

1. KATERE SO BISTVENE ZNAČILNOSTI POGODBE O ZAPOSLOTVI? ZAKAJ PRAVIMO, DA JE POGODBA O ZAPOSLOTVI POSEBNA POGODBA DELOVNEGA PRAVA.?

- podatki o pogodbenih strankah z navedbo prebivališča oz. sedeža
- datum nastopa dela
- naziv delovnega mesta oz. podatke o vrsti dela, za katerega delavec sklepa pogodbo o zaposlitvi, s kratkim opisom dela, ki ga mora opravljati po pogodbi o zaposlitvi
- kraj opravljanja dela
- čas trajanja delovnega razmerja in določilo o načinu izrabe letnega dopusta
- določilo ali gre za delovno razmerje s polnim ali krajšim delovnim časom
- določilo o dnevem ali tedenskem rednem delovnem času in razporeditvi delovnega časa
- določilo o znesku osnovne plače delavca v evrih, ki mu pripada za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi ter o morebitnih drugih plačilih
- določilo o drugih sestavinah plače delavca, o plačilnem obdobju, plačilnem dnevu in o načinu izplačevanja plače
- določilo o letnem dopustu oz. načinu določanja letnega dopusta
- dolžino odpovednih rokov
- navedbo kolektivnih pogodb, ki zavezujejo delodajalca oz. splošnih aktov delodajalca, ki določajo pogoje dela delavca
- druge pravice in obveznosti v primerih, določenih s tem zakonom

Stranki pogodbe sta delodajalec in delojemalec. Glede sklepanja, veljavnosti, prenehanja in drugih vprašanj pogodb o zaposlitvi uporabljajo splošna pravila civilnega prav.,. Pogodba o zaposlitvi se sklene za nedoločen čas. To določa ZDR, za določen čas le v izrecno določenih primerih. Pogodbo smejo sklepati osebe, ki so dopolnile starost 15. let.

-Delodajalec mora prosta delovna mesta objaviti. Vsebovati mora pogoje za opravljanje dela in rok za prijavo, ki ne sme biti krajši od osmih dni.

2. kaj ureja delovno pravo

Delovno pravo je pravna panoga, ki zajema vsa delavska zaščitne norme v posamezni državi. Ločimo ga na dve veji glede na predmet obravnavanja, ena obravnava delavca (individualna delovna razmerja), druga pa so kolektivna delovna razmerja, katerih predmet je pravni položaj skupin delavcev ali pa celotnega kolektiva v neki organizaciji.

Kaj je individualno delovno pravo in kaj kolektivno:

Individualno - ureja pravno razmerje med delavcem in posameznim delodajalcem (pogodba o zaposlitvi, ki je tudi pravni temelj)

Kolektivna – ureja delovno razmerje med skupino delavcev in deloda. Ali več delodajalci (sklepajo so med sindikati in delavskim združenjem).

3. Mednarodni pravni viri? Notranji pravni viri:

Mednarodni so: mednarodna organizacija del (MOD), Splošna deklaracija o človekovih pravicah, Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih previcah

Notranji: ustava, zakon, i podzakonski akti, (heteronomni), avtonomni so kolektivne pogodbe

4. Katere so človekove pravice in temeljne svoboščine na področju dela?

- pravica do dela in svoboda dela

Prepoved prisilnega dela, prepoved diskriminacije, varstvo dela

- načelo sindikalne svobode

5. Zakaj zakon predpisuje obvezno javno objavo prostih delovnih mest?

Zato, ker mora zagotoviti

Kaj mora vsebovati objava prostega delovnega mesta

Objava prostega dela mora vsebovati pogoje za opravljanje dela in datum do kdaj je možen rok prijave, ki pa ne sme biti krajši od 5 dni.

6. Kaj je nastop dela in kakšne pravne posledice zakon navezuje na nastop dela?

Nastop je pričetek delovnega razmerja, takrat nanovo zaposleni nastopi z delom in od dneva nastopa dela začnejo veljati vse pravice in obveznosti, katere sta podpisnika pogodbe o zaposlitvi podpisala. Če pa delavec iz upravičenih razlogov ne pride na delo in o tem obvesti delodajalca mu vseeno prične veljati delovno razmerje. Zakon obvezuje delodajalca da mora z dnem nastopa dela pričeti plačevati prispevke v zdravstveno in pokojninsko zavarovanje. V primeru da izostane iz neopravičenih razlog in ne obvesti delodajalca, potem avtomtsko preneha pogodbeno razmerje.

7. V kakšni obliki mora biti sklenjena pogodba o zaposlitvi in kakšna je sankcija v primeru njene kršitve.?

Pogodba o zaposlitvi mora biti sklenjena v pisni obliki. Namen tega je varstvo interesov in zagotovitev večje varnosti delavca. Vendar pa pisna oblika ni predpisana kot pogoj za veljavnost pogodbe o zaposlitvi. Obstoj in

vsebinsko pogodbe je mogoče dokazovati z drugimi obstoječimi viri. Delavec pa ima pravico s tožbo pred sodiščem zahtevati od delodajalca pisno redakcijo, če mu je ta noče izročiti. Če ni sklenjena v pisni obliki se šteje kot da je sklenjena za nedoločen čas.

Za določena pogodbeno določila je pisna oblika predpisana kot pogoj za veljavnost (konkurenčna klavzula). Posebno pravilo je glede pogodbe za določen čas-če čas trajanja ni pisno določen ali če pogodba ni v pisni obliki se domneva, da je sklenjena pogodba za nedoločen čas.

9. Naštej vsaj štiri primere v katerih je dovoljeno skleniti pododbo da določen čas. Kakšno sankcijo predpisuje delovna zakonodaja za primer, če je pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena v nasprotju z zakonom.

Začasno povečan obseg dela, za poslovodne osebe, za opravljanje sezonskega dela v primeru zaposlitve tujca. sankcije za kršitve predpisov-če je pogodba za določen čas sklenjena v nasprotju z zakonom ali kolektivno pogodbo ali če delavec ostane na delu po poteku časa, za katerega je sklenil pogodbo, šteje, da je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas-sankcija transformacije.

Takšna oblika zaposlitve naj bi bila dopustna le takrat, ko gre za opravljanje dela, ki je začasne narave, pri katerem je mogoče vnaprej opredeliti njegovo trajanje.

10. Je dopustno skleniti pogodbo o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem za isto delo večkrat zaporedoma? Kakšne so možne zlorabe in sankcije zanje?

Je dopustno vendar to večkratno sklepanje ne sme biti dalše od dveh let.

12. Sprememba lokacije dela, komentar?

Zaposlenec lahko upravičeno nasprotuje da bi opravljalo delo na domu, če ima v pododbi napisano da bo delo opravljalo v prostorih delodajalca, če pa ima morda še napisano da v izrednih primerih delo opravlja na domu, potem mora sprejeti delodajalcevo zahtevo. To zahtevo se lahko tudi uredi tako, da se napiše aneks k podobi k lahko spremeni prvotno stanje pogodbe.

13. kakšne so temeljne značilnosti t.i. začasnega dela preko

zaposlitvenih agencij? Gre za tri stransko zaposlitveno razmerje. Delovno razmerje je na podlagi pogodbe o zaposlitvi. Agencija-delavec-podjetnik. Ko bi šlo za nadomeščanje zaposlenih delavcev, ki stavkajo pri uporabnikuko je uporabnik v predhodnem obdobju 12 mesecev odpovedal pogodbe o

zaposlitvi večjemu številu delavcevko gre za delovna mesta, ki so izpostavljena nevarnostim in tveganjem,...Agencija izplačuje plačo zaposlenemu podjetnik pa agencij.Vendar to ne sme vplivati na redno izplačilo plače.

14. kdo je manjši delavec?

Zakon kot manjšega delodajalca šteje tistega, ki zaposluje deset ali manj delavcev.

15. Delodajalec bi rad delavcu znižal plačo. Predlaga mu spremembo pogodbe o zaposlitvi, v kateri bi bilo določeno znižanje plače, delavec pa temu nasprotuje.

Za spremembo pogodbe morata soglašati tako zaposlenec in delodajalec, vendar pa v tem primeru če se odloči delodajalec za znižanje plače (navede razlog za znižanje npr. manjša učinkovitost zaposlenega) zaposlenec u ni potrebno sprejeti manjše plačanega delovnega mesta. Lahko prekineta pogodbo o zaposlitvi iz izrednih razlogov.

19. Kaj je odpravnina in kdo je upravičen do odpranine?

V primeru upokojitve pripada delavcu ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi, odpravnina v višini dveh povprečnih mesečnih plač, delno opokoji opravnina v sorazmernem deležu.

109člen. Odpravnina je denarno izplačilo delavcu v enkratnem znesku je pomoč v prehodnem obdobju brezposelnosti, v višini dveh mesečnih plač. Upravičena je oseba, ki naj manj eno leto zaposlena pri delodajalcu,.

Delavcu pripada odpravnina v višini:

- 1/5 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot eno leto do pet let;
- 1/4 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu od pet do 15 let;
- 1/3 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu nad 15

21. Nadurno delo, se lahko uvede v primeru, da se poveča obseg dela zaradi začasnih nepredvidenih okoliščin, ko je potrebno nadaljevati proces dela, da bis preprečila materialna škoda lai nevarnot za življenje ljudi, če je nujno, da se odvre okvara na delovnih mestih, da se zagotovi varnost ljudi in premoženja. Nadurno delo pa ne sme naložiti starejšim od 55 let, mlašim od 18 let in ženskam zaradi varstva in starševstva. nadurno delo je tudi omejeno s številom ur na tedn, mesec leto končo število letno 170 ur letno lahko sicer traja dalj vendar ne več kot 230 ur. O nad urnem delo mora delodajalec

pisno obvestiti zaposlenca.

23. Pravico do odmora: ima oseba ki dela najmanj 4 uri in sicer eno uro po začetku in eno uro pred koncem dela lahko izkoristi 30 min počitek.

28. Katere prepovedi v zvezi z delom mladine določa zakon?

Prepoved opravljanja težkih, zdravju škodljivih del

Prepoved opravljanja nadurnega dela

Posebne omejitve glede delovnega časa, odmora počitkov (delovni čas-8ur na dan, 40ur na teden; dnevni počitek-12ur, tedenski-48 neprekinjenih ur; odmor-30min)

Prepoved opravljanja dela prek polnega delovnega časa

Pravica do daljšega letnega dopusta (povečan za 7 delovnih dni).

29. Kakšno posebno varstvo v skladu ZDR uživajo starejši delavci, kdo so starejši delavci?

Starejši od 55let, ženske od 2003 nad 51 let, se poveča vsako leto za 4 mesece.

Prepoved nadurnega in nočnega dela brez soglasja

Pravica do daljšega letnega dopusta (najmanj 3 dni)

Pravica do dela s krajšim delovnim časom, če se delno upokoji,...

34. Kakšne utemeljene razloge pozna ZDR da lahko delodajalec redno odpove pogodbo o zaposlitvi

Razlogi za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcu s strani delodajalca so:

- prenehanje potreb po opravljanju določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi, zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca (v nadaljnjem besedilu: poslovni razlog), ali
- nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov, ker delavec dela ne opravlja pravočasno, strokovno in kvalitetno, neizpolnjevanje pogojev za opravljanje dela, določenih z zakoni in drugimi predpisi, izdanimi na podlagi zakona, zaradi česar delavec ne izpolnjuje oziroma ne more izpolnjevati pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja (v nadaljnjem besedilu: razlog nesposobnosti),
- kršenje pogodbene obveznosti ali druge obveznosti iz delovnega razmerja (v nadaljnjem besedilu: krivdni razlog),
- nezmožnost za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti v skladu s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko

zavarovanje, oziroma s predpisi, ki urejajo zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov.

(2) Delodajalec lahko delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi le, če obstaja utemeljen razlog iz prejšnjega odstavka, ki onemogoča nadaljevanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem.

(3) Delodajalec mora v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga preveriti, ali je delavca mogoče zaposliti pod spremenjenimi pogoji ali na drugih delih oziroma ali ga je mogoče dokvalificirati za delo, ki ga opravlja, oziroma prekvalificirati za drugo delo. Če ta možnost obstaja, mora delodajalec delavcu ponuditi sklenitev nove pogodbe. Če delavec ne sprejme ponudbe delodajalca za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za ustrezno delo in za nedoločen čas ter mu preneha delovno razmerje, nima pravice do odpravnine po 109. členu tega zakona.

(4) Delodajalec mora ravnati v skladu s prejšnjim odstavkom le v primeru, če pogodba o zaposlitvi, ki se odpoveduje, traja več kot šest mesecev. Obveznost iz prejšnjega odstavka ne velja za manjše delodajalce.

(5) Če delodajalec delavcu v primeru odpovedi iz poslovnega razloga ne more ponuditi sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi v skladu s tretjim odstavkom tega člena, lahko delodajalec že v času odpovednega roka obvesti zavod za zaposlovanje o odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu.

(6) Delodajalec mora podati odpoved najkasneje v šestih mesecih od nastanka utemeljenega razloga. V primeru krivdnega razloga mora delodajalec podati odpoved najkasneje v 60 dneh od ugotovitve utemeljenega razloga in najkasneje v šestih mesecih od nastanka utemeljenega razloga. Če ima krivdni razlog na strani delavca vse znake kaznivega dejanja, delodajalec lahko poda odpoved pogodbe o zaposlitvi v 60 dneh od takrat, ko je delodajalec ugotovil utemeljen krivdni razlog za redno odpoved, in za storilca ves čas, ko je mogoč kazenski pregon.

(7) V primeru odpovedi iz krivdnega razloga na strani delavca, ki ima vse znake kaznivega dejanja, lahko delodajalec za čas trajanja postopka delavcu prepove opravljati delo. V času prepovedi opravljanja dela ima delavec pravico do nadomestila plače v višini polovice njegove povprečne plače v zadnjih treh mesecih pred uvedbo postopka odpovedi.«.

35. v kakšnem roku lahko delavec uveljavi sodno varstvo zoper, nezakonito odpoved pogodbe o zaposlitvi glede na 204. člen ZDR?

V roku 8 dni ko je delodajalec prejel pisno vlogo o kršitvi nezakonitega odpovedi pogodbe roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitev s strani delodajalca, zahteva sodno varstvo pred

pristojnim delovnim sodiščem. Ugotovitev nezakonnosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi, drugih načinov prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi ali odločitev o disciplinski odgovornosti delavca lahko delavec zahteva v roku 30 dni od dneva vročitve oziroma od dneva, ko je zvedel za kršitev pravice, pred pristojnim delovnim sodiščem. Neizbrani kandidat v 30 dni ko je prejel odločitev da ni izbran če obtaja sum diskriminacije.

38. Nad delodajalcem je pričel stečajni postopek . Kako to vpliva na delovna razmerja pri delodajacu.?

ZDR ureja posebne določbe za primer odpovedi večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov. Dodatne obveznosti imajo delodajalci, ki zaposlujejo 20 ali več delavcev. Zakon določa krajše odpovedne roke. Vendar pa začetek stečajnega postopka praviloma sam po sebi nima pravnih posledic na delovna razmerja. Dodatne obveznosti delodajalca:

Delodajalec mora izdelati program razreševanja presežnih delavcev, ki mora biti finančno ovrednoten

Obveznost delodajalca, da obvesti sindikate in se posvetuje z njimi

Obveznost, da obvesti zavod za zaposlovanje ter obravnava njihove predloge

Delodajalec mora upoštevati kriterije za izbiro presežnih delavcev

Delavci imajo prednostno pravico do zaposlitve v primeru novega zaposlovanja v roku enega leta.

40. Kaj obsega sindikalna svoboda?

Sindikalna svoboda obsega: organizacijsko svobodo (pravico ustanavljati sindikate, včlanjevanje, notranja svoboda), akcijsko svobodo (delovanje sindikatov)

Sindikalna svoboda pomeni vekakršna prepoved vmešavanja države, hkrati pa prepoved vmešavanja s strani delodajalcev.

41. Kdo sklepa kolektivno pogodbo in za koga velja? Kaj je vsebina kolektivne pogodbe?

Kolektivne pogodbe sklepajo predstavniki delavcev sindikati (zveza svobodnih sindikatov slovenije) in predstavniki delodajalcev (npr. obrna zbornica slovenije)

Vsebuje: za katero področje je določena kolektivna pogodba (npr. slov), Kolektivne pogodbe sklepajo sindikati oziroma združenja sindikatov kot stranka na strani delavk in delavcev (v nadaljnjem besedilu: delavec) in delodajalke in delodajalci (v nadaljnjem besedilu: delodajalec) oziroma združenja delodajalcev kot stranka na strani delodajalcev (v nadaljnjem besedilu: stranki).

(2) Vlada Republike Slovenije ali ministrstvo, ki ga pooblasti, oziroma drug z zakonom pooblaščen organ kot stranka na strani delodajalca sklepa kolektivne pogodbe, ki se sklepajo za zaposlene v državnih organih Republike Slovenije, upravah samoupravnih lokalnih skupnosti, javnih agencijah, javnih skladih, javnih zavodih, javnih gospodarskih zavodih in drugih osebah javnega prava, če so posredni uporabniki državnega proračuna ali proračuna samoupravnih lokalnih skupnosti.

(3) Združenja sindikatov in delodajalcev lahko sklepajo kolektivne pogodbe v skladu s svojim statutom ali drugim ustreznim aktom.

kolobligacijski in normativni del)

(1) Kolektivna pogodba v obligacijskem delu ureja pravice in obveznosti strank, ki so jo sklenile, lahko pa tudi način mirnega reševanja kolektivnih sporov.

(2) Kolektivna pogodba lahko v normativnem delu vsebuje določbe, s katerimi se urejajo pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev pri sklepanju pogodb o zaposlitvi, med trajanjem delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi, plačilo za delo, ter drugi osebni prejemki in povračila v zvezi z delom, varnost in zdravje pri delu ali druge pravice in obveznosti, ki izhajajo iz razmerij med delodajalci in delavci, ter zagotavljanje pogojev za delovanje sindikata pri delodajalcu.

4. člen

(omejitev avtonomije pogodbenih strank)

Kolektivna pogodba lahko vsebuje le določbe, ki so za delavce ugodnejše od določb, vsebovanih v zakonih, razen v primeru, ko Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02) določa drugače.

5. člen

(hierarhija kolektivnih pogodb)

(1) Delodajalci, ki jih zavezuje kolektivna pogodba, se pri sklepanju kolektivnih pogodb na ožji ravni dogovorijo o pravicah in delovnih pogojih, ki so za delavce ugodnejši.

(2) Ne glede na določbo prejšnjega odstavka se lahko pod pogoji, ki se določijo s kolektivno pogodbo na širši ravni, s kolektivno pogodbo na ožji ravni določijo tudi pravice in delovni pogoji, ki so za delavce drugačni ali

manj ugodni.ektivna pogodba vsebuje?

43. Kaj je svet delavcev in kakšne pravice ima?

Svet delavcev se oblikuje v družbi, kjer je zaposlenih več kot 20 delavcev z aktivno volilno pravico, delavski zaupnik pa je predviden v družbah z do 20 zaposlenih z aktivno volilno pravico. Volitve v svet delavcev morajo biti svobodne, tajne in neposredne. Organizirajo se v delovnem času, tako da se jih lahko udeležijo vsi. Stroške volitev nosi družba. Svet delavcev je organ, ki naj predstavlja in zastopa interese delavcev. Participativne pravice:

Pravica do obveščnosti

Pravica do skupnega posvetovanja

Pravica do soodločanja

Pravica do zadržanja odločitev delavcev.