



Masarykova cesta 16, 1000 Ljubljana

T: 01 400 52 00
F: 01 400 53 21
E: gp.mvi@gov.si
www.mvi.gov.si

Datum: 18. 9. 2025

Zadeva: Informacije glede sklepanja pogodb za določen čas

Sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas

Po ZDR-1 velja temeljno pravilo, da se pogodba o zaposlitvi sklepa za **nedoločen čas**. Navedeno izhaja tudi iz 12. člena ZDR-1, ki določa, da je pogodba o zaposlitvi praviloma sklenjena za nedoločen čas, razen če zakon ne določa drugače.

Pogodba za določen čas je izjema, ki jo je mogoče skleniti le, kadar obstajajo zakonsko določeni razlogi, ki jih ZDR-1 določa v prvem odstavku 54. člena¹ (npr. nadomeščanje odsotnega delavca, začasno povečan obseg dela, izvajanje projektov ...). Dodatne razloge določa 109. člen ZOFVI², kjer je urejeno sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas zaradi neizpolnjevanja pogojev za zasedbo delovnega mesta, zaradi predvidenega zmanjšanja obsega vpisa učencev oziroma dijakov v šolo ali zavod ali zaradi sprememb javno veljavnih programov vzgoje in izobraževanja oziroma predmetnikov.

Pri sklepanju pogodb o zaposlitvi za določen čas je bistveno, da delodajalec v pogodbi navede dejanski zakonski razlog, ki je podlaga za sklenitev pogodbe. Če se na razlog veže čas trajanja pogodbe, mora biti tudi ta jasno naveden (npr. do vrnitve začasno odsotnega delavca, za čas začasno povečanega obsega dela, za čas projektnega dela). V primeru nadomeščanja začasno

¹ Razlogi po ZDR-1 za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas:

- 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 iz prvega odstavka 74. člena tega zakona,
- 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,
- druge primere, ki jih določa zakon oziroma kolektivna pogodba na ravni dejavnosti.

² Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja (Uradni list RS, št. 16/07 - uradno prečiščeno besedilo, 118/06 - ZUOPP-A, 36/08, 58/09, 64/09 - popr., 65/09 - popr., 20/11, 40/12 - ZUJF, 57/12 - ZPCP-2D, 2/15 - odl. US, 47/15, 46/16, 49/16 - popr., 25/17 - ZVaj, 123/21, 172/21, 207/21, 105/22 - ZZNŠPP, 141/22, 158/22 - ZDoh-2AA, 71/23, 22/25 - ZZZRO-1 in 48/25,)

odsotnega delavca je treba v pogodbi o zaposlitvi za določen čas natančno navesti, na delo katerega začasno odsotnega delavca se nanaša pogodba o zaposlitvi za določen čas.

V primeru sodnega spora bo sodišče presojalo, ali je v konkretnem primeru dejansko podan v pogodbi navedeni razlog in ali ta razlog dejansko upravičuje sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas.

Časovne omejitve pri sklepanju pogodb o zaposlitvi za določen čas

V vsaki pogodbi o zaposlitvi za določen čas mora biti njeno trajanje (in s tem tudi trenutek njenega prenehanja) določen ali vsaj določljiv že ob sami sklenitvi pogodbe, in sicer na tak način, da je iz pogodbe že ob njeni sklenitvi mogoče ugotoviti, predvideti, kdaj bo prišlo do njenega prenehanja.

Čas veljavnosti je v pogodbi o zaposlitvi za določen čas lahko določen na različne načine:

- datumsko (npr. od 1. 3. 2025 do 30. 4. 2025),
- z uporabo koledarskega roka (za eno leto, za tri mesece ...) ali
- opisno (do vrnitve delavke XY na delo, do zaključka projekta YCR).

V primeru npr. nadomeščanja začasno odsotnega delavca mora dogovorjeni čas trajanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas ustrezati začasni odsotnosti tega delavca (vendar pa to ne pomeni, da mora čas nadomeščanja v celoti sovpadati z odsotnostjo delavca, saj je stvar delodajalca, v kakšnem obsegu oziroma kdaj nadomeščanje sploh potrebuje znotraj obdobja odsotnosti).

Posebej poudarjamo, da je lahko sklepanje pogodb za določen čas le za čas trajanja pouka (npr. od septembra do konec junija v naslednjem letu), in ne za šolsko leto, nezakonito, če takšen časovni okvir ne sovпада z dejanskim zakonskim razlogom za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas, še posebej ob upoštevanju dejstva, da delovna obveznost učitelja ni le učna obveznost (pouk in drugo organizirano delo z udeleženci izobraževanja), pač pa tudi drugo delo v skladu s 119. členom ZOFVI.

Dodatna časovna omejitev izhaja iz drugega odstavka 55. člena ZDR-1, ki določa, da delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas za isto delo, katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši kot dve leti, razen v primerih, ki jih določa zakon (npr. nadomeščanje odsotnih delavcev, poslovodni organi, projekti daljši od dveh let).

Za isto delo se šteje delo na delovnem mestu oziroma vrsti dela, ki se dejansko opravlja po določeni sklenjeni pogodbi o zaposlitvi za določen čas.

Trimesečna ali krajša prekinitve ne prekine zaporednosti pogodb o zaposlitvi za isto delo.

Prenehanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas

Pogodba za določen čas praviloma preneha z iztekom časa, za katerega je bila sklenjena. Ob izteku ni potrebna niti odpoved niti ni odpovednega roka. Delodajalec lahko delavca o izteku pogodbe obvesti, ni pa to njegova zakonska dolžnost.

Posledice nezakonito sklenjene pogodbe o zaposlitvi za določen čas

Če je pogodba sklenjena v nasprotju z zakonom ali kolektivno pogodbo (ni pisne oblike, ne obstaja zakonit razlog, kršena je časovna omejitev) ali če delavec ostane na delu po poteku časa, za katerega je bila sklenjena, se šteje, da je sklenjena pogodba za nedoločen čas.