

DELOVNO PRAVO,

2 letnik FSD, leto 2005 / 06

NASTANEK DELOVNEGA PRAVA

Vpliv industrijski način proizvodnje in kapitalistični družbeni sistem. Veliko število ljudi na istem kraju in ob istem času → pravila, ustreznega načina dela. Zaposlovanje iz ekonomskih razlogov, zaradi pridobivanja sredstev za življenje. Lastniki proizvodnih sredstev imajo močnejši položaj kot ponudniki delovne sile. Izkoriščanje delavcev → zaščita države → delovno-pravni predpisi. Anglija prva država, ki se je srečala s tem vprašanjem prvi delovno pravni predpisi izvirajo in Anglije. Formalni začetek DP leto 1802, sprejet Zakon o zaščiti otroškega dela.

ZNAČILNOSTI DELOVNEGA PRAVA

Iz Anglije tudi druge države prevzele DP predpise. Razvoj DP vzporedno z industrializacijo.

▪ **Generalizacija** – delovno pravo velja za čedalje širše skupine prebivalstva, ki se preživljajo z delom. Delovno pravni predpisi so sprva urejali samo delovna razmerja delavcev v industriji in rudarstvu, postopno širitev na vsa delovna razmerja.

▪ **Ekspanzija** oz. širitev – označujemo vsebinski razvoj delovnega prava od prvih zaščitnih določb za najbolj občutljive delavce, kot so otroci, do urejanja odgovornost delavcev, položaja sindikatov, udeležbe pri upravljanju podjetij (participacija, soupravljanje) itd.

▪ **Internacionalizacija** – da se zaradi mednarodnega pretoka delovne sile načini pravne ureditve delovnih razmer v posameznih državah postopoma zblizujejo. Internacionalizacijo delovnega prava je pospešila ustanovitev MOD.

NALOGE DP:

- **Varstvo delavcev:** Državne norme naj bi varovale pred izkoriščanjem s strani delodajalca. Ureja se konflikt med ekonomskim in socialnim. Predstavlja tudi del prava o gospodarski ureditvi, saj posega na področje konkurenčnosti,...

- **Kolektivna delovna razmerja:** Država regulira minimum pravic. Kolektivna pogajanja pa dajejo delavcem možnost, večjega vpliva (imajo pogajalsko moč). Zagotavljanje soc. miru.

- **Ohranjanje konkurenčnosti podjetij** DP bistveno krepí ali omeji konkurenčnost.

- **Izenačevanje skupin delavcev:** Izenačevati neenake skupine (invalidi, ženske) z ostalimi delavci

NALOGE DRŽAVE V DP:

- skrb za usposabljanje in izobraževanje v celotnem obdobju – Daje določenim poklicem poseben pomen – Ureja vprašanja odpuščanja delavcev – Ureja razporeditev delovnega časa – Izvaja posredovanje dela (občasno delo) in zaposlitve (trajno delo) prek zavodov za zaposlovanje.

Aktivna politika zaposlovanja: ukrepi, ki naj bi spodbudili zaposlovanje (dodatne delovne možnosti, mobilnost delovne sile, prilagajanje znanja času, preprečuje marginalizacijo določenih skupin (invalidi,...)) in preventivne ukrepe, ki naj bi preprečili brezposelnost. Za njihov uspeh pa je potrebno izvajati tudi določene ukrepe ekonomske politike.

Vrste ukrepov APZ: - **namenjeni delodajalcem** subvencioniranje novih delovnih mest; ugodna posojila za investicije; sofinanciranje usposabljanja; ... - **namenjeni delojemalcem** denarne dajatve; pokrivanje stroškov do izobraževanja; sofinanciranje plače za pripravnika; posojila za samozaposlitev,

RAZVOJ DELOVNEGA PRAVA V SLOVENIJI

Razvoj delovnega prava v posameznih državah je sledil razvoju industrializacije.

▪ **Čas Avstroogrške** - Prvi predpis, ki je na slovenskem ozemlju v večjem obsegu uredil delovna razmerja je bil **Obrtni zakon** iz leta 1859. Obrtni zakon je urejal organiziranje dela, Zakon o koalicijski svobodi pa je urejal organiziranje sindikatov. Za nekatera razmerja pa se je uporabljal tudi Obči državljanski zakonik.

•**Kraljevina SHS in kraljevina Jugoslavija, ter čas okupacije** – Po prvi svetovni vojni so bili v Sloveniji še pred vključitvijo v Kraljevino SHS sprejeti nekateri predpisi s področja delovnih razmerij. Delovna razmerja so se urejala **regionalno**. Uveden **8 urni delovnik**. Ustanovljeno **obratno nadzorništvo**, ki je predhodnik sedanje inšpekcije dela, organizirani **delavski zaupniki**. Zakon o varstvu delavcev, ki je uredil delovne razmere in odmore. **Vidovdanska ustava** je predpisala pravico in dolžnost države »da intervenira v gospodarskih razmerjih v duhu pravice in odklanjanja družbenih nasprotij«. Sprejetih je bilo nekaj delovno pravnih predpisov, uveljavila se je **Borza dela** kot predhodnica današnjega Zavoda za zaposlovanje, **8 urni delavnih** je bil uveden na celotnem ozemlju Kraljevine SHS, minimalna starost za zaposlitev je bila določena na **14 let**.

•**Obdobje po II. svetovni vojni** – Za takratno jugoslovansko delovno pravo značilna močna vloga države pri urejanju delovnih razmerij. Leta 1950 je bil sprejet **Zakon o gospodarjenju z državnimi gospodarskimi podjetji** in višjimi gospodarskimi združenji, ki je **uvedel samoupravljanje** na področju delovnih razmerij. Samoupravljanje in družbena lastnina sta predstavljala posebnost, po kateri se je SFRJ razlikovala od drugih socialističnih držav. Splošna značilnost razvoja delovnega prava v SFRJ je bilo najprej **širjenje prostora samoupravnega prava na račun državnega**, ter širjenje republiškega delovnega prava na račun zveznega. Obratni trendi so se pokazal z **Zakonom o združenem delu** (1976), ki je sicer veljal za vrhunec samoupravljanja. Ta zakon je formalno dajal delavcem velike pristojnosti pri upravljanju organizacij. Na področju delovnega prava pa je začel posegati v tedanje pravice delavcev. Zaostril je **disciplinsko odgovornost** delavcev s ponovno uvedbo denarne kazni in predpisal nekatere obvezne razloge za prenehanje delovnega razmerja. Obdobje jugoslovanske delovne zakonodaje se je zaključilo z **zveznim Zakonom o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja** (ZTPDR iz leta 1989), ki mu je sledil še republiški Zakon o delovnih razmerjih iz leta 1990. Leta 03 pa je stopil v veljavo **novi ZDR**.

DEJAVNIKI DELOVNEGA PRAVA

Kot dejavnike delovnega prava označujemo vse tiste subjekte, ki delovno pravo ustvarjajo, ga uresničujejo, nadzorujejo njegovo izvajanje, se po njem ravna ali kako drugače vplivajo nanj. Dejavnike delovnega prava delimo na **notranje**, ki oblikujejo delovno pravo v Sloveniji in na **zunanje ali mednarodne**, ki oblikujejo delovno pravo na mednarodni ravni.

Notranji dejavniki delovnega prava

Notranji dejavnik delovnega prava je država na področju **zakonodajne, izvršilne in sodne oblasti**. Državni zbor sprejema zakone z delovno pravnega področja, Izvršilni oz. upravni organ je Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, v katerega okvir sodi tudi Republiški inšpektorat dela. V okviru sodne oblasti pa o delovnih sporih odločajo delovna in socialna sodišča. Notranji dejavniki delovnega prava so sindikati in združenja delodajalcev, lahko tudi svet delavcev ali delavski zaupnik. **Glavni dejavnik** delovnega prava pa so **delavci in delodajalci**, ki se ravna po delovno pravnih normah.

Zunanji dejavniki delovnega prava

Zunanji ali mednarodni dejavniki delovnega prava so mednarodne organizacije, ki s svojo dejavnostjo posegajo na področje dela.

MOD-Najpomembnejši mednarodni dejavnik delovnega prava je **Mednarodna organizacija dela** (MOD, angl. ILO), ustanovljena 1919 in od takrat dalje nepretrgano deluje. Sedež v Ženevi. **MOD sprejema konvencije in priporočila, nudi mednarodno tehnično pomoč, izvaja raziskave in objavlja publikacije**. Značilnost MOD je **tripratitni sestav** organov, ki temelji na ideji, da so za svet dela pomembni države, delavci in delodajalci, zato morajo vsi imeti svoje predstavnike v svetovni organizaciji za delo. To je koncept partnerstva v svetu dela. Vsa telesa MOD, od delegacij posameznih držav, do izvršilnih in drugih organov so sestavljena po tripartitnem načelu. Članica MOD je bila že Kraljevina SHS in kasneje SFRJ. Republika Slovenija je kot samostojna država postala članica MOD.

SVET EVROPE-glavni cilje je varstvo človekovih pravic in temeljnih svoboščin. Ustanovljen 1949, sedež Strassbourg. Vključuje večino evropskih držav. Slovenija članica 1993. Pri Svetu evrope je evropsko sodišče za človekove pravice.

EVROPSKA UNIJA-namen je gospodarsko povezovanje → pretok kapitala, blaga, uslug in delovne sile. Evr. gosp. skupnost ustanovljena 1957 z Rimsko pogodbo. Z Maastichtsko pogodbo ustanovljena 1992 EU.

VIRI DELOVNEGA PRAVA

Podobno kot dejavnike tudi vire delovnega prava delimo na zunanje in notranje.

Notranji viri delovnega prava

Notranji viri veljajo na območju države. Delimo jih na državne ali **heteronomne**, to je tiste, ki jih predpiše država in **avtonomne**- tiste, ki si jih subjekti, za katere veljajo postavijo sami.

□ **HETERONOMNI viri (Ustava, zakoni in podzakonski akti).**

Najpomembnejši zakoni s področja dela so :

Zakon o delovnih razmerjih-Zakon o javnih uslužbencih-Zakon o varnosti in zdravju pri delu

Zakon o inšpekciji dela-Zakon o delovnih in socialnih sodiščih-Zakon o reprezentativnosti sindikatov -Zakon o stavki-Zakon o evropskih svetih delavcev-Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju

Podzakonski akti na področju delovnega prava so zlasti predpisi Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve; npr. Pravilnik o varovanju zdravja pri delu otrok, mladostnikov in mladih oseb...

□ **AVTONOMNI VIRI** - so predvsem **kolektivne pogodbe in drugi kolektivni sporazumi** ter **splošni akti delodajalca**, ki jih postavijo subjekti sami.

---**Kolektivne pogodbe**—najpomembnejši avtonomni viri DP. O kolektivnih pogodbah poseben zakon. Z njimi se sindikati in delodajalska združenja ali posamezen delodajalec sporazumejo za določen način urejanja delovnih razmerij. Praviloma kolektivna pogodba v skladu z zakonom določenih pravic ne zmanjšuje, lahko pa jih dopolni in poveča. V celotni Sloveniji veljata **dve splošni kolektivni pogodbi**: Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti in Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti v RS. Sklepajo se tudi za posamezne dejavnosti, npr. gradbeništvo, zdravstvo in socialno varstvo (**panožne kolektivne pogodbe**). Najnižji nivo predstavljajo kolektivne pogodbe v posameznih organizacijah (**podjetniške**).

Sklenitev kolektivne pogodbe-kol. pogodba za območje države ali za posamezno dejavnost sklepajo sindikati in Gospodarska zbornica Slovenije, oz. druga splošna asociacija organizacij oz. delodajalcev. Kolektivno pogodbo za delavce, zaposlene v organizacijah s področja družbenih dejavnosti, v organih družbenopolitičnih skupnosti in v političnih organizacijah in društvih, sklepajo sindikati in pristojni organi družbenopolitičnih skupnosti oz. organizacije ali asociacije ter organizacij in društev. KP na ravni organizacije skleneta sindikat in upravni odbor oziroma drug ustrezen organ

Vsebina KP: **•Obligacijski del** kolektivne pogodbe ureja pravice in obveznosti strank, ki so sklenile kp, to je sindikatov na eni ter Gospodarske zbornice, družbenopolitičnih skupnosti ali podjetja oziroma delodajalca na drugi strani.

Medsebojne pravice in obveznosti pogodbenih strank se nanašajo zlasti na izvajanje kolektivne pogodbe, spoštovanje socialnega miru, veljavnost, postopek sklepanja in spreminjanja kolektivne pogodbe, obveščanje, način reševanja sporov idr.

•Normativni del ureja pravice in obveznosti delavcev. Ta del kolektivne pogodbe obravnava vsa vprašanja delovnih razmerij, od sklenitve delovnega razmerja, delovnega časa, dopustov, odgovornosti, varstva delavcev pri delu, plač, prenehanja delovnega razmerja itd.

Vsebina kolektivne pogodbe:

Nastop dela in razporeditev delavcev, Delovni čas in njegova razporeditev, Odmor, počitki, dopuste in odsotnosti, Varstvo delavcev pri delu in posebno varstvo žensk, mladine in invalidov, Osebnih dohodke, nadomestilo OD, druge prejemke in nadomestila, Obveščanje delavcev, Izobraževanje, Odgovornosti del. za izpolnjevanje del. obveznosti, disciplinske organe in disciplinski postopek, Materialna odgovornost, Prenehanje delovnega razmerja, Udeležba delavcev pri upravljanju in uresničevanju pravic delavcev, Varstvo pravic delavcev, Sindikalno organiziranost delavcev, Pravice in dolžnosti delavcev in delodajalcev ob stavki, Sklepanje kolektivnih pogodb, Reševanje medsebojnih sporov, Trajanje kolektivne pogodbe.

Sklenitev - kolektivna pogodba se lahko sklene za določen ali nedoločen čas. Če se sklene za določen čas, se lahko sklene najdlje za obdobje 5 let. Sklenjene kolektivne pogodbe je treba registrirati

---Splošni akti delodajalca – enostranski avtonomni vir. Dve vrsti, ki jih ureja ZDR-organizacijske in tiste, ki jih sprejme delodajalec, če pri njem ni organiziranega sindikata. S splošnim aktom delodajalec določa organizacijo dela in določa obveznosti, ki jih morajo poznati delavci. Pred sprejemom jih posreduje v mnenje sindikatom.

Mednarodni (zunanj) viri delovnega prava

Mednarodne pogodbe s področja dela, ki jih je sklenila naša država. Po ustavi Slovenije (8. člen) se ratificirane in objavljene mednarodne pogodbe uporabljajo neposredno. Mednarodni viri veljajo na ozemlju več držav. Delimo jih na univerzalne, multilateralne (večstranske) in bilateralne (dvostranske), glede na število držav podpisnic.

▪ **Univerzalni viri** – so tisti, ki veljajo v večini držav sveta. To so akti Organizacije združenih narodov (OZN), od katerih so za področje dela in socialne varnosti posebno pomembni. Za področje dela je to MOD.

▪ **Multilateralni viri** – tisti, ki veljajo na območju več držav. Najpogosteje multilateralni viri delovnega in socialnega prava nastajajo v okviru regionalnih mednarodnih organizacij, kakršni sta Svet Evrope in EU.

▪ **Bilateralni viri** – mednarodni sporazumi, ki vežejo dve državi. Jug. je sklenila večje št. takih sporazumov, ki urejajo zaposl. in soc. varnost. Pozneje obveznosti iz teh pogodb prevzame Slo.

7. NAČELA DELOVNEGA PRAVA

Načela lahko označimo kot tista najbolj splošna pravila, ki veljajo v DP, in ki posamezne norme DP povezujejo v logičen sistem. Načela DP izvirajo iz ustavnih načel, so izraz ustavnih načel na področju DP. Načela so relativno stabilna. Vezana so na obstoječ pravni sistem.

--**Pravica do dela** – zavezuje države, da sprejemajo ukrepe za uresničevanje te pravice. V ustavi zapisano, da država ustvarja možnosti za zaposlovanje in za delo.

--**Svoboda dela** – vključuje prosto izbiro zaposlitve, enako dostopnost delovnega mesta vsakomur pod enakimi pogoji in prepoved prisilnega dela. Zapisana je v poglavju o člov. pravicah in temeljnih svoboščinah Ustave RS. S tem je povezana

--**Prepoved prisilnega dela.**

--**Prepoved diskriminacije** to je vsake neenakopravnosti v delovnem razmerju in zaposlovanju. To načelo izhaja iz ustavne določbe o enakosti pravic in temeljnih svoboščin ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično in drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj, ali katerokoli drugo osebno okoliščino (14. člen Us+6.čl. ZDR-dodana barva kože, starost, zd. stanje, invalidnost, članstvo v sindikatu, socialno poreklo, družinsko premoženje, spolna usmerjenost).

--**Varstvo pravic delavcev** – izhaja iz ustavnih določb o enakem varstvu pravic, pravice do sodnega varstva, ter pravice do pravnega sredstva.

--**Varstvo osebnosti delavcev** – temelj je pravica do osebne dostojanstva in varnosti, varstvu pravic zasebnosti in osebnostnih pravic in varstvu osebnih podatkov.. Podrobneje to načelo ureja ZDR.

--**Načelo sindikalne svobode** – ustanavljanje, delovanje sindikatov ter vključevanje vanje je svobodno = sindikalna svoboda. Sem sodi že z ustavo določena

--Pravica do stavke

--Pravica do pravičnega plačila, ki jo vsebujeta PESK in ESL.

Pravica do varnih in zdravih delovnih razmer.

--Svoboda gospodarske pobude.

9. ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH

DELOVNO RAZMERJE= razmerje med delavcem in delodajalcem v katerem se delavec **prostovoljno** vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za **plačilo, osebno, nepretrgano** opravlja delo po **navodilih in pod nadzorom delodajalca** **Značilnosti del. razmerja:**

- dvostransko razmerje med delavcem in delodajalcem(delavec je vedno fizična oseba, delodajalec pa fizična, pogosteje pa pravna oseba. gospodarska družba, javni zavodi, državni organi. Za manjše delodajalce-manj kot 10 delavcev, so posebnosti))
- je prostovoljno(na pravici do svobode dela, delavec se sam odloči ali bo sklenil razmerje in s kom. Pogodbena svoboda velja tudi za delodajalca, ki se prosti odloči, k katerim kandidatom bo sklenil delovno razmerje, mora pa upoštevati prepoved diskriminacije in kandidatov ne sme postavljati v neenakopraven položaj zaradi rase, barve kože, spola, vere, starosti, verskega, politične ali drugega prepričanja, članstva v sindikatu, spolne usmerjenosti...)
- je odplačno (če ni plačila se ne smatra za delovno razmerje, delavec dobi plačilo, določeno s pogodbo o zaposlitvi),
- delo v del. razmerju je odvisno.
- del. proces pri delodajalcu mora biti organiziran(obveznost delodajalca, da zagotovi dogovorjeno delo in varne delovne razmere)
- delavec je v del. razmerju podrejen delodajalcu(delodajalec odloča, kaj in kako bo delavec delal)
- trojna oblast delodajalca (normativna, direktivna, disciplinska).

DELAVEC=fizična oseba, ki je v delovnem razmerju na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi.

DELODAJALEC=pravna ali fizična oseba (tudi drugi subjekti), ki zaposluje delavca na podlagi pogodbe o zaposlitvi. Mali delodajalci – do 10 zaposlenih. Če je delodajalec pravna oseba, zakon določa, kdo nastopa v njenem imenu pri sklepanju pogodbe. Delodajalec je močnejša stran in ima NORMATIVNO (postavlja pravila in sprejema splošne akte), DIREKTIVNO (daje navodila, postavlja zahteve, organizira delo) in DISCIPLINSKO OBLAST (ugotavlja in sankcionira kršitve disc.pravil.)

POGODBA O ZAPOSLOTVI

SKLEPANJE-z njo se sklene delovno razmerje. Stranki pogodbe sta delavec in delodajalec.

Dvostranski akt med delavcem in delodajalcem. Pravice in obveznosti na podlagi opravljanja dela in vključitev v vse oblike zavarovanja se začnejo uresničevati z dnem nastopa dela, ki je dogovorjen s pogodbo o zaposlitvi. Delodajalec je dolžan delavca prijaviti v zavarovanje in mu izročiti fotokopijo prijave v 15 dneh od nastopa dela.

Pogodba o zaposlitvi se sklepa za **nedoločen čas**, če s tem zakonom ni drugače določeno. Pogodba za določen čas je izjema. Pogodbo lahko sklenejo osebe, ki so dopolnile 15 let, drugače je pogodba nična.

Sklepanje pogodbe o zaposlitvi je možno z osebo, ki je dopolnila starost 15 let (sklepanje z mlajšimi je nično). Vsak delavec, ki sklene pogodbo o zaposlitvi mora izpolnjevati tri vrste pogojev:

1. Predpisane (tisti, ki jih določa kolektivna pogodba in splošni akt.,
2. Zahtevane (tisti, ki so določeni s strani delodajalca, glede na delovno mesto),
3. Objavljene (tisti, ki so zaradi obličnosti (obvezna oblika objave)).

Delavec, ki jo sklene, mora izpolnjevati določene pogoje, ki se lahko nanašajo na izobrazbo, delovne izkušnje, znanja, sposobnosti.

Delodajalec mora prosta mesta javno objaviti, objava mora vsebovati pogoje za opravljanje dela in rok za prijavo, ki ne sme biti krajši od 8 dni.

IZBIRA DELAVCEV:

Delodajalec ima ob upoštevanju zakonskih **prepovedi diskriminacije** (6 člen ZDR – Prepoved diskriminacije: spol, rasa, barva kože, zdravstveno stanje, invalidnost, družinsko stanje, spolna usmerjenost...) pravico do **proste odločitve**, s katerim kandidatom, ki izpolnjuje pogoje bo sklenil pogodbo o zaposlitvi. Delodajalec v načelu ne sme objaviti delovnega mesta samo za moške ali ženske. Določbe iz konvencije–delovno mesto je enako dostopno moškim in ženskam. Delodajalec sme od kandidatov zahtevati le dokazila o izvrševanju pogojev za dol. del. mesto → varovanje zasebnostne pravice. Lahko preizkusi znanja in sposobnosti kandidatov in jih za ugotovitev zdravstvene zmožnosti, na svoje stroške napoti na predhodni zdravstveni pregled. Delodajalec mora kandidata pred sklenitvijo del. pogodbe seznaniti z delom, pogoji dela, ter pravicami in obveznostmi. Le-ta pa mu mora predložiti dokazila o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela. Delodajalec, ki zaposluje nove delavce mora **javno objaviti** razpis za prosta delovna mesta. **Izjeme** od obveznosti objave so določene: štipendiranje, če delo traja do 3 mesece v letu, pripravništvo, družbenik v pravni osebi, družinski člani delodajalca, ki je fizična oseba. Delodajalec mora v roku 8 dni po sklenitvi pogodbe o zaposlitvi z izbranimi kandidati, pisno obvestiti neizbrane kandidate o tem, da niso bili izbrani in jim takoj vrniti dokumente, potrebne za prijavo na razpis za delovno mesto.

Predhodni preizkus znanja=kar je pred sklenitvijo delovnega razmerja. Sme se nanašati samo na tiste oblike dela, za katero se sklepa delovno razmerje, pri čemer pa pozitivno opravljen preizkus še ne pomeni avtomatično sklenitev dela – gre le za rangiranje kandidatov, ki imajo ustrezno formalno izobrazbo glede na njihove delovne zmožnosti.

OBLIKA POGODBE:

Vedno mora biti v **pisni** obliki in delodajalec mora delavcu izročiti pisni predlog pogodbe praviloma 3 dni pred sklenitvijo, pisno pogodbo o zaposlitvi pa ob sklenitvi delovnega razmerja. Če ni bila pisna, to ne vpliva na njen obstoj in veljavnost, lahko so težave pri dokazovanju-delovno razmerje obstaja, če obstajajo njegovi elementi.

VSEBINA POGODBE O ZAPOSLOTVI: ne sme biti v nasprotju s splošnimi določbami o minimalnih pravicah in obveznostih pogodbenih strank.

Podrobno ureja 29 člen in sicer poleg osnovnih podatkov je potrebno tudi opredeliti kraj opravljanja dela, datum nastopa dela, naziv delovnega mesta, kraj dela, čas trajanja delovnega razmerja, določili ali gre za polni ali krajši delovni čas, vse določbe glede, letnih dopustov, posebnih oblik delovnega časa, o vseh oblikah plačil, odpovednih rokov, plačilno obdobje, plačilni dan, način plačila-v tolarjih, navedbe kolektivnih pogodb.

KDAJ SO DOLOČILA POGODBE O ZAPOSLOTVI NEVELJAVNA:

Če bi bilo določilo pogodbe o zaposlitvi v nasprotju s splošnimi določbami, ki kogentno veljajo na našem teritoriju se direktno uporabljajo **določbe hierarhično višjega pravnega vira**, ki na ta način derogirajo pogodbeno določene obveznosti.

OBVEZNOST DELAVCA:

1. **VESTNO OPRAVLJANJE DELA** (upoštevanje navodil, spoštovanje delodajalčevih predpisov, spoštovanje predpisov o varnosti in zdravju pri delu),

2. **OBVEZNOST OBVEŠČANJA** (delavec mora obveščati delodajalca o bistvenih okoliščinah, ki vplivajo ali bi vplivale lahko na izpolnjevanje obveznosti, enako tudi o vsaki grozeči nevarnosti za življenje, zdravje ali nastanek materialne škode.)

3. **PREPOVED ŠKODLJIVEGA RAVNANJA** (delavec se je dolžan vzdržati ravnanj, ki bi delodajalcu povzročila materialno ali moralno škodo)

4. **VAROVANJA POSLOVNE SKRIVNOSTI** (ki jih kot take določi delodajalec ali tretji osebi, ki lahko povzroči škodo)

5. **PREPOVED KONKURENCE** (med delovnim razmerjem delavec ne sme opravljati poslov, ki pomenijo za delodajalca konkurenco)

6.KONKURENČNA KLAUZULA: posameznik v času trajanja delovnega razmerja in do 2 leti po prenehanju ne bo opravljal konkurenčne dejavnosti. Zato se izplačuje mesečna odmena najmanj 1/3 povprečne mesečne plače. Konkurenčna klavzula se uporabi le v primeru, ko delavcu preneha pogodba o zaposlitvi po njegovi volji ali po njegovi krivdi.

OBVEZNOST DELODAJALCA:

1. OBVEZNOST ZAGOTAVLJANJA DELA IN PLAČILA-Delodajalec mora delavcu zagotavljati delo za katerega sta se dogovorila. Enako mora zagotavljati ustrezno plačilo za opravljanje dol. dela.
2. ZAGOTAVLJANJA VARNIH DELOVNIH RAZMER,
3. OBVEZNO ZAGOTAVLJANJE VARNIH DELOVNIH RAZMER
4. VAROVANJE DOSTOJANSTVA DELAVCA PRI DELU: Vsak zaposleni ima pravico do varovanja svoje osebnosti tako, da ni izpostavljen fizičnem, verbalnem ali neverbalnem ravnanju ali drugemu na spolu temelječemu namenu, ki žali njegovo dostojanstvo s strani nadrejenega ali ostalih delavcev.
5. VARSTVO DELAVČEVIH OSEBNIH PODATKOV: ti se uporabljajo samo za namene, ki se nanašajo na del. raz. Tudi po prenehanju teh podatkov ni moč uporabljati in jih je potrebno izbrisati.
- 6.OBVEZNO VAROVANJE DELAVČEVE OSEBNOSTI(spoštovanje in ščitenje delavčeve osebnosti)

SPREMEMBE POGODBE O ZAPOSLOTVI ZARADI SPREMENJENIH OKOLIŠČIN:

Če delodajalec delavca razporedi drugam je potrebno skleniti novo pogodbo o zaposlitvi ali spremeniti obstoječo. Pogodba o zaposlitvi se spremeni oz. nova velja **če na to pristane tudi druga stranka**. Spremembo lahko predlaga katerakoli stranka. Če se spremeni naziv delovnega mesta,čas trajanja razmerja ali čas opravljanja dela, je treba skleniti novo pogodbo. V primeru naravnih in drugih nesreč pride do začasne spremembe pogodbe.

SUSPENZ: v določ. okoliščinah pogodba o zaposlitvi ne preneha veljati in je delod. Ne sme odpovedati,čeprav delavec začasno preneha opravljanje dela. Okoliščine so:prestajanje zaporne kazni ali izrečenje vzgojnega,varnostnega ali varstvenega ukrepa, ki traja 6 mesecev ali manj,služenje vojaškega roka,opravljanje civilne službe, opravljanje nalog v rezervi policije ali vojske. **Pravice v tem času mirujejo.** Delavec ima pravico in dolžnost, da se v 5 dneh prenehanja razlogov za suspenz. vrne na delo.

POSEBNOSTI POGODBE O ZAPOSLOTVI:

Delovno razmerje, nastalo s pogodbo o zaposlitvi=redno delovno razmerje-sklenitev pogodbe za nedoločen čas s polnim delovnim časom.

ATIPIČNE OBLIKE DELA: tisti načini opravljanja dela,ki niso redno delovno razmerje. Lahko se opravljalo na podlagi pogodbe o delu s posebnostmi. Posebnosti so naslednje: pogodba o zaposlitvi za določen čas,p.oz. med delavcem in delodajalcem,ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku,p.o z. zaradi opravljanja javnih del,p.o z. s krajšim d.č.,p.o z. za opravljanje dela na domu,,p. o z. s poslovodnimi osebami.

POGODBA O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS:

RAZLOGI ZA SKLENITEV POGODBE ZA DOLOČEN ČAS:

- 1.IZVRŠEVANJE DELA, KI TRAJA LE DOLOČEN ČAS,
- 2.ZAČASEN POVEČAN OBSEG DELA,
- 3.SEZONSKO DELO(v poljedelstvu,turizem)
- 4.NADOMEŠČANJE ODSOTNEGA,
- 5.POSLOVODNE OSEBE,
- 6.ZARADI PRIPRAVE NA DELO,
- 7.JAVNA DELA,
- 8.UVAJANJE V DELO PRI UVAJANJU NOVIH TEHNOLOGIJ,

9.VOLJENI IN IMENOVANI FUNKCIONARJI) 10.ZAPOSLITEV TUJCA ALI OSEBE BREZ DRŽAVLJANSTVA

OMEJITVE:

Delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem za isto leto. Takega dela se ne opravljati daljši čas kot 2 leti (maksimalen rok), da preprečimo zlorabe tega pravnega instituta. Neupoštevanje teh določil pomeni avtomatično prehod delovnega razmerja v obliko za nedoločen čas.

Pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem,ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavec drugemu uporabniku-agencije lahko zagotavljajo delo delavcev drugi, pravnim ali fizičnim osebam,če imajo kocesijo. Razmerje med tremi udeleženci. Delodajalec sklene razmerje z delavcem, napoti pa ga k uporabniku. Višina plače je odvisna od opravljenega dela pri uporabniku, ravna se po kolektivnih p. in drugih splošnih aktih. Delodajalec in uporabnik skleneta pisni dogovor. Delavec dela po navodilih uporabnika,ob napotitvi mora biti obveščten o pogojih dela, pravicah in obveznostih. Delodajalec, ki zaposluje delavce za druge uporabnike, jih v določenih primerih ne sme napotiti na delo, zlasti če gre za nevarna dela, za delodajalca, katerega delavci stavkajo...

Pogodba o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del: delavec je v tem primeru brezposelna oseba. Delodajalec je izvajalec javnih del,npr.CSD. Naročnik JD je Ministrstvo za delo,družino in socialne zadeve ali občina. Delavec sklene pogodbo z izvajalcem, sredstev za plačilo, stroške prevoza,prehrane pokriva zavod in izvajalec. Oseba ima pravico do izobraževanja.

Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom: Se lahko sklene za vse primere, ko zaradi volje delavca ali zaradi potreb delovnega procesa ni nujno opravljanje polnega delovnega časa (vsebuje krajši in skrajšani delovni čas).V primeru krajšega delovnega časa je mogoče naložiti dodatnega dela (nadure) samo če ne gre za primere nevarnih del, zdravju škodljivih ipd. V primeru delovnega časa, ki je krajši ima delavec pravico do dopusta v minimalnem trajanju ter dodatno še glede na kriterije, ki jih izpolnjuje.

Delo na domu=oblika dela, ki se ne izvaja v prostorih ali sedežu delodajalca, ampak doma ali v tretjih prostorih na sredstvih za delo, ki so last delodajalca ali delavca. Vedno bolj uveljavlja. Potrebno imeti mnenje inšpekcije za delo o varnih pogojih dela. Je primerno za ljudi,ki ne morejo v prostore delodajalca zaradi gibalnih ovir, oddaljenosti kraja dela,slabih prometnih zvez ipd. Ne kontrolira se delovnega časa in odmorov, temveč količin in kvaliteto dela. Količina na časovno enoto. Socialno albo je,ker nimajo stikov s sodelavci.

Pogodba o zaposlitvi s poslovnimi osebami: Pogodba o zaposlitvi za te delavce je lahko specifična glede delovnega časa, glede omejitev dela za določen čas, glede zagotavljanja odmora in počitka, glede plačila za delo, disciplinske odgovornosti in glede prenehanja pogodbe o zaposlitvi. Taka ureditev omogoča poslovnim delavcem glede na specifiko njihovega dela uspešnost pri delu brez bojzani za eventualna šikaniranja.

SPREMEMBA DELODAJALCA

Pri spremembi delodajalca pride do prenosa podjetja iz ene gospodarske družbe na drugi. Pravice in obveznosti delovnih razmerij preidejo iz delodajalca prenosnika na delodajalca prevzemnika.Razmere pri delu se ne smejo spremeniti najmanj eno leto,razen če kolektivna pogodba preneha veljati ali če se sklene nova. Če se razmere pri prevzemniku poslabšajo in delavec odpove pogodbo,ima enake pravice,kot če pogodbo odpove delodajalec iz poslovnih razlogov(odpravnina).če delavec odkloni prehod,mu delod. prenosnik lahko izredno odpove pogodbo. Oba delodajalca morata najmanj 30 dni pred prenosom obvestiti sindikate.

PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI:

- 1.POTEKA ČASA,
- 2.SMRT DELAVCA ALI DELODAJALCA-FIZIČNE OSEBE (RAZEN ČE DEDIČI NADALJUJEJO),
- 3.SPORAZUMNA RAZVELJAVITEV (OBVEZNA PISNOST,delavec ne more dobiti denarnega nadomestila za primer brezposelnosti),
- 4.REDNA ALI IZREDNA ODPOVED,
- 5.SODBA SODIŠČA,
- 6.PO ZAKONU,
- 7.CIVILNA SMRT: prenehanje organizacije, stečaj, likvidacija, prisilna poravnava. Pri likvidaciji preneha firma po volji lastnikov. Pri stečaju gre za "prisilno likvidacijo".

PRENEHANJE POG.ZA DOLOČEN ČAS-brez odpovednega roka, s potekom časa za katerega je bila sklenjena POZ, ali ko je dogovorjeno delo opravljeno. Če ostane delavec še vedno na delu p preteku pogodbe,se šteje,da je sklenil pogodbo za nedoločen čas.

REDNA ODPOVED POZ: Delavec lahko redno odpove POZ kadarkoli in brez obrazložitve, delodajalec pa le če za to obstaja utemeljen razlog.

Razlogi za redno odpoved s strani delodajalca so lahko: **poslovni razlog** (prenehanje potreb po opravljanju dela zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških razlogov,možno odpoved večjemu št. delavcev) **razlog nesposobnosti** (nedoseganje pričakovanih del. rezultatov in neizpolnjevanje del. pogojev, zaradi česar delavec ne more izpolnjevati del. obveznosti) ali **krivdni razlog** (kršenje pogodbene obveznosti ali druge obveznosti iz del. r.). Delodajalec mora v primeru odpovedi iz razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga preveriti, ali je možno zaposliti delavca pod spremenjenimi pogoji ali na drugih delih oz. ali ga je mogoče dokvalificirati. To ne velja za manjše delodajalce. Med redne odpovedi pa spada tudi **odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi začetka postopka za prenehanje delodajalca ali prisilne poravnave (stečaj, sodna likvidacija,...)**.

Neutemeljeni odpovedni razlogi:

- 1.ZAČASNA ODSOTNOST ZARADI BOLEZNI, POŠKODBE, ALI NEGE,
- 2.VLOŽITEV TOŽBE ZOPER DELODAJALCA,
- 3.ČLANSTVO V SINDIKATU,
- 4.UDELEŽBA V SINDIKALNIH DEJAVNOSTIH IZVEN DEL. ČASA,
5. UDELEŽBA MED DEL. ČASOM V DOGOVORU Z DELODAJALCEM,
- 6.UDELEŽBA V STAVKI,
- 7.DELAVSKO PREDSTAVNIŠTVO,
8. DISKRIMINACIJSKE DOLOČBE.

Odpovedni roki so značilnost, ki ločijo redno od izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Namen je varstvo pogodbene stranke pred nenadno spremembo njenega položaja zaradi prenehanja trajnega pogodbenega razmerja po volji druge stranke. Odpovedni roki so različno dolgi (od 30 do 150 dni). Teči pa začnejo naslednji dan po vročitvi odpovedi. Delodajalec in delavec se lahko pisno dogovorita za odškodnino namesto odpovednega roka. Če odpove pogodbo o zaposlitvi delodajalec, ima delavec v času odpovednega roka pravico do odsotnosti z dela zaradi iskanja nove zaposlitve,najmanj 2 uri na teden. Prednostna pravica do zaposlitve: če delodajalec v roku enega leta zaposluje nove delavce, imajo delavci, ki jim je bila odpovedana pogodba o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, prednostno pravico do zaposlitve, če izpolnjuje pogoje za opravljanje dela.

IZREDNA ODPOVED POZ-brez odpovednega roka in je možna, če so podani v zakonu navedeni razlogi in če so okoliščine take, da ni mogoče nadaljevati del. razmerja do izteka odpovednega roka

Delodajalec lahko delavcu izredno odpove POZ:

- če gre za kršitev obveznosti, ki ima hkrati tudi znake kaznivega dejanja,
- če delavec huje krši svoje obveznosti naklepoma ali iz hude malomarnosti,
- če je delavcu po pravnomočni obsodbi prepovedano opravljati dol. dela v delovnem razmerju dalj kot 6 mesecev ali če mora biti zaradi prestajanja zaporne kazni več kot 6 mesecev odsoten z dela,

- če ne opravi uspešno poskusnega dela,
- če se delavec v roku petih delovnih dni po prenehanju suspenza neopravičeno ne vrne na delo,
- če delavec v času odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe ne spoštuje navodil pristojnega zdravnika ali če v tem času opravlja pridobitno delo ali brez odobritve zdravnika odpotuje iz kraja svojega bivanja.

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 POZ, če:

- mu delodajalec več kot 2 meseca ni zagotavljal dela in mu tudi ni izplačal zakonsko dol. nadomestila plače,
- mu delodajalec ni plačal zakonsko dol. nadomestila plače (ko mu ni bilo omogočeno opravljanje dela),
- mu je delodajalec vsaj dva meseca izplačeval bistveno zmanjšano plačilo za delo,
- mu delodajalec trikrat zaporedoma ali v obdobju 6 mesecev ni izplačal plačila za delo ob dogovorjenemu roku,
- delodajalec ni zagotavljal varnosti in zdravja delavcev pri delu,
- 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 ali ni zagotovil varstva pred spolnim nadlegovanjem.

Če delavec izredno odpove pogodbo zaradi teh razlogov ima pravico do odpravnine, ki pripada delavcem v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov in pravico do odškodnine najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka.

Posebno pravno varstvo pred odpovedjo uživajo:

- Starejši delavci: pisno soglasje, dokler delavec ne izpolni minimalnih pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine.
- Starši: ne sme odpovedati, ko doji otroka, in staršem, v času, ko izrabljajo starševski dopust v obliki polne odsotnosti z dela.
- Delovni invalidi, invalidi, ki nimajo statusa delovnega invalida ter delavci, ki so ob poteku odpovednega roka odsotni z dela zaradičasne nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe.

Prenehanje POZ na podlagi sodbe sodišča- če sodišče ugotovi neveljavnost pogodbe, in če v postopku pred sodiščem delavec ne želi nazaj na delo

Prenehanje POZ po samem zakonu—zaradi ugotovljene invalidnosti 1.kategorije ali prenehanja veljavnosti delovnega dovoljenja (za tujce)

I. PRAVICE, OBVEZNOSTI IN ODGOVORNOSTI

PRIPRAVNIŠTVO: ni več obvezno, kot je bilo prej. Namenjeno uvajanju v samostojno delo. Je delovno razmerje, sklene se pogodba o zaposlitvi. Traja lahko največ 1 leto, če zakon ne določa drugače, lahko se podaljša(6mesecev)/skrajša(do polovice). Ureja vprašanja v zvezi z izvajanjem pripravništva (usposabljanje in samostojno opravljanje dela); programom, mentorstvom in izpitom (ključni del pripravništva, ki se opravlja pred iztekom pripravniške dobe). Delodajalec v času pripravništva ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi, razen če so podani razlogi za izredno odpoved). Plačilo ne sme biti nižje od minimalne plače dol. z zakonom, plača najmanj v višini 70% osnovne plače za dol. delovno mesto). Pripravništvo nadomesti tudi opravljanje poskusnega dela oz. se poskusno delo všteje v čas pripravništva.

VOLONTERSKO PRIPRAVNIŠTVO –Je posebna oblika pripravništva, urejena s posebnim zakonom, brez da bi delodajalec in delavec sklenila ZAP. Namen je sploh omogočiti posamezniku

pridobitev izkušenj, ki se zahtevajo za redno del. razmerje. Vol. Pogodba mora biti v pisni obliki zaradi preprečitve zlorab.

POSKUSNO DELO – namen je preveriti, če delavčeve sposobnosti ustrezajo delu, za katerega je sklenil POZ. Traja lahko največ 6 mesecev, v primeru začasne odsotnosti se podaljša. Delavec v času dela lahko odpove s 7dnevnim odpo. rokom, delodajalec med delom ne more, razen izredno, lahko pa izredno odpove tudi po izteku poskusne dobe..

PLAČILO ZA DELO Mora biti dogovorjeno v denarni obliki, izjemoma lahko v drugačni, če je tako predvideno s kol. pogodbo. Za čas odmora med delom prejme delavec plačilo, kot če bi delal.

Elementi plače: Osnovna plača, Del plače za delovno uspešnost, Dodatki

Osnovna plača – za poln delovni čas, vključuje predvidene delovne rezultate in normalne delovne pogoje+napredovanje

Izhodiščna plača – po posameznih tarifnih razredih predstavlja najnižji možni znesek osnovne plače v tej tarifni skupini. Osnovna sestavina je zahtevnost dela na podlagi katere se osnovna plača določa. Zahtevnost del pogojuje zahtevano usposobljenost delavca.

Minimalna plača – minimalni standardi, spodnja raven plače, ki mora biti zagotovljena, minimalna socialna in materialna raven zaposlenih. Za opravljeno delo v polnem ali z njim izenačenem delovnem času .

DODATKI

Dodatki za delavca, ki opravlja nočno delo, nadurno delo in ob nedeljah in praznikih in za tistega, ki opravlja obremenilno delo, je deležen nevarnosti in neugodnih vplivov okolja.

Dod. za delovno dobo pri čemer se višina dodatka določi v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti.

Povračilo stroškov v zvezi z delom (prevoz na delo in iz dela, prehrana med delom ter stroške službenih potovanj)

Regres za letni dopust=denarni znesek (najmanj v višini minimalne plače), ki ga delodajalec mora izplačati vsakemu delavcu, ki pridobi pravico do rednega letnega dopusta-če ima delavec pravico do izrabe dela dopusta, dobi sorazmerni del regresa., izplača se do 1.7. v tekočem letu.

Odpravnina pri upokojitvi=v zakonu opredeljena kot pravica in sicer v višini dveh povprečnih mesečnih plač v RS oz. delavčevih povprečnih plač, če je to zanj bolj ugodno.

Plačilni dan=opredeliti pisno. Plačilna obdobja morajo biti dolga najmanj 1 mesec, plačo se mora izplačati v najkasneje 18 dneh po plačilnem roku. Delodajalec je dolžan delavcu izplačati plačo do konca plačilnega dne na običajnem izplačilnem mestu. Delodajalec je tudi dolžan izdati delavcu ob vsakem obračunu pisni izračun plače in za celotno leto višino zbirnih prejemkov.

Nadomestilo plače-kadar je delavec v rednem delovnem razmerju, vendar na določeni po zakonu predvideni odsotnosti ali v primerih odsotnosti z dela, ko ne dela iz razlogov na strani delodajalca. Nadomestila plače se izplačujejo v primerih:

- bolezni (do 30 dni v breme delodajalca, vendar v koledarskem letu največ 120 dni, v času daljše odsotnosti z dela pa izplača delodajalec nadomestilo plače v breme zdr. zavarovanja)
- izrabe letnega dopusta
- izobraževanja
- osebni razlogov (delavec ima pravico do plačane odsotnosti 7 dni v letu, in sicer najmanj 1 del. dan za primere lastne poroke, smrti ožjih druž. članov, ter hujše nesreče, ki prizadenejo delavca.
- praznikov in dela prostih dni,-
- odsotnosti zaradi naravnih in drugih nesreč,...

Delodajalec mora vsem na enakih delovnih mestih plačati enako plačo, ne glede na spol.

DELOVNI ČAS

Delovni čas je efektivni delovni čas in čas odmora ter čas upravičenih odsotnosti z dela.

Efektivni delovni čas je vsak čas v katerem delavec dela, kar pomeni, da je na razpolago delodajalcu in izpolnjuje svoje obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi+čas priprave na delo in zaključevanje dela.

Polni del. čas– normalni DČ, podlaga za uveljavitev polnega obsega pravic. V RS ne daljši od 40 ur na teden, izjemoma ne manj kot 36 ur na teden.

Razporeditev DČ-določi se s POZ, ne manj kot 4 dni v tednu, neenakomerno razporejen DČ ne sme trajati več kot 56 ur na teden. Najkasneje v 6 mesecih mora DČ doseči 40 ur/teden. Če delavec v koledarskem letu opravi več ur dela, kot je določeno za delo s polnim DČ, se na njegovo zahtevo uro preračunajo v delovne dni s polnim DČ.

Nadurno delo: delo preko polnega delovnega časa je dovoljeno v izjemnih primerih, kot so izjemno povečan obseg dela in nujna preprečitev večje škode ali v drugih primerih, dol. z zakonom. Nadurno delo mora biti odrejeno pisno. Trajanje je omejeno na **največ 8 ur na teden, 20 ur/mesec, 180 ur/leto**. Posamezni delovni dan pa lahko traja največ 10 ur. Največ na dan 12, izjemoma 13 ur pri neenakomerni razporeditvi. **Prepovedano** za delavke nosečnice, za starejše od 55, mladoletne (do 18 let), za delavce, ki bi jim po zdravstvenem mnenju to škodovalo in za delavce, ki delajo manj kot 36 ur na teden, na del. mestu, kjer obstajajo večje nevarnosti za poškodbe in zdravje in delavcu, ki dela krajši DČ v skladu s predpisi invalidskega in pokojninskega zavarovanja.

Dopolnilno delo-človek s polnim DČ sme izjemoma skleniti pogodbo s krajšim DČ z drugim delodajalcem, največ za 8 ur/teden, s soglasjem delodajalca, pri katerem je polno zaposlen. Dovoljeno, če gre za opravljanje deficitiranih poklicev ali poklicev v zvezi z izobraževanje, vzgojo, kulturo, raziskovanje, umetnost.

Dodatno delo-delo prek DČ na svojem ali drugem delovnem mestu v času, ko se pričakujejo izredne razmere-naravne in druge nesreče. To delo lahko traja, dokler je nujno, da se rešijo življenja. Obvaruje zdravje in prepreči škoda.

NOČNO DELO se šteje kot delo med 23 in 06 uro, razen če gre za nepretrgane izmene, takrat pa 8 ur med 22 in 07 uro. Nočni delavec=delavec, ki dela ponoči vsaj 3 ure svojega delovnega časa. Vsi delavci, ki delajo ponoči imajo pravico do posebnega varstva, kar zajema daljši dopust, ustrezno prehrano med delom in strokovno vodenje v času nočne izmene. Delodajalec ne sme na nočno delo razporediti delavca brez prevoza na delo in iz dela. Če bi se nočnemu delavcu po mnenju zdravniške komisije zaradi takega dela lahko poslabšalo zdravstveno stanje, ga mora delodajalec zaposliti na ustrezno delo podnevi. Če delo v izmenah, vključuje tudi nočno izmeno, mora delodajalec zagotoviti njihovo periodično izmenjavo. Pri tem sme delavec ene izmene delati ponoči najdlje en teden. V okviru tako organiziranega dela sme delavec delati ponoči daljše časovno obdobje le če s tem soglaša, največ 6 mesecev.

Omejitve dela ponoči:

Delovni čas nočnega delavca ne sme v obdobju štirih mesecev trajati povprečno več kot osem ur na dan. Delovni čas nočnega delavca, ki dela na delovnem mestu, na katerem iz ocene tveganja izhaja večja nevarnost za poškodbe ali zdravstvene okvare, ne sme trajati več kot osem ur na dan.

Nočno delo žensk v ind. in gradbeništvu:

Prej je to urejal 153. člen ZDRja, odkar smo v EU, smo morali ta člen črtati. Člen je bil v skladu s konvencijo MOD, ne pa v skladu z načelom enakega obravnavanja ne glede na spol in v nasprotju s predpisi EU o enaki obravnavi žensk in moških.

ODMORI IN POČITKI

Odmor med delom je plačano obdobje v katerem delodajalcu ne sme naložiti nobenih delovnih aktivnosti, ker to obdobje služi rekreaciji in regeneraciji delovnih sposobnosti za naslednje obdobje dela v delovnem dnevu. Po novi ureditvi se odmor lahko določi šele po eni uri dela in najkasneje 1 uro pred koncem delovnega časa. Čas odmora med delavnikom se vštevja v delovni čas in pri polnem delovnem času traja 30 minut. Delavec s krajšim DČ (ne manj kot 4 ure) ima pravico do polovice odmora.

Počitek med zaporednima del. dnevoma, delavcu pripada v obdobju 24 ur 12 ur nepretrganega počitka. Pri neenakomerno razporejenem DČ ima delavec pravico v obdobju 24 ur 11 ur nepretrganega počitka.

Tedenski počitek-delavec ima v obdobju 7 zaporednih dni pravico do počitka najmanj 24 ur. *Fleksibilnost tedenskega počitka*-dan počitka se prenese iz nedelje na drug dan, ali pa da se dan počitka ne izrabi vsak teden, ampak v daljšem časovnem obdobju. Z zakonsko določitvijo minimalnih obdobj med dnevnim delom (30 minut), med dvema zaporednima delovnim dneva (12 ur) in v obdobju enega tedna (24 ur) v katerih delavec ne sme opravljati dela, se preprečuje izčrpavanje delavne moči in zagotavlja varstvo zdravja.

REDNI LETNI DOPUST-RLD=obdobje izven dela, ki pripada delavcu za rekreacijo in regeneracijo delovnih sposobnosti za naslednje obdobje dela v koledarskem letu, kar pomeni, da delavec v tem času ne sme opravljati druge pridobitne aktivnosti. Delavec ima pravico do RLD, ki ne more biti krajši kot 4 tedne, ne glede na to, ali dela polni ali krajši DČ od polnega. Pri 5 dnevem delu je letni dopust 20 delovnih dni, pri štiridnevem delu pa 16 delovnih dni.

3 dodatne dni RLD se določijo starejšim, invalidom, delavcem z najmanj 60% telesno okvaro in tistim, ki negujejo prizadetega otroka. Do 1 dodat. dne RLD dobi delavec za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let.

Pravica do dopusta ima delavec že s sklenitvijo delovnega razmerja, pravico do izrabe pa pridobi kasneje in sicer po 6 mesecih nepretrganega dela. Ta rok je lahko krajši, če je v kolektivni pogodbi tako določeno, možno pa je tudi pridobiti pravico do sorazmernega dela RLD - 1/12 RLD za vsak mesec dela.

Izraba in trajanje: RLD se določa in izrablja v del. dnevih. ZDR določa, da je možno RLD izrabiti v večih delih, vendar mora **en del trajati najmanj dva del. tedna**. Izjemoma je možna izraba dela letnega dopusta do 30.6. naslednjega koledarskega leta. 1 dan RLD lahko delavec izrabi poljubno, vendar mora o tem obvestiti delodajalca najmanj 3 dni pred izrabo. Delodajalec te izrabe ne more odreči, če to resneje ne ogroža delovnega procesa. RLD ne sme biti krajši kot **4 tedne** v letu pri čemer je konkretno minimalno število dni RLD delavca odvisno od razporeditve del. dni v tednu. Delavec ima pravico izrabiti ves letni dopust, ki ga ni izrabil v preteklemu kol. letu zaradi bolezni, poškodbe, porodniške ali dopusta za nego in varstvo otroka do 30.6. nasl. leta, če je v letu, ko mu je bil dopust odmerjen, delal vsaj pol leta.

Sprememba delodajalca v zvezi z RLD: Če delavec sklene drugo delovno razmerje tekom leta se načeloma RLD izrabi pri delodajalcu, kjer je pridobil pravico do izrabe razen, če se z delodajalcem ne dogovorita drugače. V vsakem primeru ob prenehanju delovnega razmerja je delodajalec dolžan izdati delavcu potrdilo o izrabi RLD.

In favorem regulatoris-Dopust se izrabi tako, kot je za delavca ugodnejše. Delavec, če je zanj ugodnejše obdrži št. dni od starega delodajalca, ali pa ga prevzame od novega.

DRUGE ODSOTNOSTI Z DELA

Plačana odsotnost zaradi posebnih okoliščin-največ 7 delovnih dni v letu v primeru lastne proke, smrti zakonca, smrti staršev, hujše nesreče. Delavec je prav tako lahko odsoten ob dela prostih dnevih, odsoten je lahko zaradi zdravstvenih razlogov (zaradi presaditve, izolacije, spremstva, nege druž. člana, en dan zaradi dajanja krvi).

IZOBRAŽEVANJE DELAVCEV □ delavec ima pravico in dolžnost do stalnega izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja v skladu s potrebami delovnega procesa. Ima tudi pravico do odsotnosti z dela zaradi izobraževanja (ta je lahko plačana ali neplačana). Prav tako je delodajalec dolžan zagotoviti izobraževanje, če tako zahtevajo potrebe delovnega procesa, ali če se tako izogne odpuščanju delavcev. Delavec ima v primerih opravljanja in pripravljena na izpit pravico do odsotnosti z dela.

ODGOVORNOST DELAVCEV

DISCIPLINSKA ODGOVORNOST=disciplinsko odgovarja vsak zaposleni za kršitve pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja. DO je nujen element delovnih razmerij. DO delavca ugotavlja delodajalec. Delodajalec mora imeti možnost, da lahko uporabi disciplinske sankcije kot sredstvo za preprečevanje škodljiv ravnanj zaposlenih. V **disciplinskem postopku** mora delodajalec delavcu vročiti pisno obrazložitev, ter določiti čas in kraj, kjer delavec poda svoj zagovor.

Delodajalec mora omogočiti zagovor, razen če delavec to odkloni. Če delavec zahteva mora delodajalec obvestiti o sporu sindikat. Delodajalec delavcu lahko izreče disciplinske sankcije-opomin, denarna kazen, odvzem bonitete. Disciplinska sankcija ne sme trajno spremeniti delovno pravnega položaja delavca. Prenehanje DR kot sankcija ni možno. Pri sankciji mora delodajalec upoštevati stopnjo krivde, okoliščine in individualne lastnosti delavca. Delavec je odgovoren za kršitve del. obveznosti, če je kriv, če ve oz. bi moral vedeti, da bo zaradi dejanja ali opustitve nastala škodljiva posledica in tudi hoče, da nastane ali da dopusti njen nastanek. Iz malomarnosti krši del. obveznost, če ve ali bi glede na svoje sposobnosti moral vedeti, da bo zaradi dejanja ali opustitve nastala škodljiva posledica pa je lahkomišelnost mislil, da ne bo nastala ali misli, da jo bo pravočasno preprečil ali odvrnil. Po končani obravnavi primera se izda **Sklep o disciplinski odgovornosti**, z izrekom, obrazložitvijo in pravnim poukom. Nova zakonodaja ne predvideva več dveh stopenj disciplinskega postopka (poenostavljene disciplinske sankcije in skrajšani roki za sam disciplinski postopek), vsebuje pa še določbe o zastaranju.

Uvedba DP zastara v enem mesecu od dneva, ko se je izvedelo za kršitev oz. v treh mesecih od dneva, ko je bila kršitev storjena. Izvršitev disciplinske sankcije pa zastara v 30 dneh po vročitvi sklepa.

ODŠKODNINSKA ODGOVORNOST DELAVCEV

Delavec odgovarja pri delu samo za dejanja, ki jih **stori z naklepom ali iz hude malomarnosti** in jo je dolžan povrniti. Tudi delodajalec odgovarja za škodo, ki jo njegov delavec utрпи pri delu, tudi zaradi kršenja njegovih pravic iz delovnega razmerja. Če gre za majhno malomarnost, delavec odškodninsko ne odgovarja. Razlika med hudo in majhno malomarnostjo je, da gre pri hudi malomarnosti za opustitev normalne dejavnosti, ki bi jo pričakovali od vsakogar. Pri majhni malomarnosti pa gre za opustitev posebne, skrbi, ki jo od običajnega človeka ne bi pričakovali. Če škodo povzroči več delavcev, vsak odgovarja za svoj del škode. Če se ne more določiti, kod je kriv za kak del, so vsi enako odgovorni in škodo povrnejo v delih. **Solidarna odgovornost**=vsak delavec odgovarja za celotno škodo in se odškodnina izterja od tistega, ki jo je sposoben plačati. **Pavšalni znesek oz. odškodnina**- V primeru kadar bi bilo ugotavljanje višine škode nesorazmerno s samo škodo se ta odmeri v pavšalnem znesku, da se izognemo prevelikim stroškom.

10. VARSTVO POSAMEZNIH KATEGORIJ DELAVCEV

Pozitivna diskriminacija=formalno zagotavljanje nekaterih posebnih pravic nekaterih kategorij delavcev in na ta način izboljševanje njihovega položaja v DR.

VARSTVO ŽENA –Ženske ne smejo opravljati podzemnih del v rudnikih, razen če so vodilne osebe oz. vodje del. enote in imajo pooblastila za samostojno odločanje, zaradi delovne prakse ali del, ki niso fizična.

VARSTVO DELAVCEV ZARADI NOSEČNOSTI IN STARŠEVSTVA–Delavci imajo zaradi nosečnosti in starševstva pravico do posebnega varstva v delovnem razmerju. V času trajanja delovnega razmerja delodajalec ne sme zahtevati ali iskati kakršnihkoli podatkov o nosečnosti delavke, razen, če sama to dovoli. Kakršnokoli delo, ki bi škodovalo delavki ali plodu je prepovedano in se jo prerazporedi na lažje delo. ZDR vsebuje odločbo, kjer piše, da mora delodajalec delavcem omogočiti lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti. V času nosečnosti delavka ne sme opravljati del, ki bi škodila njenemu zdravju ali otroku. Delodajalec ji mora prilagoditi pogoje in delovni čas tako, da se odstranijo nevarnosti. Delavka še eno leto po porodu oz. ves čas ko doji, ne sme opravljati nadur in nočnega dela. Delavcu, ki neguje otroka, starega do treh let, se sme naložiti nadure ali nično samo z njegovim pisnim soglasjem.

Doječe matere– Delavka, ki doji otroka ima po novem pravico do najmanj 1 ure dnevno prosto za dojenje pri čemer se ura všteje v delovni čas in plača.

VARSTVO MLADINE –med 15 in 18 let, ne sme se jim naložiti nekaterih del, nočnega in nadurnega dela. Strožje je urejena razporeditev dnevnega in tedenskega delovnega časa, ter pravice

do odmora, počitka med dvema delovnima dnema in tedenskega počitka. LRD se poveča za 7 dni. Izjeme pri prepovedi nočnega dela.

VARSTVO INVALIDOV –Pravice delovnih invalidov, to so tisti, ki so postali invalidi v času trajanja zaposlitve, so določene v zakonu o invalidskem in pokojninskem zavarovanju. To so opravljanje drugega dela, ustreznega preostali delovni zmožnosti, opravljanje dela s krajšim DČ glede na preostalo delovno zmožnost, poklicno rehabilitacijo in nadomestilo plače.

VARSTVO STAREJŠIH DELAVCEV – Delavci, ki so starejši **od 55 let** uživajo posebno varstvo in imajo možnost delati s krajšim delovnim časom, če izpolnjujejo možnost za delno upokožitev. Brez soglasja tudi ni možno naložiti nadurnega ali nočnega dela.

DELO OTROK MLAJŠIH OD 15 LET, VAJENCEV IN ŠTUDENTOV– Otrok mlajši od 15 let lahko le izjemoma proti plačilu sodeluje pri kulturnih, umetniških, športnih in oglaševalskih aktivnostih. Otrok, ki je dopolnil 13 let lahko opravlja lažja dela do 30 dni v koledarskem letu v času šolskih počitnic. Posebej so obravnavani vajenci, dijaki in študentje pri čemer gre pri vajencih za kombinacijo izobraževanja in dela, pri dijakih in študentih pa je možno opravljanje dela na podlagi napotnice.

INŠPEKCIJA DELA – Je po zakonu pristojni organ, ki izvaja nadzor nad določbami tega zakona, izvršilnih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca, sodelovanjem delavcev pri upravljanju, nad plačami, nad delavci tako doma kot v tujini, nad stavko.

DELOVNA KNJIŽICA – Je po dikciji zakona t.i. javna listina, kar pomeni, da se predpostavljajo vsi podatki v njej kot točni. Vloga za izdajo te knjižice mora imeti vse potrebne podatke. V knjižico pa se vnašajo tudi vse spremembe, tako glede stopnje šolske izobrazbe, kot tudi spremembe delodajalcev.

KOLEKTIVNO DELOVNO PRAVO

Sindikati---**sindikalna svoboda** pomeni, da je ustanavljanje in delovanje sindikatov ter včlanjenje vanje svobodno. **Pravica ustanavljanja sindikatov**=organizacijska svoboda. Pravica do delovanja sindikatov=**akcijska svoboda**. Za pridobitev pravic pravne osebe mora sindikat sprejeti statut in ga hrani pri pristojnem upravnem organu. Pravna oseba postane z dnem izdaje odločbe o hrambi statuta. Aktivnosti sindikatov so kolektivno pogajanje, udeležba pri sprejemanju nekaterih delovnopравnih odločitev, industrijske akcije, pomoč delavcem. Ob industrijski akciji je najpomembnejša **pravica do stavke**-urejena je še vedno z nekdanjim jugoslovanskim zakonom o stavki. Pravica do stavke se lahko omeji z zakonom-ko gre za pripadnike oboroženih sil ali policije ali uslužbenca v državni upravi. V RS je pravica do stavke omejena z zakoni o notranjih zadevah, o izvrševanju kazenskih sankcij, o carinski službi in o zračno plovbi. Stavka mora biti napovedana, izvajati se mora mirno, delodajalec mora stavko trpeti in v njenem času ne sme zaposliti stavkokazov.

Sindikalni zaupnik-zastopa sindikate, uživa posebno varstvo zaradi svoje vloge v sindikalni dejavnosti. Uživa posebno varstvo pred odpovedjo, ni mu mogoče znižati plače, ali proti njemu začeti disciplinski ali odškodninski postopek. Sindikat mora obvestiti delodajalca o imenovanju sindikalnega zaupnika, ta ima pravico varovati in zagotavljati pravice in interese članov pri delodajalcu.

Reprezentativni sindikati sklepajo kolektivne pogodbe s splošno veljavnostjo in sodelujejo v organih, ki odločajo o vprašanih ekonomske in socialne varnosti delavcev ter predlagajo kandidate delavcev, ki sodelujejo pri upravljanju. Izpolnjevati morajo kriterije glede demokratičnosti in neodvisnosti, glede števila članov in deleža včlanjenih delavcev iz posamezne panoge.

SODELOVANJE DELAVCEV PRI UPRAVLJANJU

Delavci imajo pravico do individualnega in kolektivnega sodelovanja pri upravljanju. Delavci imajo pravico izvoliti svet delavcev, če je v družni zaposlenih več kot 20 delavcev z aktivno volilno pravico, če jih je manj, pa sodelujejo preko delavskega zaupnika.

Pristojnost sveta delavcev je pomoč pri vključevanju v delo invalidom, starejšim in drugim delavcem, ki jim je zagotovljeno posebno varstvo. Svet delavcev ima pravico sklicati zbor delavcev, ki ga sestavljajo vsi zaposleni v družbi, razen vodilnega osebja. Člani delavskih predstavništev prav tako kot sindikalni zaupniki uživajo posebno varstvo ob prenehanju delovnega razmerja.

SOCIALNO PARTNERSTVO V DRŽAVNIH ORGANIH

Za uresničevanje socialnega partnerstva na področju delovnih razmerjih v državnih organih in organih lokalnih skupnosti se ustanovi stalno telo, ki ga sestavljajo predstavniki državnih organov in lokalnih skupnosti ter reprezentativni sindikati.

UVELJAVLJANJE IN VARSVO PRAVIC, OBVEZNOSTI IN ODGOVORNOSTI IZ DELOVNEGA RAZMERJA

Na vsakem pravnem področju je potrebno poleg pravic in obveznosti določiti še postopek, kako upravičenci te pravice uveljavljajo in varujejo, če menijo, da so jim te kršene. Delavec ima pravico pisno zahtevati odpravo kršitev od delodajalca, če meni, da gre za kršitve. Če tega delodajalec v 8 dneh ne stori, delavec lahko zahteva v 30 dnevnom roku varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem. Pri nezakonitem prenehanju DR se lahko delavec obrne na delovno sodišče. Prav tako varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem lahko zahteva v 30 dneh neizbrani kandidat, ki meni, da je bila kršena prepoved diskriminacije. **Individualni delovni spor**=med posameznim delodajalcem in delavcem. **Kolektivni delovni spor**=med skupino delavcev in delodajalcem. S kolektivno pogodbo se za reševanje ind. delovnih sporov lahko predvidi **arbitražo**.