

Delavno pravo - odgovori iz skripte (2006)**1. KATERE SO BISTVENE ZNAČILNOSTI POGODBE O ZAPOSUTVI?**

- dvostranska pogodba (stranki pogodbe sta delavec in delodajalec)
- trajajoča pogodba (PZ je trajna in ne preneha z enkratno izpolnitvijo, ampak traja v času in se uresničuje s kontinuiranim izpolnjevanjem obveznosti pogodbenih strank)
- odplačna pogodba (je vedno odplačna pogodba)
- osebno opravljanje dela (saj se delavec zaveže, da bo sam osebno opravljal dogovorjeno delo za delodajalca, delavec svojega dela oz. izvrševanja le-tega ne more prenesti na drugo osebo, kar pa delodajalec lahko)
- odvisnost, podrejenost delavca (v razmerju do delodajalca- ZDR ščiti delavca oz. »izravnava tehniko«)

2. ZAKAJ PRAVIMO, DA JE POGODBA O ZAPOSUTVI POSEBNA POGODBA DELOVNEGA PRAVA?

Značilnost PZ je odvisnost in podrejenost delavca, ki pravno razmerje loči od drugih, civilno-pravnih pogodb, pri katerih je predmet prav tako, delo za plačilo ter utemeljuje posebno, delovno-pravno ureditev PZ.

3. KAJ UREJA DELOVNO PRAVO?

Delovno pravo obsega pravna pravila, ki urejajo pravna razmerja na področju odvisnega dela. Delovno pravo ureja le odvisno delo, kis e upravlja v okviru delovnih razmerij na podlagi PZ.

4. KAJ SO INDIVIDUALNA DELOVNA RAZMERJA IN KAJ KOLEKTIVNA DELOVNA RAZMERJA?

Individualno delovno razmerje obsega pravna pravila, ki urejajo razmerja med posameznim delodajalcem in posameznim delavcem. Gre za pravila, ki urejajo:

- PZ,
- njeno sklenitev,
- pogodbeni stranki,
- obliko in vsebino,
- pravice in obveznosti pogodbenih strank ter
- prenehanje sprememb.

Kolektivna delovna razmerja, ki nastajajo med več delavci na eni strani in delodajalcem ali več delodajalci na drugi strani. Gre za pravila, ki urejajo, ki urejajo sama združenja delavcev (sindikate) in združenja delodajalcev, njihovo reprezentativnost, sposobnost nastopanja v pravnih razmerjih in njihove pristojnosti, pravila glede sindikalne svobode, kolektivno pogajanje in kolektivne pogodbe, industrijske akcije, zlasti stavko, kot pravico delavcev pri odločanju (participacija delavcev).

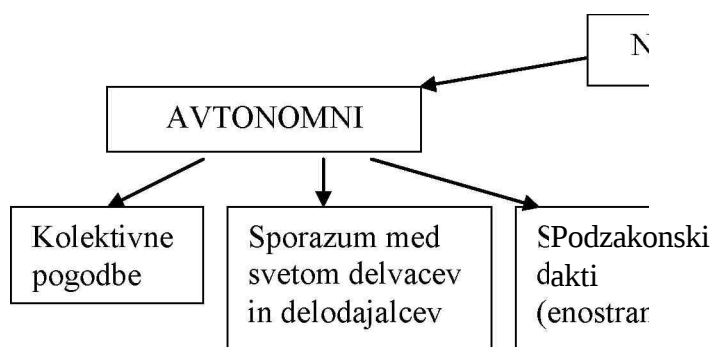
5. MEDNARODNI PRAVNI VIRI??

Najpomembnejši mednarodni dokumenti za področje delovnega prava so sprejeti na univerzalni ravni v okviru Organizacije združenih narodov (OZN) in Mednarodne organizacije delodajalcev (MOD) in na regionalni, evropski ravni v okviru EU oz. ES.

MEDNARODNI

REGIONALNI		UNIVERZALNI	
<u>SUPEANACIONALNI</u> (v okviru EU)	<u>v okviru SVETA</u> <u>EVROPE</u> - <i>spremenjea</i> <i>Evropska socialna</i> <i>listina</i>	<u>v okviru MOD</u> <i>-konvencije</i> <i>-priporočila</i>	<u>v okviru OZN</u> <i>- splošna deklaracija</i> <i>človekovih pravic in</i> <i>svobosc in</i> <i>- mednarodni pakt o</i> <i>ekonomskih, socialnih</i> <i>in kulturnih pravicah</i>
- ustanovitvene pogodbe - uredbe, - direktive,....			

6. NOTRANJI PRAVNI VIRI?



7. KATERE SO ČLOVEKOVE PRAVICE IN TEMEUNE SVOBOŠČINE NA PODROČJU DELA?

- svoboda dela
- prepoved prisilnega dela
- pravica do proste izbire zaposlitve
- vsakomer je pod enakimi pogoji dostopno vsako delovno mesto
- pravica do sodelovanja pri upravljanju
- sindikalna svoboda
- pravica delavcev do stavke
- pravica do sodobne gospodarske pobude

8. ZAKAJ ZAKON PREDPISUJE OBVEZNO JAVNO OBJAVO PROSTIH DELOVNIH MEST?

Pravilo o obvezni predhodni javni objavi prostega delovnega mesta izhaja iz ustavne pravice do svobode dela.

9. KAJ MORA OBJAVA PROSTEGA DELOVNEGA MESTA

VSEBOSTI? Objava prostega delovnega mesta mora vsebovati vsaj:

- pogoje za opravljanje dela
- rok za prijavo, ki ne sme biti krajši od 8-ih dni.

10. KAJ JE NASTOP DELA IN KAKŠNE PRAVNE POSLEDICE ZAKON NAVEZUJE NA NASTOP DELA?

Nastop dela pomeni, da delavec dejansko začne opravljati delo za delodajalca. Zakon določa pravne posledice nastopa dela:

- pravice in obveznosti na podlagi opravljanja dela v delovnem razmerju
- vključitev v socialno zavarovanje na podlagi delovnega razmerja

11. V KAKŠNI OBLIKI MORA BITI SKLENJENA PZ IN KAKŠNA JE SANKCIJA V PRIMERU KRŠITVE?

Po splošni civilno-pravni ureditvi je lahko oblika pogodbe pisna ali ustna. Če delavcu ni izročena pisna PZ lahko kadarkoli v času trajanja delovnega razmerja zahteva njeno izročitev od delodajalca in sodno varstvo. Če stranki nista sklenili PZ v pisni obliki ali če niso v pisni obliki izražene vse sestavine PZ, to ne vpliva na obstoj in veljavnost PZ.

12. NAŠTEJTE VSAI 4 PRIMERE, V KATERI SE SME SKLENITI PZ ZA DOLOČEN ČAS.

- izvrševanja dela, ki po svoji naravi traja določen čas,
- nadomeščanje začasno odsotnega delavca,
- začasno povečan obseg dela,
- poslovodne osebe
- opravljanje sezonskega dela
- pripravo oz. izvedbo dela, ki je pogodbeno organizirano

13. KAKŠNO SANKCIJO PREDPISUJE DELOVNA ZAKONODAJA ZA PRIMER, ČE SE PZ ZA DOLOČEN ČAS SKLENE V NASPROTJU Z ZAKONOM?

Čas trajanja PZ je lahko določen koledarsko ali opisno.

Čas trajanja mora biti že ob sklenitvi pogodbe določen ali določljiv in iz sklenjene PZ tudi jasno razviden, oblika mora biti pisna.

Če s PZ čas trajanja ni pisno določen oz. če PZ za določen čas ni sklenjena v pisni obliki ob nastopu dela, se domneva, da je PZ sklenjeno za nedoločen čas.

14. ALI JE DOPUSTNO DELOVNO RAZMERJE ZA DOLOČEN ČAS Z ISTIM DELAVCEM ZA ISTO DELO VEČKRAT ZAPOREDOMA? KAKŠNE SO MOŽNE ZLORABE IN SANKCIJE ZANJE?

Delodajalec ne sme sklenitvi ene ali več zaporednih PZ za določen čas z istim delavcem in za isto delo katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši kot dve leti, razen v primerih, ki jih določa zakon pri čemer ta sčasoma omejitev ne velja za zaposlitve za določen čas v določenih primerih (npr. nadomeščanje začasno odstotnega delavca) Sankcija transformacije v pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas.

15. KAKŠNE SO TEMELJNE ZNAČINOSTI T.I. ZAČASNEGA DELA PREK ZAPOSLOITVENIH AGENCIJ?

- ko delodajalec določenega delavca »prepusti« drugemu podjetju, tako da delavec, sicer zaposlen pri prvem podjetju, svoje delo opravlja pri drugem oz. v korist drugega podjetja.

Delavec sklene PZ z zaposlitveno agencijo:

Med njima se vzpostavi delovno razmerje, za katerega velja delovno-pravna ureditev z vsemi varstvenimi določbami. Med delavcem in podjetjem uporabnikom, pri

katerem delavec neposredno opravlja svoje delo, ni nobenega formalnega pogodbenega oz. zaposlitvenega razmerja.

16. KDO JE MANJŠI DELODAJALEC V SKLADU Z ZDR?

Manjši delodajalec je tisti, ki zaposluje 10 ali manj delavcev.

17. ALI ZADOSTUJE, ČE JE V PZ VIŠINA OSNOVNE PLAČE DOLOČENA V KOUČNIKU, RAZMERJU AUTOČKAH?

18. ALI LAHKO DELAVEC ZAHHTEVA IZPLAČILO PLAČE V VIŠINI MINIMALNE PLAČE. ČE JE BILO S PZ IZREČNO DOGOVORJENA NIŽJA VIŠINA PLAČE?

Delavec lahko zahteva izplačilo minimalne plače, ker ZDR glede višine plače izrečno predpisuje, dve temeljni načeli:

- delodajalec mora plači spoštovati minimum, določen z zakoni in kolektivno pogodbo, ki ga zavezuje
- zagotovljeno mora biti enako plačilo za enako delo in za delo enake vrednosti ne glede na spol.

19. KAJ JE ODPRAVNINA IN KDAJ JE DELAVEC UPRAVIČEN DO ODPRAVNINE?

Delodajalec, ki odpove PZ iz poslovnih razlogov ali iz razlogov nesposobnosti, je dolžan izplačati delavcu odpravnino. Osnova za izračun odpravnine je povprečna mesečna plača, ki jo je prejel delavec ali ki bi jo delavec prejel, če bi delal v zadnjih 3-eh mesecih pred odpovedjo.

- odpravnina ob upokojitvi
- v stečajnem postopku
- postopek likvidacije ali prisilne poravnave imajo pravice do odpravnine

20. DO KAKŠNEGA NADOMESTILA PLAČE JE UPRAVIČEN DELAVEC V ČASU ODSOTNOSTI:

Delodajalec izplačuje nadomestilo plače iz lastnih sredstev v primerih nezmožnosti delavca za delo zaradi njegove bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, in sicer do 30 delovnih dni za posamezno odsotnost z dela, vendar največ za 120 dni v koledarskem letu. V primerih nezmožnosti, za delo delavca zaradi poklicne bolezni ali poškodbe pri delu, izplačuje delodajalec nadomestilo plače delavcev iz lastnih sredstev do 30 delovnih dni za vsako posamezno odsotnost iz dela. V času daljše odsotnosti z dela. V času daljše odsotnosti izplača delodajalec nadomestilo plače v breme zdravstvenega zavarovanja.

21. ALI SE LAHKO PRIMERE, V KATERIH SE SME UVESTI NADURNO DELO DOLOČI TUDI S KOLEKTIVNO POGODBO?

Lahko se določijo s kolektivno pogodbo ali zakonom.

22. ALI IMA PRAVICO DO ODMORA TUDI DELAVEC, KI DELA LE 4 URE NA DAN?

Pri zaposlitvi s krajšim delovnim časom ima delavec pravico do odmora le, če dela vsaj 4 ure na dan.

23. ALI DELODAJALEC LAHKO RAZPOREDI DELOVNI ČAS TAKO, DA SE VSE DNI V TEDNU DELA PO 5 UR NA DAN, RAZEN V SREDO, KO SE DELA 10 UR?

Lahko, če se tudi delavec s tem strinja, pri tem ga mora tudi delodajalec pisno obvestiti.

24. ALI IMA DELAVEC PRAVICO ZAHTEVATI, DA JE NEKAJ DNI ODSOTEN Z DELA, ČE KOT RAZLOG NAVAJA, DA SE JE POROČIL IN SE SELI TER ZATO POTREBUJE PROSTE DNI? Ima pravico. Pravica do plačane odsotnosti z dela je predvidena npr. zaradi osebnih okoliščin kot so poroka, smrt družinskih članov, hujše nesreče, izraba letnega dopusta, izobraževanja, z zakonom določenih praznikov in dela prostih dni, pa tudi pri odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe in zaradi prostovoljnega darovanja krvi.

25. DELAVEC SE JE ZAPOSIL 1.10.2006. ALI BO ŽE ZA LETO 2006 IZRABIL LETNI DOPUST? ALI IMA PRAVICO DO REGRESA ZA LETNI DOPUST ZA DELO 2006?

Ne nebo ga izrabil. Določeno je, da delavec pridobi pravico do celotnega dopusta po preteku časa nepretrganega delovnega razmerja, ki ne sme biti krajši od 6-ih mesecev, ne glede na to ali dela polni ali skrajšani delovni čas.

26. ALI IMA DELAVEC, KI NI IZKORISTIL LETNEGA DOPUSTA, PRAVICO DO REGRESA ZA LETNI DOPUST?

Delavec mora v tekočem letu izrabit vsaj dva tedna letnega dopusta, preostanek da dvema tednoma pa lahko v dogovoru z delodajalcem izrabi do 30. junija naslednjega koledarskega leta. Letnemu dopustu se ni mogoče odpovedati, tak dogovor je neveljaven, dopusten pa je sporazum o odškodnini za neizrabljeni letni dopust ob prenehanju delovnega razmerja.

27. KATERE PREPOVEDI V ZVEZI Z DELOM MLADINE DOLOČA ZAKON?

Najpomembnejše prepovedi in dodatne pravice za mlade delavce so:

- prepoved opravljanja težkih, za zdravje škodljivih del
- prepoved opravljanja nočnega dela
- posebna omejitev glede delovnega časa, odmora in počitkov
- prepoved opravljanja dela prek polnega delovnega časa
- pravica do daljšega letnega dopusta

28. KAKŠNO POSEBNO VARSTVO V SKLADU Z ZDR UŽIVAJO STAREJŠI DELAVCI? KDO JE STAREJŠI DELAVEC?

Starejši delavci so tisti, ki so starejši od 55 let. (ženske 52,8-vsake pol leta gre za 4%točke gor, moški 55 let).

Najpomembnejše prepovedi in dodatne pravice za starejše delavce so:

- prepoved nadurnega in nočnega dela brez soglasja delavca
- pravica do daljšega letnega dopusta
- posebno varstvo pred odpovedjo in prepoved diskriminacijo pri odpovedi
- pravica do dela s krajšim delovnim časom, če se delno upokoji

29. DELAVEC JE MED POSKUSNIM DELOM UGOTOVIL, DA MU DELO NE USTREZA, ZATO JE DAL PISNO ODPOVED PZ. KDAJ DELAVCU PRENEHA PZ V TEM PRIMERU?

V času trajanja poskusnega dela delavec lahko odpove PZ kadarkoli, spoštovati pa mora 7-dnevni odpovedni rok.

Delodajalec v času trajanja poskusnega dela ne sme odpovedati delavce, razen če so podani razlogi za izredno odpoved in v primeru postopka za prenehanja delodajalva ali prisilne poravnave.

30. DELAVEC JE PODAL ODPOVED. V ČASU ODPOVEDNEGA ROKA DELAVEC ZAHTEVA, DA MU DELODAJALEC OMOGOČI NEKAJ PROSTIH DNI, DA SI POIŠČE NOVO ZAPOSILITEV. JE NJEGOV ZAHTEVEK UTEMELJEN?

Zakon določa tudi pravico do plačane odsotnosti z dela zaradi iskanja nove zaposlitve v trajanju najmanj 2 uri na teden.

31. ALI PZ PRENEHA OZ. JO LAHKO DELODAJALEC ODPOVE, ČE MORA DELAVEC NA PRESTAJANJE ZAPORNE KAZNI 3-EH MESECEV IN V TEM ČSU NE BO MOGEL OPRAVLJATI SVOJEGA DELA?

Suspenz PZ nastopi:

- ko delavec začasno preneha opravljati delo zaradi prestajanja zaporne kazni ali začasnega vzgojnega, varnostnega ukrepa, ki traja 6 mesecev ali manj
- služenja vojaškega roka ali opravljanje nadomestne civilne službe oz. usposabljanje za opravljanje nalog v rezervni sestavi policije
- v drugih primerih, ki jih določa zakon

V času suspenza PZ ne preneha in delodajalec je ne sme odpovedati, razen če so:

- podani razlogi za izredno odpoved in
- če je v uveden postopek za prenehanje delodajalca.

32. ČE ŽELI DELODAJALEC ODPUSTITI DELAVCA, V KAKŠNI OBLIKI MORA PODATI ODPOVED PZ IN KAJ MORA ODPOVEDNA IZJAVA VSEBOVATI?

Vsaka odpoved PZ mora biti v pisni obliki, bodisi redna ali izredna, bodisi, da jo odpove delavec ali delodajalec.

V primeru odpovedi s strani delodajalca pa ZDR zahteva, da mora delodajalec v pisni odpovedi izjavi navesti odpovedni razlog, ga obrazložiti in opozoriti delavca na pravno varstvo in na njegove pravice iz zavarovanja za brezposelnost.

33. KAKŠNE UTEMELJENE RAZLOE ZA REDNO ODPOVED PZ S STRANI DELODAJALCA POZNA ZDR.

Poslovni razlog:

- prenehanje potreb po opravljanju določenega dela, s pogoji iz PZ,
- zaradi ekonomskih, organizacijskih tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca

Razlog nesposobnosti:

- nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov,
- ker delavec dela ne opravlja pravočasno, strokovno in kvalitetno

- ali ne izpolnjuje pogoje za opravljanje dela, določenih z zakoni in izvršilnimi predpisi, izdanimi na podlagi zakona, zaradi česar delavec ne izpolnjuje oz. ne more izpolnjevati pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja.

Krividni razlog:

- kršenje pogodbene obveznosti ali druge obveznosti

34. V KAKŠNEM ROKU LAHKO DELAVEC UVEUAVUA SODNO VARSTVO ZOPER NEZAKONITO ODPOVED PZ GLEDE NA 204. ČLEN ZDR?

Ugotovitev nezakonnosti odpovedi PZ, drugih načinov prenehanja veljavnosti PZ ali odločitev o disciplinski odgovornosti delavca, lahko delavec zahteva v roku 30-dni dni od dneva vročitve oz. od dneva, ko je zvedel za kršitev pravice, pred pristojnim delovnim sodiščem.

35. NAD DELODAJALCEM SE JE ZAČEL STEČAJNI POSTOPEK. KAKO TO VPLIVA NA DELOVNA RAZMERJA PRI DELODAJALCU ZAPOSLENIH DELAVCEV?

V stečajnem postopku ali postopku likvidacije, ki jo izvede sodišče, lahko stečajni ali likvidacijski upravitelj.

S 15-dnevnim odpovednim rokom odpove pogodbe o zaposlitvi zaposlenim delavcem, katerih delo je zaradi začetka stečajnega postopka oz. likvidacije pri delodajalcu postalo nepotrebno.

Delavci imajo prednostno pravico do zaposlitve pri delodajalcu, če izpolnjujejo pogoje za opravljanje dela in imajo pravico do odpravnine.

36. ALI DELODAJALEC LAHKO ODPOVE POGODBO O ZAPOSLOTVI NOSEČI DELAVKI?

Da, če da inšpektor za delo soglasje v primeru odpovedi PZ noseči delavki. (posebno varstvo pred odpovedjo; krividni razlog ali razlog nesposobnosti!)

37. KAKŠNE POSEBNOSTI VELJAJO, ČE DELODAJALEC ODPOVEDUJE VEČJEMU ŠTEVILU DELAVCEV IZ POSLOVNEGA RAZLOGA?

ZDR ima nekaj posebnih določb za primer odpovedi večjemu številu delavcev iz poslovnega razloga za t.i. kolektivne, ekonomske odpovedi:

- delodajalec mora izdelati program razreševanja preseženih delavcev, ki mora bit finančno ovrednoteni
- obveznost delodajalca obveščati sindikate pri delodajalcu in se posvetovati z njimi, ter obravnavati in upoštevati njihove morebitne predloge
- delodajalec mora upoštevati kriterije za izbiro presežnih delavcev
- delavci imajo prednostno pravico do zaposlitve v primeru novega zaposlovanja v roku enega leta

38. DELAVEC IN DELODAJALEC STA DOGOVORILA KONKURENČNO KLAUZULO. KAJ JE KONKURENČNA KLAUZULA? KAKŠNE OMEJITVE GLEDE KONKURENČNE KLAUZULE MORATA STRANKI SPOŠTOVATI?

Konkurenčna klavzula je klavzula, ki po prenehanju PZ lahko učinkuje in delavcu prepoveduje opravljanje konkurenčne dejavnosti v razmerju do prejšnjega delodajalca.

S pogoji, ki jih določa zakon, se namreč delavec in delodajalec lahko dogovorita o konkurenčni klavzuli, in sicer v primeru, če je delavec pri svojem delu ali v zvezi z delom pridobil, tehnična, proizvodna ali poslovna znanja in poslovne zveze, vendar mora biti izražena v pisni obliki, omejeno na razumne časovne omejitve, a največ 2 leti po prenehanju PZ, delavcu ne sme v celoti izključiti primerne zaposlitve, dogovorjeno pa mora biti tudi denarno nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule v višini najmanj 1/3 povprečne mesečne plače delavca za ves čas veljavnosti konkurenčne klavzule.

Konkurenčna klavzula je lahko predvidena le za tiste primere prenehanja PZ, kjer do prenehanja pride po delavčevi volji ali krivdi.

39. KAJ OBSEGA SINDIKALNA SVOBODA?

Mednarodne norme zagotavljajo pravico delavcev (tudi delodajalca), da brez kakršnekoli izjeme, brez predhodne odobritve, po želji torej svobodno ustanavljajo organizacije in se vanje vključujejo.

Pravica se zagotavlja vsem delavcem, brez diskriminacije, omejitve so izrecno predvidene le za pripadnike vojske in policije.

Poleg individualnega vidika sindikalne svobode se zagotavlja tudi kolektivni vidik sindikalne svobode

Organizacije imajo pravico, da svobodno delujejo.

Kot sestavni del sindikalne svobode se šteje tudi pravica do stavke.

40. KDO SKLEPA KOLEKTIVNO POGODBO IN ZA KOGA VELJA? KAJ JE VSEBINA KOLEKTIVNE POGODBE?

Skleneta jo na strani združenja delavcev (sindikati) in na drugi strani združenje delodajalcev ali posameznih delodajalcev.

Pri sklenitvi kolektivne pogodbe lahko sodeluje tudi več sindikatov ali/več združenj delodajalcev

Kolektivna pogodba velja za tiste delavce in za tiste delodajalce, ki so člani združenj (delavci člani sindikata, delodajalci, ki so člani delodajalskih združenj), ki so sklenile kolektivno pogodbo.

Vsebina kolektivne pogodbe je sestavljena iz 2-eh delov, obligacijskega in normativnega.

- V obligacijskem delu kolektivne pogodbe so pravna pravila, ki urejajo razmerja med samimi strankami, ki so sklenile kolektivno pogodbo.

- Normativni del kolektivne pogodbe učinkuje neposredno in prisilno pravno na posamezno delavce in delodajalce, za katere velja kolektivna pogodba, v tem delu so torej pravna pravila, ki urejajo razmerja med posameznimi delavci in posameznimi delodajalci, za katere velja kolektivna pogodba

41. KAKŠNO VARSTVO UŽIVAJO V SKLADU Z ZAKONOM O STAVKI DELAVCI, KI STAVKAJO IN POD KAKŠNIM POGOJEM?

Le če je stavka zakonita, delavci uživajo varstvo v zvezi z uresničevanjem pravice do stavke.

Tako delodajalec ne sme preprečevati delavcem sodelovanja v stavki, prav tako pa ne sme uporabiti nasilnih ukrepov, da bi se stavka končala. Za pravni položaj posameznega delavca, ki sodeluje v stavki, pa velja, da zaradi organiziranja stavke ali udeležbe v njej delavec ne sme trpeti nobenih sankcij s strani delodajalca.

42. KAJ JE SVET DELAVCEV IN KAKŠNE PRAVICE IMA?

Svet delavcev je organ, ki naj predstavlja in zastopa interese delavcev.

Pravice sveta delavcev pa so:

- pravica do obveščnosti, v zvezi z najpomembnejšimi gospodarskimi vprašanji družbe
- pravica do skupnega posvetovanja, v zvezi s statusnimi in kadrovske vprašanji
- pravica do soodločanja, o vprašanih določenih z zakonom, ki se pretežno nanašajo na socialno področje prav tako pa gre za odločitve, ki vplivajo na zaposlenost in se nanašajo na večje število delavcev
- pravica do zadržanja odločitev delodajalca, kot oblika sankcije v določenih primerih, ko delodajalec ne spoštuje participativnih pravic sveta delavcev.