



REPUBLIKA SLOVENIJA
**MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI**

DIREKTORAT ZA DELOVNA RAZMERJA IN PRAVICE IZ DELA

Štukljeva 44, 1000 Ljubljana

T: 01 369 77 08

F: 01 369 78 32

E: gp.mddsz@gov.si

www.mddsz.gov.si

Zbornica zdravstvene in babiške nege – Zveza
strokovnih društev medicinskih sester, babic in
zdravstvenih tehnikov Slovenije
g. Andrej Vojnovič
tajnistvo@zbornica-zveza.si

Številka: 1001-198/2026-2611-2

Datum: 5. 3. 2026

**Zadeva: Vprašanje glede obveznosti delodajalca pri ocenjevanju poskusnega dela –
odgovor**

Na Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (v nadaljnjem besedilu: ministrstvo) smo prejeli vaše vprašanje glede obveznosti delodajalca pri ocenjevanju poskusnega dela, in sicer izpostavljate prejeto zaprosilo za mnenje v zvezi z ravnanjem delodajalca ob neuspešno ocenjenem poskusnem delu na delovnem mestu diplomirana medicinska sestra v triaži urgentne dejavnosti. V zvezi z institutom poskusnega dela ste na ministrstvo naslovili več vprašanj.

V odgovoru na vaša vprašanja uvodoma pojasnjujemo, da ministrstvo ni pristojno dajati pravnih nasvetov strankam v konkretnih postopkih niti podajati obvezujočih pravnih mnenj. Kot upravni organ podaja pojasnila v zvezi z zakonsko ureditvijo delovnopravnih vprašanj ter oblike neobvezujoča pravna mnenja oziroma strokovna stališča z vidika splošne delovnopravne ureditve. Za odločanje v konkretnih spornih zadevah s področja delovnega prava je pristojno delovno sodišče v individualnih delovnih sporih. Za strokovno pomoč in inšpekcijski nadzor nad izvajanjem zakona, ki ureja delovna razmerja, je pristojen Inšpektorat Republike Slovenije za delo.

Upoštevanje navedeno lahko z vidika splošne delovnopravne ureditve pojasnimo, da lahko v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih¹ (v nadaljnjem besedilu: ZDR-1) pogodba o zaposlitvi preneha na načine, ki so določeni v 77. členu ZDR-1, in sicer: 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 ter v drugih primerih, ki jih določa zakon.

Eden od načinov prenehanja pogodbe o zaposlitvi je torej z redno odpovedjo, in sicer lahko v skladu s prvim odstavkom 82. člena ZDR-1 pogodbeni stranki odpove pogodbo o zaposlitvi z odpovednim rokom. V zvezi s tem nadalje pojasnjujemo, da lahko v skladu s prvim odstavkom 83. člena ZDR-1 delavec redno odpove pogodbo o zaposlitvi brez obrazložitve, delodajalec pa lahko redno odpove pogodbo o zaposlitvi samo, če obstaja utemeljen razlog za redno odpoved v skladu s prvim odstavkom 89. člena ZDR-1, ki onemogoča nadaljevanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi, kar določa ZDR-1 v drugem odstavku 89. člena.

¹ 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 – ZIUPOPDVE, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – odl. US, 15/22, 54/22 – ZUPŠ-1, 114/23, 136/23 – ZIUZDS in 70/25 – ZUTD-I

V skladu z ZDR-1 mora biti redna ali izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi izražena v pisni obliki, hkrati pa mora delodajalec v odpovedi pogodbe o zaposlitvi tudi pisno obrazložiti dejanski razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi, odpoved pa mora biti vročena pogodbeni stranki, ki se ji pogodba odpoveduje, kar določata 87. in 88. člen ZDR-1. Ob odpovedi mora delodajalec delavca pisno obvestiti o pravnem varstvu in o pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti ter o obveznosti prijave v evidenco iskalcev zaposlitve. Če pogodbo o zaposlitvi odpoveduje delodajalec, je v skladu s prvim odstavkom 84. člena ZDR-1 dokazno breme na njegovi strani.

Glede poskusnega dela pojasnjujemo, da se v skladu s prvim odstavkom 125. člena ZDR-1 delavec in delodajalec v pogodbi o zaposlitvi lahko dogovorita o poskusnem delu. V zvezi s tem izpostavljam sodbo Vrhovnega sodišča RS VIII Ips 359/2009 z dne 22. 3. 2011, v obrazložitvi katere je sodišče navedlo, da je namen poskusnega dela preizkus znanja in sposobnosti za opravljanje dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo, kar torej pomeni preizkus, ali je delavec, ki sicer izpolnjuje formalne pogoje predpisane izobrazbe in delovnih izkušenj, v praksi sposoben opravljati delo in ustreza pričakovanju delodajalca, omogoča pa tudi delavcu, da oceni, ali mu delo ustreza.

Nadalje pojasnjujemo, da ZDR-1 v drugem odstavku 125. člena časovno omejuje trajanje poskusnega dela, in sicer lahko poskusno delo traja največ šest mesecev, pri čemer ZDR-1 izrecno določa, da se lahko poskusno delo podaljša v primeru začasne odsotnosti z dela. V primeru, če se poskusno delo določi v pogodbi o zaposlitvi za določen čas, se trajanje poskusnega dela določi sorazmerno trajanju te pogodbe in naravi dela. Če se sklene nova zaporedna pogodba o zaposlitvi za določen čas za isto delo, ne sme vključevati poskusnega dela.

Na tem mestu naj izpostavimo Direktivo (EU) 2019/1152 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih v Evropski uniji² (v nadaljnjem besedilu: Direktiva (EU) 2019/1152, ki v poglavju III, kjer ureja minimalne zahteve glede delovnih pogojev, v členu 8 določa najdaljše trajanje poskusne dobe. Zahteve iz člena 8 Direktive (EU) 2019/1152 so bile v slovenski pravni red implementirane z Zakonom o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih³ (gl. 17. člen ZDR-1D). Kot izhaja iz uvodne izjave št. 27 Direktive (EU) 2019/1152, poskusna doba strankam v delovnem razmerju omogoča, da preverijo, ali delavci ustrezajo delovnim mestom, na katera so bili zaposleni, pri čemer se delavcem zagotovi podpora. Vstopa na trg dela ali prehoda na novo delovno mesto ne bi smela spremljati dolga negotovost. Kot določa evropski steber socialnih pravic, poskusne dobe torej ne bi smele trajati nerazumno dolgo.

V skladu z določbo četrtega odstavka 125. člena ZDR-1 mora delodajalec ugotavljati, ali je delavec poskusno delo uspešno opravil, kar pomeni, da mora oceniti delavčevo poskusno delo. Če delodajalec v času trajanja poskusnega dela ali ob poteku poskusnega dela ugotovi, da delavec poskusnega dela ni uspešno opravil, lahko delavcu redno odpove pogodbo o zaposlitvi. Neuspešno opravljeno poskusno delo je namreč v skladu s peto alinejo prvega odstavka 89. člena ZDR-1 eden od utemeljenih razlogov, zaradi katerih lahko delodajalec delavcu redno odpove pogodbo o zaposlitvi. V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela je delavec upravičen do odpravnine, določene za primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, kar ima podlago v sedmem odstavku 125. člena ZDR-1. Nadalje ZDR-1 v prvem odstavku 94. člena določa, da je odpovedni rok v primeru redne odpovedi zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela sedem dni.

² UL L št. 186 z dne 11. 7. 2019, str. 105

³ Uradni list RS, št. 114/23

V zvezi s spremljanjem in oceno poskusnega dela dodajamo, da ZDR-1 podrobnejših določb v zvezi z ocenjevanjem poskusnega dela ne vsebuje, tako da je ta vsebina prepuščena urejanju v kolektivnih pogodbah, splošnih aktih delodajalcev in določilih posameznih pogodb o zaposlitvi. Na tem mestu v zvezi z vašim vprašanjem še dodajamo, da ZDR-1 glede redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga neuspešno opravljenega poskusnega dela v skladu s peto alinejo prvega odstavka 89. člena ZDR-1 ne določa obveznosti, da delodajalec pred redno odpovedjo delavca o ugotovitvah (neuspešno opravljenega poskusnega dela) seznanji in delavcu omogoči, da se o ugotovitvah izreče, kot to npr. določa ZDR-1 v drugem odstavku 85. člena v zvezi z redno odpovedjo iz razloga nesposobnosti, krivdnega razloga ter izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi.

Glede poskusnega dela naj v nadaljevanju izpostavimo še nekatere sodne odločitve Vrhovnega sodišča RS.

V sodbi VIII Ips 30/2013 z dne 15. 4. 2013 je Vrhovno sodišče RS v obrazložitvi izpostavilo namen poskusnega dela, ki je preizkus znanja in sposobnosti delavca za opravljanje dela, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, torej preizkus, ali je delavec, ki sicer izpolnjuje formalne pogoje predpisane izobrazbe in delovnih izkušenj, v praksi sposoben opravljati delo. Obrazložilo je, da zakon ne predpisuje nobenega posebnega postopka za spremljanje poskusnega dela, v konkretnem primeru pa je izpostavilo, da iz določbe 15. člena Kolektivne pogodbe za zdravnike in zobozdravnike izhaja, da način spremljanja in ocenjevanja poskusnega dela določi delodajalec.

Vrhovno sodišče RS je v obrazložitvi sodbe VIII Ips 62/2017 z dne 6. 6. 2017 v zvezi z neuspešno opravljenim poskusnim delom kot razlogom za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi v skladu s peto alinejo prvega odstavka 89. člena ZDR-1 izpostavilo, da lahko delodajalec v skladu z drugim odstavkom 89. člena ZDR-1 delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi le, če obstaja utemeljen razlog iz prejšnjega odstavka, ki onemogoča nadaljevanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi. Čeprav je institut poskusnega dela res namenjen predvsem temu, da delodajalec preveri, ali delo delavca v praksi ustreza njegovim pričakovanjem, to po obrazložitvi Vrhovnega sodišča ne pomeni, da delodajalec ni dolžan dokazati ugotovitev, na podlagi katerih je sprejel negativno oceno poskusnega dela. Ne zadošča, da delodajalec dokaže zgolj to, da je uspešnost poskusnega dela negativno ocenil, temveč mora dokazati tudi resničnost dejstev, na katera se takšna ocena opira. Na potrebnost obrazložitve odpovednega razloga je opozorilo Vrhovno sodišče RS tudi v sodbi VIII Ips 85/2016 z dne 21. 6. 2016.

V obrazložitvi sodbe VIII Ips 248/2017 z dne 24. 4. 2018 je Vrhovno sodišče obrazložilo, da (tudi sicer) 125. člen ZDR-1, ki ureja poskusno delo, ne določa, da bi moral imeti delodajalec za ocenjevanje poskusnega dela pisno določene kriterije ali merila v posebnem internem aktu, ali da bi morali biti ti določeni v pogodbi o zaposlitvi. Nadalje je izpostavilo, da je namen poskusnega dela jasen, tj. preizkus znanja in sposobnosti delavca za opravljanje dela, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, torej preizkus, ali je delavec v praksi sposoben opravljati delo in ustreza pričakovanjem delodajalca. Če so delavcu pričakovanja oziroma zahteve delodajalca na delovnem mestu, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, znana, te pa delodajalec nato uporabi pri izdelavi ocene poskusnega dela, delodajalcu ni mogoče očitati, da ni imel kriterijev za izdelavo ocene poskusnega dela.

Do vprašanja, ali lahko delodajalec že pred iztekom poskusnega dela ugotovi neuspešno opravljen poskusno delo, se je opredelilo Vrhovno sodišče v sklepu VIII Ips 43/2016 z dne 21. 6. 2016. V obrazložitvi je izpostavilo, da je poskusno delo namenjeno preverjanju, ali delavec ustreza pričakovanjem delodajalca, ki jih le-ta utemeljeno oblikuje glede na uspešno opravljanje

dela na delovnem mestu, za katero je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi, oziroma je delavčevo delo v skladu z utemeljenimi standardi, ki jih zasleduje delodajalec. Nadalje pa je izpostavilo, da ni nemogoče, da delodajalec to ugotovi že po zelo kratkem času (v nekaj dneh). Navedlo je, da prav v primeru, kot je obravnavani, bi lahko delodajalec tudi že po treh dneh ugotovil, da poskusno delo ni (in tudi v primeru čakanja na potek poskusne dobe ne bo) uspešno opravljeno. Če je za izpolnjevanje nalog delovnega mesta potrebno znanje tujih jezikov, delodajalec pa že po treh dneh ugotovi, da jih delavec ne obvlada v takšni meri, da bi svoje delovne obveznosti lahko izpolnjeval v skladu z njegovimi pričakovanji, z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi ni dolžan čakati do poteka poskusne dobe oziroma vsaj polovice le-te.

Glede prejšnje ureditve instituta poskusnega dela v Zakonu o delovnih razmerjih⁴ (v nadaljnjem besedilu: ZDR) je Vrhovno sodišče v sodbi VIII Ips 108/2016 z dne 7. 2. 2017 obrazložilo, da lahko glede na določbe 125. člena ZDR delavec, razen v izjemnih primerih, pričakuje, da se se uspešnost njegovega dela ugotavlja z vidika dela v celotnem obdobju poskusnega dela. Pri oceni poskusnega dela tudi ne gre za presojo krivdnih ravnanj oziroma kršitev pogodbenih obveznosti iz delovnega razmerja, temveč uspešnosti dela delavca, ki se v času poskusne dobe lahko spreminja. Celo življenjsko pričakovano je, da bo po začetnem uvajanju in morebitnih težavah delavec opravljal delo vedno bolje. Nadalje je Vrhovno sodišče RS obrazložilo, da je treba opredelitev, da lahko delodajalec izredno odpove pogodbo o zaposlitvi ob poteku poskusnega dela (četrti odstavek 125. člena ZDR), je treba razumeti tako, da ob negativni oceni poskusnega dela ob poteku poskusne dobe dejansko šele nastane razlog za izredno odpoved. Po naravi stvari (razen izjemoma) se šele takrat takšen razlog sploh ugotovi, posledično pa odpove pogodba o zaposlitvi.

V obrazložitvi sodbe VIII Ips 222/2016 z dne 7. 2. 2017 je Vrhovno sodišče RS navedlo, da je ob nezakonitem podaljšanju poskusnega dela odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela tudi prepozna, saj delodajalec lahko delavcu v skladu z določbo četrtega odstavka 125. člena ZDR-1 redno odpove pogodbo o zaposlitvi le v času trajanja ali ob poteku poskusnega dela, za katerega ugotovi, da ga delavec ni uspešno opravil, ne pa veliko kasneje.

V zvezi s poskusnim delom na koncu izpostavljam še sodbo Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdp 98/2013 z dne 15. 3. 2013, v obrazložitvi katere je sodišče navedlo, da je trajanje poskusnega dela omejeno in vezano na čas dejanskega opravljanja dela. Ni pa mogoče navedenih določb razlagati tako, da ni mogoče že pred potekom poskusnega dela ugotoviti, da to ni bilo uspešno.

S spoštovanjem,

Pripravil:
Marko Bučalič
višji svetovalec

Tanja Podlipnik
vodja Sektorja za delovna razmerja
in druge oblike dela

Lidija Šubelj
generalna direktorica

⁴ Uradni list RS, št. 42/02, 103/07, 45/08 – ZARbit in 21/13 – ZDR-1