjem dela, za katero se sklepa pogodba o zaposlitvi.

Pravice in obveznosti kandidata pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi

12. člen

Pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi je kandidat dolžan predložiti družbi dokazila o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela in ga obvestiti o vseh njemu znanih dejstvih, pomembnih za delovno razmerje, kot tudi o njemu znanih drugih okoliščinah, ki ga kakorkoli onemogočajo ali bistveno omejujejo pri izvrševanju obveznosti iz pogodbe ali ki lahko ogrožajo življenje ali zdravje oseb, s katerimi pri izvrševanju svojih obveznosti prihaja v stik.

Kandidat ni dolžan odgovarjati na vprašanja, ki niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem.

Družba mora v 8 dneh po zaključenem postopku izbire pisno obvestiti neizbranega kandidata o tem, da ni bil izbran.

Obvestilo o neizbiri lahko družba pošlje po elektronski poti na elektronski naslov kandidata, o katerem je kandidat seznanil družbo za namen obveščanja o neizbiri po prejšnjem odstavku.

Družba je dolžna neizbranemu kandidatu na njegovo zahtevo vrniti vse dokumente, ki ji jih je predložil kot dokaz za izpolnjevanje zahtevanih pogojev za opravljanje dela.

Vsebina pogodbe o zaposlitvi

13. člen

Pogodba o zaposlitvi mora vsebovati:

- podatke o pogodbenih strankah z navedbo njunega prebivališča oziroma sedeža,
- datum nastopa dela,
- naziv delovnega mesta oziroma vrsto dela, s kratkim opisom dela, ki ga mora delavec opravljati po pogodbi o zaposlitvi,
- kraj opravljanja dela (če ni naveden točni kraj, velja, da delavec opravlja delo na sedežu delodajalca), pri čemer je kraj opravljanja dela lahko opredeljen širše tako, da se določi stalni kraj in ostali kraji pod pogoji, kot jih določa Kolektivna pogodba,
- čas, za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi, razlog za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas in določilo o načinu izrabe letnega dopusta, če je sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas,
- določilo ali gre za pogodbo o zaposlitvi s polnim ali krajšim delovnim časom,
- določilo o dnevnem ali tedenskem delovnem času in razporeditvi delovnega časa,
- določilo o znesku osnovne plače delavca v eurih, ki mu pripada za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi ter o morebitnih drugih plačilih,
- tarifni in/ali plačilni razred, v katerega je razvrščeno delovno mesto,
- določilo o plačilu dodatkov in drugih sestavinah plače delavca, plačilnem obdobju, plačilnem dnevu in o načinu izplačevanja plače,
- določilo o letnem dopustu oziroma načinu določanja letnega dopusta,

	PRAVILNIK O DELOVNIH RAZMERJIH	Stran 8 od 36 Datum: september 2024 Verzija: 5
---	---------------------------------------	--

- dolžino odpovednih rokov,
- določilo o usposabljanju, ki ga zagotovi delodajalec,
- navedbo kolektivnih pogodb, ki zavezujejo delodajalca oziroma splošnih aktov delodajalca, ki določajo pogoje dela delavca,
- ukrepe za posebno varstvo delavcev,
- določilo o poskusnem delu oziroma pripravištvu, če je dogovorjeno,
- določilo o konkurenčni klavzuli, če je dogovorjena,
- določilo o načinu spreminjanja pogodbe o zaposlitvi,
- druge pravice in obveznosti v primerih, določenih z zakonom.

V pogodbi o zaposlitvi se glede vprašanj navedenih v ZDR-1, stranki lahko sklicujeta na veljavne zakone, kolektivne pogodbe oziroma splošne akte družbe.

Če spremembo pogodbe o zaposlitvi ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi predlaga delavec zaradi izboljšanja zaposlitve oziroma pogojev dela, mora družba pisno utemeljiti svojo odločitev najkasneje v 30 dneh. Pisna utemeljitev se lahko pošlje tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.

Predlog iz prejšnjega odstavka lahko delavec poda po poteku šestih mesecev od sklenitve pogodbe o zaposlitvi oziroma po poteku poskusnega dela, ko traja dlje kot šest mesecev.

2.4. OBVEZNOST POGODBENIH STRANK

Temeljne obveznosti delavca - splošno

14. člen

Temeljne obveznosti delavca do družbe so:

- vestno opravljanje dela,
- upoštevanje navodil družbe,
- spoštovanje predpisov o varnosti in zdravju pri delu,
- obveščanje družbe o bistvenih okoliščinah za izpolnjevanje pogodbenih obveznosti in pravic iz delovnega razmerja ter o grozečih nevarnostih za življenje ali zdravje ljudi ter za nastanek materialne škode, ki jih zazna pri delu,
- spoštovanje prepovedi škodljivega ravnanja,
- varovanje poslovne skrivnosti,
- spoštovanje prepovedi konkurence, kadar je to zakonsko določeno oziroma če je pogodbeno dogovorjeno in ob tem urejeno denarno nadomestilo.

Spoštovanje predpisov o varnosti in zdravju pri delu

15. člen

Delavec je dolžan spoštovati in izvajati predpise o varnosti in zdravju pri delu ter pazljivo opravljati delo na način, da zavaruje svoje življenje in zdravje ter življenje in zdravje drugih oseb.

 Plinovodi Povezani z energijo	PRAVILNIK O DELOVNIH RAZMERJIH	Stran 9 od 36 Datum: september 2024 Verzija: 5
---	---------------------------------------	--

Obveznost obveščanja

16. člen

Delavec mora obveščati družbo o bistvenih okoliščinah, ki vplivajo oziroma bi lahko vplivale na izpolnjevanje njegovih pogodbenih obveznosti, in o vseh spremembah podatkov, ki vplivajo na izpolnjevanje pravic iz delovnega razmerja.

Delavec mora obveščati družbo o vsaki grozeči nevarnosti za življenje, zdravje ali nastanek materialne škode, ki jo zazna pri delu.

Prepoved škodljivega ravnanja

17. člen

Delavec se je dolžan vzdržati vseh ravnanj, ki glede na naravo dela, ki ga opravlja v družbi, materialno ali moralno škodujejo ali bi lahko škodovala poslovnim interesom družbe.

Varovanje poslovne skrivnosti in poslovno občutljivih podatkov

18. člen

Delavec ne sme izkoriščati za svojo osebno uporabo ali izdati tretjemu poslovnih skrivnosti družbe, ki jih kot take določi družba, in ki so bile delavcu zaupane ali s katerimi je bil seznanjen na drug način.

Za poslovno skrivnost se štejejo informacije, ki izpolnjujejo zahteve za poslovno skrivnost v skladu z zakonom, ki ureja poslovne skrivnosti. Delavec je odgovoren za kršitev, če je vedel ali bi moral vedeti za tak značaj informacij.

Obveznost varovanja zaupnosti se nanaša tudi na poslovno občutljive podatke, kot so opredeljeni v vsakokrat veljavnem Zakonu o oskrbi s plini, Pravilnikom o varovanju poslovnih skrivnosti in poslovno občutljivih podatkov ter Programom za zagotavljanje skladnosti.

Konkurenčna prepoved

19. člen

Med trajanjem delovnega razmerja delavec ne sme brez pisnega soglasja družbe za svoj ali tuj račun opravljati del ali sklepati poslov, ki sodijo v dejavnost, ki jo dejansko opravlja družba in pomenijo ali bi lahko pomenili za družbo konkurenco.

Družba lahko zahteva povrnitev škode, nastale z delavčevim ravnanjem, v roku 3 mesecev od dneva, ko je zvedela za opravljanje dela ali sklenitev posla, oziroma v roku 3 let od dokončanja dela ali sklenitve posla.

Konkurenčna klavzula**20. člen**

Če delavec pri svojem delu ali v zvezi z delom pridobiva tehnična, proizvodna ali poslovna znanja in poslovne zveze, lahko delavec in družba v pogodbi o zaposlitvi dogovorita prepoved opravljanja konkurenčne dejavnosti po prenehanju delovnega razmerja (v nadaljnjem besedilu: konkurenčna klavzula).

Konkurenčna klavzula se lahko dogovori najdlje za obdobje 2 let po prenehanju pogodbe o zaposlitvi in le za primere prenehanja pogodbe o zaposlitvi s sporazumom med strankama, zaradi redne odpovedi s strani delavca, redne odpovedi delavcu iz krivdnega razloga ali izredne odpovedi delavcu s strani družbe, razen v primeru da delavec odkloni prehod in dejansko opravljanje dela pri delodajalcu prevzemniku.

Konkurenčna klavzula se lahko pod pogoji iz prvega odstavka tega člena in najdlje za obdobje 2 let po prenehanju pogodbe o zaposlitvi pisno dogovori tudi v pogodbi o zaposlitvi za določen čas za primer prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas v skladu z določbo ZDR-1, ki omogoča zaposlitev na vodilno mesto že zaposlenemu delavcu v družbi na drugih delih za nedoločen čas ali pa ko gre za imenovanega vodilnega delavca, pa se pogodba o zaposlitvi za določen čas sklepa z vodilnim delavcem, poslovodno osebo ali prokuristom ali za opravljanje projektnega dela.

Konkurenčna klavzula mora biti določena z razumnimi časovnimi omejitvami prepovedi konkuriranja in ne sme izključiti možnosti primerne zaposlitve delavca.

Če konkurenčna klavzula ni izražena v pisni obliki, se šteje, da ni dogovorjena.

Temeljne obveznosti družbe - splošno**21. člen**

Temeljne obveznosti družbe do delavca so:

- zagotavljanje dela dogovorjenega v pogodbi o zaposlitvi ter zagotavljanje potrebnih sredstev, delovnih materialov in dostopa do prostorov za delo, če ni drugače dogovorjeno,
- zagotavljanje plačila za opravljanje dela,
- zagotavljanje varnih delovnih razmer,
- varovanje delavčeve osebnosti in dostojanstva,
- varstvo delavčevih osebnih podatkov.

Obveznost zagotavljanja dela**22. člen**

Družba mora delavcu zagotavljati delo, za katerega sta se stranki dogovorili v pogodbi o zaposlitvi.

 Plinovodi Povezani z energijo	PRAVILNIK O DELOVNIH RAZMERJIH	Stran 11 od 36 Datum: september 2024 Verzija: 5
---	---------------------------------------	---

Če ni drugače dogovorjeno, mora družba delavcu zagotoviti vsa potrebna sredstva in delovni material, da lahko nemoteno izpolnjuje svoje obveznosti, in mu omogočiti prost dostop do poslovnih prostorov.

Obveznost plačila

23. člen

Družba mora delavcu zagotoviti ustrezno plačilo za opravljanje dela v skladu z veljavno zakonodajo.

Merila in kriterije za določitev višine ter način in rok izplačila plače (osnovna plača, del plače za delovno uspešnost, dodatki, plačilo za poslovno uspešnost), nadomestil plače, povračil (prehrana med delom, prevoz na delo in z dela, povračilo stroškov s službenega potovanja), nadomestil za konkurenčno prepoved, regresa, odpravnin (ob upokojitvi, zaradi skrajšanja odpovednega roka, zaradi odpovedi iz poslovnih razlogov), udeležbe pri dobičku, božičnice in drugih prejemkov in povračil materialnih stroškov delavcev, pripravnikov, učencev, dijakov in študentov, mentorjev in sindikalnih zaupnikov določa družba s Pravilnikom o plačah, Pravilnikom o napredovanju in delovni uspešnosti ter Pravilnikom o povračilu materialnih stroškov upošteva veljavno zakonodajo.

Obveznost zagotavljanja varnih delovnih razmer

24. člen

Družba zagotavlja pogoje za varnost in zdravje delavcev na podlagi zakona ter podzakonskih aktov, ki urejajo varnost in zdravje pri delu.

Pravice in obveznosti s področja varnosti in zdravja pri delu v družbi, so opredeljene v Izjavi o varnosti z oceno tveganja.

Družba mora strokovnega delavca oziroma strokovno službo, ki opravlja strokovne naloge na področju varnosti in zdravja pri delu, obvestiti o zaposlitvi delavcev za določen čas.

Obveznost varovanja delavčeve osebnosti, dostojanstva delavca in varstva osebnih podatkov

25. člen

Družba mora varovati in spoštovati delavčevo osebnost ter upoštevati in ščititi delavčevo zasebnost.

Družba zagotavlja takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani družbe, predpostavljenih ali sodelavcev. V ta namen družba sprejme ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu.

Osební podatki delavcev oziroma kandidatov se lahko zbirajo, obdelujejo, uporabljajo in posredujejo tretjim osebam samo, če je to določeno z zakonom ali če je to potrebno zaradi uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja ali v zvezi z delovnim razmerjem.

 Plinovodi Povezani z energijo	PRAVILNIK O DELOVNIH RAZMERJIH	Stran 12 od 36 Datum: september 2024 Verzija: 5
---	---------------------------------------	---

2.5 SUSPENZ POGODBE O ZAPOSLOTVI

26. člen

V primerih, ko delavec zaradi:

- prestajanja zaporne kazni,
- izrečenega vzgojnega, varnostnega, varstvenega ukrepa ali sankcije za prekršek, zaradi katerih ne more opravljati dela 6 mesecev ali manj,
- obveznega ali prostovoljnega služenja vojaškega roka,
- opravljanja nadomestne civilne službe oziroma usposabljanja za opravljanje nalog v rezervni sestavi policije,
- vpoklica pogodbenega pripadnika rezervne sestave Slovenske vojske k opravljanju vojaške službe v miru ter poziva ali napotitve na opravljanje nalog zaščite, reševanja in pomoči pogodbenega pripadnika Civilne zaščite,
- pripora

in v drugih primerih, ki jih določajo zakon, Kolektivna pogodba ali pogodba o zaposlitvi, začasno preneha opravljati delo, pogodba o zaposlitvi ne preneha veljati in je družba ne sme odpovedati, razen če so podani razlogi za izredno odpoved ali če je uveden postopek za prenehanje družbe (v nadaljevanju: suspenz pogodbe o zaposlitvi).

Med suspenzom pogodbe o zaposlitvi mirujejo pogodbene in druge pravice ter obveznosti iz delovnega razmerja, ki so neposredno vezane na opravljanje dela.

Delavec se ima pravico in dolžnost vrniti na delo najkasneje v roku 5 delovnih dni po prenehanju razlogov za suspenz pogodbe. S tem dnem preneha suspenz pogodbe. Če se delavec v predpisanem roku neupravičeno ne vrne na delo in mu je izrečena izredna odpoved v skladu z ZDR-1, traja suspenz pogodbe do začetka učinkovanja izredne odpovedi.

2.6. POSEBNOSTI POGODBE O ZAPOSLOTVI

Pogodba o zaposlitvi za določen čas - splošno

27. člen

Pogodba o zaposlitvi se lahko izjemoma sklene za določen čas, če gre za:

- izvrševanje dela, ki po svoji naravi traja določen čas,
- nadomeščanje začasno odsotnega delavca,
- začasno povečan obseg dela,
- zaposlitev tujca ali osebe brez državljanstva, ki ima enotno dovoljenje kot ga določa zakon, ki ureja vstop in prebivanje tujcev, in dovoljenje za sezonsko delo, kot ga določa zakon, ki ureja zaposlovanje, samozaposlovanje in delo tujcev, razen kadar je enotno dovoljenje izdano na podlagi soglasja za zaposlitev, samozaposlitev ali delo,
- poslovodno osebo ali prokurista,
- vodilnega delavca,
- opravljanje sezonskega dela,
- delavca, ki sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas zaradi priprave na delo, usposabljanja ali izpopolnjevanja za delo, oziroma izobraževanja,

- zaposlitev za določen čas zaradi dela v prilagoditvenem obdobju na podlagi dokončne odločbe in potrdila pristojnega organa, izdane v postopku priznavanja kvalifikacij po posebnem zakonu,
- opravljanje javnih del oziroma vključitev v ukrepe aktivne politike zaposlovanja v skladu z zakonom,
- pripravo oziroma izvedbo dela, ki je projektno organizirano,
- delo, potrebno v času uvajanja novih programov, nove tehnologije ter drugih tehničnih in tehnoloških izboljšav delovnega procesa ali zaradi usposabljanja delavcev,
- predajo dela,
- voljene in imenovane funkcionarje oziroma druge delavce, ki so vezani na mandat organa ali funkcionarja v lokalnih skupnostih, političnih strankah, sindikatih, zbornicah, društvih in njihovih zvezah,
- zaposlitev pripravnika,
- druge primere, ki jih določa zakon oziroma kolektivna pogodba na ravni dejavnosti.

Ko ne gre za primere iz prejšnjega odstavka se uporablja ZDR-1 in Kolektivna pogodba glede načelne omejitve sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas, posledice nezakonito sklenjene pogodbe o zaposlitvi za določen čas, obveznosti pogodbenih strank, in preračun delovnega časa v primerih neenakomerne razporeditve delovnega časa brez presledka najmanj 3 mesece v letu, katere posledica je bilo opravljenih več delovnih ur, kot je določeno za delo s polnim delovnim časom.

Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom

28. člen

Pogodba o zaposlitvi se lahko sklene tudi za delovni čas, krajši od polnega delovnega časa.

Za krajši delovni čas se šteje čas, ki je krajši od polnega delovnega časa, ki velja v družbi.

Delavec, ki je sklenil pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas, ima pogodbene in druge pravice ter obveznosti iz delovnega razmerja kot delavec, ki dela polni delovni čas in jih uveljavlja sorazmerno času, za katerega je sklenil delovno razmerje, razen tistih, za katere zakon določa drugače.

Delavec ima pravico do letnega dopusta v minimalnem trajanju glede na zagotovljeni minimum in pravico do regresa za letni dopust pa sorazmerno delovnemu času, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi.

Delavec ima pravico do sodelovanja pri upravljanju v skladu s posebnim zakonom.

Če v pogodbi o zaposlitvi ni drugače dogovorjeno, družba delavcu, ki dela krajši delovni čas, ne sme naložiti dela preko dogovorjenega delovnega časa, razen v primerih določenih z zakonom.

 Plinovodi Povezani z energijo	PRAVILNIK O DELOVNIH RAZMERJIH	Stran 14 od 36 Datum: september 2024 Verzija: 5
---	---------------------------------------	---

Krajši delovni čas v posebnih primerih oziroma zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja ter v primeru, ko je delavec žrtev nasilja v družini

29. člen

Delavec, ki dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, zdravstvenem zavarovanju, starševskem varstvu ali drugimi predpisi, ki tako določajo, ima pravice iz socialnega zavarovanja, kot če bi delal polni delovni čas

Delavec iz prejšnjega odstavka, ki dela krajši delovni čas, ima pravico do plačila za delo po dejanski delovni obveznosti ter druge pravice in obveznosti iz delovnega razmerja, kot delavec, ki dela polni delovni čas, če z zakonom ni drugače določeno.

Delavec, ki neguje otroka, starega do osem let, ali zagotavlja oskrbo ter delavec, ki je žrtev nasilja v družini, lahko v času trajanja delovnega razmerja zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja predlaga sklenitev pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas za določen čas oziroma za obdobje urejanja zaščite, pravnih in drugih postopkov ter odpravljanja posledic nasilja v družini.

Družba mora svojo odločitev o predlogu delavca iz prejšnjega odstavka pisno utemeljiti v 15 dneh. Pisna utemeljitev se lahko pošlje tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga družba.

Če se sklene pogodba o zaposlitvi za določen čas z delavcem, ki neguje otroka starega do osem let ali zagotavlja oskrbo ter je že zaposlen pri družbi za nedoločen čas, v času opravljanja dela po pogodbi o zaposlitvi za določen čas mirujejo pravice, obveznosti in odgovornosti iz pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas.

Delavec, ki dela krajši delovni čas in je žrtev nasilja v družini, ima pravico do plačila za delo po dejanski delovni obveznosti ter druge pravice in obveznosti iz delovnega razmerja kot delavec, ki dela polni delovni čas, če z zakonom ni drugače določeno, ter pravice iz socialnega zavarovanja, kot če bi delal polni delovni čas, če zakon tako določa.

Opravljanje dela na domu

30. člen

Družba ureja opravljanje dela na domu s Pravilnikom o opravljanju dela na domu, upošteva določbe ZDR-1 in Kolektivne pogodbe.

Vodilni delavci

31. člen

Vodilni delavec, ki vodi poslovno področje ali organizacijsko enoto v družbi in ima pooblastila za sklepanje pravnih poslov ali za samostojne kadrovske in organizacijske odločitve, lahko izjemoma sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas, če je že zaposlen v družbi na drugih delih za nedoločen čas ali če gre za vodilnega delavca, ki je na vodilno delo imenovan v skladu z zakonom ali z aktom o ustanovitvi.

 Plinovodi Povezani z energijo	PRAVILNIK O DELOVNIH RAZMERJIH	Stran 15 od 36 Datum: september 2024 Verzija: 5
---	---------------------------------------	---

V času opravljanja vodilnega dela po pogodbi o zaposlitvi za določen čas v primeru, če je delavec že zaposlen v družbi na drugih delih za nedoločen čas, mirujejo pravice, obveznosti in odgovornosti iz pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas.

2.7. PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI

32. člen

Pogodba o zaposlitvi preneha veljati:

- s potekom časa, za katerega je bila sklenjena,
- s smrtjo delavca ali delodajalca - fizične osebe,
- s sporazumom,
- z redno ali izredno odpovedjo,
- s sodbo sodišča,
- po samem zakonu, v primerih, ki jih določa ta zakon,
- v drugih primerih, ki jih določa zakon.

Prenehanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas - splošno

33. člen

Pogodba o zaposlitvi, sklenjena za določen čas, preneha veljati brez odpovednega roka s potekom časa, za katerega je bila sklenjena, oziroma ko je dogovorjeno delo opravljeno ali s prenehanjem razloga, zaradi katerega je bila sklenjena.

Pogodba o zaposlitvi, sklenjena za določen čas, lahko preneha, če se pred potekom časa po prejšnjem odstavku o tem sporazumeta pogodbeni stranki ali če nastopijo drugi razlogi za prenehanje pogodbe o zaposlitvi v skladu z ZDR-1.

Delavec, ki mu preneha pogodba o zaposlitvi za določen čas po prvem odstavku tega člena, ima pravico do odpravnine. Pravice do odpravnine iz prejšnjega stavka nima delavec v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, če gre za nadomeščanje začasno odsotnega delavca, v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas za opravljanje sezonskega dela, ki traja manj kot 3 mesece v koledarskem letu, ter v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas za opravljanje javnih del oziroma prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki je bila sklenjena zaradi vključitve v ukrepe aktivne politike zaposlovanja v skladu z zakonom.

Osnova za odmero odpravnine je povprečna mesečna plača delavca za polni delovni čas iz zadnjih 3 mesecev oziroma iz obdobja dela pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi za določen čas.

V primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki je sklenjena za 1 leto ali manj, ima delavec pravico do odpravnine v višini 1/5 osnove iz prejšnjega odstavka. Če je pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena za več kot 1 leto, ima delavec ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi pravico do odpravnine v višini iz prejšnjega stavka, povečani za sorazmerni del odpravnine iz prejšnjega stavka za vsak mesec dela.

 Plinovodi Povezani z energijam	PRAVILNIK O DELOVNIH RAZMERJIH	Stran 16 od 36 Datum: september 2024 Verzija: 5
--	---------------------------------------	---

Če delavec po prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas pri družbi nepretrgoma nadaljuje z delom na podlagi sklenjene druge pogodbe o zaposlitvi za določen čas, se odpravnina izplača za ves čas zaposlitve za določen čas ob prenehanju zadnje pogodbe o zaposlitvi za določen čas pri družbi. V tem primeru ne velja omejitev, ki velja za delavca zaposlenega pri delodajalcu za zagotavljanje dela.

Delavec nima pravice do odpravnine po tretjem oziroma petem odstavku tega člena v primeru, ko delavec in družba v času trajanja ali po poteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas skleneta pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas oziroma če delavec nadaljuje z delom na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas ali če delavec ne sklene pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas za ustrezno delo, ki mu ga je ponudila družba po poteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas.

Obveznosti družbe pred odpovedjo

34. člen

Pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga mora družba najkasneje v 60 dneh od ugotovitve kršitve in najkasneje v 6 mesecih od nastanka kršitve pisno opozoriti delavca na izpolnjevanje obveznosti in možnost odpovedi, če bo delavec ponovno kršil pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja v 15 mesecih od prejema pisnega opozorila, skladno s Kolektivno pogodbo. Pisno opozorilo se lahko pošlje tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga družba.

Pred redno odpovedjo iz razloga nesposobnosti ali krivdnega razloga in pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi mora družba delavca pisno seznaniti z očitanimi kršitvami oziroma z očitanim razlogom nesposobnosti in mu omogočiti zagovor v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni, razen če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od družbe neupravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči. Pisna seznanitev se lahko opravi tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga družba.

Pri zagovoru lahko po pooblastilu delavca sodeluje predstavnik sindikata ali druga, s strani delavca pooblaščen oseba.

Na pisno zahtevo delavca, ki jo lahko poda v treh delovnih dneh od prejema pisnega opozorila, mu mora družba omogočiti, da se v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni in ne daljši od 30 dni, o kršitvah iz prvega odstavka tega člena izjavi (v nadaljnjem besedilu: izjava o očitanih kršitvah), razen če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od družbe neupravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči.

V postopku zagovora, v katerem se lahko delavec izjavi o očitanih kršitvah, lahko po pooblastilu delavca sodeluje sindikat, če delavec ni član sindikata, pa svet delavcev oziroma delavski zaupnik ali druga oseba, ki jo delavec pooblasti.

Odločitev o pisnem opozorilu pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga na podlagi postopka iz četrtega odstavka tega člena mora biti podana v osmih dneh po podani izjavi o očitanih kršitvah, izražena v pisni obliki, obrazložena in vročena delavcu.

Ocenjevanje delovnih rezultatov, če delavec dela ne opravlja pravočasno, strokovno ali kvalitetno (razlog nesposobnosti), mora zajemati obdobje najmanj 30 koledarskih dni.

Postopek za ugotavljanje znanja in zmožnosti delavca za opravljanje del in postopek ugotavljanja doseganja pričakovanih rezultatov vodi praviloma 3 članska komisija, ki jo imenuje Poslovodstvo družbe. Vsi člani komisije morajo imeti najmanj enako stopnjo strokovne izobrazbe in 3 leta delovnih izkušenj ali ustrezno znanje s pridobljenimi izkušnjami za opravljanje dela in najmanj 5 let delovnih izkušenj, kot se zahteva za delovno mesto, na katerem opravlja delo ocenjevani delavec.

V postopkih ocenjevanja mora biti delavec seznanjen z ocenjevalci in načinom ocenjevanja ter oceno, prav tako mu mora biti zagotovljeno varstvo pravic v zvezi z odločitvijo, skladno z določbami ZDR-1 ter Kolektivne pogodbe.

Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi

35. člen

Družba lahko delavcu izredno odpove pogodbo o zaposlitvi:

- če delavec krši pogodbeno ali drugo obveznost iz delovnega razmerja in ima kršitev vse znake kaznivega dejanja,
- če delavec naklepoma ali iz hude malomarnosti huje krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja,
- če je delavec kot kandidat v postopku izbire predložil lažne podatke ali dokazila o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela,
- če delavec najmanj 5 dni zaporedoma ne pride na delo, o razlogih za svojo odsotnost pa ne obvesti družbo, čeprav bi to moral in mogel storiti,
- če je delavcu po pravnomočni odločbi prepovedano opravljati določena dela v delovnem razmerju ali če mu je izrečen vzgojni, varnostni ali varstveni ukrep oziroma sankcija za prekršek, zaradi katerega ne more opravljati dela dalj kot 6 mesecev, ali če mora biti zaradi prestajanja zaporne kazni več kot 6 mesecev odsoten z dela,
- če delavec odkloni prehod in dejansko opravljanje dela pri družbi - prevzemniku,
- če se delavec v roku 5 delovnih dni po prenehanju razlogov za suspenz pogodbe o zaposlitvi neopravičeno ne vrne na delo,
- če delavec v času odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodb ne spoštuje navodil pristojnega zdravnika, imenovanega zdravnika ali zdravstvene komisije ali če v tem času opravlja pridobitno delo ali če brez odobritve pristojnega zdravnika, imenovanega zdravnika ali zdravstvene komisije odpotuje iz kraja svojega bivanja.

V primeru iz četrte alinee prejšnjega odstavka delavcu preneha pogodba o zaposlitvi s prvim dnevom neupravičene odsotnosti z dela, če se ne vrne na delo do vročitve izredne odpovedi.

V primeru iz prve, druge in pete alinee prvega odstavka tega člena lahko družba ob uvedbi postopka izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu prepove opravljati delo za čas trajanja postopka. V času prepovedi opravljanja dela ima delavec pravico do nadomestila plače v višini 1/2 njegove povprečne plače v zadnjih 3 mesecih pred uvedbo postopka odpovedi.

	PRAVILNIK O DELOVNIH RAZMERJIH	Stran 18 od 36 Datum: september 2024 Verzija: 5
---	---------------------------------------	---

3. PRAVICE, OBVEZNOSTI IN ODGOVORNOSTI IZ DELOVNEGA RAZMERJA

3.1. PRIPRAVNIŠTVO

Splošno

36. člen

Družba ureja pripravništvo skladno z ZDR-1, drugim predpisom in Kolektivno pogodbo ter določa trajanje in potek pripravništva ter program, mentorstvo in način spremljanja in ocenjevanja pripravništva s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi pripravnika.

Z zakonom ali Kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko določi, da sklene pogodbo o zaposlitvi kot pripravnik, kdor prvič začne opravljati delo, ustrezno vrsti in ravni svoje strokovne izobrazbe, ter z namenom, da se usposobi za samostojno opravljanje dela v delovnem razmerju.

Pripravništva ni potrebno opravljati delavcu, ki je v nadaljnjem izobraževanju v času trajanja delovnega razmerja dosegel višjo stopnjo strokovne izobrazbe v okviru svojega poklica ali stroke.

Pripravništvo ni obvezno za delavce, ki so uspešno zaključili programe poklicnega izobraževanja, prilagojene za potrebe obrti ter drobnega gospodarstva in delavce, ki so pridobili poklicno izobrazbo v dualnem sistemu poklicnega izobraževanja.

Pripravništvo in poskusno delo se med seboj izključujeta.

Plačilo pripravnika

37. člen

Pripravnik ima pravico do osnovne plače v višini najmanj 70% osnovne plače, ki bi jo prejel kot delavec na delovnem mestu oziroma pri vrsti dela, za katero se usposablja.

Plača pripravnika ne sme biti nižja od minimalne plače, določene z zakonom.

Trajanje pripravništva

38. člen

Pripravništvo se določi za različno dolga obdobja glede na stopnjo strokovne izobrazbe, če poseben zakon ne določa drugače, in sicer praviloma:

- za dela IV. in V. stopnje strokovne izobrazbe: največ 6 mesecev,
- za dela VI. in VII. stopnje strokovne izobrazbe: največ 10 mesecev.

Ne glede na določila prejšnjega odstavka se lahko v skladu z drugim zakonom ali predpisom (npr. Zakon o pravniškem državnem izpitu) določijo za posamezne poklice tudi drugačne dolžine pripravniške dobe, pri čemer je trajanje pripravništva omejeno na največ 12 mesecev.

 Plinovodi Povezani z energijo	PRAVILNIK O DELOVNIH RAZMERJIH	Stran 19 od 36 Datum: september 2024 Verzija: 5
---	---------------------------------------	---

Pripravnštvo se lahko sorazmerno podaljša, če pripravnik dela s krajšim delovnim časom od polnega, vendar največ za 6 mesecev.

Trajanje pripravnštva se podaljša za čas opravičene odsotnosti z dela, ki traja dlje kot 20 delovnih dni, razen za čas letnega dopusta.

Trajanje pripravnštva se lahko na predlog mentorja skrajša, vendar le do 1/2 prvotno določenega trajanja.

Delavcu, ki se je ob delu izobraževal v drugi stroki ali za drug poklic in je že opravil pripravniški izpit, se pripravniška doba sorazmerno skrajša.

Program pripravnštva in pripravniški izpit

39. člen

Družba pripravniku po programu, ki ga pripravi mentor skladno s predpisi, zagotavlja usposabljanje za samostojno opravljanje dela.

Mentor mora imeti najmanj enako stopnjo strokovne izobrazbe kot se zahteva za delovno mesto, za katero se usposablja pripravnik ter 3 leta delovnih izkušenj ali ustrezno znanje s pridobljenimi izkušnjami za opravljanje dela in najmanj 5 let delovnih izkušenj.

Ob koncu pripravnštva mora pripravnik opraviti izpit, ki je sestavni in zaključni del pripravnštva in se opravlja pred iztekom pripravniške dobe. Pripravniški izpit vsebuje preizkus znanja stroke in iz delovnega področja, za katerega se je pripravnik usposabljal. Komisija za pripravniški izpit šteje najmanj 3 člane, ki imajo najmanj enako stopnjo strokovne izobrazbe in 3 leta delovnih izkušenj ali ustrezno znanje s pridobljenimi izkušnjami za opravljanje dela in najmanj 5 let delovnih izkušenj, kot se zahteva za delovno mesto, za katero se usposablja pripravnik. Mentor je lahko član komisije, vendar ne more biti njen predsednik.

Pripravnik opravlja pripravniški izpit najkasneje do izteka pripravniške dobe. Če pripravniškega izpita ne opravi, ga ima pravico ponovno opravljati v roku, ki ne sme biti krajši od 8 dni in ne daljši od 15 dni od dneva opravljanja izpita.

V kolikor pripravnik izpita tudi v ponovnem roku ne opravi in ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, mu lahko družba odpove pogodbo o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti.

Omejitev odpovedi pripravniku s strani družbe

40. člen

V času trajanja pripravnštva družba pripravniku ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi, razen če so podani razlogi za izredno odpoved ali v primeru uvedbe postopka za prenehanje družbe ali prisilne poravnave.

 Plinovodi Povezani z energijo	PRAVILNIK O DELOVNIH RAZMERJIH	Stran 20 od 36 Datum: september 2024 Verzija: 5
---	---------------------------------------	---

3.2. POSKUSNO DELO

Opredelitev poskusnega dela

41. člen

V pogodbi o zaposlitvi se delavec in družba lahko dogovorita o poskusnem delu, v njej opredelita tudi njegovo trajanje in način spremljanja, skladno z ZDR-1 in Kolektivno pogodbo.

Trajanje poskusnega dela

42. člen

Poskusno delo traja največ 6 mesecev. Poskusno delo se lahko podaljša v primeru začasne odsotnosti z dela.

Trajanje poskusnega dela za posamezna dela znaša:

- v pogodbi o zaposlitvi, ki je sklenjena za nedoločen čas: največ 6 mesecev,
- v pogodbi o zaposlitvi, ki je sklenjena za določen čas: najdalj eno tretjino časa, za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi, vendar ne več kot 6 mesecev.

Trajanje poskusnega dela se določi v pogodbi o zaposlitvi v naslednjih okvirih:

- za dela od I. do III. tarifnega razreda: največ 1 mesec,
- za dela IV. tarifnega razreda največ 2 meseca,
- za dela V. tarifnega razreda: največ 3 mesece,
- za dela VI. in VII. tarifnega razreda: največ 6 mesecev.

Poskusno delo se lahko v primerih začasne odsotnosti delavca nad 7 delovnih dni za ta čas podaljša.

Odpoved med poskusnim delom

43. člen

V času trajanja poskusnega dela lahko delavec redno odpove pogodbo o zaposlitvi s 7 dnevni odpovednim rokom.

Če družba v času trajanja ali ob poteku poskusnega dela ugotovi, da delavec poskusnega dela ni uspešno opravil, lahko delavcu redno odpove pogodbo o zaposlitvi.

Delavec in družba se lahko pisno dogovorita o ustreznem denarnem povračilu namesto dela ali celotnega odpovednega roka.

V času trajanja poskusnega dela lahko družba delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi tudi, če so podani razlogi za izredno odpoved ali zaradi postopka za prenehanje družbe ali prisilne poravnave.

Delavec je v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela upravičen do odpravnine, določene za primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov.

Ocenjevanje poskusnega dela**44. člen**

Potek poskusnega dela spremlja in ocenjuje 3 članska komisija, ki jo imenuje Poslovodstvo.

Komisija preverja rezultate delavčevega dela z neposrednim opazovanjem in spremljanjem dela ter na podlagi poročil nadrejenega delavca ter izdela predlog pisne ocene z obrazložitvijo.

Pisno ugotovitev o uspešnosti poskusnega dela lahko družba poda kadarkoli v času trajanja poskusnega dela.

Ugotovitev o neuspešno opravljenem poskusnem delu se šteje kot razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi.

3.3. PLAČILO ZA DELO

Pravilnik o plačah, Pravilnik o napredovanju in delovni uspešnosti in Pravilnik o povračilu materialnih stroškov

45. člen

Družba izvršuje pravico delavca do plačila za delo in povrnitve materialnih stroškov v zvezi z delom, ter druga plačila skladno z ZDR-1 in Kolektivno pogodbo.

Pravice in obveznosti iz prejšnjega odstavka so podrobno urejene v Pravilniku o plačah, Pravilniku o napredovanju in delovni uspešnosti in Pravilniku o povračilu materialnih stroškov.

3.4. DELOVNI ČAS

Pravilnik o delovnem času

46. člen

Družba ureja delovni čas delavcev družbe, nadurno delo, dodatno delo v primerih naravne ali druge nesreče, spoštovanje prepovedi opravljanja dela preko polnega delovnega časa, pogoje opravljanja dopolnilnega dela, razporejanja delovnega časa, preračun delovnega časa, nočno delo, delo ob nedeljah in dnevih, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi, odmore in počitke, počitke med zaporednima delovnima dnevnoma, ter tedenske počitke in evidentiranje prisotnosti na delu s Pravilnikom o delovnem času, upošteva določbe ZDR-1 in Kolektivne pogodbe.

Družba lahko določi obveznost opravljanja drugega dela zaradi izjemnih okoliščin, to je spremembo dela zaradi naravnih ali drugih nesreč v primerih naravnih ali drugih nesreč, če se taka nesreča pričakuje ali v drugih izjemnih okoliščinah, ko je ogroženo življenje in zdravje ljudi ali premoženje družbe. Takrat se lahko vrsta ali kraj opravljanja dela, določenega s

	PRAVILNIK O DELOVNIH RAZMERJIH	Stran 22 od 36 Datum: september 2024 Verzija: 5
---	---------------------------------------	---

pogodbo o zaposlitvi začasno spremenita tudi brez soglasja delavca, vendar le, dokler trajajo take okoliščine.

Pravica do odklopa in ukrepi za zagotavljanje pravice do odklopa

47. člen

Družba delavcem z namenom ohranjanja dobrega duševnega zdravja ter spodbujanja uravnoveženega poklicnega in zasebnega življenja zagotavlja pravico do odklopa, s katero zagotovi, da delavec v času izrabe pravice do počitka oziroma v času upravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo ali internimi akti (počitek, prazniki in dela prosti dnevi, letni dopust, materinski, očetovski in starševski dopust ter druge vrste odsotnosti z dela) družbi ne bo na razpolago. V tem času delavec ni dolžan delati in se lahko vzdrži sodelovanja v elektronskih komunikacijah povezanih z delom, kot so e-pošta, telefonski klici ali druga sporočila.

48. člen

Pravica do odklopa je lahko izjemoma omejena v naslednjih primerih:

- v času, ko je delavec razporejen v pripravljenost na domu,
- ko je potrebno zagotoviti takojšnjo nadomestitev odsotnega delavca,
- ob nepredvidljivih okoliščinah ter v primeru nujnih ali izrednih razmer,
- kadar nujni poslovni ali operativni razlogi zahtevajo izvedbo posameznega opravila izven delovnega časa delavca.

V primeru nastopa izjeme iz prve alineje prejšnjega odstavka mora družba delavca predhodno pisno sezniniti z razporeditvijo v pripravljenost na domu. V primeru nastopa izjeme iz druge, tretje ali četrte alineje prejšnjega odstavka mora družba delavca o razlogu za omejitev pravice do odklopa ob nastanku razloga sezniniti ustno in naknadno v pisni obliki, pri čemer mora biti razlog za omejitev ustrezno obrazložen.

49. člen

V primeru opravljanja dela zaradi nastopa izjeme od pravice do odklopa je delavec upravičen do ustrezne plače v odvisnosti od dejanskega časa opravljanja dela, skladno s Pravilnikom o plačah.

50. člen

Družba za zagotavljanje pravice do odklopa delavcev izvaja naslednje ukrepe, ki delavce spodbujajo k spoštovanju lastne pravice do odklopa in pravice do odklopa sodelavcev:

- družba ima sprejet Pravilnik o delovnem času, v katerem opredeljuje normalen, obvezni in dovoljen delovni čas, kar velja tudi v primeru opravljanja dela na domu;
- družba delavce ozavešča o ureditvi delovnega časa v družbi in pravicah ter obveznostih v tej zvezi ter spodbuja vodje, da dajejo zgled za učinkovito izvajanje pravice do odklopa;
- družba delavce ozavešča o nevarnostih nenehne informacijske povezanosti;
- vezano na službene zadeve delavci zunaj dovoljenega delovnega časa praviloma ne kličejo (telefonski ali video klici) drugih sodelavcev na službeni telefon (mobilni ali

stacionarni), jim pošiljajo sporočil ali elektronske pošte, razen v primeru izjem iz 48. člena;

- ob pošiljanju elektronske pošte zunaj dovoljenega delovnega časa sodelavec prejme avtomatsko obvestilo, da je bilo sporočilo poslano zunaj dovoljenega delovnega časa, kar ne zahteva odgovora do vrnitve delavca na delovno mesto;
- delavci v okviru obveznega delovnega časa kličejo sodelavce na mobilni ali stacionarni telefon, zunaj obveznega delovnega časa pa praviloma na stacionarni telefon.

Z namenom nemotenega izvajanja delovnega procesa in posledičnega učinkovitega zagotavljanja pravice do odklopa mora delavec pred načrtovano odsotnostjo z delovnega mesta v največji možni meri poskrbeti za zaključek odprtih delovnih obveznosti ter skupaj z vodjo organizacijske enote zagotoviti ustrezno primopredajo delovnih obveznosti.

Delavec je pred načrtovano odsotnostjo z delovnega mesta dolžan vzpostaviti avtomatski odzivnik elektronske pošte, ki bo pošiljatelj seznani z odsotnostjo prejemnika elektronske pošte ter z osebo, ki delavca nadomešča v nujnih zadevah.

3.5. LETNI DOPUSTI

Pridobitev pravice in minimalno trajanje letnega dopusta

51. člen

Delavec pridobi pravico do letnega dopusta s sklenitvijo delovnega razmerja.

Letni dopust v posameznem koledarskem letu ne sme biti krajši kot 4 tedne, ne glede na to, ali dela delavec polni delovni čas ali krajši delovni čas od polnega.

Število dni dopusta

52. člen

Družba določa število dni letnega dopusta delavca odvisno od razporeditve delovnih dni v tednu za posameznega delavca kar pomeni:

- če dela 4 dni na teden: 16 delovnih dni,
- če dela 5 dni na teden: 20 delovnih dni,
- če dela 6 dni na teden: 24 delovnih dni.

Za delavce dispečerskega centra se skladno s tem Pravilnikom šteje, da delajo 6 dni na teden.

Poleg tako določenega osnovnega letnega dopusta ima delavec pravico do dodatnih dni letnega dopusta skladno z ZDR-1 in Kolektivno pogodbo, in sicer:

- starejši delavec: 3 dni,
- delavec invalid: 3 dni,
- delavec z najmanj 60% telesne okvare: 3 dni,
- delavec, ki neguje in varuje otroka s telesno ali duševno prizadetostjo: 3 dni,
- delavec, mlajši od 18 let: 7 dni,
- samohranilcem pripada do 15 leta otrokove starosti za vsakega otroka: 1 dan.

 Plinovodi Povezani z energijo	PRAVILNIK O DELOVNIH RAZMERJIH	Stran 24 od 36 Datum: september 2024 Verzija: 5
---	---------------------------------------	---

Delavec ima pravico tudi do dodatnih dni letnega dopusta za skupno delovno dobo:

- od 1 do 5 let: 1 dan,
- od 5 do 10 let: 2 dni,
- od 10 do 15 let: 4 dni,
- od 15 do 20 let: 5 dni,
- od 20 do 25 let: 7 dni,
- nad 25 let: 11 dni.

Delavec ima pravico do enega dodatnega dneva letnega dopusta za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti in dodatnega dneva letnega dopusta za spremljanje otroka, ki gre prvič v prvi razred osnovne šole na prvi šolski dan.

Družba delavcem skladno z napotilom iz Kolektivne pogodbe omogoča tudi dodatne dni letnega dopusta na podlagi kriterijev:

- Zahtevnost dela, strokovnost, odgovornost:
Delavcem, ki opravljajo dela in naloge, za katere se zahteva visoka strokovna ali univerzitetna izobrazba: dodatna 2 dneva letnega dopusta.
Delavcem, ki opravljajo dela in naloge vodenja organizacijskih enot (družbe, področja, sektorja, službe, oddelka): dodaten 1 dan letnega dopusta.
- Delovni pogoji (teža dela, vpliv dela in delovne okolice na delavca):
Delavcem, ki delajo na prostem, in imajo v Izjavi o varnosti z oceno tveganja opredeljeno delo kot pretežno terensko (npr. elektro in mehanski monterji, vodje večjih investicij): dodatni 1 dan letnega dopusta.
Delavcem, ki opravljajo stalno nočno oziroma občasno nočno delo v izmenah (npr. dispečerji): dodatna 2 dneva letnega dopusta.

Delavcu, ki izpolni kriterij za povečanje letnega dopusta, se povečanje upošteva pri odmeri v naslednjem koledarskem letu.

Dokupljena, beneficirana in posebne zavarovalne dobe ne štejejo v skupno delovno dobo.

Določanje daljšega trajanja letnega dopusta

53. člen

Daljše trajanje letnega dopusta, kot je določeno v prejšnjem členu, se lahko določi s Kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi.

Odmera letnega dopusta

54. člen

Družba najkasneje 7 dni pred pričetkom koledarskega leta v Obvestilih in na intranetu objavi Plan delovnega koledarja, s katerim opredeli obvezne kolektivne dni dopusta.

Družba je dolžna delavce najkasneje do 31. marca z vročitvijo pisnega sklepa obvestiti o odmeri letnega dopusta za tekoče koledarsko leto.

Prazniki in dela prosti dnevi, odsotnost zaradi bolezni ali poškodbe ter drugi primeri opravičene odsotnosti z dela se ne všttevajo v dneve letnega dopusta.

Letni dopust se določa in izrablja v delovnih dneh.

Kot dan letnega dopusta se šteje vsak delovni dan, ki je po razporeditvi delovnega časa pri družbi za posameznega delavca določen kot delovni dan.

Sorazmerni del letnega dopusta

55. člen

Delavec, ki sklene delovno razmerje ali mu preneha delovno razmerje med koledarskim letom in ima v posameznem koledarskem letu obdobje zaposlitve krajše od 1 leta, ima pravico do 1/12 letnega dopusta za vsak mesec zaposlitve (v nadaljnjem besedilu: sorazmerni del letnega dopusta).

Če delavec med koledarskim letom sklene pogodbo o zaposlitvi z drugim delodajalcem, mu je družba dolžna zagotoviti izrabo sorazmernega dela letnega dopusta glede na trajanje zaposlitve delavca pri posameznem delodajalcu v tekočem koledarskem letu, razen če se delavec in družba dogovorita drugače.

Pri izračunavanju sorazmernega dela letnega dopusta se najmanj polovica dneva zaokroži na cel dan letnega dopusta.

Delavec je dolžan predložiti dokaze o porabi dopusta pri prejšnjem delodajalcu. Morebitna razlika v dnevih dopusta, se mu izračuna po kriterijih tega Pravilnika, upošteva se že porabljene dni dopusta pri prejšnjem delodajalcu. Ob prenehanju delovnega razmerja družba delavcu izda potrdilo o izrabljenem letnem dopustu.

Izraba letnega dopusta

56. člen

Letni dopust je mogoče izrabiti v več delih, s tem, da mora en del trajati najmanj 2 tedna.

Družba lahko zahteva od delavca, da planira izrabo najmanj 2 tednov letnega dopusta za tekoče koledarsko leto najkasneje do konca aprila tekočega leta.

Družba je dolžna delavcu zagotoviti izrabo letnega dopusta v tekočem koledarskem letu, delavec pa je dolžan do konca tekočega koledarskega leta izrabiti najmanj 2 tedna, preostanek letnega dopusta pa v dogovoru z družbo do 30. junija naslednjega leta.

Delavec ima pravico izrabiti ves letni dopust, ki ni bil izrabljen v tekočem koledarskem letu oziroma do 30. junija naslednjega leta. V primeru odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka ima delavec pravico izrabiti ves letni dopust do 31. marca leta, ki sledi letu, v katerega je možen prenos letnega dopusta v skladu s prejšnjim odstavkom.

Delavec, ki ima v prvem letu zaposlitve pravico do izrabe sorazmernega dela letnega dopusta, pridobi pravico do izrabe letnega dopusta za naslednje koledarsko leto ob začetku naslednjega koledarskega leta.

Način izrabe letnega dopusta

57. člen

Letni dopust se izrablja upoštevaje potrebe delovnega procesa ter možnosti za počitek in rekreacijo delavca ter upoštevaje njegove družinske obveznosti.

Starši šoloobveznih otrok imajo pravico izrabiti najmanj 1 teden dni letnega dopusta v času šolskih počitnic.

Delavec ima pravico izrabiti 3 dni letnega dopusta na tisti dan, ki ga sam določi, o čemer mora obvestiti družbo najkasneje 3 dni pred izrabo.

Družba lahko delavcu odreče izrabo letnega dopusta po drugem in tretjem odstavku tega člena, le če bi odsotnost delavca resneje ogrozila delovni proces.

Odobritev izrabe dopusta delavcu podpiše vodja organizacijske enote, v primeru zavrnitve pa razloge zanj nemudoma pisno sporoči delavcu.

Neveljavnost odpovedi pravici do letnega dopusta

58. člen

Izjava, s katero bi se delavec odpovedal pravici do letnega dopusta, je neveljavna. Neveljaven je tudi sporazum, s katerim bi se delavec in družba dogovorila o denarnem nadomestilu za neizrabljeni letni dopust, razen ob prenehanju delovnega razmerja.

Prekinitev dopusta

59. člen

Če delavec med trajanjem letnega dopusta zboli in v drugih primerih opravičene odsotnosti z dela, se mu ta čas ne šteje v letni dopust.

Letni dopust, ki ga delavec iz razlogov, ki nastopijo na strani družbe ne more izrabiti v za to predvidenem času, se s sklepom Poslovodstva preloži na drug čas v istem koledarskem letu, pri čemer je treba v največji možni meri upoštevati delavčeve želje.

Odsotnost z dela z nadomestilom plače

60. člen

Delavec ima pravico do odsotnosti z dela z nadomestilom plače zaradi:

- osebnih okoliščin (do skupaj največ 7 delovnih dni v posameznem koledarskem letu) in sicer zaradi:
 - lastne poroke: 2 dni,
 - rojstva otroka: 1 dan,
 - poroke otroka: 1 dan,
 - smrti zakonca oziroma osebe, ki je zadnji 2 leti živela z delavcem v življenjski skupnosti, ki je po predpisih o zakonski zvezi in družinskih razmerjih v pravnih

- posledicah izenačena z zakonsko zvezo ali smrti otroka, posvojenca ali pastorka: 3 dni,
- smrti staršev (očeta, matere, očima, mačehe, posvojitelja): 2 dni,
 - smrti bratov, sester, starih staršev: 1 dan,
 - hujše nesreče, ki zadane delavca: do 5 dni,
 - selitve delavca v interesu družbe: 2 dni,
 - selitve delavca v lastnem interesu: 1 dan,
 - nasilja v družini: 5 dni v posameznem koledarskem letu v primeru urejanja zaščite, pravnih in drugih postopkov ter odpravljanja posledic nasilja v družini.
- ob praznikih in z zakonom določenih dela prostih dneh,
 - zdravstvenih razlogov po predpisih o zdravstvenem zavarovanju in darovanja krvi, na dan darovanja,
 - opravljanja funkcije oziroma obveznosti po posebnih zakonih.

Pravico do odsotnosti z dela mora delavec izrabiti ob nastopu dogodka.

Delavec, žrtev nasilja v družini, mora v primeru odsotnosti z dela najpozneje tri delovne dni pred nastopom odsotnosti o tem obvestiti družbo. Ob obvestitvi delavec družbi predloži tudi potrdilo centra za socialno delo o izdelani oceni o ogroženosti zaradi nasilja v družini, dokazilo o podani prijavi na policijo ter dokazilo o urejanju zaščite, pravnih in drugih postopkih ter odpravljanju posledic nasilja v družini.

Odsotnost z dela brez nadomestila plače

61. člen

Delavec ima pravico do odsotnosti z dela brez nadomestila plače do največ 30 delovnih dni v posameznem koledarskem letu, v skladu z ZDR-1 ali Kolektivno pogodbo predvidenih primerih, pod pogojem, da ta odsotnost bistveno ne ovira poslovanje ali delovni proces družbe.

Delavec mora pred odsotnostjo iz prvega odstavka podpisati izjavo, da pri prvem izplačilu plače dovoli odtegljaje za plačane prispevke za socialno varnost iz naslova družbe in delavca.

Delavec je upravičen do petih delovnih dni oskrbovalskega dopusta v posameznem koledarskem letu v primeru oskrbe.

Do odsotnosti z dela iz prejšnjega odstavka je delavec upravičen v primeru potreb po znatnejši negi iz zdravstvenih razlogov družinskega člana ali osebe, s katero živi v istem gospodinjstvu, kadar ni upravičen do odsotnosti z dela v skladu s predpisi o zdravstvenem zavarovanju.

Delavec mora v primeru odsotnosti z dela zaradi oskrbovalskega dopusta družbo obvestiti o razlogu za odsotnost z dela pred nastopom odsotnosti. Če zaradi objektivnih okoliščin odsotnosti to ni mogoče, mora delavec družbo obvestiti najpozneje v treh delovnih dneh po nastopu odsotnosti.

Delavec pravico do oskrbovalskega dopusta uveljavlja z izjavo, v kateri navede razloge za upravičenost do odsotnosti, in sicer upravičenca do nege in razloge zanjo, k čemur priloži dokazila, ki izkazujejo dejstva iz izjave. Dokazila lahko vsebujejo nujno potrebne osebne podatke upravičenca do nege.

 Plinovodi Povezani z energijo	PRAVILNIK O DELOVNIH RAZMERJIH	Stran 28 od 36 Datum: september 2024 Verzija: 5
---	---------------------------------------	---

Odsotnost z dela zaradi iskanja nove zaposlitve

62. člen

Med trajanjem odpovednega roka ima delavec pravico do odsotnosti z dela z nadomestilom plače ter odhodov iz družbe zaradi iskanja nove zaposlitve v trajanju 3 ure tedensko.

O odsotnosti oziroma o času odhodov se mora delavec predhodno dogovoriti z vodjo organizacijske enote.

3.6. IZOBRAŽEVANJE, IZPOPOLNJEVANJE IN USPOSABLJANJE DELAVCEV

Odsotnost z dela zaradi izobraževanja

63. člen

Delavec ima pravico in dolžnost do stalnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja v skladu s potrebami delovnega procesa, z namenom ohranitve oziroma širitve sposobnosti za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi, ohranitve zaposlitve ter povečanja zaposljivosti.

Družba pravice in obveznosti, vezane na izobraževanje delavcev ureja v Pravilniku o izobraževanju.

3.7. DISCIPLINSKA ODGOVORNOST

Disciplinska odgovornost, sankcije

64. člen

Delavcu, ki krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja, lahko družba v primeru ugotovljene disciplinske odgovornosti, upošteva teže kršitve, izreče naslednje disciplinske sankcije:

- opomin,
- denarno kazen v razponu, sorazmerno s kršitvijo, vendar največ do višine 15 % osnovne plače delavca za čas trajanja od 1 do 6 mesecev, pri čemer mesečni obračun plače ne sme biti nižji od minimalne plače,
- odvzem bonitet, dogovorjenih v pogodbi o zaposlitvi.

Disciplinska sankcija ne sme trajno spremeniti delovno pravnega položaja delavca.

Disciplinske kršitve

65. člen

Družba kot kršitve obveznosti iz delovnega razmerja določa sledeče opustitve ali ravnanja in njim primerljive aktivnosti:

- neupravičena zamuda prihoda na delo ali neupravičen predčasen odhod z dela,
- protipravno pridobivanje premoženjske koristi v škodo družbe, sodelavcev ter drugih pravnih in fizičnih oseb (tatvine, zlorabe potnih nalogov, ipd.),
- enodnevni neopravičen izostanek z dela,

- neupravičena opustitev sporočila o razlogih izostanka z dela in zadržanosti oziroma zamude prihoda na delo svojemu nadrejenemu oziroma tajništvu,
- primanjkljaj več kot 8 delovnih ur na mesec,
- kršenje evidentiranja prisotnosti na delu,
- neizpolnjevanje ter nevestno, nepravočasno in malomarno izpolnjevanje delovnih obveznosti,
- neopravičena odklonitev ali opustitev del, pomembnih za nemoten potek delovnega procesa in poslovanja,
- neizpolnjevanje ali malomarno izpolnjevanje navodil o poslovanju,
- spanje med delovnim časom,
- neopravičeno zapuščanje delovnega mesta med delovnim časom,
- izdaja poslovne, uradne ali druge, z ustreznim predpisom določene tajnosti,
- prihod na delo pod vplivom alkohola ali mamil,
- uživanje alkohola ali mamil med delom,
- neprimerno, nedostojno ali žaljivo obnašanje do poslovnih partnerjev, strank, sodelavcev in pogodbenih izvajalcev,
- spolno in drugo nadlegovanje,
- trpinčenje na delovnem mestu (mobbing),
- zavestno ali iz malomarnosti storjeno podajanje nepravilnih podatkov, s čimer se spravi delavca v zmotu glede njegovih pravic,
- onemogočanje upravičenega vpogleda v listine in poslovanje družbe, ki je potrebno za uveljavljanje pravic delavcev,
- zloraba položaja ali prekoračitev pooblastil,
- neopravičen izostanek z dela zaradi zlorabe pravice do bolniškega dopusta v trajanju 1 dan ali več,
- neizvrševanje ali nepravilno izvrševanje sklepov organov družbe, ter pravnomočnih sodnih in drugih odločb, ki se nanašajo na družbo,
- opustitev pošiljanja listin in podatkov na zahtevo pooblaščenih organov ali organizacij,
- zavestno ali iz malomarnosti storjeno podajanje nepravilnih podatkov, če je to bistveno vplivalo na odločanje v družbi,
- kršitev predpisov ali opustitev ukrepov za varstvo delavcev, delovnih sredstev in življenjskega okolja v povezavi z družbo ali njeno dejavnostjo,
- odklonitev strokovnega izobraževanja in izpopolnjevanja, kadar je to predpisano, ali je potrebno za uspešno opravljanje del in nalog delavca,
- opustitev obvezne prijave škodnega primera in škode na vozilu oziroma delovnih sredstvih in nesodelovanje pri ugotavljanju škode in odgovornosti pri prometnih nesrečah, v katerih je bilo udeleženo vozilo družbe ali delavec družbe med delovnim časom,
- prekomerno onesnaževanje okolja v povezavi z družbo ali njeno dejavnostjo,
- nedovoljeni tehnični poseg na vozilu, ki spremeni tehnične lastnosti vozila,
- povzročitev prometnega prekrška, ki ima za posledico izgubo vozniškega dovoljenja, kar velja za delavce, za katere se po sistemizaciji zahteva vozniško dovoljenje ter
- povzročitev večje škode na vozilu družbe zaradi hujših kršitev cestno-prometnih predpisov.

 Plinovodi Povezani z energijo	PRAVILNIK O DELOVNIH RAZMERJIH	Stran 30 od 36 Datum: september 2024 Verzija: 5
---	---------------------------------------	---

Izjava o očitanih kršitvah

66. člen

Pred izrekom disciplinske sankcije mora družba delavca pisno seznaniti z očitanimi kršitvami in mu omogočiti, da se v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od 3 delovnih dni, o njih izjavi, razen če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od družbe neupravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči.

Zaznavo suma kršitve direktor sektorja ali vodja organizacijske enote pisno sporoči Poslovodstvu z navedbo njemu znanih dejstev in dokazov, na podlagi česar Poslovodstvo uvede postopek z izdajo sklepa, s katerim imenuje komisijo in ga vroči komisiji in osumljenemu delavcu. Komisija po morebitni dodatni proučitvi zadeve in pridobitvi dokazov o ugotovitvah glede suma kršitve pisno seznani delavca in ga pozove, da se skladno s prejšnjim odstavkom izjavi o njih.

Komisija v primeru dokazovanja s pričami zagotovi soočenje delavca s pričami in izvede druga procesna ravnanja, ki jih glede na stanje zadeve upravičeno zahtevata Poslovodstvo ali delavec, zatem pa pisni predlog odločitve posreduje Poslovodstvu, da se izreče o disciplinskem ukrepu, predvidenem s tem Pravilnikom.

Vloga sindikata, sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika

67. člen

V disciplinskem postopku lahko po pooblastilu delavca sodeluje sindikat, če delavec ni član sindikata, pa svet delavcev oziroma delavski zaupnik.

Odločitev o disciplinski odgovornosti

68. člen

Odločitev o disciplinski odgovornosti mora biti izražena v pisni obliki in vročena osebi, na katero se nanaša.

Družba mora odločitev o disciplinski odgovornosti obrazložiti.

Zastaranje

69. člen

Družba mora odločiti o disciplinski odgovornosti delavca najkasneje v 1 mesecu od dneva, ko je izvedela za kršitev oziroma najkasneje v 3 mesecih od dneva, ko je bila kršitev storjena.

Izvršitev disciplinske sankcije zastara v 30 dneh po vročitvi odločitve o disciplinski odgovornosti.

 Plinovodi Povezani z energijo	PRAVILNIK O DELOVNIH RAZMERJIH	Stran 31 od 36 Datum: september 2024 Verzija: 5
---	---------------------------------------	---

4. VARSTVO NEKATERIH KATEGORIJ DELAVCEV

70. člen

Družba zagotavlja varstvo posebnih kategorij delavcev v skladu z določili zakona in Kolektivne pogodbe.

Delo dijakov in študentov

71. člen

V družbi lahko dijaki in študenti, ki so dopolnili starost 14 let, opravljajo praktično izobraževanje v okviru izobraževalnih programov ob upoštevanju določil ZDR-1.

Varstvo delavcev zaradi nosečnosti, starševstva in oskrbe

72. člen

Delavci imajo zaradi nosečnosti, starševstva in oskrbe pravico do posebnega varstva v delovnem razmerju.

V primeru spora v zvezi z uveljavljanjem posebnega varstva zaradi nosečnosti, starševstva in oskrbe po zakonu, je dokazno breme na strani družbe.

Družba mora delavcem omogočiti lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja.

Kot oskrba se šteje delo s krajšim delovnim časom zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja ali odsotnost z dela zaradi oskrbovalskega dopusta zaradi potreb po znatnejši negi iz zdravstvenih razlogov družinskega člana kot je opredeljen v ZDR-1 ali osebe, s katero delavec živi v istem gospodinjstvu, kadar ni upravičen do odsotnosti z dela v skladu s predpisi o zdravstvenem zavarovanju.

73. člen

V času trajanja delovnega razmerja družba ne sme zahtevati ali iskati kakršnihkoli podatkov o nosečnosti delavke, razen če to sama dovoli zaradi uveljavljanja pravic v času nosečnosti.

74. člen

V času nosečnosti in ves čas, ko doji otroka, delavka ne sme opravljati del, ki bi lahko ogrozila njeno zdravje ali zdravje otroka zaradi izpostavljenosti dejavnikom tveganja ali delovnim pogojem, ki se določijo s podzakonskim aktom.

Če delavka v času nosečnosti in ves čas, ko doji otroka, opravlja delo, pri katerem je izpostavljena dejavnikom tveganja, postopkom in delovnim pogojem, ki so določeni s podzakonskim aktom, mora družba sprejeti ustrezne ukrepe z začasno prilagoditvijo pogojev dela ali prilagoditvijo delovnega časa, če iz ocene tveganja izhaja nevarnost za njeno zdravje in zdravje otroka.

 Plinovodi Povezani z energijo	PRAVILNIK O DELOVNIH RAZMERJIH	Stran 32 od 36 Datum: september 2024 Verzija: 5
---	---------------------------------------	---

Če delavka opravlja delo po prvem ali drugem odstavku tega člena, pa se z začasno prilagoditvijo pogojev dela ali prilagoditvijo delovnega časa ni možno izogniti nevarnosti za zdravje delavke ali zdravje otroka, mora družba zagotoviti delavki opravljanje drugega ustreznega dela. Delavka je dolžna opravljati drugo ustrezno delo in ima pravico do plače, kot da bi opravljala svoje delo, če je to zanje ugodnejše.

Če družba delavki ne zagotovi drugega ustreznega dela po prejšnjem odstavku, ji mora v času, ko je delavka iz tega razloga odsotna z dela, zagotoviti nadomestilo plače v skladu s prvim, drugim, sedmim in devetim odstavkom 137. člena ZDR-1.

75. člen

Delavcu, ki neguje otroka, starega do treh let, se lahko naloži opravljanje nadurnega dela ali dela ponoči samo z njegovim predhodnim pisnim soglasjem.

Delavka v času nosečnosti in še eno leto po porodu oziroma ves čas, ko doji otroka, ne sme opravljati nadurnega dela ali dela ponoči, če iz ocene tveganja zaradi takega dela izhaja nevarnost za njeno zdravje ali zdravje otroka.

Enemu od delavcev - staršev, ki neguje in varuje otroka, mlajšega od sedem let ali hudo bolnega otroka ali otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo v skladu s predpisi, ki urejajo družinske prejemke, in ki živi sam z otrokom, se sme naložiti, da opravlja nadurno delo ali delo ponoči, samo z njegovim predhodnim pisnim soglasjem.

76. člen

Družba mora zagotavljati pravico do odsotnosti z dela ali krajšega delovnega časa delavcu zaradi izrabe starševskega dopusta ali oskrbe, določene z zakonom.

Delavec mora družbo obvestiti o začetku in načinu izrabe krajšega delovnega časa ali starševskega dopusta iz prejšnjega odstavka v 30 dneh pred začetkom izrabe pravic, razen če zakon, ki ureja starševski dopust, ne določa drugače.

Po prenehanju starševskega dopusta ali oskrbe mora družba delavcu omogočiti, da začne opravljati delo pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi.

Pravice, ki jih je delavec pridobil ali so se izboljšale med odsotnostjo z dela zaradi starševskega dopusta ali oskrbe, delavec lahko uveljavi takoj, ko začne opravljati delo, če jih ni mogel uveljaviti med odsotnostjo, kar mu mora družba omogočiti.

77. člen

Delavec, ki izrablja starševski dopust, ima pravico do nadomestila plače v skladu s predpisi, ki urejajo starševski dopust.

78. člen

Delavka, ki doji otroka, ki še ni dopolnil 18 mesecev starosti, in dela s polnim delovnim časom, ima pravico do odmora za dojenje med delovnim časom, ki traja najmanj eno uro dnevno.

Pravica do nadomestila plače za čas odmora po prejšnjem odstavku se uresničuje v skladu s predpisi, ki urejajo starševski dopust.

Varstvo delavcev, žrtev nasilja v družini**79. člen**

Delavci, žrtve nasilja v družini, imajo pravico do posebnega varstva v delovnem razmerju.

Delavec, žrtev nasilja v družini, je oseba, ki je v zadnjih dveh letih doživela eno od oblik nasilja v družini, opredeljenih v zakonu, ki ureja preprečevanje nasilja v družini, je nasilje prijavila na policijo ali center za socialno delo, postopki v zvezi z nasiljem in odpravljanjem posledic nasilja pa še niso končani, kar žrtev dokazuje s potrdilom centra za socialno delo o izdelani oceni o ogroženosti zaradi nasilja v družini, sodišča in drugih institucij. Zaradi učinkovitejšega sodelovanja v postopkih, ki povečujejo njeno varnost, uživa posebno varstvo.

V primeru spora v zvezi z uveljavljanjem posebnega varstva zaradi nasilja v družini po tem zakonu je dokazno breme na strani družbe.

Družba mora delavcem, žrtvam nasilja v družini, omogočiti lažje usklajevanje poklicnih obveznosti in obveznosti, ki izhajajo iz urejanja zaščite, pravnih in drugih postopkov ter odpravljanja posledic nasilja v družini.

80. člen

Delavcu, žrtvi nasilja v družini, se lahko naloži opravljanje dela preko polnega delovnega časa, neenakomerno razporedi ali začasno prerazporedi delovni čas ali se ga razporedi na nočno delo samo z njegovim predhodnim pisnim soglasjem.

Varstvo invalidov**81. člen**

Družba zagotavlja varstvo delovnih invalidov in invalidov, ki nimajo statusa delovnega invalida, pri zaposlovanju, usposabljanju ali preusposabljanju v skladu s predpisi o usposabljanju in zaposlovanju invalidov in predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.

Delavcu, pri katerem je ugotovljena preostala delovna zmožnost, mora družba zagotoviti:

- opravljanje drugega dela, ustreznega njegovi preostali delovni zmožnosti,
- opravljanje dela s krajšim delovnim časom glede na preostalo delovno zmožnost,
- poklicno rehabilitacijo,
- nadomestilo plače

v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.

 Plinovodi Povezani z energijo	PRAVILNIK O DELOVNIH RAZMERJIH	Stran 34 od 36 Datum: september 2024 Verzija: 5
---	---------------------------------------	---

Varstvo starejših delavcev

82. člen

Delavci, starejši od 55 let, uživajo posebno varstvo (v nadaljnjem besedilu: starejši delavec).

Starejši delavec lahko sklene pogodbo o zaposlitvi oziroma ima pravico, da začne delati s krajšim delovnim časom od polnega na istem ali drugem ustreznem delovnem mestu, če se delno upokoji.

Starejšemu delavcu družba brez delavčevega pisnega soglasja ne sme odrediti nadurnega ali nočnega dela.

5. OBVEŠČANJE

Obveščenost delavcev

83. člen

Družba uresničuje pravico do obveščenosti delavcev tako, da trajno shrani v skupni mapi informacijskega sistema družbe uradno glasilo družbe (v nadaljevanju: Obvestila), ter da v neposrednih načinih obveščanja delavcev na primeren način omogoči vsem delavcem seznanitev z zadevami, za katere tako določa ZDR-1 in Kolektivna pogodba.

Družba mora na pisno zahtevo sindikata na oglasnem mestu obvestiti delavce, v roku 30 dni od prejema zahtevka:

- o letnih in večletnih poslovnih planih družbe,
- v primeru bistvenega poslabšanja poslovnih rezultatov (izgube), morebitnih motenj v poslovanju ali likvidnostnih težav,
- o doseženih letnih poslovnih rezultatih družbe,
- o predlogih splošnih aktov in sklepov, s katerimi se v skladu s Kolektivno pogodbo na splošno urejajo določena vprašanja s področja delovnih razmerij in plač.

Skladno z Zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju družba obvešča Svet delavcev predvsem o vprašanjih, ki se nanašajo na:

- gospodarski položaj družbe,
- razvojne cilje družbe,
- stanje prodaje,
- splošni gospodarski položaj panoge,
- spremembo dejavnosti (pred sprejemom odločitve),
- zmanjšanje gospodarske dejavnosti (pred sprejemom odločitve),
- sprememba v organizaciji (pred sprejemom odločitve),
- spremembe tehnologije (pred sprejemom odločitve),
- letni obračun in letno poročilo (pred sprejemom odločitve),
- druga vprašanja na podlagi medsebojnega Pisnega dogovora.

Na zahtevo Sveta delavcev mora družba omogočiti vpogled v dokumentacijo, ki je nujna za obveščenost o zadevah iz prejšnjega odstavka.

Dolžnosti obveščanja ni, če gre za poslovno skrivnost ali poslovno občutljive podatke, kot je to opredeljeno in označeno skladno z zakonom.

Vročanje

84. člen

Vabila, obvestila, odločbe, sklepe in druga pisanja družbe se delavcu vročajo:

- praviloma osebno v prostorih družbe,
- s priporočeno pošiljko s povratnico,
- z objavo na oglasnem mestu družbe, ki je dostopno delavcu.

Osebna vročitev se opravi tako, da se delavcu vroči pisanje na njegovem delovnem mestu proti podpisu povratnice ali proti potrditvi s podpisom na drugopisu (kopiji) pisanja, katerega original se vroči delavcu ali proti podpisu spremne listine.

Šteje se, da je bila vročitev opravljena, če delavec odkloni vročitev.

Če se delavcu pisanje vroča po pošti, se to opravi s priporočeno pošiljko s povratnico na naslov prebivališča, določenega v pogodbi o zaposlitvi, razen če je delavec naknadno pisno sporočil drug naslov. Šteje se, da je vročitev opravljena, ko je pošiljka prevzeta oziroma če pošiljka ni prevzeta v roku za sprejem, ko poteče osem dni od dneva prvega poskusa vročitve.

Če delavec nima stalnega ali začasnega prebivališča v Republiki Sloveniji oziroma delavec na naslovu iz prejšnjega odstavka ni znan, se odpoved pogodbe o zaposlitvi v zaprti ovojnici nabije na oglasno mesto, ki je dostopno delavcu, na sedežu družbe. Po preteku osmih dni se šteje vročitev za opravljeno.

Za vročanje se smiselno uporabljajo pravila pravnega postopka, kolikor ni drugače določeno s tem členom.

6. UVELJAVLJANJE IN VARSTVO PRAVIC, OBVEZNOSTI IN ODGOVORNOSTI IZ DELOVNEGA RAZMERJA

Splošno

85. člen

Če delavec meni, da družba ne izpolnjuje obveznosti iz delovnega razmerja ali krši katero od njegovih pravic iz delovnega razmerja, ima pravico pisno zahtevati, da družba kršitev odpravi oziroma da svoje obveznosti izpolni.

Če družba v roku 8 delovnih dni po vročeni pisni zahtevi delavca ne izpolni svojih obveznosti iz delovnega razmerja, oziroma ne odpravi kršitve, lahko delavec v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti, oziroma roka za odpravo kršitev, zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem.

Ugotovitev nezakovitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi, drugih načinov prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi ali odločitev o disciplinski odgovornosti delavca, ter

ugotovitev drugih kršitev delovnopravne zakonodaje, lahko delavec zahteva v roku 30 dni od dneva vročitve oziroma od dneva, ko je zvedel za kršitev pravice, pred pristojnim delovnim sodiščem.

Ne glede na 30 dnevni rok lahko delavec denarne terjatve iz delovnega razmerja uveljavlja neposredno pred pristojnim delovnim sodiščem.

Neizbrani kandidat, ki meni, da je bila pri izbiri kršena zakonska prepoved diskriminacije, lahko v roku 30 dni po prejemu obvestila družbe zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem.

V postopku varstva pravic se neposredno uporabljajo določbe veljavnega zakona in Kolektivne pogodbe.

Alternativno reševanje sporov

86. člen

Delavec in družba se lahko v roku iz drugega odstavka prejšnjega člena dogovorita tudi za reševanje spora z mediacijo, na način, kot to predvideva ZDR-1.

Zastaranje terjatev

87. člen

Terjatve iz delovnega razmerja zastarajo v roku 5 let.

7. PREHODNA IN KONČNA DOLOČBA

88. člen

Z dnem, ko začne veljati ta Pravilnik, preneha veljati Pravilnik o delovnih razmerjih z dne 20. 11. 2014 (Obvestila 17/14), ki pa se uporablja do dne 1. 11. 2024.

Ta Pravilnik začne veljati z dnem objave v Obvestilih, uporablja pa se od 1. 11. 2024.

Ljubljana, dne 23. 9. 2024

Glavni direktor
Marjan Eberlinc, univ. dipl. inž. str.

Namestnik glavnega direktorja
mag. Matija Bitenc, univ. dipl. ekon.