

SVETOVALNA TOČKA ZA MLADE



Vprašanja mladih

Vprašanja iz socialnih omrežij

Praktični nasveti

Vprašanja mladih



Mladinski delavci, učitelji, mladi!

V okviru projekta **Z mladinskim delom proti prekarnosti mladih** smo na Mladinskem svetu Slovenije, Zavodu BOB in Sindikatu Mladi plus zbrali najpogostejša vprašanja, ki smo jih prejeli na usposabljanjih. Na vprašanja smo pripravili kratke odgovore, ki jih lahko uporabite v pogovorih o prekarnosti med mladimi. Ta vprašanja in odgovore vam predstavljamo spodaj.

#EUsredstva evropskasredstva.si

Ali lahko v času uvajanja v delo delam brez pogodbe/napotnice in ali mora biti uvajanje plačano?

Za študentsko delo vedno potrebuješ napotnico, tudi če gre za t.i. uvajanje. Neplačano ali prostovoljno uvajanje je kršitev, ki jo vedno sporoči študentskemu servisu, ki ti je izdal napotnico.

Ali je študentsko delo lahko edina oblika rednega zaslužka za mlade?

Ne, študentsko delo ni edina oblika rednega zaslužka. Študentje lahko odprejo tudi samostojno podjetje, ali opravljajo delo prek raznih pogodb, kot sta avtorska in podjetna.

Ali delodajalec lahko zahteva, da delam redno, čeprav sem prijavljen prek študentskega servisa?

Študentsko delo je občasno in začasno delo, ki je namenjeno pridobivanju izkušenj in temu, da se mlada oseba lahko preizkusi v različnih poklicih, nikakor pa ne sme nadomeščati redne zaposlitve.

Ali lahko mlada oseba po odprtju s.p. še naprej opravlja študentsko delo?

Ne. Po odprtju samostojnega podjetja študent ne more hkrati opravljati tudi študentskega dela.

Ali lahko mlada oseba dela brez pisne pogodbe o zaposlitvi?

Da. Pogodba o zaposlitvi je lahko sklenjena tudi ustno oziroma lahko delovno razmerje obstaja brez pisne pogodbe. Odsotnost pisne oblike ne vpliva na obstoj in veljavnost pogodbe o zaposlitvi. Delodajalec pa krši svojo zakonsko obveznost, ker mora pogodbo o zaposlitvi skleniti in delavcu izročiti v pisni obliki.

Vprašanja mladih



Ali lahko preko študentske napotnice opravljam tudi nočno delo in nadure?

Da. Prek študentske napotnice lahko opravljaš nočno in tudi nadurno delo. Vendar za mladoletne dijake obstajajo omejitve in posebne prepovedi pri opravljanju nočnega in nadurnega dela. Slednje mora bit pri polnoletnih dijakih ali študentih v skladu z zakonom, ki določa, da ima lahko delavec največ 20 nadur mesečno.

Ali v pogodbi o zaposlitvi piše kolikšna je plača in dopust?

Pogodba o zaposlitvi mora vsebovati znesek osnovne plače v evrih ter podatke o drugih sestavinah plače. Letni dopust pa ni nujna sestavina pogodbe. Konkretno število dni dopusta ni nujno zapisano v pogodbi o zaposlitvi, mora pa delodajalec delavca pisno obvestiti o odmeri letnega dopusta.

Ali lahko delodajalec od mene zahteva kako se oblačim v službi?

Delodajalec lahko zahteva določeno oblačenje, če je zahteva razumno povezana z delom: npr. uniforma, varnostna oblačila, higiena ali primeren poslovni videz. Delavec mora upoštevati zakonita navodila delodajalca, povezana z delovnimi obveznostmi. Ne sme pa zahtevati oblačenja, ki je diskriminatorno, nesorazmerno ali nedopustno posega v dostojanstvo in zasebnost delavca.

Opravljal sem prakso pri delodajalcu, je res, da mi za to ne pripada plačilo?

Ni nujno, da ti za prakso ne pripada plačilo. Odvisno je, za kakšno prakso gre in katera kolektivna pogodba velja za delodajalca.

Ali mi pri delu prek študentske napotnice pripadata plačana bolniška odsotnost in dopust?

Ne. Pri delu prek študentske napotnice ti praviloma ne pripadata plačan letni dopust niti plačana bolniška odsotnost.

Kako ukrepati ob ugotovljenih kršitvah predvsem pri študentskem delu, na ke se obrniti?

Če pri študentskem delu ugotoviš kršitev, najprej shrani dokaze: napotnico, evidenco opravljenih ur, urnike, sporočila, fotografije, ... Nato o kršitvah obvesti tudi študentski servis, ki ti je izdal napotnico. Za kršitve delovnega časa, odmora, varnosti pri delu in drugih pravil je pristojen Inšpektorat RS za delo; prijava je lahko tudi anonimna. Če gre za delo brez napotnice oziroma zaposlovanje na črno, je večinski nadzor v pristojnosti FURS.

Vprašanja mladih



Na kaj moram biti pozorna pri podpisu pogodbe o zaposlitvi?

Pogodba o zaposlitvi je temelj tvojega delovnega razmerja, zato je zelo pomembno, da jo pred podpisom dobro prebereš in razumeš. Kot prvo, moraš biti pozorna, da so v pogodbo vključeni vsi elementi ki so določeni v Zakonu o delovnih razmerjih. Ti elementi so:

1. **Podatki o pogodbenih strankah** – ime delodajalca in tvoja polna identiteta.
2. **Datum začetka dela** – kdaj uradno začneš z delom.
3. **Vrsta pogodbe** – ali gre za pogodbo za določen ali nedoločen čas. Če je določen čas, preveri razlog za to.
4. **Delovno mesto in opis dela** – kaj boš delala, da ne pride do dvournosti.
5. **Kraj opravljanja dela** – ali delaš na eni lokaciji, hibridno ali od doma.
6. **Delovni čas** – polni, skrajšani, izmenski, fleksibilen. Preveri tudi določila o nadurah.
7. **Plačilo** – osnovna plača, dodatki (npr. za delovno dobo, nočno delo), način in datum izplačila.
8. **Trajanje dopusta** – Pri petdnevnem delavniku je zakonski minimum 20 dni letno, lahko pa imaš pravico do več.
9. **Poskusna doba** – če je določena, naj bo jasno zapisana (največ 6 mesecev).
10. **Odpovedni roki** – kako in kdaj lahko ti ali delodajalec prekineta pogodbo.

Posebej pazi na:

- Priloge pogodbe – včasih so ključni pogoji skriti v prilogah (npr. sistemizacija delovnih mest). Te morajo biti nujno navedene v pogodbi in jih moraš dobiti v pregled.
- Določila o konkurenčni prepovedi – če obstaja, preveri, ali je upravičena in ali vsebuje nadomestilo.
- Premestitve, nadomestila in dodatne obveznosti – ne sme biti dvournosti ali "praznih" formulacij.
- Ali je usklajena z ZDR-1 – pogodba mora spoštovati minimalne standarde Zakona o delovnih razmerjih.

V ZDR-1 je določeno, da moraš dobiti predlog pogodbe v pregled vsaj tri dni pred podpisom, zato izkoristi ta čas in jo dobro predelaj. Če karkoli ni jasno, se posvetuj z nekom, ki ima izkušnje, ali pa poišči brezplačno pravno svetovanje – npr. pri sindikatih.

Vprašanja mladih



Katere kršitve so najpogostejše pri delodajalcih? Na kaj biti pozoren?

Najpogostejše kršitve niso vedno očitne. Velikokrat se pokažejo šele pri plači, delovnem času, dopustu ali takrat, ko delovno razmerje preneha. Zato je dobro, da veš, katere stvari je smiselno redno preverjati.

Med najpogostejšimi kršitvami, ki smo jih zaznali med mladimi, so:

- **Nepravilnosti pri evidentiranju dela in izplačilu plače ter dodatkov** – Napake na plačilnih listah so zelo pogosta težava. Pri plači so lahko napačno obračunane ure dela ali pa dodatki (prevoz, dodatki za nočno delo, delo od doma...), zato je potrebno redno spremljati in opozarjati na napake. Če česa na plačilni listi ne razumeš imaš pravico, da ti delodajalec/računovodstvo pojasni. Tudi pri beleženju delovnega časa morajo biti postopki jasni in pravilno evidentirani.
- **Nepravilnosti pri izplačilu regresa** – Regres mora biti praviloma izplačan najkasneje do 1. julija, v določenih primerih pa je lahko rok podaljšan, vendar ne kasneje kot 1. novembra. V ZDR-1 je opredeljeno, da mora biti regres za letni dopust izplačan vsaj v višini minimalne plače. Minimalna plača v letu 2026 pa znaša 1.481,88 €. Če nisi zaposlen v podjetju že od začetka leta, ti pripada sorazmerni delež. Če se zaposlitev prekine med časom izplačila polnega regresa in koncem leta pa lahko delodajalec zahteva povrnitev sorazmernega deleža. Ta delež ti lahko odšteje od plače samo v primeru, da sta sklenila pisni dogovor o tem. Od 2025 dalje pa je obvezno tudi izplačilo zimskega regresa, ki mora delavcu biti izplačan najkasneje do približno 5. januarja v višini polovice minimalne plače. V določenih primerih se lahko izplača tudi kasneje, vendar ne kasneje kot 31. marca.
- **Delo brez ustrezno urejenega delovnega razmerja** – Pred začetkom dela mora biti delovno razmerje urejeno v skladu z zakonodajo. Če delaš preko študentskega dela, moraš pred začetkom dela urediti napotnico. Študent praviloma ne podpisuje pogodbe o zaposlitvi. Če ti delodajalec ponuja redno delo, ampak pravi, da te lahko "zaposli" samo, če si urediš status samostojnega podjetnika, potem je to kršitev zakonodaje, saj gre za prikrito delovno razmerje. Kot delavec si v primeru s.p., v takem primeru, na slabšem.
- **Nezagotovljeni odmori in pravica do odklopa** – Pogosto se dogaja to, da delodajalci ne zagotavljajo odmora študentskim delavcem ali pa celo redno zaposlenim. Med dnevnim delom ima delavec, ki dela polni delovni čas (8h), pravico do odmora, ki traja 30 minut. Če delavec dela več, kot 4h ali več kot 8h, mu pripada sorazmeren čas odmora. Dodatni pogoji so lahko zagotovljeni tudi v internih aktih delodajalca ali pa v kolektivni pogodbi. Poleg kršenja pravice do odmora pa se zelo pogosto pojavlja tudi kršenje pravice do odklopa, ki delavcu zagotavlja, da se ne rabi odzvati na klice, sporočila in e-pošto izven delovnega časa (npr. popoldne, med vikendi, na dopustu,...).

Vprašanja mladih

- **Pomanjkljiva varnost pri delu** - Inšpektorat RS za delo pogosto zaznava tudi različne kršitve pri zagotavljanju varnosti delavcev. Od pomanjkljive opreme, ki jo morajo zagotoviti, do nepravilno urejenih delovnih prostorov oziroma okolij. Zaposleni morajo v sklopu varnosti pri delu prvo opraviti zdravniški pregled, ki ga mora plačati delodajalec. Delodajalec mora vsakemu delavcu zagotoviti tudi usposabljanje za varno in zdravo delo.

Če sumiš, da delodajalec krši tvoje pravice, si najprej shrani dokumente in dokaze: pogodbo o zaposlitvi, plačilne liste, evidenco delovnega časa, elektronsko pošto, sporočila in druga dokazila. Ne zanašaj se samo na ustne dogovore.

Pomembno se je sicer zavedati, da ni vsaka nepravilnost avtomatsko razlog za odpoved ali konflikt z delodajalcem. Včasih gre za napako pri obračunu ali nesporazum. Če pa se ista stvar ponavlja, je dobro ukrepati pravočasno in se po potrebi posvetovati s sindikatom, pravnikom ali pristojnim inšpektoratom.

Po podatkih Inšpektorata RS za delo je bilo v letu 2025 na področju delovnih razmerij ugotovljenih 8.592 kršitev, največ prav pri plačilu za delo – 3.108 kršitev. Med njimi so izstopale zamude oziroma neizplačila plač in dodatkov, kršitve minimalne plače ter neizplačilo oziroma prepozno izplačilo regresa.

Vprašanja mladih



Imam s.p. in vso delo opravljam za enega naročnika. Je s tem kaj narobe?

V osnovi takšna praksa ni nujno napačna, sigurno pa pomeni večje tveganje, saj je poslovanje podjetnika močno odvisno od enega samega naročnika. V primeru prekinitve sodelovanja lahko podjetnik v kratkem času ostane brez večine ali celotnega prihodka.

Situacija je lahko težavna predvsem, če gre za za **prikrito delovno razmerje**. Tukaj je ključna dejanska vsebina odnosa in če so prisotni elementi delovnega razmerja. Elementi delovnega razmerja so:

- delo opravljaš **osebno**;
- delo opravljaš **nepretrgano oziroma trajno**;
- za delo prejemaš **plačilo**;
- si vključen v **organiziran delovni proces naročnika**;
- naročnik **ti daje navodila**, kako, kdaj in kje moraš delati;
- naročnik tvoje delo **nadzoruje**;

Primer: če vsak dan delaš od 8.00 do 16.00, uporabljaš naročnikovo opremo, imaš svojega nadrejenega, moraš potrjevati dopust z naročnikom, prejemaš mesečno enak znesek in delaš enako kot zaposleni z nadrejenim,... je to precej močan znak prikritega delovnega razmerja.

Po drugi strani pa je lahko povsem zakonito, da imaš enega velikega naročnika, če si dejansko samostojen: sam organiziraš delo, določaš način izvedbe, lahko delo opravljaš za druge, nosiš poslovno tveganje, izdajaš račune za rezultate/storitve itd.

Če najmanj **80% letnih dohodkov** pridobiš od istega naročnika, potem si pa **ekonomsko odvisna oseba**. Ta status je za s.p., ki na podlagi pogodbe civilnega prava, **osebno, za plačilo, samostojno in dlje časa** opravlja delo v okoliščinah ekonomske odvisnosti ter sam ne zaposluje delavcev.

V tem primeru ti pripada določeno varstvo, ki je opredeljeno v ZDR-1 v poglavjih o:

- prepovedi **diskriminacije**,
- zagotavljanju **minimalnih odpovednih rokov**,
- **prepovedi odpovedi pogodbe** v primeru neutemeljenih odpovednih razlogov,
- zagotavljanju plačila za pogodbeno dogovorjeno delo kot je **primerljivo** za vrsto, obseg in kakovost prevzetega dela, upošteva kolektivno pogodbo in splošne akte, ki zavezujejo naročnika ter obveznosti plačila davkov in prispevkov,
- uveljavljanju **odškodninske odgovornosti**.

Za ta status mora s.p. konec leta obvestiti naročnika o pogojih, pod katerimi deluje in mu posredovati vsa dokazila za presojo upravičenosti.

Vprašanja iz socialnih omrežij

Kaj storiti, če mi podjetje ne plača za počitniško delo? Opravil sem 74 ur, dolžni so mi precejšen znesek.

Question



Če delodajalec ne izplača plače za opravljeno študentsko delo, je prvo potrebno preveriti pri Študentskem servisu, ali je napotnica potrjena. Če je, jih je potem potrebno obvestiti o težavi - v določenih primerih založijo plačilo. Pomembno je, da zbereš vse dokaze o opravljenem delu (Npr. urniki, komunikacija, priče,...) in delodajalcu pošlješ pisni opomin z rokom za plačilo. Če to ne zaleže, ga prijaviš Inšpektoratu za delo - prijava je lahko anonimna. Če plačila še vedno ne prejmeš, lahko vložiš tožbo na delovno sodišče, pri čemer ti lahko pomagajo študentski servis, sindikat ali brezplačna pravna pomoč. Ključno je, da ukrepaš hitro in zbereš čim več dokazov o svojem delu.

“Na delo se hodi 15 minut prej” 🤔

Discussion

Ta stavek ponavljajo kot papige v skoraj vsaki službi, toda ali obstaja kakšna pravna podlaga za to? Zakaj nisem plačan za teh dodatnih 15 minut?! Me lahko delodajalec odpusti, če pridem točno?

Osebnost sem na delo pripravljen že, če pridem 2 min prej. Ne, nočem “v miru spiti kavnice” in pokaditi čika. Raje sem 10 minut še doma na kavču.



Po Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR-1) se kot delovni čas šteje čas, ko je delavec na voljo delodajalcu in opravlja delo po navodilih delodajalca. Če zaposleni v teh 15 minutah na primer vklopijo računalnik, se preoblačijo v uniformo ali izvajajo druge priprave na delo, se to šteje kot efektivni delovni čas in mora biti ustrezno evidentiran ter plačan. Če ti delodajalec ne plača tega časa, ga na to opozoriš. Če se situacija ne izboljša, lahko vložiš prijavo na Inšpektorat. Prav tako imaš možnost uveljavljanja svojih pravic preko delovnega sodišča. Pomembno je, da vodiš evidenco svojega dejanskega delovnega časa in shraniš morebitna dokazila, kot so e-poštna sporočila ali druge komunikacije z delodajalcem.

Vprašanja iz socialnih omrežij

Redna zaposlitev ali študentsko delo?

Trenutno delam preko študenta in mi je delo precej všeč, oziroma je manj nadležno kot prejšnja študentska dela katera sem opravljal.

Ker še nikoli nisem bil redno zaposlen ampak sem delal le preko napotnice me zanima kaj so pros in cons redne zaposlitve.

Status imam še nekaj časa ampak so mi starši svetovali da se čim prej dogovorim za redno zaposlitev saj je kolektiv zelo dober, delo ni ravno naporno, vsaj ne v primerjavi z prejšnjimi (delo v raznih skladiščih) in živim nekaj minut stran.

Kakor razumem bo plača malo manjša če se redno zaposlim ampak kaj se dejansko še spremeni?



Če ti je delo všeč, je kolektiv dober in vidiš možnost, da bi tam delal tudi dolgoročno, je redna zaposlitev vsekakor vredna razmisleka.

Prednosti študentskega dela v primerjavi z redno zaposlitvijo:

- bolj fleksibilen urnik,
- možnost hitrejše prekinitve delovnega razmerja in
- pogosto tudi višje neto izplačilo.

Prednosti redne zaposlitve v primerjavi s študentskim delom:

- plačan dopust in regres,
- plačana bolniška odsotnost,
- socialna zavarovanja,
- beleženje delovne dobe in
- dolgoročna varnost.

Res je, da je ponavadi primerjava mesečnega nakazila med redno zaposlitvijo in študentskim delom na prvi pogled manj ugodna za zaposlitev, vendar ni smiselno primerjati samo neto zneska na uro. Pri zaposlitvi je treba upoštevati tudi dopust, regres, prispevke, bolniško in druge pravice, ki jih s tem pridobiš.

*Pred končno odločitvijo, bi pa od delodajalca zahteval **konkreten predlog pogodbe**: osnovno bruto plačo, delovni čas, dodatke, poskusno dobo,... Če je ponudba v redu in ti ustreza, je prehod na redno zaposlitev smiseln.*

Vprašanja iz socialnih omrežij

Dolgotrajna bolniška in odpoved delovnega razmerja

Vprašanje za mojo sosedo. Dela v proizvodnji v podjetju ki proizvajajo pohištvo. Imela je poškodbo roke za, kar je potrebovala operacijo in 6 mesev rehabilitacije. Po cca 3eh mesecih je dobila odpoved z strani podjetja, češ da ima v pogodbi o delavnem razmerju anket kjer jo lahko ob dolgotrajni bolniški odsotnosti odpovejo delano razmerje.

Zadeva mi je zelo sporna da je taka pogodba sploh lahko legalna in zato je moje mnenje, da tudi če je podpisala pogodbo zaradi nelegalnosti lahko toži podjetje.

Je kdo ki bolj pozna zakonik ali pa vsaj na koga se lahko obrne da doseže neko pravico?



*Dolgotrajna bolniška sama po sebi ni razlog, zaradi katerega bi lahko delodajalec odpovedal pogodbo o zaposlitvi. ZDR-1 izrecno določa, da je začasna odsotnost z dela zaradi bolezni ali poškodbe **neutemeljen razlog za redno odpoved**. Zato določilo v pogodbi o zaposlitvi, ki bi delodajalcu omogočalo odpoved zgolj zaradi dolgotrajne bolniške odsotnosti, samo po sebi še ne pomeni, da je takšna odpoved zakonita.*

Je pa treba pogledati konkretno odpoved in razlog, ki ga je delodajalec navedel.

*Če je bila odpoved dejansko podana zato, ker je bila delavka tri mesece na bolniški zaradi poškodbe, naj ne čaka. Rok za sodno varstvo je praviloma **30 dni od vročitve odpovedi**. Obrne naj se na sindikat, odvetnika za delovno pravo ali pristojno delovno sodišče; kršitev lahko prijavi tudi Inšpektoratu RS za delo, vendar inšpektorat ne odloča namesto sodišča o zakonitosti odpovedi.*

Svetujem tudi, da shrani obvestilo o odpovedi delovnega razmerja, pogodbo o zaposlitvi in vso dokumentacijo v zvezi z bolniško odsotnostjo. Za bolj zanesljiv odgovor na konkretno situacijo, bi bilo najbolje pregledati dokumentacijo skupaj s strokovnjakom.

Vprašanja iz socialnih omrežij

Ghosting delodajalcev - prijave na zaposlitev

Tole počasi načinja mojo moralo. Redko kaj pišem in objavim. Ampak v osnovi gre takole..

7. stopnja izobrazbe - smer naravoslovje (bf fakulteta). Poslanih cca 15 prošenj z dobro dodelanim in strukturiranim CVjem, ki je šel tudi mimo kariernih svetovalcev s pohvalo, da je lepo urejeno vse. Brez pravopisnih napak. Prijavljam se na stvari, ki tangirajo nekaj vmes med kemijo, farmacijo, biologijo, laboratoriji etc. Tudi .gov službe.

Na noben mail ni bilo odgovorjeno niti s hvala za prijavo na delovno mesto, do te mere, da sem počasi mislil, da mi mail kaj ne deluje pravilno.

In če bi vsaj vedel, da jim kaj ni OK in bi to sporočili.. Odločili smo se za drugega kandidata ker ..Yada yada..

A to je zdaj moderno za današnje delodajalce, da te totalno ignorirajo. Prošnje so bile več ali manj poslane na isti dan, kot je bil objavljen oglas. Torej kaj je point objavljanja oglasov? Razen če krožijo samo še fiktivni oglasi, kjer je delovno mesto že vnaprej zasedeno in namenjeno točno določeni osebi...

Kakšne so vaše izkušnje?



*V Sloveniji je to kar pogost problem, saj podobne izkušnje pogosto slišimo tako od mladih kot starejših iskalcev zaposlitve. Kljub dobro napisanim prošnjam in urejenim življenjepisom deloiskalci pogosto ostanejo brez kakršnega koli odgovora. Po 30. členu ZDR-1 mora delodajalec **v osmih dneh po zaključenem postopku izbire pisno** (lahko po elektronski pošti) **obvestiti vsakega neizbranega kandidata, da ni bil izbran.***

*To pomeni, da je popoln »ghosting« po zaključenem izbirnem postopku protizakonit. Tukaj je pomembno vedeti tudi, da osemndnevni rok ne teče od dneva, ko kandidat pošlje prijavo, ampak **od dneva, ko delodajalec zaključki postopek izbire.** Ker delavec pogosto ni seznanjen s postopkom izbire kandidatov, je s tem prepuščen lastnemu ugibanju, kdaj se je postopek zaključil. Če po razumnem času ni nobenega odgovora, lahko kandidat delodajalca pisno opozori na 30. člen ZDR-1 in zahteva informacijo o statusu prijave. Če delodajalec še vedno ne odgovori, se lahko obrne tudi na Inšpektorat za delo.*

Glede samega razloga za zavrnitev pa še to: delodajalec kandidatu ni dolžan pojasnjevati, zakaj je izbral drugega kandidata, razen v primerih, ko gre za uveljavljanje pravic iz naslova diskriminacije oziroma drugih zakonskih razlogov. Je pa vsekakor pohvalno, če podjetje kandidatom poda tudi kratko pojasnilo o razlogu za zavrnitev, saj jim lahko to pomaga pri pripravi na naslednji razgovor.

Vprašanja iz socialnih omrežij

Delodajalec še ni izplačal letošnjega regresa? Je možno kaj storiti?

Question

Pozdravljeni.

Lani je regres prišel z veliko zamudo, enkrat malo pred novembrom. Letos pa še ga kar nismo prejeli. Pozanimal sem se, da bi naj zadnji rok za zamudnike bil 1. November, brez izjeme... toda regresa še kar ni. Občasno kakšen sodelavec povpraša šefa kdaj bo, in vedno reče "kmalu", ampak ta odgovor se ponavlja že od avgusta.

Nimam več potrpljenja, ampak hkrati ne vem kaj sploh lahko naredim, če karkoli. Ima kdo izkušnje s podobno situacijo? Trenutna ideja je, da če regres ne pride do konca leta, da bom nekako anonimno kam prijavil.



Je možno. Regres za letni dopust je zakonska pravica vsakega delavca, ki ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi. Delodajalec mora regres praviloma izplačati najpozneje do 1. julija tekočega leta. V letu 2026 mora regres znašati najmanj 1.481,88€ bruto za delavca, ki je zaposlen celo leto in ima pravico do celotnega letnega dopusta. Če je delavec zaposlen le del leta ali dela s krajšim delovnim časom, mu načeloma pripada samo sorazmeren del regresa.

Obstaja izjema: če je delodajalec nelikviden in to omogoča kolektivna pogodba na ravni dejavnosti, je lahko rok za izplačilo regresa podaljšan, vendar najkasneje do 1. novembra 2026.

Če je rok že potekel in ne gre za omenjeno izjemo, lahko delavec najprej delodajalca pisno pozove k izplačilu regresa in zahteva pojasnilo o razlogu za zamudo. Smiselno je, da poziv pošlje tako, da lahko pozneje dokaže njegovo vročitev, ter da shrani pogodbo o zaposlitvi, plačilne liste in drugo dokumentacijo, povezano z izplačilom.

Če delodajalec kljub temu ne izplača regresa, lahko delavec poda prijavo na Inšpektorat RS za delo. Neizplačilo oziroma prepozno izplačilo regresa je prekršek, za katerega so predpisane globe.

Pomembno pa je vedeti, da inšpektorat ne more namesto delavca izterjati neizplačanega denarja. Za neposredno uveljavljanje denarne terjatve iz delovnega razmerja pa lahko delavec to uveljavlja pred pristojnim sodiščem.



Praktični nasveti

Kako se spogajati za boljšo plačo?

Pri pogajanjih za plačo obstaja malo morje »strokovnih« nasvetov, ampak nekaj osnovnih stvari ostaja ključnih pri vseh. Pri vsaki vrsti pogajanj je pomemben predvsem informiran in premišljen pristop. Samozavest in podobne osebnostne lastnosti lahko seveda pomagajo, lahko pa tudi škodijo, če zaradi njih izpademo preveč samozavestno ali celo ošabno.

Če postopek pogajanja razdelimo na nekaj poenostavljenih osnovnih korakov, bi ga lahko razdelili takole:

- **Dobra priprava.** Preden se začnemo pogajati, je dobro preveriti, kakšne so plače in naloge za primerljiva delovna mesta v podjetju in sektorju, kakšne so naše izkušnje in znanja ter kaj dejansko prinašamo delodajalcu. Katera znanja vključuje moje delo? Katera področja dela pokrivam? V katere postopke sem vpleten znotraj podjetja? Pomembno je tudi, da poznamo svoje minimalne pogoje in vnaprej razmislimo, pri čem smo pripravljeni popustiti. Kaj nam je pomembno? Kaj če nam namesto višje plače ponudijo več dni dopusta? So kakšne druge kompenzacije, ki nam lahko izboljšajo položaj?
- **Pravi trenutek in pravi način.** Delodajalec se bo lažje strinjal z napredovanjem ali zvišanjem plače, če je to v kontekstu kakšnih nedavno doseženih rezultatov, prevzema dodatnih odgovornosti ali uspešno zaključenega projekta. Če v takem trenutku pristopimo profesionalno, argumentirano in mirno ter se osredotočimo na rezultate, ki jih prinašamo, bomo ustvarili precej bolj primerno podlago za pogajanja, kot če bi do delodajalca pristopili napadalno, grobo in neprofesionalno ter od njega zahtevali oziroma izsiljevali večje ugodnosti.
- **Priprava na naslednji korak.** Moramo biti pripravljeni na različne možnosti, ki lahko ob pogajanju nastopijo:
 - **Delodajalec ustreže zahtevam delavca.** Poskrbimo za pisno potrditev dogovorjenega.
 - **Delodajalec ne ustreže vsem zahtevam delavca.** Če delodajalec poda razumne razloge, zakaj določeno zvišanje plače ali napredovanje trenutno ni možno, se lahko morda dogovorimo za drugačno kompenzacijo ali pa uskladimo, kdaj se lahko ponovno pogajamo in kaj lahko sami storimo za to.
 - **Delodajalec ne ustreže nobeni zahtevi in ne nudi nobenega drugega predloga.** Premislimo, kako pomembno nam je delo pri tem konkretnem delodajalcu. So prednosti tega dela dovolj velike, da odtehtajo naše potrebe, ali ne? Razmislimo tudi, ali so naša pričakovanja dolgoročno dosegljiva v tem podjetju.

In seveda, bodimo pozorni, da pogajanja ne preidejo v prepir. Namen ni, da delodajalca "premagamo", ampak da pridemo do dogovora, ki je sprejemljiv za obe strani. Miren, konkreten in argumentiran nastop bo praviloma učinkovitejši od agresivnega pristopa ali postavljanja ultimativov.



Praktični nasveti

Kako se pripraviti na razgovor za službo?

Dobra priprava na razgovor ne pomeni, da se naučimo odgovorov na pamet. Pomeni predvsem, da vemo, kam prihajamo, kaj lahko ponudimo in kaj želimo izvedeti.

Nekaj splošnih nasvetov, ki so pomembni pri razgovorih:

- **Preučimo delodajalca in delovno mesto.** Natančno preberimo oglas za delo, preverimo osnovne informacije o podjetju in razmislimo, katere delovne naloge bi utegnili opravljati in kako bi naše delo lahko izgledalo. So kakšna področja, ki bi jih želeli že predhodno razjasniti?
- **Razmislimo, kaj lahko ponudimo.** Razmislimo, katere so naše lastnosti, znanja in izkušnje, ki nam lahko pomagajo pri delu. Pripravimo si tudi konkretne primere iz preteklega dela, kjer smo pokazali določeno znanje ali uspešno rešili problem. Premislimo tudi, katere so morebitne slabosti oziroma področja, kjer bi se morali še izboljšati.
- **Pripravimo se na vprašanja.** Razmislimo, kako bi najbolj smiselno odgovorili na pogosta vprašanja. Moramo pred razgovorom osvežiti kakšno strokovno znanje? Odgovore lahko ponavljamo na glas in pri tem vadimo tudi ton, intonacijo in način podajanja, s čimer izboljšamo svoj "javni nastop". Razgovor lahko vadimo tudi s pomočjo umetne inteligence.
- **Pripravimo vprašanja.** Razgovor ni zaslišanje, ampak pogovor v obe smeri. Tudi mi preverjamo, ali je delodajalec ustrezen za nas. Smiselno si je vnaprej pripraviti vprašanja o nalogah, pričakovanjih, delovnem času, ekipi, uvajanju in drugih stvareh, ki so nam pomembne. Se vam je ob prebiranju razpisa pojavilo kakšno vprašanje? Ste med razgovorom dobili vse informacije, ki ste jih pričakovali?
- **Poskrbimo za logistiko in videz.** Preverimo lokacijo, čas prihoda in način prevoza ter si pustimo nekaj rezerve. Oblečemo in uredimo se urejeno in primerno delovnemu mestu – ni treba pretiravati.
- **Pristopimo profesionalno, iskreno in konkretno.** Trudimo se odgovarjati jasno in jedrnato ter se osredotočiti na bistvo vprašanja. Nič ni narobe, če česa ne znamo. Veliko bolje je povedati, da nečesa še ne poznamo, vendar smo se pripravljene naučiti, kot pa poskušati ustvariti vtis, da znamo nekaj, česar ne.

Seveda so to splošni nasveti, ki morda ne pridejo prav pri čisto vsakem delodajalcu, vendar lahko služijo kot osnovna usmeritev. Pri določenih delodajalcih so lahko prisotne tudi **druge oblike izbire kandidatov**, ne samo intervju oziroma razgovor. Za določena delovna mesta lahko delodajalci od kandidatov zahtevajo **test strokovnega znanja, praktični preizkus pri delu, psihosocialni test ipd.** Pri tovrstnih oblikah izbire je priporočljivo, da se deloiskalec na njih vsebinsko pripravi, osveži strokovna znanja, povadi praktične postopke ter se fizično in psihično pripravi.



Praktični nasveti

Če je prisotna trema, je to povsem normalno. Pomaga lahko nekaj globokih in počasnih vdihov pred razgovorom, predvsem pa dobra priprava. Nekaterim pomaga tudi preprost trik, da imajo v roki manjši predmet, na primer kemični svinčnik ali majhen predmet, ki ga lahko neopazno držijo in s tem del napetosti preusmerijo drugam. Pomembno je, da treme ne poskušamo popolnoma odpraviti – cilj je predvsem, da nas ne ovira pri pogovoru. Povsem sprejemljivo je tudi, da delodajalcu iskreno povemo, da smo živčni. Nenazadnje je lahko tudi njegov odziv na to zanimiva informacija za nas (ali bo pokazal razumevanje in nam pomagal, da se sprostimo, ali bo našo stisko ignoriral?) Tudi takšne malenkosti nam lahko dajo določen vpogled v kulturo podjetja in način, kako se delodajalec odziva na podrejene v nekoliko bolj stresnih situacijah.



Praktični nasveti

Kako skrbeti za zdravje pri delu?

Na zdravje na delovnem mestu pogosto pomislimo šele, ko se pojavijo bolečine, izčrpanost ali druge težave. Veliko pa lahko naredimo že prej, tako za fizično, kot tudi za psihično zdravje.

Nekaj preprostih stvari, ki jih velja vključiti v vsakdan:

- **Gibanje, drža in odmori.** Če večino dneva sedimo, redno vstanimo, se sprehodimo in razgibajmo ramena, vrat ter hrbet. Pri fizičnem delu je pomembna pravilna tehnika dvigovanja bremen in uporaba pripomočkov, kadar so na voljo. **Ni treba čakati na večji odmor.** Že minuto ali dve raztezanja, nekaj korakov ali pogled stran od zaslona lahko pomagajo zmanjšati napetost in utrujenost. Tudi pri fizičnem delu se pogosto najdemo v prisilnih držah, ki jih moramo prekinjati z rednimi, kratkimi odmori. V prisilni in enolični drži ni priporočljivo vztrajati dlje časa (45 minut).
- **Oči in zasloni.** Pri delu z računalnikom si občasno vzemimo nekaj časa za pogled v daljavo. Pomembna sta tudi ustrezna osvetlitev in pravilna nastavitve delovnega mesta. Pomaga nam lahko pravilo **20/20/20** – vsakih 20 minut za 20 sekund pogledamo v predmet, ki je oddaljen vsaj 20 metrov.
- **Spanec, prehrana in hidracija.** Dovolj spanja, redni obroki in zadosten vnos tekočine imajo precej večji vpliv na našo zbranost in počutje, kot se včasih zavedamo. Steklenico vode imamo lahko ves čas pri sebi, da lažje spremljamo, koliko pijemo.
- **Poskrbimo za primerno delovno okolje.** Naj bosta varnost in zdravje pri delu vedno prioriteta. Zahtevajmo, da delodajalec sprejme vse potrebne ukrepe za varnost in zaščito zaposlenih. Delodajalec mora zagotoviti tudi delovno opremo, ki delavcu omogoča varno izvajanje delovnih nalog. Če je naše delo bolj pisarniške narave, je priporočljivo poskrbeti za kakovosten in ustrezen sedež, primerno delovno okolje, po možnosti dvižno mizo ter primerne pripomočke (zaslon, ergonomsko miško, tipkovnico ...). Če je naše delo bolj fizične narave, pa so seveda pomembni kakovostna in redno vzdrževana oprema, primerna delovna obleka in zaščitna oprema ter varno delovno okolje.
- **Psihično zdravje.** Stres, preobremenjenost in izgorelost so pogoste težave današnjega delovnega okolja, zato je izredno pomembno, da vzpostavimo zdrav odnos do dela. Postavimo si realne meje in ne poskušajmo vsega rešiti sami. Če je delovna obremenitev dalj časa previsoka, se o tem pogovorimo z nadrejenim. Kratek sprehod med odmorom ali nekaj minut miru brez telefona je lahko preprost način za zmanjšanje napetosti. Uveljavljajmo svojo pravico do odklopa in ne nosimo delovnih obremenitev domov. Sproti rešujmo težave s sodelavci in nadrejenimi, saj jih je lažje urejati sproti kot takrat, ko se »naberejo«.



Praktični nasveti

- **Ne ignorirajmo opozoril telesa in si zagotovimo ustrezne ukrepe.** Ponavljajoče se bolečine, glavoboli, motnje spanja, stalna utrujenost ali občutek izgorelosti niso nekaj, kar bi morali kar sprejeti kot »normalen del službe«. Če težave vztrajajo, je smiselno poiskati strokovno pomoč, zato poslušajmo svoje telo in **si dovolimo vzeti bolniško**, če vidimo, da se pojavljajo zdravstvene težave. Pravica do bolniškega staleža je pomemben del socialne varnosti in lahko pripomore tudi k zmanjšanju dolgoročnega stresa ter preprečevanju nadaljnjega poslabšanja zdravstvenega stanja.

Zdravje na delovnem mestu ni samo odgovornost posameznika. **Delodajalec je dolžan zagotavljati varnost in zdravje pri delu**, zato je pomembno, da poznamo svoje pravice, uporabljamo predpisano osebno varovalno opremo in opozorimo na nevarnosti oziroma neustrezne delovne pogoje. Če se delodajalec na opozorila in zahteve po spremembah ne odzove, je mogoče kršitev prijaviti Inšpektoratu Republike Slovenije za delo.



Praktični nasveti

Kako skrbeti za zdravje pri delu?

Nabrali smo nekaj uporabnih povezav, ki smo jih tekom usposabljanj in svetovanj delili z mladimi.

Študentski servis

- Pogosta vprašanja povezana s študentskim delom.

Zavod RS za Zaposlovanje

- Spletna stran ZRSZ: Podstrani za iskalce zaposlitve, delodajalce in splošne informacije.

EURES (EUROpean Employment Services)

- Spletna stran EURES: Praktične informacije o iskanju zaposlitve, pogodbah, plači, delovnem času, dopustu, socialnem zavarovanju in pravicah delavcev.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)

- Povezava do zakona.
- Pregled zakona in povzetek ključnih informacij.

Inšpektorat RS za delo

- Spletna stran IRSD: Predstavitev organa, kontakti in predstavitev storitev.

Sindikat Mladi plus - Sindikat študentov, dijakov in mladih Brezposelnih

- Spletna stran SMP: Predstavitev organizacije, kontakti, praktične informacije.
- Sindikalni slovarček: Predstavitev in razlaga pogostih izrazov v povezavi z sindikati in trgom dela.
- Različna praktična gradiva: Spoznaj kršitve in najdi ključ do rešitve!; Pogodba o zaposlitvi;...

Brezplačna pravna pomoč

- Spletna stran eUprava: Postopek za prijavo in obrazci.

Zagovornik načela enakosti

- Spletna stran ZNE: Splošne informacije o organu, pomoč za primere diskriminacije,...

Varuh človekovih pravic

- Spletna stran VČP: O instituciji, primeri, uporabne publikacije in center za pomoč.



Praktični nasveti

Psihosocialna pomoč

- [Seznam Centrov za duševno zdravje](#)
- [Seznam telefonskih števil za psihosocialno pomoč](#)

Združenje delodajalcev Slovenije

- [Spletna stran ZDS](#): Splošne informacije za delodajalce, praktična izobraževanja in različna gradiva.

Gospodarska zbornica Slovenije

- [Seznam kolektivnih pogodb v Sloveniji](#).

Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije (ZPIZ)

- [Spletna stran ZPIZ](#): Informacije o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, zavarovalni dobi in pravicah iz tega naslova.

Finančni urad RS

- [Spletna stran FURS](#): Informacije o dohodnini, prispevkih, davčnih obveznostih in drugih vprašanjih, povezanih s plačo in dohodki.

Če se vam zgodi, da imate težave z delodajalcem ali pa imate kakšno nejasnost glede dela, če bi radi preverili kakšno informacijo ipd. je na MSS še vedno na voljo svetovalnica za vse mlade.

Svetovanje izvajamo preko e-pošte, telefona in v živo v Ljubljani.

Kontakt:

Christian Jereb: christian.jereb@mss.si.