



VLADA REPUBLIKE SLOVENIJE



Urad za enake možnosti

MOJE PRAVICE

**Enaka obravnava žensk in moških
v Zakonu o delovnih razmerjih**

Kaj moram vedeti?

Zakon o delovnih razmerjih, ki je začel veljati 1. 1. 2003, je prinesel številne novosti z vidika enake obravnave in enakih možnosti žensk in moških. Prepoveduje diskriminacijo zaradi spola in natančno določa ravnanje delodajalcev, da bi se preprečila diskriminacija in zagotovile enake možnosti žensk in moških pri zaposlovanju in v delovnem razmerju. Vsebuje tudi nekatere t. i. zaščitne ukrepe za ženske.

Delodajalec je dolžan spoštovati prepoved vsakršne oblike diskriminacije.

»Delodajalec ne sme iskalca zaposlitve (v nadaljnjem besedilu: kandidata) pri zaposlovanju ali delavca v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi postavljati v neenakopraven položaj zaradi spola, rase, barve kože, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega, političnega ali drugega prepričanja, članstva v sindikatu, nacionalnega in socialnega porekla, družinskega statusa, premoženjskega stanja, spolne usmerjenosti ali zaradi drugih osebnih okoliščin.« (1. odst. 6. člena).

Pri zaposlovanju in vseh pravicah iz delovnega razmerja mora delodajalec zagotavljati enake možnosti in enako obravnavo.

»Ženskam in moškim morajo biti zagotovljene enake možnosti in enaka obravnava pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnostih z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi.« (2. odst. 6. člena).

Prosta delovna mesta ne smejo biti objavljena samo za ženske ali samo za moške, razen v izjemnih primerih.

»Delodajalec ne sme prostega delovnega mesta objaviti samo za moške ali samo za ženske, razen če je določen splošni pogoj za opravljanje dela.

Objava prostega delovnega mesta tudi ne sme nakazovati, da daje delodajalec pri zaposlitvi prednost določenemu spolu, razen v primerih iz prejšnjega odstavka.« (25. člen).

Pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi delodajalec ne sme zahtevati podatkov, ki niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem. Na takšna vprašanja niste dolžni odgovarjati.

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

Delodajalec 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.« (2. in 3. odst. 26. člena).

»Kandidat ni dolžan odgovarjati na vprašanja, ki niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem.« (2. odst. 27. člena).

V delovnem okolju ne smete biti izpostavljeni spolnemu nadlegovanju.

»Delodajalec je dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen neželenu ravnanju spolne narave, ki vključuje neželeno fizično, verbalno ali neverbalno ravnanje ali drugemu na spolu temelječemu vedenju, ki ustvarja zastrašujoče, sovražne ali ponižujoče delovne odnose in okolje ter žali dostojanstvo moških in žensk pri delu, s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev.

Odklonitev ravnanj iz prejšnjega odstavka s strani prizadetega delavca ne sme biti razlog za diskriminacijo pri zaposlovanju in delu.« (1. in 2. odst. 45. člena).

Spol in družinske obveznosti ne smejo biti razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi.

»Kot neutemeljeni razlogi za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi se štejejo:

- začasna odsotnost z dela zaradi nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe ali nege družinskih članov po predpisih o zdravstvenem zavarovanju ali odsotnost z dela zaradi izrabe starševskega dopusta po predpisih o starševstvu;
- rasa, barva kože, spol, starost, invalidnost, zakonski stan, družinske obveznosti, nosečnost, versko in politično prepričanje, nacionalno ali socialno poreklo.« (1. in 8. alin. 89. člena).

Delodajalec ne sme delati razlik po spolu glede plačila za enako delo in za delo enake vrednosti.

»Delodajalec je dolžan za enako delo in za delo enake vrednosti izplačati enako plačilo delavcem, ne glede na spol.« (1. odst. 133. člena).

Ženske lahko delajo ponoči samo izjemoma.

»Delodajalec s področja industrije ali gradbeništva lahko na nočnem delu zaposluje delavke le v primerih:

- če gre za članice njegove družine,
- če delavke opravljajo vodilno delo ali vodijo delovne enote ali opravljajo delo v zvezi z zagotavljanjem varnosti, zdravja ali socialnega varstva delavcev,
- če je tako delo nujno potrebno zaradi višje sile ali da se prepreči škoda na surovinah ali drugem hitro pokvarljivem materialu; o takem nočnem delu mora delodajalec v 24 urah po uvedbi obvestiti pristojnega inšpektorja za delo,
- če je tako delo v nacionalnem interesu predhodno odobril minister, pristojen za delo.

Zaradi boljše izkoriščenosti delovnih sredstev, širjenja zaposlitvenih možnosti ter podobnih ekonomskih ali socialnih razlogov se lahko v dejavnosti industrije ali gradbeništva s soglasjem ministra, pristojnega za delo, uvede nočno delo delavk:

1. v določeni dejavnosti ali poklicu, pod pogojem, da so se o tem sporazumeli ali dali svoje soglasje reprezentativni sindikat in združenje delodajalcev;
2. pri enem ali več delodajalcih, ki niso vključeni v odločitev iz 1. točke tega odstavka, pod pogojem:
 - da je sklenjen sporazum med sindikati pri delodajalcu in delodajalcem,
 - da je izvedeno posvetovanje med delodajalcem(ci) ter združenjem delodajalcev in reprezentativnim sindikatom v dejavnosti;
3. pri določenem delodajalcu, ki ni vključen v odločitev iz 1. točke tega odstavka, niti ni sklenjen sporazum po 2. točki tega odstavka, pod pogojem:
 - da je zahtevano mnenje sindikatov pri delodajalcu, reprezentativnega sindikata dejavnosti in združenja delodajalcev,
 - da inšpektor za delo predhodno preveri izpolnjevanje pogojev za uvedbo nočnega dela.« (1. in 2. odst. 153. člena).

Ženske ne smejo opravljati podzemnih del v rudnikih.

»Delavke ne smejo opravljati podzemnih del v rudnikih. Prepoved iz prejšnjega odstavka ne velja za delavke:

- ki so vodilne osebe oziroma vodijo delovne enote in imajo pooblastila za samostojne odločitve,
- ki morajo zaradi strokovnega izobraževanja opraviti določen čas prakse na podzemnih delih v rudnikih,
- ki so zaposlene v zdravstvenih in socialnih službah in v drugih primerih, ko morajo odhajati na podzemna dela v rudnik zaradi opravljanja del, ki niso fizična.« (186. člen).

Nosečnice in starši imate pravico do posebnega varstva. Delodajalec vam je dolžan omogočiti lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti.

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

Delodajalec mora delavcem omogočiti lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti.« (1. in 3. odst. 187. člena).

Delodajalcu niste dolžni posredovati podatkov o svoji nosečnosti.

»V času trajanja delovnega razmerja delodajalec ne sme zahtevati ali iskati kakršnihkoli podatkov o nosečnosti delavke, razen če to sama dovoli zaradi uveljavljanja pravic v času nosečnosti.« (188. člen).

Delodajalec vam ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi v času nosečnosti, ves čas, ko dojite otroka, in v času, ko izrabljate starševski dopust v obliki polne odsotnosti z dela.

»Delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavki v času nosečnosti ter ves čas, ko doji otroka, in staršem, v času, ko izrabljajo starševski dopust v obliki polne odsotnosti z dela.

Delavcem v času iz prejšnjega odstavka ne more prenehati delovno razmerje zaradi odpovedi delodajalca. Če delodajalec ob izreku odpovedi ne ve za nosečnost delavke, velja posebno pravno varstvo pred odpovedjo, če delavka takoj oziroma v primeru ovir, ki niso nastale po njeni krivdi, takoj po prenehanju le-teh obvesti delodajalca o svoji nosečnosti, kar dokazuje s predložitvijo zdravniškega potrdila.

Ne glede na določbe prvega in drugega odstavka tega člena delodajalec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi in delavcu lahko preneha delovno razmerje, po predhodnem soglasju inšpektorja za delo, če so podani razlogi za izredno odpoved ali zaradi uvedbe postopka za prenehanje delodajalca.« (115. člen).

Nosečnice in doječe matere ne smete opravljati določenih del.

»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 z izvršilnim predpisom.

Če delavka v času nosečnosti in ves čas, ko doji otroka, opravlja delo, pri katerem je izpostavljena dejavnikom tveganja, postopkom in delovnim pogojem, ki se podrobneje določijo z izvršilnim predpisom, mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe z začasno prilagoditvijo pogojev dela ali prilagoditvijo delovnega časa, če iz ocene tveganja izhaja nevarnost za njeno zdravje in zdravje otroka.

Če delavka opravlja delo po prvem odstavku tega člena, ali delo po prejšnjem odstavku, pa se z začasno prilagoditvijo pogojev dela ali prilagoditvijo delovnega časa ni možno izogniti nevarnosti za zdravje delavke ali zdravje otroka, mora delodajalec zagotoviti delavki opravljanje drugega ustreznega dela in plačo, kot da bi opravljala svoje delo, če je to zanjo ugodnejše.

Če delodajalec 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 tega zakona.

Izvršilni predpis, v katerem se podrobneje določijo dejavniki tveganja in delovni pogoji iz prvega odstavka tega člena, ter dejavniki tveganja, postopki in delovni pogoji iz drugega odstavka tega člena, izda minister, pristojen za delo, v soglasju z ministrom, pristojnim za zdravje.« (189. člen).

Če imate majhnega otroka, lahko opravljate nadurno delo ali delo ponoči samo, če s tem soglašate.

»Delavcu, ki neguje otroka, starega do treh let, se lahko naloži opravljanje nadurnega dela ali dela ponoči samo po njegovem predhodnem pisnem soglasju.

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 ima otroka, mlajšega od sedem let ali hudo bolnega otroka ali otroka s telesno ali duševno prizadetostjo, in ki živi sam z otrokom in skrbi za njegovo vzgojo in varstvo, se sme naložiti, da opravlja nadurno delo ali delo ponoči, samo po njegovem predhodnem pisnem soglasju.« (190. člen).

Pravico imate koristiti starševski dopust in za ta čas prejemati nadomestilo plače.

»Delodajalec je dolžan zagotavljati pravico do odsotnosti z dela ali krajšega delovnega časa delavcu zaradi izrabe starševskega dopusta, določenega z zakonom.

Delavec je dolžan delodajalca obvestiti o začetku in načinu izrabe pravic iz prejšnjega odstavka v roku 30 dni pred začetkom izrabe pravic, razen če zakon, ki ureja starševski dopust, ne določa drugače.« (191. člen).

»Delavec, ki izrablja starševski dopust, ima pravico do nadomestila plače v skladu s predpisi, ki urejajo starševski dopust.« (192. člen).

Če otroka dojite in delate polni delovni čas, imate pravico do odmora za dojenje.

»Delavka, ki doji otroka 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.« (193. člen).

Zakaj jih je dobro poznati?

Poznavanje pravic je pomembno, saj jih lahko uveljavljamo oziroma se pritožimo le takrat, ko jih dobro poznamo. Če menite, da so vaše pravice iz delovnega razmerja kršene, imate na voljo dve možnosti: o kršitvah lahko vedno obvestite inšpektorat za delo, izpolnitev obveznosti in odpravo kršitev pa lahko hkrati zahtevate tudi od delodajalca oziroma v sodnem postopku.

Kaj lahko naredim?

Pisno zahtevam od delodajalca izpolnitev obveznosti oziroma zahtevam sodno varstvo.

V primeru neizpolnjevanja obveznosti ali kršitev pravic iz delovnega razmerja se lahko na delodajalca obrnete s pisno zahtevo, da izpolni svojo obveznost oziroma

odpravi kršitev. Če delodajalec v roku osmih dni ne ukrepa, imate pravico v nadaljnjih 30 dneh zahtevati sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem. 30-dnevni rok za tožbo velja tudi v primeru nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi, drugih načinov prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi ali odločitev o disciplinski odgovornosti delavca oziroma delavke. Rok teče od dneva vročitve sklepa oziroma od dneva, ko ste izvedeli za kršitev pravice.

Pazite, da ne boste zamudili 30-dnevnega roka za tožbo na delovnem sodišču, saj bo v nasprotnem primeru sodišče vašo tožbo zavrlo in pravice na sodišču ne boste več mogli uveljavljati.

Denarne terjatve (npr. izplačilo plače, regresa) iz delovnega razmerja lahko uveljavljate neposredno pred delovnim sodiščem, pri tem pa ne velja 30-dnevni rok.

Če menite, da so bile vaše pravice kršene v postopku izbire kandidata oziroma kandidatke za sklenitev pogodbe o zaposlitvi, imate prav tako pravico do tožbe. Delodajalec vas mora v osmih dneh po sklenitvi pogodbe o zaposlitvi z izbranim kandidatom oziroma kandidatko pisno obvestiti, da niste bili izbrani, na pristojno delovno sodišče pa lahko vložite tožbo v 30-ih dneh po prejemu obvestila. Na vašo zahtevo vam je delodajalec dolžan vrniti dokumente, ki ste mu jih predložili.

Sodišče bo v primeru ugotovljene kršitve razveljavilo odločitev delodajalca in glede na naravo kršitve:

- vzpostavilo stanje, kakršno je bilo pred izdajo odločbe,
- samo odločilo o pravici, obveznosti ali odgovornosti delavca oziroma delavke, ali
- delodajalcu naložilo sprejem nove odločitve.

Zahtevam izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Zakon vam daje v primeru, ko vam delodajalec ne zagotavlja enake obravnave glede na spol ali ne zagotovi varstva pred spolnim nadlegovanjem, pravico do izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Na ta način lahko pogodbo odpoveste v osmih dneh po tem, ko pisno opomnite delodajalca na izpolnitev obveznosti oziroma na kršitev in o kršitvah pisno obvestite inšpektorat za delo. V tem primeru ste upravičeni do odpravnine (določene za primer redne odpovedi iz poslovnih razlogov) in do odškodnine najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka.

Obvestim inšpektorat za delo.

Inšpektorat za delo je tisti, ki nadzoruje izvajanje Zakona o delovnih razmerjih in torej tudi spoštovanje prepovedi neenake obravnave oziroma diskriminacije zaradi spola ter spoštovanje določbe o varstvu pred spolnim nadlegovanjem. Za kršitev prepovedi neenake obravnave je za delodajalca (pravno osebo) predpisana denarna kazen najmanj en milijon tolarjev. Enaka višina kazni je predpisana tudi za delodajalca, ki ni zagotovil varstva pred spolnim nadlegovanjem.

Ko o domnevnih kršitvah obvestite inšpektorja oziroma inšpektorico za delo, le-ta nadaljuje postopek po uradni dolžnosti. Pri tem ima pravico pregledati sredstva za delo, delovne prostore, delovno okolje, poslovne knjige, pogodbe, listine in druge dokumente, o opravljenem nadzorstvu pa napravi zapisnik. Delodajalcu lahko za kršitev določenih pravic z odločbo odredi, da v roku, ki ga določi inšpektor oziroma inšpektorica, zagotovi izvajanje zakona. Delodajalec mora inšpektorju oziroma inšpektorici o izvršitvi odločbe poročati v osmih dneh po poteku roka. Prav tako lahko zaradi preprečitve samovoljnega ravnanja in odvrnitve nenadomestljive škode

zadrži učinkovanje prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi, in sicer do poteka roka za sodno varstvo oziroma arbitražo. Če bo inšpektor oziroma inšpektorica ugotovil kršitev v zvezi s sklenitvijo, obstojem ali prenehanjem delovnega razmerja, za katero je pristojno delovno sodišče, vas bo opozoril, da lahko svoje pravice uveljavljate v sodnem postopku. Inšpektorat za delo ima po novem zakonu tudi možnost posredovanja med delavcem oziroma delavko in delodajalcem z namenom sporazumne rešitve spora, pogoj pa je, da s tem soglašata obe stranki. Posredovanje lahko predlagate, če delodajalec v roku osmih dni po vaši pisni zahtevi ne izpolni svoje obveznosti oziroma ne odpravi kršitve.

Vložim pobudo na vladni Urad za enake možnosti.

Če menite, da ste zaradi svojega spola neenako obravnavani, se lahko obrnete tudi na Urad za enake možnosti. Pobudo za obravnavo vašega primera morate dati pisno in sicer najkasneje v enem letu od domnevne kršitve. Urad bo neodvisno od inšpektorata za delo in sodišča zahteval pojasnila od vašega delodajalca. Po prejemu odgovora bo urad na podlagi ocene vseh okoliščin izdal pisno mnenje o tem, ali ste bili neenako obravnavani in vas o tem obvestil, prav tako tudi vašega delodajalca. V mnenju lahko urad delodajalca opozori na ugotovljene nepravilnosti in mu priporoči, kako naj jih odpravi, hkrati pa ga pozove, da v določenem roku urad obvesti o sprejetih ukrepih.

Najpogostejša vprašanja

Kako vem, kdaj sem neenako obravnavan oziroma obravnavana?

Neenaka obravnava glede na spol pomeni, da vas delodajalec kljub enakemu izpolnjevanju meril in pogojev postavi v slabši položaj zaradi vašega spola. Takšni primeri so, ko vas npr. delodajalec kljub izpolnjevanju vseh pogojev ne zaposli, ker ste ženska ali kot razlog za nezaposlitev navede možnost, da boste zanosili; ko vam zato, ker ste ženska, ne omogoči napredovanja, čeprav izpolnjujete iste pogoje kot vaš moški kolega; ko prejimate za enako delo nižjo plačo kot vaš sodelavec in podobno.

Ali se lahko prijavim na razpis, čeprav se v objavi delovnega mesta zahteva določen (drugi) spol?

Seveda, na takšen razpis se lahko prijavite. Če delodajalec izrecno navede določen spol kot pogoj za zaposlitev, je to kršitev načela enake obravnave in je odgovoren za prekršek, za katerega je predpisana denarna kazen najmanj milijon tolarjev. Delodajalec lahko določen spol zahteva samo v tistih primerih, ko je določen spol nujen pogoj za opravljanje dela, npr. za žensko filmsko vlogo išče žensko, za predstavitev moške garderobe išče moškega manekena in podobno.

Ali moram na razgovoru za službo povedati, da nameravam zanositi ali da že imam otroke?

Tega niste dolžni povedati, celo več, delodajalec vas tega niti ne sme vprašati. Tako ne sme zahtevati podatkov o družinskem oziroma zakonskem stanu, podatkov o nosečnosti, načrtovanju družine in drugih podatkov, ki niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem. Sklenitve pogodbe o zaposlitvi ne sme pogojevati

s pridobitvijo navedenih podatkov ali z dodatnimi pogoji v zvezi s prepovedjo nosečnosti, odlogom materinstva ali vnaprejšnjim podpisom odpovedi pogodbe. Če delodajalec vseeno poskuša izvedeti kaj od navedenega, na takšno vprašanje niste dolžni odgovoriti in ga na to lahko opozorite.

Kaj lahko storim, če doživljam spolno nadlegovanje na delovnem mestu?

Delodajalec je tisti, ki je po zakonu dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec oziroma delavka ne bo izpostavljen spolnemu nadlegovanju. Pomembno je, da si zapisujete, kaj se vam dogaja, in da delodajalca čimprej pisno obvestite o tem, istočasno pa tudi nadlegovalcu oziroma nadlegovalki jasno pokažete, da vam takšno ravnanje ni všeč. Če delodajalec ne ukrene ničesar, da bi spolno nadlegovanje prenehalo, lahko o tem obvestite inšpektorat za delo, lahko pa tudi zahtevate sodno varstvo pri pristojnem delovnem sodišču.

Ali mi v času porodniškega ali starševskega dopusta pripadata letni dopust in regres?

Pravico do celotnega letnega dopusta pridobite, ko vam preteče čas nepretrganega delovnega razmerja, ki ne sme biti daljši od šestih mesecev. Če ste ta pogoj izpolnili, vam torej pripada letni dopust v celoti, zakon pa bolj natančno določa le njegovo izrabo v primeru odsotnosti zaradi porodniške ali starševskega dopusta. Če ste v letu nastopa porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka delali vsaj šest mesecev, imate pravico ves neizrabljen dopust porabiti do 30. junija naslednjega leta. Če ste pred nastopom porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka delali manj kot šest mesecev, imate prav tako pravico do celotnega dopusta. Vendar morate v tem primeru vedeti, da sta dva tedna dopusta neprenosljiva v naslednje leto. To pomeni, da morate vsaj dva tedna letnega dopusta izrabiti pred nastopom porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka, preostanek pa lahko koristite v naslednjem letu, do 30. junija.

Regres pripada vsem delavcem in delavkam, ki imajo pravico do letnega dopusta. To pomeni, da vam regres pripada tudi v primeru, ko ste na porodniškem dopustu oziroma na dopustu za nego in varstvo otroka. Regres vam mora delodajalec izplačati najkasneje do 1. julija za tekoče leto. Če vam pripada sorazmerni del dopusta, imate pravico do sorazmernega dela regresa.

Ali me delodajalec lahko odpusti, če izve, da sem noseča?

Če ste zaposleni za nedoločen čas, vam delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi v času nosečnosti in ves čas, ko dojite otroka, ter v času, ko izrabljate starševski dopust v obliki polne odsotnosti z dela. Če delodajalec ob odpovedi pogodbe ne ve, da ste noseči, ga morate o tem takoj obvestiti in o tem predložiti zdravniško potrdilo. V primeru, da vam delodajalec (pravna oseba) kljub temu odpove pogodbo o zaposlitvi, je predpisana denarna kazen najmanj milijon tolarjev. Ne glede na takšno ureditev pa vam delodajalec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi in vam preneha delovno razmerje, če so podani razlogi za izredno odpoved (zakon jih natančno določa, gre pa za hujše kršitve obveznosti iz delovnega razmerja) ali zaradi uvedbe postopka za prenehanje delodajalca. V tem primeru je potrebno predhodno soglasje inšpektorja oziroma inšpektorice za delo.

Kje jih lahko uveljavljam?

INŠPEKTORATI ZA DELO

Naziv	Naslov	Telefon
Inšpektorat Republike Slovenije za delo	Parmova 33, 1000 Ljubljana	(01) 280 36 60 (01) 280 36 70
Območna enota Celje	Gledališki trg 7, 3000 Celje	(03) 425 53 30
Območna enota Grosuplje	Cesta na Krko 7, 1290 Grosuplje	(01) 786 23 11
Območna enota Jesenice	Cesta Maršala Tita 73, 4270 Jesenice	(04) 580 90 00
Območna enota Koper	Trg Brolo 3, 6000 Koper	(05) 663 45 20
Območna enota Kranj	Slovenski trg 1, 4000 Kranj	(04) 231 93 22
Območna enota Krško	Cesta krških žrtev 15, 8270 Krško	(07) 498 13 68
Območna enota Litija	Kidričeva 1, 1270 Litija	(01) 896 28 50
Območna enota Ljubljana	Trg prekomorskih brigad 1, 1000 Ljubljana	(01) 306 24 90 (01) 306 30 00
Območna enota Maribor	Partizanska 47/IV, 2000 Maribor	(02) 234 86 00
Območna enota Murska Sobota	Kardoševa 2, 9000 Murska Sobota	(02) 521 49 20
Območna enota Nova Gorica	Trg Edvarda Kardelja 1, 5000 Nova Gorica	(05) 331 18 60
Območna enota Novo mesto	Kočevarjeva 1, 8000 Novo mesto	(07) 394 21 52
Območna enota Postojna	Kolodvorska 5a, 6230 Postojna	(05) 721 18 60
Območna enota Trbovlje	Ulica 1. junija 2, 1420 Trbovlje	(03) 562 54 80
Območna enota Velenje	Rudarska 6a, 3320 Velenje	(03) 898 20 50

DELOVNA IN SOCIALNA SODIŠČA

Naziv	Naslov	Telefon
Delovno sodišče v Celju	Gregorčičeva ulica 6, 3000 Celje	(03) 548 42 21 (03) 544 26 67
Delovno sodišče v Kopru	Ferrarska ulica 9, 6000 Koper	(05) 668 30 00
Delovno in socialno sodišče v Ljubljani	Resljeva cesta 14, 1000 Ljubljana	(01) 232 51 93 (01) 232 51 95
Delovno sodišče v Mariboru	Glavni trg 17, 2000 Maribor	(02) 251 83 41

Nasvet ob morebitnem neizpolnjevanju obveznosti ali domnevni kršitvi pravic iz delovnega razmerja pa lahko poiščete pri svojem sindikatu ali na Uradu za enake možnosti, in sicer na

brezplačni in anonimni telefonski številki

080 12 13

Na to telefonsko številko lahko za pojasnilo ali nasvet pokličete našo svetovalko **od ponedeljka do četrтка od 10. do 12. ure.**