

Delovno in socialno pravo 2007/08

-delo v skupinah, naloge

-pisni izpit

-gov. ure Barbara Rajgelj: tor. 15. 30

-literatura: Bohinc Rado – Nova delovna razmerja, zapiski, skripta (fora ali internet), aktualna zakonodaja

TEMELJNO O DELOVNEM PRAVU

2. 10 .2007

1. Opredelevitev delovnega prava: ureja razmerje med delavcem in delodajalcem; zgodovinsko je ena izmed zadnjih pravnih panog, ki so se razvile.

Med delavcem in delodajalcem obstaja razmerje, ki se ureja z:

-ZDR,

-kolektivno pogodbo,

-pogodbo o zaposlitvi (ureja in določa konkretno delovno razmerje),

-stavkami...

Obligacijsko pravo je osnova za delovno pravo. Zaradi varstva šibkejšega se je v pravu razvila panoga, ki štiti zaposlene = delovno pravo. Obligacije = dogovor med dvema strankama. Zakon v delovnem pravu določa minimalne standarde. V delovnem pravu so pogodbene stranke zaščitene drugače kot v obligacijskem pravu.

INDIVIDUALNO DELOVNO PRAVO = ureja razmerje med delavcem in delodajalcem.

Primer: lojalnost do delodajalca, konkurenčna prepoved.

KOLEKTIVNO DELOVNO PRAVO = kolektivno oblikovanje in uveljavljanje pravic. Nastanek sindikatov, stavke, kolektivne pogodbe. Država se odpove popolni kontroli delovnih razmerij in to prenese na nekatere kolektivne organizacije kot so sindikati. Kolektivne pogodbe pa lahko le dvignejo pravice iz zakona, ne morejo pa jih znižati. Pri nas so sindikati »borbeni« organ, delavsko soodločanje pa je institut sodelovanja z delodajalci in predstavniki kapitala v upravi podjetij.

MATERIALNO/VSEBINSKO IN PROCESNO/FORMALNO DELOVNO PRAVO

-materialno: pravice in obveznosti v zvezi z delovnim razmerjem (nastanek, trajanje, razlogi za prenehanje)

-procesno: opredeljeni postopki pri uveljavljanju pravic

2. Razmejitve delovnega prava do drugih pravnih panog

PRAVNE PANOGE se razlikujejo glede na to, kdo so stranke pravnega razmerja. Tako ločimo javno pravo in zasebno pravo.

JAVNO PRAVO = tu država nastopa hierarhično gledano nadrejeno do ostalih pravnih in fizičnih oseb. Država postavlja pravila, o katerih se ne da pogajati; ta pravila so kogentne narave. Načeloma so tu strožje sankcije kot pri zasebnem pravu. K javnemu pravu tako spadajo:

-kazensko pravo (državno tožilstvo predstavlja državo); kazniva dejanja, katera opredeljuje Kazenski zakonik),

-upravno pravo (država tu deluje v javnem interesu: izdaja potnih listov, osebne izkaznice...),

-prekrškovno pravo (prekrški so ponavadi opredeljeni v zadnjem delu zakonov; imamo tudi Zakon o prekrških, ki pa opredeljuje le postopke in sankcije pri prekrških),
-ustavno pravo (temeljne človekove pravice).

ZASEBNO PRAVO = tu je razmerje med stranka prirejeno, ponavadi s pogodbami. Primer: razlastitev vs. pogodba. Gre bolj za tehtanje posameznih situacij in dokazovanje. Sem spadajo:

-pogodbno pravo (temelj: volja) in odškodninsko pravo (temelj: škoda) – obe panogi spadata pod obligacijsko pravo (Obligacijski zakonik),
-stvarno pravo,
-dedno pravo,
-gospodarsko statusno pravo.

DELOVNO PRAVO – na področje delovnega prava država zelo močno posega, v osnovi pa je delovno pravo izpeljano iz pogodbenega prava.

Delovno-pravno razmerja niso urejena samo v delovnem pravu, temveč tudi s prekrški, kaznivimi dejanji, odškodninskimi (poškodbe pri delu) in pogodbenim pravom.

Škoda v Sloveniji je lahko:

-premoženjska (navadna škoda ali izgubljeni dobiček), ali pa gre za:

-telesne bolečine,
-duševne bolečine (samo nekatere so pravno priznanje: zmanjšanje življenjske aktivnosti, ugled in dobro ime...),
-strah.

Isti življenjski primer se lahko rešuje v različnih pravnih postopkih: Primer O.J. Simpson – 2 postopka: kazenski (oproščen), duševne bolečine zaradi smrti hčere (obsojen).

3. Pravni viri delovnega prava so nacionalni (notranji) pravni viri in mednarodni pravni viri.

a) Notranji pravni viri so vključeni v hierarhijo.

USTAVA (temeljne določbe, pravice in svoboščine, državna ureditev). Določbe, ki se tičejo delovnih razmerij:

-2. člen (Slovenija je socialna država),
-14. člen (enakost pred zakonom),
-49. člen (svoboda dela): možnost izbire ali boš delal ali ne, kaj boš delal, prepoved prisilnega dela (razen za zapornike, vojake na služenju, ljudi, ki sodelujejo pri reševanju – npr. gasilci), vsako delo dostopno vsakemu pod enakimi pogoji,
-50. člen (pravica do socialne varnosti),
-51. člen (pravica do zdravstvenega varstva),
-75. člen (pravica do soodločanja),
-76. člen (sindikalna svoboda),
-pravica do stavke.

Ustava naj bi se redko spreminjala.

ZAKONI (vlada predlagatelj, zakonodajalec je DZ).

Individualno delovno področje urejajo:

- ZDR,
- Zakon o javnih uslužbencih (nekatera razmerja so urejena drugače kot v ZDR),
- Zakon o zaposlovanju in delu tujcev,
- Zakon o določitvi minimalne plače.

Kolektivno delovno področje urejajo:

- Zakon o reprezentativnosti sindikatov,
- Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju,
- Zakon o kolektivnih pogodbah.

PODZAKONSKI AKTI

- heteronomni pravni viri (tisti, ki jih sprejme država): ustava, zakoni, pravilniki,
- avtonomni pravni viri (tisti, ki jih uporabniki sprejmejo sami zase): kolektivne pogodbe

b) Mednarodni pravni viri

9. 10. 2007

MEDNARODNA ORGANIZACIJA DELA – MOD/ILO (**meddržavna** organizacija) je organizacija, ki deluje v okviru OZN, ustanovljena je bila leta 1919 z mirovno pogodbo po prvi svetovni vojni. Je edina mednarodna organizacija, ki je prejela Nobelovo nagrado. Je globalna organizacija in ima trenutno okoli 181 držav članic.

Njena organizacija:

-mednarodna konferenca dela: enkrat letno zasedajo predstavniki vseh držav članic (2 predstavnika vlade, 1 delodajalcev in in 1 delavcev – skupaj 4 predstavniki iz vsake države), njihova najbolj pomembna funkcija je sprejemanje pravnih aktov (konvencije, priporočila, mnenja). Konvencije vsebujejo pravo, ki ga države lahko sprejmejo v nacionalno zakonodajo (ni pa nujno, da to storijo). Taka konvencija mora biti ratificirana v DZ (pri nas), drugače jo Slovenija ne sprejme. S konvencijami so določeni minimalni standardi. Večino teh konvencij je Slovenija »podedovala« od Jugoslavije;

-upravni odbor se srečuje trikrat letno, ima 56 predstavnikov (28 vlada, 14 delodajalci, 14 delojemalci), sprejemajo proračun in usklajujejo akte, ki so potem sprejeti na mednarodni konferenci dela;

-mednarodni urad dela: vodi ga sekretar/generalni direktor.

EVROPSKA UNIJA (**nadnacionalna** organizacija) ima trenutno 27 držav članic. Njeni najpomembnejši organi so: Evropski parlament, Svet EU, Evropska komisija in Evropsko sodišče (ECJ – European Court of Justice). Svet, komisija in parlament sprejemajo uredbe in direktive. Uredbe so neposredno zavezujoče, veljajo avtomatsko in na njih se lahko vsakdo sklicuje, ni jih treba uvajati v nacionalno zakonodajo. Direktive pa morajo države najprej uvesti v svoj pravni red.

EU skuša s temi ukrepi dvigovati standard delavcev, npr. z direktivami, kot so:

- direktiva o enakosti moških in žensk (plače, dostop do zaposlitve, pogoji na napredovanje...),
- direktiva o dokaznem gradivu v primeru diskriminacije,
- direktiva o pogodbi za določen čas,

-direktiva o delovnem času.

Država mora te direktive prevzeti v svojo zakonodajo in jih nato tudi uveljavljati v praksi.

EU želi preprečevati socialni dumping, čeprav je v osnovi nastala zaradi ekonomskih razlogov.

SVET EVROPE (**meddržavna** organizacija): sestavlja ga 47 držav. Pogoj za članstvo je spoštovanje človekovih pravic, pravna država in demokracija. Ni ekonomska tvorba, temveč bolj politična. Sprejel je Evropsko konvencijo o človekovih pravicah. Ta konvencija ima nekaj določb, povezanih z delovnim pravom:

- prepoved pristilnega dela,
- pravica do združevanja.

V njegovem okviru deluje tudi European court of Rights – sestavljajo ga sodniki iz posameznih držav, naš predstavnik je Boštjan M. Zupančič. To sodišče presoja o skladnosti odločitev z Evropsko konvencijo o človekovih pravicah.

Svet EU (organ znotraj EU, nima stalne sestave) ≠ Svet Evrope (mednarodna organizacija, nista povezani med sabo).

INDIVIDUALNO DELOVNO PRAVO

Individualno delovno pravo ureja pri nas ZDR (sprejet l. 2002, imel je polletni vacatio legis, velja torej od 1. 1. 2003, prej je veljala jugoslovanska zakonodaja). Najpomembnejši za vse delavce. V javni upravi to področje ureja še Zakon o javnih uslužbencih. Poleg ZDR so za položaj posameznega delavca zelo pomembne tudi kolektivne pogodbe. Najpomembnejši akt je pogodba o zaposlitvi. ZDR ureja nastanek, potek in prenehanje delovnega razmerja.

1. Načini opravljanja dela

Delovno razmerje je le eden izmed načinov opravljanja dela. Ostale oblike so še:

- študentsko delo (razmerje med naročnikom dela, študentom in študentskim servisom),
- honorarno in avtorsko delo: podlagi za tidve obliki sta pogodba o delu ter pogodba o avtorskem delu (podjemna pogodba),
- s.p., d.o.o. => podlaga: civilna pogodba (npr. med FDV in varnostno službo).

Delovno razmerje: delodajalec je zaposlenemu dolžan zagotoviti določene pravice – sisteme zavarovanja: zdravstveno, pokojninsko in invalidsko, zavarovanje za primer brezposelnosti, zavarovanje za starševsko skrbstvo => vse to ureja socialno pravo, za vsako od teh področij imamo poseben zakon.

Avtorsko in honorarno delo. Za navadno honorarno delo so večji davki in tu delavec nima nobenih dodatnih pravic.

2. Postopek sklepanja delovnega razmerja

Obveznosti kandidata in delodajalca pri sklepanju delovnega razmerja:

a) delodajalec:

- sprejem akta o sistematizaciji in organizaciji dela (splošni akt za celotno organizacijo, le mali delodajalci ga niso obvezani imeti), nato začne z iskanjem delavca,
- objava delovnega mesta (konkretizacija ustavne določbe o enaki dostopnosti delovnih mest):

Ta objava ne sme biti diskriminatorna glede na spol (izjema: spol je lahko objavljen v določenih primerih, ko je to nujno za opravljanje dela), vsebovati mora minimalni 8-dnevni rok za prijavo, objavljeni morajo biti pogoji za delo. Objava o delu se mora objaviti na spletni strani ZRSZ (za javne uslužbenke v Uradnem listu). Rok za prijavo začne teči z dnem objave na Zavodu. Objava ni potrebna, če gre za že prej obstoječo vez med delavcem in bodočim delodajalcem; če gre za podaljšanje pogodbe ali če gre za spremembo delovnega časa. Tudi delovnih mest voljenih funkcionarjev ni potrebno objaviti.

Diskriminacija je lahko neposredna (»tega in tega spola nočemo za to delovno mesto«) ali pa posredna (npr. znanje albanskega jezika za delo na gradbišču – za lopato držat ne rabš znat albansko, v bistvu hočejo pač le zaposlit Albance).

b) kandidat:

-predložitev zahtevanih dokazil,
-pojasniti mora vsa dejstva, ki so povezana z opravljanjem dela in delovnim razmerjem => delodajalec ga namreč ne sme spraševati ničesar, kar ni povezano z opravljanjem dela (lahko pa npr. vpraša ali obstajajo kakšni zdravstveni zadržki za opravljanje dela),
-zdravstveni pregled na stroške delodajalca, delodajalec najprej opredeli tveganja na nekem delovnem mestu in ga napoti k zdravniku (ne sme pa predpisati, katere teste naj opravi zdravnik : npr. test na THC).

Pravice neizbranega kandidata:

-delodajalec ga mora v 8 dneh po sklenitvi delovnega razmerja z izbranim kandidatom obvestiti o neizbiri ,
-vrniti mu morajo vse dokumente,
-kandidat, ki misli, da mu je bila kršena pravica do enakopravnosti, lahko v 30 dneh od prejetja obvestila o neizbiri na sodišču zahteva sodno varstvo.

Celoten postopek še enkrat:

- ugotovitev potrebe po delavcu
- objava delovnega mesta (včasih ni potrebna, ko pa je, se to stori na obrazcu DZS – prijava potrebe po delavcu)
- razgovor (neizbrani v 8 dneh obvestilo; izbrani mora dobiti osnutek pogodbe o zaposlitvi vsaj tri dni pred njeno sklenitvijo),
- sklenitev pogodbe o zaposlitvi.

3. Pogodba o zaposlitvi

mora biti pisna zaradi lažjega dokazovanja, ne pa zaradi veljavnosti.

Vsebina pogodbe o zaposlitvi

Kdo so stranke:

-delavec je lahko fizična oseba, starejša od 15 let,
-delodajalec je pravna (d.o.o., d.d., društva...) ali fizična (s.p. in tudi vsak druga fizična oseba, starejša od 18 let – npr. najem varuške) oseba.

V pogodbi je treba določiti tudi datum nastopa dela, drugače se razume, da se delo nastopi kar na dan sklenitve pogodbe.

Pogodba mora vsebovati še: ime/naziv delovnega mesta, opis opravljanja dela (katero delo se opravlja, kratek opis dela), kraj dela, čas zaposlitve (določen ali nedoločen čas; če ni opredeljitve, da gre za določen čas, se avtomatsko smatra, da gre za zaposlitev za nedoločen čas), določilo o letnem dopustu, določena mora biti dolžina odpovednih rokov.

Po vsem tem je treba delavca še prijaviti v pokojninsko in invalidsko zavarovanje: obrazec M-1 na Zavodu za zdravstveno zavarovanje.

Naloga do 19. 10: skupina (Nina, Tina, Sandra, ich). Naloga je: zaposlit nekoga, navodila na spletnem referatu.

4. Obveznosti strank v delovnem razmerju

16. 10. 2007

DR je lahko sklenjeno za določen čas (3 mesece, 6 mesecev, 3 leta...) ali pa za nedoločen čas – ne glede na to, ali je sklenjeno za določen ali nedoločen čas, pa imajo zaposleni enake pravice oziroma obveznosti.

Dolžnosti delavca (pomembne so zaradi sankcij, ki ga lahko doletij, če dolžnosti ne izpolnjuje: odpust, disciplinski postopek, odškodninska tožba...).

- a) vestno opravljanje dela: pomeni, da mora delavec opravljati dela, ki so navedeno v POZ, izjemoma pa tudi dela izven teh določil, če tako določa ZDR ali kolektivna pogodba (npr. v primeru naravnih nesreč – vsak mora pomagati). Delavec mora upoštevati navodila delodajalca (npr. glede napotitve na izobraževanje). Sankcije, ki sledijo, če delavec prekrši svoje obveznosti:
 - redna odpoved (opomin 2x, nato odpoved + 30 dni) lahko nastane zaradi poslovnega ali krivnega razloga ali pa nesposobnosti,
 - izredna odpoved (ni odpovednega roka, če gre za hudo kršitev dolžnosti iz delovnega razmerja, npr. spolno nadlegovanje).
- b) obveznost obveščanja o vseh okoliščinah, ki so delavcu znane in lahko vplivajo na opravljanje dela
- c) prepoved škodljivega ravnanja (izhaja že iz splošne dolžnosti civilnega prava – tisti, ki povzroči škodo, jo je dožan povrniti) – če delavec delodajalcu povzroči škodo, jo je dolžan povrniti oziroma ga doletijo sankcije (npr. odpoved)
- d) varovanje poslovne skrivnosti => zakon: poslovna skrivnost je tisto, kar ima delodajalec zapisano v poslovnih aktih o poslovnih skrivnostih, tudi če takega akta ni, pa so poslovne skrivnosti tisto, za kar je očitno, da bo nastala škoda, če se podatki o tem razkrijejo (npr. kupovanje delnic pred prevzemom določenega podjetja tako, da se z njimi obogatimo oz. škodujemo drugemu, na podlagi notranjih informacij v podjetju oz. med podjetji)
- e) prepoved konkurence zajema 2 obliki delavčeve dolžnosti:

-KONKURENČNA PREPOVED (zakonska prepoved konkurence, opredeljena že v zakonu, velja ne glede na to, ali je določena v POZ, velja samo v času trajanja delovnega razmerja – tudi odpovedni rok je še vedno delovno razmerje). Niti za svoj niti za tuj račun delavec ne sme opravljati poslov, ki posegajo v posle delodajalca. Prepoved opravljanja poslov, ki so dejavnost delodajalca (ne velja za vse dejavnosti, ki so vpisane v register dejavnosti tega podjetja). Ne sme se posegati v interese delodajalca ampak! tudi če opravljaš isto dejavnost kot delodajalec, ni nujno, da kršiš konkurenčno prepoved – če ne posegaš v delodajalčeve interese (npr. delo v nočnem baru – delo v dnevnem baru).

-KONKURENČNA KLAUZULA (pogodbena prepoved konkurence) predstavlja zavezo, da v določenem obdobju po prenehanju DR delavec ne bo uporabljal določenih informacij, znanja pridobljenega pri delodajalcu. Lahko je opredeljena v pogodbi o zaposlitvi, lahko je aneks k tej pogodbi. Med informacije, opredeljene s konk. klavzulo spadajo: tehnična in

proizvodna znanja poslovna znanja... - samo v primeru pridobivanja takih znanj je mogoče skleniti dogovor o konkurenčni klavzuli. KK traja le določeno obdobje (max. 2 leti po prenehanju DR), v tem času pa mora delavec prejemati nadomestilo za spoštovanje KK – prejema se prenehanju DR za čas, ko velja KK – visoko pa je minimalno 1/3 povprečne mesečne plače v zadnjih 3 mesecih pred prekinitvijo DR. KK velja zlasti, če da delavec sam odpoved ali če je odpuščen iz krivdnih razlogov. Delodajalec lahko odloči, ali jo bo uveljavljal ali ne.

Dolžnosti delodajalca:

- a) zagotavljanje dela (če ga v krajšem času ne zagotavlja, lahko delavec nekaj časa ostane doma – plačevanje nadomestila delavcu za čas doma, če ga ne zagotavlja daljši čas, je logična posledica odpoved DR)
- b) obveznost plačila vseh prejemkov; načelo enakosti plačila moških in žensk.

Prejemki:

- minimalna plača zagotavlja življenjski minimum (Zakon o določitvi minimalne plače), usklajuje se vsako leto 1. avgusta, od 1. 8. 2007 je 538 E, minimalna plača pomeni, da noben delavec za polni delovni čas (40 ur) ne more dobiti manj od tega zneska,
- zajamčena plača => minimalna plača kot osnova za zagotovilo nekaterih socialnih transferjev; zajamčena plača se torej veže na socialne transferje (manjša od minimalne plače),
- izhodiščna plača – določena v kolektivnih pogodbah, v tarifni prilogi kolektivne pogodbe, izhodišče za posamezni tarifni razred,
- osnovna plača – pojem, vezan na posamezno delovno mesto, definirana je lahko v aktu o sistemizaciji delovnega mesta ali v POZ,
- plačilni dan: plačuje se za plačilna obdobja, ki ne smejo biti daljša od 1 meseca in sicer najkasneje 18 dni po preteku plačilnega obdobja,
- plačilo pripravnikov – pripravnik ima pravico do plače najmanj v višini 70% osnovne plače za delovno mesto oziroma vrsto dela, za katerega je sklenil POZ kot pripravnik (in do drugih osebnih prejemkov); plača pripravnika ne sme biti nižja od minimalne plače, določene z zakonom,

- c) zagotavljanje varnih delovnih razmer,
- d) varovanje delavčeve zasebnosti, osebnosti in dostojanstva:

Delodajalec mora zagotavljati delovno okolje, v katerem noben delavec ni izpostavljen nezaželenemu ravnanju spolne narave ali drugemu, na spolu utemeljenemu ravnanju (osebnost in dostojanstvo). Pri dokazovanju spolnega nadlegovanja velja obrnjeno dokazno breme (=delodajalec mora dokazovati, da se nekaj ni zgodilo – in ne obratno – da bi delavec moral dokazovati, da je prišlo do spolnega nadlegovanja), spolno nadlegovanje je lahko tudi stvar kazenskega prava.

Zasebnost – primer: videonadzor: vnaprej je treba določiti, kaj se lahko snema. Tu sta v konfliktu dve pravici: pravica do zasebnosti (delavec) – pravica do svobodne gospodarske pobude (delodajalec). Pri nas je videonadzor dovoljen, če:

- delodajalec izvaja svoj interes za zaščito svojega posla,
- se prej posvetuje z delavci oziroma reprezentativnim sindikatom,
- ne obstaja noben milejši ukrep za zaščito premoženja delodajalca,
- je označeno da obstaja videonadzor.

5. Sistem prejemkov iz dela

PREJEMKI

**PLAČILO ZA DELO = PLAČA +
MOREBITNA DRUGA PLAČILA PO
KOLEKTIVNI POGODBI**

DRUGI PREJEMKI: kar ni plača, a je povezano z delom (regres, nadomestila, čakanje na delo...), niso nujno v denarni obliki

PLAČA =

- osnovna plača +
- del plače za delovno uspešnost (ocenjuje se posameznika ali skupino delavcev) +
- del plače za poslovno uspešnost +
- dodatki, ki so: zakonski/obvezni: dodatek za delovno dobo (za vsako leto delovne dobe 0,5% višja plača – celotno delo, ne samo delo pri trenutnem delodajalcu) in dodatek za nenavadno razporejen delovni čas – višino določi kolektivna pogodba; ali pogodbeni dodatki: za posebne pogoje dela – obremenitve pri delu, napori...

DRUGI PREJEMKI, ki se ne štejejo k plači:

-povračila stroškov v zvezi z delom: prehrana med delom, prevoz na delo in z dela (v višini stroškov javnega prevoznega sredstva, povračilo stroškov, ki jih ima delavec pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju...

-regres za letni dopust – izplačan mora biti do 1. 7. tekočega leta (najmanj višina minimalne plače), če gre delodajalcu poslovno slabo, lahko izplačilo do 1. 10

-odpravnina ob upokojitvi

-nadomestila plače: plača jih delodajalec za obdobje, ko delavec iz takih ali drugačnih razlogov ne dela, višina je odvisna od razloga, zakaj ne dela: nadomestilo v višini 100% osnove velja za letni dopust, osebne okoliščine, izobraževanje, zakonsko določene praznike in dela proste dneve ali če gre za razloge na strani delodajalca (npr. čakanje na delo); nadomestilo plače zaradi bolniške odsotnosti (pomemben razlog)

-nastanitev med delovnim razmerjem

Pri nas sedaj velja Kolektivna pogodba o načinu usklajevanja plač, povračilu stroškov v zvezi z delom in regresu za letni dopust. Pokriva samo dejavnosti, ki nimajo svoje koletivne pogodbe.

(glej gradiva na spletnem referatu)

23. 10. 2007

6. Atipična delovna razmerja

30. 10. 2007

Običajno za ZDR: pogodba za nedoločen čas, s polnim delovnim časom; kraj opravljanja je ponavadi sedež delodajalca (neobičajno je delo na domu, delo na daljavo), tipično je, da je zaposlen slovenski državljan, da je delavec pravno in tudi dejansko podrejen nadrejenemu (atipične so npr. individualne pogodbe za vodstvene osebe, menedžerje), da se dela pri istem subjektu, s katerim je sklenjena pogodba

Atipične pogodbe: pogodba za določen čas, pogodba s krajšim delovnim časom, pogodba za delo na domu, agencijsko delo (leasing), pogodba za opravljanje javnih del, pogodba s

poslovodno osebo, pogodba za delo pripravnika, pogodba o zaposlitvi tujca, pogodba o zaposlitvi pomorščaka.

a) PRIPRAVNIŠTVO

Z zakonom ali KP se lahko določi, da se sklene POZ s pripravnikom.

Interes delodajalca za pripravništvo: pripravniki so manj plačani. Osnova pri plačilu za delo: najmanj 70% osnovne plače za delovno mesto, na katerem se zaposluje pripravnik. Trajanje pripravništva: maksimalno 1 leto. Iz utemeljenih razlogov lahko tudi dlje (npr. daljša bolniška, delo s krajšim delovnim časom).

Odpoved pripravniku (omejeni razlogi): težke kršitve delovnega razmerja. Za blažje kršitve mu ni dopustno dati odpovedi.

Izvajanje pripravništva:

- določen mora biti mentor za pripravnika,
- določen mora biti program pripravništva.

Če tega ni, lahko pripravnik eventuelno zahteva višjo plačo (kao ni pripravnik, če tega ni in mu zato pripada „normalna“ plača.).

Na koncu pripravništva mora pripravnik opravljati pripravniški izpit. Če se vmes spremenita vrsta in/ali stopnja njegove izobrazbe, lahko delodajalec zahteva ponovno opravljanje pripravništva.

Pripravništvo po ZJU:

- pripravnik se v DR sprejme za določen čas trajanja pripravništva,
- pripravništvo se lahko sklene z nekom, ki bo potem opravljal strokovni izpit,
- posebna uredba Vlade: uvedba o uvajanju in izvedbi pripravništva.

Volontersko pripravništvo – brez plačila, ne gre za POZ, so pa v posebni pogodbi opredeljeni drugi elementi DR (npr. opredeljen je delovni čas, koriščenje letnega dopusta...)

b) POGODBA O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS

se od pogodbe za nedoločen čas razlikuje le v času trajanja pogodbenega razmerja. V vsem ostalem sta izenačeni. Do razlik pride pri odpovedi (ni odpovednih rokov, ni odpravnine). Med trajanjem delovnega razmerja pa so za pogodbo za določen čas značilne vse iste pravice kot pri pogodbi za nedoločen čas. Je fleksibilna oblika zaposlovanja.

POZDČ je po zakonu izjema, zato jo mora zakon predvideti z razlogi za skleniti POZDČ:

- začasno povečan obseg dela,
- nadomeščanje začasno odsotnega delavca – natančno je treba navesti, kdo je nadomeščani delavec,
- opravljanje dela, ki po svoji naravi traja nedoločen čas,
- projektno organizirano delo (npr. mladi raziskovalci),
- zaposlitev tujca, ki ima delovno dovoljenje samo za določen čas,
- zaposlitev poslovodne osebe,
- zaposlitev voljenih in funkcionarnih oseb,
- drugi primeri, ki jih predvidi zakon ali KP.

V novem ZDR še alieneja:

-“če nihče ne izpolnjuje pogojev za zasedbo delovnega mesta“ (potem se lahko sklene pogodba za določen čas).

Prepoved veriženja – časovna omejitev POZDČ:

-večina POZDČ je sklenjenih največ za 2 leti – velja za velike delodajalce (nad 10 zaposlenih), za manjše je ta omejitev 3 leta; to velja pri istem delodajalcu za isto delo!
Prekinitev POZDČ, krajša od 3 mesecev, ne šteje kot prekinitev neprekinjenega 2-letnega obdobja.

Sankcije za kršitev POZDČ – avtomatska pretvorba pogodbe v pogodbo za nedoločen čas.

Kršitve:

-čas dela določen ustno (biti mora pisno),
-ni naveden razlog za POZDČ – naveden mora biti konkretno,
-zamujen je bil rok, po katerem POZDČ poteče in ni bila sestavljena nova pogodba;
=> če obstaja kaj od navedenega (kršitve), potem je to pogodba za nedoločen čas.

c) ZAGOTAVLJANJE DELA DRUGEMU UPORABNIKU (ZAČASNO DELO)

Agencijsko posredovanje dela (npr. Adecco). Taka agencija mora biti vpisana v register pri MDDSZ. Gre za tristransko pogodbeno razmerje.

Kdaj je tako dela prepovedano:

-kadar delavci v podjetju stavkajo,
-če je delodajalec v preteklem letu iz poslovnih razlogov odpovedal pogodbo o zaposlitvi večim delavcem (več kot 10%),
-če gre za zelo nevarna ali tvegana delovna mesta.

Čas trajanja: lahko za določen ali nedoločen čas. Delavec ne sme pri istem uporabniku opravljati istega dela več kot 1 leto (logična posledica tega je namreč zaposlitev direktno pri uporabniku).

Pravice in dolžnosti strank: delavec od agencije dobiva nadomestilo tudi v času, ko ne dela – najmanj 70% minimalne plače.

Prednosti za uporabnika (s spletne strani adecco.si):

- prihranek časa, namenjenega iskanju in selekciji,
- hitrost iskanja iz danes na jutri,
- prevzem delovno - zakonodajnih tveganj,
- opravljanje vseh administrativnih postopkov povezanih z zaposlovanjem,
- kadrovske evidence in obračun plače,
- zamenjava neustreznih kandidatov,
- variabilen strošek dela,
- opravljanje zdravniških pregledov

d) POGODBA O ZAPOSLOTVI S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM

je lahko sklenjena za določen ali nedoločen čas.

Pravice delavca:

delavci imajo vse pravice kot v pogodbi s polnim DČ, vendar jih lahko zahtevajo le sorazmerno (letni dopust, pravica do soupravljanja, regres za letni dopust – se vežejo na pogodbo (do sedaj je bil delavec upravičen do celotnega regresa, po novem ZDR bo upravičen sorazmerno).

Delavec lahko take zaposlitve sklene z več delodajalci (npr. 50% pogodbe pri FDV, 50% pri Univerzi na Primorskem).

e) POGODBA ZA DELO NA DOMU

7. Prenehanje delovnega razmerja/POZ

6 .11. 2007

DR lahko preneha iz različnih razlogov: odpoved, smrt delavca ali delodajalca, ki je fizična oseba (npr. s.p. – ne moreš zahtevati od njegovih dedičev, da ti še vedno zagotavljajo službo), če preteče rok, za katerega je bila sklenjena POZDČ, s sporazumno odpovedjo, če invalidska komisija ugotovi, da gre za invalidnost prve kategorije.

sporazumno prenehanje dvostranski pravni posel	≠	odpoved enostranska izjava volje
---	---	-------------------------------------

a) Sporazumno prenehanje DR: pisen sporazum med delavcem in delodajalcem, da DR preneha (velja za POZDČ in za pog. za nedoločen čas). Stranki se dogovorita od odpovednem roku. Odpravnina je odvisna od sporazuma. Če gre za sporazumno razvezo DR, delavec ni upravičen do denarnega nadomestila na Zavodu. Delodajalec mora delavca obvestiti, da v primeru sporazuma ne more uveljavljati pravice do denarnega nadomestila.

b) Odpoved pogodbe o zaposlitvi (izvede jo lahko ena ali druga stranka)

Delodajalec je pri izrekanju odpovedi bolj omejen, da jo lahko le iz zakonsko opredeljenih razlogov. Oba pa lahko data odpoved z odpovednim rokom (redna odpoved) ali brez odpovednega roka (izredna odpoved).

Pod redno odpoved sodijo tisti razlogi, zaradi katerih DR še vedno možno (npr. odpoved zaradi menjave službe); pri izredni odpovedi pa nadaljevanje DR ni več možno (npr. spolno nadlegovanje – vsak hoče čimprej oditi iz takega delovnega okolja).

Redna odpoved s strani delavca:

- delavec jo lahko da vedno, brez utemeljenega razloga,
- dati jo mora z odpovednim rokom (najmanj en mesec, v POZ je lahko določen daljši rok, a ne več kot 150 dni),
- odpravnine ni, tudi denarno nadomestilo mu ne pripada,
- ta odpoved mora biti pisna.

Redna odpoved s strani delodajalca (trije dopustni razlogi):

Poslovni razlog: delo delavca ni več potrebno (ukinitve obrata, združitve dveh podjetij, novi stroji, ki bodo nadomestili njegovo delo...); delodajalec mora dokazati, da ni več dela za delavca in ne sme le ukiniti njegovega delovnega mesta. Odpovedni rok je tu odvisen od tega, koliko časa je delavec delal pri delodajalcu (določen je v korist delavca). V času trajanja odpovednega roka DR še vedno teče. ODPRAVNINA: če je delavec pri delodajalcu: 1-5 let – 20% povprečne plače x število let dela; 5-15 let: 25% x število let; 15 let in več: 33.3% x število let. Z leti dela pri delodajalcu torej raste koeficient odpravnine oziroma njena višina. DENARNO NADOMESTILO: delavec ga dobiva mesečno, maksimalno 2 leti oziroma toliko časa kot je po odpovedi DR brezposeln.

Krivdni razlog: kadarkoli delavec prekrši katero izmed svojih delovnih dolžnosti (npr. če zamuja, ne opravlja vestno svojega dela). Ista kršitev se »mora« zgoditi dvakrat oziroma ob prvi kršitvi mora delavec dobiti le pisni opomin, če pa se kršitev ponovi, ga ima delodajalec šele pravico odpustiti. Minimalni odpovedni rok je 30 dni (tudi v praksi je tako).

Razlog nesposobnosti je podan takrat, kadar delavec nima znanj/sposobnosti za opravljanje dela, ne izpolni pogojev za opravljanje dela (npr. nedoseganje norme). Minimalni odpovedni rok je 30 dni (tudi v praksi je tako). Veljajo enake pravice kot pri poslovnem razlogu (odpravnina in denarno nadomestilo).

Izredna odpoved – ni odpovednega roka, DR preneha takoj

Kdaj jo lahko da delavec, brez odpovednega roka

Delavec lahko v osmih dneh po tem, ko predhodno pisno opomni delodajalca na izpolnitev obveznosti in o kršitvah pisno obvesti inšpektorja za delo, izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, če:

- mu delodajalec več kot dva meseca ni zagotavljal dela in mu tudi ni izplačal zakonsko določenega nadomestila plače,
- mu ni bilo omogočeno opravljanje dela zaradi odločbe pristojne inšpekcije o prepovedi opravljanja delovnega procesa ali prepovedi uporabe sredstev za delo dalj kot 30 dni in mu delodajalec ni plačal zakonsko določenega nadomestila plače (100%, razen v primeru naravnih nesreč 50%),
- mu je delodajalec vsaj dva meseca izplačeval bistveno zmanjšano plačilo za delo,
- mu delodajalec trikrat zaporedoma ali v obdobju šestih mesecev ni izplačal plačila za delo ob zakonsko oziroma pogodbeno dogovorjenem roku,
- delodajalec ni zagotavljal varnosti in zdravja delavcev pri delu in je delavec od delodajalca predhodno zahteval odpravo grozeče neposredne in neizogibne nevarnosti za življenje ali zdravje,
- ga je delodajalec žalil ali se nasilno vedel do njega ali če kljub njegovim opozorilom ni preprečil takega ravnanja s strani drugih delavcev,
- mu delodajalec ni zagotavljal enake obravnave glede na spol,
- delodajalec ni zagotovil varstva pred spolnim nadlegovanjem v skladu s 45. členom tega zakona.

Delavec je v primeru odpovedi zaradi ravnanj iz prejšnjega odstavka upravičen do odpravnine, določene za primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, in do odškodnine najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka. Delavca pripada tudi denarno nadomestilo.

Kdaj jo lahko da delodajalec:

Delodajalec lahko delavcu izredno odpove pogodbo o zaposlitvi:

- če delavec krši pogodbeno ali drugo obveznost iz delovnega razmerja in ima kršitev vse znake kaznivega dejanja – problem: kaznivo dejanje mora biti dokazano na sodišču,
- če delavec naklepoma ali iz hude malomarnosti huje krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja; razlika od krivdnega razloga: pri hujši kršitvi ni opozarjanja, ker je nerazumno, da bi delavca pri tako hudi kršitvi enkrat prej opozarjal,
- če je delavcu po pravnomočni odločbi prepovedano opravljati določena dela v delovnem razmerju ali če mu je izrečen vzgojni, varnostni ali varstveni ukrep, zaradi katerega ne more opravljati dela dalj kot šest mesecev, ali če mora biti zaradi prestajanja zaporne kazni več kot šest mesecev odsoten z dela; manj kot 6 mesecev => suspenz DR,
- če delavec ne opravi uspešno poskusnega dela,
- če se delavec v roku petih 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 poškodbe ne spoštuje navodil pristojnega zdravnika oziroma pristojne zdravniške komisije ali če v tem času opravlja

pridobitno delo ali brez odobritve pristojnega zdravnika oziroma pristojne zdravniške komisije odpotuje iz kraja svojega bivanja.

Postopek odpovedi:

	KRIVDNI RAZLOG	POSLOVNI RAZLOG	RAZLOG NESPOSOBNOSTI
1.	pisno opozorilo, da delavec ne sme ponoviti kršitev	obvestilo o nameravanju odpovedi	/
2.	zagovor	/	zagovor
3.		ponudba druge zaposlitve, če jo delodajalec ima	ponudba druge zaposlitve, če jo delodajalec ima
4.			

2. korak (zagovor) pride v poštev povsod tam, kjer je problem na strani delavca; zagovor ni potreben, kadar se delavec nanj ne odzove.

3. korak: delodajalec mora ponuditi zaposlitev za enako delo – enako vrsti in stopnji izobrazbe, ki sta bila potrebna za prejšnje delo.

4. korak: sindikat. Če delavec to zahteva, mora delodajalec vseh teh primerih o odpustitvi obvestiti delavčev sindikat: delavec mora poslati obvestilo sindikatu. Ta ima na voljo 8 dni, da poda svoje mnenje – če sindikat nasprotuje odpovedi, potem pri vseh razlogih, razen pri poslovnem, sindikatovo mnenje, ki nasprotuje odpovedi, to odpoved zadrži (zamrzne) dokler delavec ne vloži tožbe na nezakonitost odpovedi (na voljo ima 30 dni časa, da vloži tožbo, v tem tem času mu mora delodajalec zagotavljati delo). Ko delavec vloži tožbo, mora zraven vložiti še zahtevo za začasno odredbo (določitev tega, kaj bo delavec delal v vmesnem času – maksimalno do konca odločanja). Pri poslovnem razlogu zadržanja ni.

MANJKA: 13. 11. (odškodninska, kazenska, disciplinska odgovornost, delo na črno in zaposlovanje na črno) in 20. 11. (kolektivno delovno pravo) – glej gradiva na spletnem referatu

KOLEKTIVNO DELOVNO PRAVO

SINDIKATI IN ZDRUŽENJA DELODAJALCEV

27. 11. 2007

1. Sindikati so predstavniška združenja delavcev, ki se borijo za pravice delavcev – so prostovoljne organizacije, ki se borijo za ekonomske in socialne pravice. Ni nujno, da so člani sindikata le delavci. Primer: Sindikat brezposelnih Slovenije (na Primorskem). Sindikat je organizacija, ki jo je v slovenskem pravnem sistemu najlažje ustanoviti.

2. Svoboda sindikalnega združevanja:

a) Ustava 76. člen: »Ustanavljanje in delovanje sindikatov ter včlanjevanje vanje je svobodno.«

b) Sindikalno svobodo lahko razumemo tudi širše (lahko velja tudi za delodajalce).

c) Konvencija o sindikalni svobodi in varstvu sindikalnih pravic (konvencija MOD št. 87): iz nje lahko razberemo, kaj pomeni sindikalna svoboda:

-prvi vidik: organizacijska svoboda => svoboda ustanavljanja sindikatov, niti država niti delodajalci ne smejo na noben način posegati v nastajanje sindikatov. Število sindikatov je v teoriji neomejeno, država ne sme postavljati nobenih pogojev (npr. število članov, pogoji za včlanitev...); pluralizem sindikatov: sindikatov je zelo veliko, zato niso vsi enako relevantni – zato imamo reprezentativne sindikate.

-drugi vidik: akcijska svoboda => UNION SHOP (trgovanje s sindikati): če npr. delodajalec določi, da delavec mora biti član nekega sindikata, če se želi zaposliti pri tem določenem delodajalcu (to je kršitev akcijske svodode); CLOSE SHOP (črne liste sindikatov) je diskriminiranje delavca – npr. če mora podpisati, da ne bo član nobenega sindikata ali pa samo nekega določenega.

3. Zakonodaja

Zakon o reprezentativnosti sindikatov (ZRSin)

a) Sindikati na splošno:

1. določba: nastanek sindikata => nastane kot pravna oseba z izdajo odločbe o hrambi statuta, ki jo za sindikat na državni ravni izda ministrstvo za delo, če gre za manjši, regionalni sindikat, pa upravna enota.

Postopek ustanovitve: sprejetje statuta => statut je treba vložiti v hrambo => organ izda odločbo o hrambi; ta organ pa v vsebino statuta ne sme nikakor posegati.

2. določba: ime in kratica sindikata morata biti različni od že prej ustanovljenega sindikata.

b) Reprezentativni sindikati – kdo je reprezentativen in kdo ne

Kvalitativni pogoji za reprezentativnost:

- sindikat mora biti ustanovljen vsaj že pol leta,
- sindikat mora biti demokratičen,
- sindikat mora biti neodvisen od delodajalcev in države,
- sindikat mora biti finančno neodvisen od delodajalcev in države.

Kvantitativni kriteriji:

- da je sindikat samostojen: samostojen je, če je vanj vključenih vsaj 15% vseh delavcev,
- če gre za večjo zvezo sindikatov: 10% delavcev vključenih.

Pri manjših sindikatih podeli reprezentativnost delodajalec, če gre za statu velikih sindikatov, pa jo podeli ministrstvo za delo.

Reprezentativnost sindikata ni vedno zahtevana => to je določeno v drugih zakonih, ki urejajo posamezno področje.

4. Združenja delodajalcev: Gospodarska zbornica Slovenije, Obrtna zbornica Slovenije, Združenje delodajalcev Slovenije => so zelo različno organizirane.

a) GZS je bila v preteklosti organizacija z obveznim članstvom (urejena je bila s svojim zakonom). Funkcije GZS:

-predstavljanje gospodarstva, tudi v zakonodaji, svetovanje gospodarstvu (pravna služba),

-izvajalci javnih pooblastil (npr. pridobitev licence za turističnega vodnika – pooblastilo od Ministrstva za gospodarstvo) – to dvoje nima veze z delovnimi razmerji.
-predstavniki gospodarstva v delovnih razmerjih.

Od leta 2006 imamo več gospodarskih zbornic, vsaka zbornica ima prostovoljno članstvo, je pravna oseba zasebnega prava. Nov zakon: GZS še vedno obstaja, obstajajo pa tudi druge zbornice. GZS je sedaj neprofitna in nima obveznega članstva.

b) Obrtna zbornica Slovenije deluje na podlagi Obrtnega zakona. Tu je članstvo še vedno obvezno za tiste, ki se ukvarjajo z obrtno dejavnostjo.

c) Združenje delodajalcev Slovenije je bilo ustanovljeno leta 1994. Je prostovoljno gospodarsko interesno združenje, predstavlja delodajalce v delovnih razmerjih.

DELAVSKA PARTICIPACIJA/UDELEŽBA

Ali naj bodo dobički in odločanje stvar kapitala, dela ali nekje vmes?

- socializem (delo): bivša SFRJ, Kuba,
- kapitalizem (kapital): ZDA, VB,
- vmes (tržno-socialno gospodarstvo): Slovenija, Nemčija, Avstrija.

Vidiki participacije delavcev:

-strukturalna,
-finančna.

1. Strukturna participacija – delavsko soupravljanje. Ustava: delavci imajo pravico do soupravljanja.

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju

Oblike sodelovanja/soupravljanja:

-partnerski model,
-integrativni model (oba predstavljata zakonski minimum),
-dogovorni model – dogovorijo se lahko za več pravic => participativni dogovor (npr. tudi v manjših podjetjih imajo lahko delavskega direktorja).

a) PARTNERSKI MODEL – sodelovanje prek posebnih organov:

- delavski zbor,
- delavski zaupnik ali
- svet delavcev (minimalno 20 delavcev)
Sestava sveta delavcev: velikost je odvisna od št. zaposlenih v podjetju (tabela!).
Volitve: aktivno volilno pravico imajo delavci, ki v družbi delajo nepretrgoma 6 mesecev, pasivno pa tisti, ki delajo več kot 12 mesecev; kandidate lahko predlagajo delavci in vsak reprezentativni sindikat v družbi. Pristojnosti: obveščanje, skupno posvetovanje (povpraševanje po mnenju delavcev) in soodločanje (ne samo mnenje, tudi soglasje delavcev; ampak ponavadi gre za precej nepomembne stvari – npr. kaj storiti s počitniškimi objekti podjetja itd.).

b) INTEGRATIVNI MODEL – delavci se integrirajo v že obstoječe organe gospodarske družbe – kako to storijo, je odvisno od načina upravljanja (enotirni ali dvotirni sistem).

Gre za prekinitve dela oziroma počasno izvajanje dela, v skladu s pravili. Formalno = prekinitve dela zaradi ekonomskih in socialnih interesov delavcev. Stavka je v zakonodaji omenjena zato, ker je pomembno pod kakšnimi pogoji delavci lahko stavkajo in govori o negativnih posledicah tega. Zakonski pogoj postavlja – kdaj je delo/nedelo zakonito in kdaj nezakonito. Delavci imajo pravico do stavke že po Ustavi; če je to v javnem interesu, je lahko stavka z zakonom omejena (zdravstvo, carina, policija, vojska).

Kdaj lahko nekdo stavka in kdaj ne: pove zakonodaja.

Zakon o stavki – ZSTK: vsebuje oziroma našteva pogoje, pod katerimi je stavka zakonita. Ta nima (ne sme imeti) negativnih posledic za delavce. Pogoji za zakonitost stavke:

1. sklep o stavki in napoved stavke: reprezentativni sindikat podjetja se odloči za stavko - sklep lahko sprejme tudi vsaj polovica delavcev – v tem sklepu deločijo stavkovni odbor (vodi stavko), stavkovne zahteve, kraj in čas stavke. Ta sklep pošljejo delodajalcu – obvestilo oziroma napoved stavke. Ta mora biti napovedna vsaj 5 dni pred začetkom. Če kaj od tega manjka, gre za nezakonito stavko;

2. iz katerih razlogov lahko stavkamo: stavka mora biti organizirana iz socialnih in ekonomskih pravic in pravic iz dela. Politični razlogi ne smejo biti (npr. vojska: da bi stavkali zaradi tega, da naši vojaki pridejo domov iz Afganistana);

Če je stavka zakonita, ne more priti do negativnih posledic (odpoved, kazen, odškodnina);

3. delavci ne smejo povzročiti delodajalcu prekomerne škode – prepoved povzročanja škode. Ne smeš npr. uničiti strojev,

4. stavkajoči ne smejo nestavkajočim preprečevati, da bi delali.

Ali stavkajoči dobijo nadomestilo plače, kadar stavkajo?

Zakon nadomestila ne daje. Lahko pa to predvidi KP npr. o gospodarstvu (šole). Tudi če je delodajalec kršil predpise, pride do nadomestila – za negospodarske dejavnosti.

Če stavkovni odbor kaj »zafrkne«, je stavka nezakonita in trpijo vsi delavci.

SOCIALNO PRAVO – PRAVO SOCIALNE VARNOSTI

Kaj je sistem socialne varnosti, kako je povezan z delovnim pravom?

To je sklop pravic, ki posamezniku omogočajo socialno in ekonomsko varnost v trenutku, ko sam ni več možen poskrbeti zase. Večino teh pravic imajo v Sloveniji tisti, ki so zaposleni, so v DR.

Pravo socialne varnosti: daje pravice v primerih socialnih tveganj:

- brezposelnost: socialni riziko, imamo sisteme socialne varnosti, ki so urejeni pod posebno institucijo in s posebnim zakonom. Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti; institucija: Zavod RS za zaposlovanje;
- starševstvo in družina: Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, Center za socialno delo – organizacija znotraj Ministrstva za delo;

- bolezen in poškodbe: bolniška, SDČ, zdravila, pripomočki; Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije, Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju;
- invalidnost in starost: Zavod za invalidsko in pokojninsko zavarovanje; Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju;
- socialna in ekonomska ogroženost – sistem socialnega varstva. Center za socialno delo, Zakon o socialnem varstvu. Tu gre za denarno pomoč za revne ljudi.

Financiranje:

- a) sistem socialnih zavarovanj – zaposleni plačujejo prispevke,
- b) sistem nacionalne varnosti – pripada vsem direktno iz proračuna četudi nisi zavarovan, pokriva življenjske standarde.

V Sloveniji imamo oba sistema. Plačuješ prispevek za socialno varnost (veš zakaj in komu plačaš) in davke (stvar nacionalnega varstva, ne veš točno kam gre denar).

Sistem socialnega varstva pokrije država iz proračuna (socialna, ekonomska ogroženost). Invalidnost in starost se financirata iz sistema socialnih zavarovanj. Bolezni in poškodbe = sistem socialnih zavarovanj – prispevki. Brezposelnost – prispevki. Družina in starševstvo – družinski prejemki se financirajo iz nacionalnega varstva, starševstvo – socialno zavarovanje, prispevki, biti moraš zavarovan. Družinski prejemki (6): otroški dodatki, dodatek za veliko družino, pomoč ob rojstvu otroka, starševski dodatek... Starševsko varstvo (3): starševski dopust...

Če grem sedaj na porodniško, jaz dobim starševski dodatek, ki izhaja iz družinskih prejemkov. Če sem pa zaposlena, in grem na porodniško, izhaja moja plača iz starševstva, zato dobim 100% plačo.

Po sistemu nacionalne varnosti se financira družina, ne gre za preprečevanje socialne in ekonomske ogroženosti.

V prvem delu je zakon namenjen preventivi, v drugem pa na težave, ki so nastopile (npr. reševanje brezposelnosti).

Zakoni, ki urejajo socialno zavarovanje, morajo vsebovati naslednje podatke:

- kdo so obvezni zavarovanci (kdo mora plačevati prispevke),
- pravice (brezposelnost, poškodba, starševstvo, invalidnost),
- pogoje za te pravice (npr. starost za upokojitev).

Delavci so vključeni v zavarovanje, kaj pa s. p. in kmetije => odvisno od zakona.

SISTEMI SOCIALNE VARNOSTI

Sistem se lahko financira iz proračuna ali iz prejemkov upravičencev.

1. ZAPOSLOVANJE IN BREZPOSELNOST

Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, Zavod RS za zaposlovanje.

Preventivni (aktivna politika zaposlovanja) in kurativni (zagotovitev minimalne eksistence ob prehodu v brezposelnost) vidiki politike zaposlovanja.

Zakon – področje zaposlovanja:

- posredovanje zaposlitev in posredovanje dela,
- študentska politika (položaj dijaka/študenta => zaposlitev),
- aktivna politika zaposlovanja (seminarji, delavnice, formalno izobraževanje).

Področje zavarovanja za primer brezposelnosti: država zmanjšuje tveganje in zagotavlja existenco.

Kdo mora biti zavarovan za primer brezposelnosti:

- za nekatere je to obvezno po zakonu: vsi tisti, ki so v RS v delovnem razmerju,
- nekateri se lahko odločijo ali bodo zavarovani ali ne: npr. s.p. ne more bit zaposlen sam pri sebi, ker nima sklenjene pogodbe o zaposlitvi in zato tudi ni nujno, da si izplačuje celotno plačo (minimalno si mora zaradi prispevkov)); ni obvezno zavarovan, lahko pa se sam odloči, ali se bo prostovoljno zavaroval (tega ni dolžan storiti).

Kdo je brezposelna oseba:

1. pogoj statusa:

- oseba, ki ni v delovnem razmerju,
- samozaposlena oseba (s.p. je tretiran kot brezposeln, če ima dobiček nižji od zjamčene plače),
- oseba, ki ni študent, dijak, vajenec ali upokojenec;

2. pogoj aktivnosti:

- zmožnost za delo,
- brezposelni ni tisti, ki izpolnjuje pogoje za upokojitev,
- prijava na zavodu,
- biti mora na razpolago za zaposlitev (vsaj tri ure dnevno moraš biti na razpolago); 18 dni na leto ti ni treba biti – imaš dopust,
- brezposelna oseba mora biti aktiven iskalec zaposlitve.

Kakšne pravice ima brezposelna oseba:

- denarno nadomestilo,
- povračilo prevoznih in selitvenih stroškov (v zvezi z delom),
- plačilo prispevkov v času, ko posameznik prejema denarno nadomestilo (v tem času teče pokojninska doba),
- denarna pomoč – ne obstaja več po novem (namesto tega socialna pomoč –CSD).

DENARNO NADOMESTILO je mesečni prejemek, ki ga prejema brezposelna oseba, ki je v preteklosti vsaj določen čas plačevala prispevke. Višina DN je odvisna od pretekle plače, trajanje pa od tega, koliko časa je bil posameznik zavarovan.

Pogoji za pridobitev:

- oseba je bila v preteklih 18 mesecih vsaj 12 mesecev zaposlena,
- sprejem ustrezne (z izobrazbeno stopnjo, na kateri je oseba bila zaposlena pred nezaposlenostjo) zaposlitve,
- prijava na zavod (60 dni od izgube zaposlitve – če zamudiš ta rok, popolnoma izgubiš pravico do nadomestila; če pa se prijaviš v prvih 30 dneh, dobiš nadomestilo tudi za nazaj).

Vse to pa pride v poštev le, če izgubiš službo brez svoje krivde ali privolitve!

Pogoji za ohranitev:

- aktivno iskanje zaposlitve,

-ohrani DN, če ni na voljo ustrezne zaposlitve (po 3 mesecih na zavodu je oseba dolžna sprejeti za 1 stopnjo izobrazbe nižjo zaposlitev, po 6 mesecih pa delovno mesto, za katero je zahtevana izobrazba 2 stopnji nižja od izobrazbe pri prejšnji zaposlitvi – to pa velja samo, če ni nobenega drugega primernega kandidata za to zaposlitev).

Trajanje prejetanja denarnega nadomestila:

-minimalno 3 mesece, maksimalno 24 mesecev, odvisno od časa plačevanja prispevkov.

Višina je odvisna od posameznikove pretekle plače: 3 mesece prejema 70 % povprečne plače v zadnjih 12 mesecih, kar je več kot 3 mesece, prejema posameznik 60 % plače. Najnižji znesek je 45 % minimalne plače (bruto), maksimum je trikratnik teh 54 %.

2. ZDRAVSTVENO VARSTVO IN ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE

Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju, Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije.

a) Zdravstveno varstvo: določitev pristojnosti države in občine na področju zdravstvenega varstva.

b) Zdravstveno zavarovanje: z njim se posamezniki zavarujejo za bolezni in poškodbe. Zavarovani so za poklice in nepoklicne bolezni ter poškodbe. Gre za socialno zavarovanje – obvezno.

Dve skupini ljudi:

-tisti, ki zavarovanje plačujejo,

-tisti, ki si upravičeni (npr. otroci po starših) => zavarovanci (plačujejo) + zavarovane osebe (potencialni upravičenci),

a vseh pravic ne dobijo oboji.

OBVEZNO ZAVAROVANJE

velja za tiste, ki so v delovnem razmerju (po zakonu 21 kategorij ljudi).

Zavarovane osebe:

-družinski člani: ožji (zakonec, otroci) in širši (pastorki, vnuki, bratje, sestre, starši, ki jih zavarovanec preživlja...).

4 pravice:

-pravica do zdravstvenih storitev,

-bolniško nadomestilo,

-pogrebina in posmrtnina,

-povračilo potnih stroškov (če greš k zdravniku v drug kraj).

Pravica do zdravstvenih storitev: plačilo odkrivanja, preventive in zdravljenja bolezni, zdravila, pripomočki; se ne plačujejo v celoti – so iz proračuna pokrite le v določenem odstotku.

PROSTOVOLJNO ZAVAROVANJE (Triglav, Vzajemna, Adriatic) je zavarovanje za polno vrednost zdravstvenih storitev.

Bolniško nadomestilo: plačuje ga zavod, vendar šele od 31. dneva bolniške odsotnosti, do takrat pa delodajalec (določene izjeme, ko ne plačuje delodajalec: če daruješ kri, organe ali če gre za bolniško za otroka – v teh primerih bolniško že od prvega dne plačuje zavod).

Višina: če gre za poškodbo pri delu ali poklicno bolezen ponavadi upravičenec prejema 100% svoje plače.

Pravice do zdravstvenih storitev in bolniških nadomestil se uveljavljajo pri osebnih zdravnikih (organi odločanja o pravicah):

- osebni zdravnik, ginekolog, zobozdravnik: odločajo o zdravilih, napotitvah k specialistom; če gre za bolniško odsostnost do 30 dni, o tem odloča osebni zdravnik;
- imenovani zdravnik (imenuje ga zavod): bolniške odsotnosti nad 30 dni, toplice, zdravljenje v tujini, pritožbe na osebnega zdravnika;
- zdravstvena komisija: pritožbe zoper odločitve imenovanega zdravnika, so dokončne sodbe (nadaljnje tožbe lahko na socialnem sodišču).

18. 12 .2007

Analiza nalog (4.):

MDDSZ -> Zakonodaja in dokumenti -> veljavni predpisi

- sprejeti statut sindikata (ne banke!),
- namen je bil ustanoviti sindikat pri banki (ne sindikat bančništva Slovenije),
- hramba statuta: če gre za sindikat B-banke, zahtevo pošlješ na upravno enoto,
- stavkovni sklad: ali stavekajoči dobijo nadomestilo plače za čas, ko stavekajo? Nadomestilo za stavko prejmejo samo, če je tako določeno v KP – v Zakonu o stavki to ni omenjeno. Zato je smiselno da sindikat organizira stavkovni sklad, iz katerega se bo pokrili izpad osebnega dohodka v tem času (13. člen Zakona o stavki). Lahko določeno v kolektivni pogodbi za podjetja,
- reprezentativnost: razlike pri pridobivanju reprezentativnosti – posamezno podjetje: podeli delodajalec, če gre za velike sindikate: podeli ministrstvo. Ko od delodajalca zahtevaš reprezentativnost, moraš predložiti seznam članov (sindikat mora imeti 15% članstvo) oziroma pristopne izjave.
- pogoj finančne neodvisnosti, delovanje več kot 6 mesecev: odločba o hrambi statuta, odločbo v našem primeru izda pooblaščen predstavnik banke (lahko predsednik uprave, lahko vodja kadrovske službe),
- minimalno, kar je v statutu sindikata potrebno napisati, je ime sindikata in njegova kratica,
- vsebina sklepa o začetku stavke: imena članov stavkovnega odbora, opredeliti zahteve, opisati je treba način – kje in kdaj bo potekala stavka.

Center za socialno delo Ljubljana Šiška – ažurni podatki o socialnih prejemkih

3. STARŠEVSKO VARSTVO IN DRUŽINSKI PREJEMKI

Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP) je sestavljen iz dveh delov:

- zavarovanje za starševsko varstvo,
- družinski prejemki.

Razmejitev je pomembna, ker pravice iz starševskega varstva temeljijo na socialnem zavarovanju. Če nisi prej zavarovan, teh pravic nimaš (honorarci, študenti teh pravic nimajo). Družinski prejemki pa se financirajo direktno iz proračuna, tu ni namen zavarovanje posameznika, s tem država spodbuja nataliteto – gre za nacionalni interes, zato se financira iz proračuna. Te pravice ponavadi pridejo v poštev ravno takrat, ko nekdo ni v delovnem razmerju.

Starševstvo: mali otroci, pravica vezana na posameznega starša – na tistega, ki je zavarovan, družinski prejemki: npr. otroški dodatek, celotna družina mora izpolnjevati kriterije za dodelitev te pravice.

Sistem zavarovanja za starševsko varstvo

Te pravice se financirajo s prispevki, kljub temu pa nimamo posebnega zavoda za ta namen. Vse te pravice izvršujejo na centrih za socialno delo.

Zakaj se zavarujemo za starševsko varstvo?

Porodniško nadomestilo, porodniški dopust.

Kdo lahko te pravice dobi?

Upravičenci so tisti, ki so zavarovani na dan, ko želijo uveljaviti neko pravico ali pa nekdo, ki je bil v preteklih 36 mesecih vsaj 12 mesecev zaposlen. Bolj ugodno kot pri pridobivanju denarnega nadomestila za brezposelnost (12 mesecev zaposlenosti v zadnjih 18 mesecih, če ga želiš pridobiti).

Pravice tistih, ki izpolnjujejo te kriterije (enega od zgoraj naštetih):

-starševski dopust,

-starševsko nadomestilo,

-pravica starša do krajšega delovnega časa.

Prvo in drugo pravico obravnavamo skupaj, ker sta zelo močno povezani. Prva pravica: nekaznovano lahko ostaneš doma, ne prihajaš v službo. Nadomestilo pa pomeni, da ima starš tudi pravico do nadomestila plače v tem času, ko je doma. Starševski dopust je sestavljen iz 4 različnih oblik (od leta 2003 naprej nov zakon – namen: povečati enakopravnost med moškimi in ženskami):

-porodniški dopust: traja 105 dni, mama ga nastopi 28 dni pred predvidenim datumom rojstva, preostalih 77 pa porabi po rojstvu otroka. Tega dopusta ne more izkoristiti oče (razen v izrednih primerih: mama umre, ne more skrbeti za otroka...). Porodniško nadomestilo: za obdobje porodniškega dopusta ima mama (v izjemnih primerih tudi oče) pravico do porodniškega nadomestila. Porodniško nadomestilo (in vsa ostala nadomestila, razen očetovskega) so nadomeščena 100%. Osnova je povprečna plača matere v zadnjih 12 mesecih. Ta znesek pa je po zakonu omejen: najmanj je 55% minimalne plače (cca 300 evrov, bruto znesek) – pomembno zato, če je mati bila zaposlena s krajšim delovnim časom, najvišji znesek pa znaša 2,5 kratnik povprečne mesečne plače v RS;

-dopust za nego in varstvo otroka: dopolnjuje porodniški dopust, skupaj z njim sestavljata celo leto. Traja 260 dni, sledi porodniškemu dopustu. Teh 260 dni lahko izkoristi moško ali ženska – po dogovoru s pristojnim centrom za socialno delo. Lahko npr. delata vsak po 4 ure na dan. Lahko polovico koristi mama, polovico pa oče. Dopust za nego in varstvo – tudi tu pripada nadomestilo v višini 100% plače. Dobiva ga tisti, ki koristi dopust za nego in varstvo otroka;

-očetovski dopust: je vzporeden s prejšnjima dopustoma; skupno traja 90 dni. 15 dni ga mora oče obvezno izkoristiti v prvih 6 mesecih po otrokovem rojstvu (če ga želi). Koristi se lahko po dnevih, ni ga potrebno koristiti v enem kosu. Ostalih 75 dni mora oče izkoristiti do otrokovega 3. leta starosti. Očetovsko nadomestilo: za prvih 15 dni oče dobi 100% nadomestilo (enako kot druga nadomestila), preostalih 75 dni pa država plača samo prispevke (zavarovanja, pokojninska doba), vendar nadomestila plače ne dobiva. Če tega dopusta ne izkoristiš v kosu, se dnevi pretvorijo v delovne dni: 15/11, 75/63;

-posvojiteljski dopust in nadomestilo: če je otrok ob posvojitvi star od 1-4 let, traja 150 dni, če je otrok ob posvojitvi star od 4-10 let, traja 120 dni. Če je otrok starejši od 10 let – zakon ne ve nič o tem. Otrok star od 0-1 let – dopust za nego in varstvo otroka; porodniškega dopusta mama ne potrebuje (v primeru posvojitve). Nadomestilo: 100%.

Pravica do krajšega delovnega časa: eden od staršev, ki neguje otroka, ima to pravico do otrokovega 3. leta starosti. To pravico lahko koristi tudi eden od staršev, ki neguje in varuje dva otroka, do dopolnjenega šestega leta starosti mlajšega otroka.

Družinski prejemki, sestavlja jih 6 pravic:

-starševski dodatek je mesečni prejemek za tiste ženske, ki prej niso bile zavarovane in zato nimajo pravice do starševskega nadomestila. Traja 365 dni. Višina ni odvisna od pretekle plače, zato je znesek enak za vse, ki to dodatek dobivajo – 175 evrov mesečno neto. 30 dni pred predvidenim datumom poroda ali najkasneje 30 dni po rojstvu otroka je to pravico potrebno uveljavljati (javiti na pristojni CSD – v kraju stalnega prebivališča). Ta dodatek prejema mama, v izjemnih primerih pa lahko tudi oče (če mama zapusti otroka itd.). Družinski prejemki so omejeni na stalne prebivalce Republike Slovenije. Pogoj pri mami je tudi, da je državljanica RS;

-pomoč ob rojstvu otroka je enkratni denarni prejemek (lahko pa tudi v obliki zavirkov, paketov pomoči). Višina: 250,26 evrov. Ni povezano s socialnim položajem ali zavarovanjem;

-otroški dodatek dobijo otroci v družinah, kjer dohodek na družinskega člana ni višji od 99% povprečne plače v RS. Tabela za izračun pripadajočega zneska otroškega dodatka (Center za socialno delo Ljubljano Šiška). Otroški dodatek dobivajo starši, če imajo prijavljeno stalno prebivališče v RS. Do katere starosti otroka se lahko uveljavlja pravico do otr. dodatka: do otrokovega dopolnjenega 18. leta starosti (če se otrok prej že zaposli, izgubi to pravico) oziroma največ do dopolnjenega 26. leta starosti (lahko več, če redno šolanje otroka traja dlje);

-dodatek za veliko družino: 3 otroci ali več.

4. POKOJNINSKO IN INVALIDSKO ZAVAROVANJE

Ureja ZPIZ-1. Zavarovani so riziki: starost, invalidnost. Družina včasih dobi pravico, če je zavarovanec umrl.

1. steber: Obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje temelji na medgeneracijski solidarnosti (sistem »pay as you go«),
2. steber: Dodatno pokojninsko in invalidsko zavarovanje ni vedno samo prostovoljno, za nekatere delavce je obvezno. Obvezno dodatno zavarovanje: tisti, ki imajo težke delovne razmere in so upravičeni do tega, da gredo prej v pokoj, mora njegov delodajalec plačevati več zanj (beneficirana delovna doba). Prostovoljno dodatno zavarovanje: nekdo se vanj vključi za dodaten obseg pravic,
3. steber: Osebni pokojninski računi. Osebni varčevalni računi se odprejo pri pokojninskih družbah. Pokojninska družba mora od vlade dobiti koncesijo, da opravlja dejavnost osebnega pokojninskega zavarovanja.

Obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje - pravice: na podlagi starosti, invalidnosti ali smrti zavarovanca.

Pravice na podlagi starosti – dve različni obliki pokojnine:

- starostna,
- državna.

Pravice na podlagi invalidnosti:

- invalidska pokojnina,
- pravica do poklicne rehabilitacije,
- denarno nadomestilo v času poklicne rehabilitacije,
- pravica do premestitve in nadomestila,
- pravica do dela s skrajšanim delovnim časom – dve vrsti skrajšanega delovnega časa: volja strank ali skrajšani delovni čas po posebnih predpisih (npr. zaradi invalidnosti),
- pravica do povračila potnih stroškov (stroški v zvezi s poklicno rehabilitacijo),
- pravica do nadomestila za invalidnost.

Pravice na podlagi zavarovančeve smrti – pravice pridobi zavarovančeva družina:

- vdovska pokojnina,
- družinska pokojnina,
- oskrbina in odpravnina.

Druge pravice pa so še:

- varstveni dodatek – za socialno ogrožene,
- dodatek za pomoč in postrežbo,
- invalidnina – ne zato, ker si invalid, ampak če imaš telesno okvaro. Invalidnost je dolgotrajne narave, je konstantno stanje in vedno vpliva na delovno sposobnost. Telesna okvara ne pomeni nujno slabše delovne sposobnosti – z njo lahko nekdo vseeno normalno opravlja svoje delo, dobiva pa nadomestilo za to okvaro (invalidnina).

Starostna pokojnina

Dobijo jo tisti, ki so zavarovani, vsakdo pa mora izpolnjevati dva pogoja:

- pogoj starosti in
- pokoj pokojninske dobe. Izpolnjevati je treba oba pogoja, različno za moške in ženske.

MOŠKI

58 let	40 let pokojninske dobe
63 let	20 let pokojninske dobe
65 let	15 let pokojninske dobe

ŽENSKE

58 let	38 let pokojninske dobe
61let	20 let pokojninske dobe
62 let	15 let pokojninske dobe

Ta ureditev še ne velja, ker smo v prehodnem obdobju.

Višina starostne pokojnine: odvisna je od pokojninske osnove (plača) x količnik, ki je odvisen od tega, koliko časa je nekdo bil zaposlen.

Pokojninska osnova: 18 najboljših zaporednih let (ponavadi zadnjih 18 let), najboljše obdobje – toliko bo leta 2008. Osnova je tisto, od česar so bili v času zaposlenosti odvajani prispevki (sem ne spadajo stroški prehrane, prevoza...). Najnižja pokojninska osnova v Sloveniji je trenutno 450 evrov. Najvišja pa je štirikratnik najnižje pokojninske osnove (1800 evrov).

Količnik (%): minimum je 15 let dela (pri moških 35% najnižje pokojninske osnove, pri 65 v penzijo; pri ženskah 38%, pri 63 v penzijo). Več let dela, večji procent. Za vsako leto dela se ta procent zviša za 1.

Državna pokojnina

je pokojnina, ki jo dobi oseba ne glede na zavarovanje. Pogoji ni zavarovanje, so pa drugi pogoji:

-starost (nad 65 let),

-vsaj 30 let stalno prebivališče v Sloveniji med 15. in 65. letom starosti,

-v trenutku uveljavljanja pokojnine stalno prebivališče v Sloveniji (se pa ne zahteva državljanstvo).

Premoženjski cenzus: ne sme se presegati premoženjskega cenzusa za varstveni dodatek – dohodek ne sme biti višji od 350 evrov mesečno. Tudi premoženja ne sme biti veliko – lahko ima lastno hišo, stanovanje, manjše premoženje (avto).

Višina: tretjina najnižje pokojninske osnove (od 450). Za vse enak znesek.

DELOVNI IN SOCIALNI SPORI

V Sloveniji v delovnih in socialnih sporih sodijo posebna sodišča – delovna in socialna sodišča. Zakon o delovnih in socialnih sodiščih.

O delovnih sporih odločajo delovna sodišča (individualni in kolektivni spori, delovni spori, zakonitost stavk...). O socialnih sporih odločajo socialna sodišča – pritožbe zoper oblast, ki izvaja socialne pravice. Primer: nezadovoljiva višina pokojnine, pritožbe glede dodelitve zdravljenja v toplicah ali v tujini.

V Sloveniji imamo samo 4 delovna sodišča. Socialno sodišče imamo samo 1 – v Ljubljani.