

DELOVNO PRAVO SPLOŠNO

1. RAZMERJE MED DELOVNIM IN GOSP. STATUSNIM PRAVOM

Gospodarsko statusno pravo vsebuje pravna pravila, kakšne statusne oblike imamo (zavode, podjetja, ...). Ureja oblike in organe v katerih se delo opravlja. Položaj delavcev je različen glede na statusno obliko.

2. UREJEVALNA FUNKCIJA USTAVE RS NA PODROČJU DEL. IN SOC. PRAVA

(so norme, ki konkretno urejajo delovanje državnih organov)

Z vidika delovnega in socialnega prava je posebej pomembna pristojnost Državnega zbora, da ratificira mednarodne pogodbe in da sprejema zakone in druge predpise s področja delovnih in socialnih razmerij. Poleg Državnega zbora je pomembna struktura in organizacija Vlade RS, pomembni so še Inšpektor dela RS, organi za notranje zadeve in Državni tožilec RS. Pomembne so ustavne norme o sodstvu, v okviru katerega so z zakonom ustanovljena posebna delovna in socialna sodišča, na katerih v omenjenih sporih odločajo neodvisni sodniki ter osebe, ki jih izvolijo organi socialnih partnerjev.

3. POMEN 2. ČL. USTAVE RS (NAČELO PRAVNE DRŽAVE) ZA DELOVNO PRAVO

2. člen: **Slovenija je pravna in socialna država.**

Vsa pomembna pravna razmerja so urejena s pravnimi normami. Delovno razmerje je pomembno za ljudi, zato imamo to urejeno z zakonskimi predpisi in drugimi pravnimi viri.

Glede pravnosti delavnopravnih predpisov imamo:

- **heteronomne** pravne norme (izdaja jih država - zakoni in podzakonski predpisi), in
- **avtonomne** pravne norme (npr. kolektivne pogodbe, participativni dogovori,...)

Mehanizmi za izvajanje pravnih norm pa so: policija, tožilstvo, sodišča, inšpektor za delo (ki nadzira delodajalca in mu z odredbami obrazloži, kako mora delovati), ombusman .

4. NADZOR NAD IZVAJANJEM DELOVNO PRAVNIH PREDPISOV

Kontrolo nad izvajanjem predpisov izvajajo:

- nadzor opravlja inšpekcija dela,
- morebitne spore in kršitve rešujeta delovno in socialno sodišče,
- revizija je možna na višjem sodišču,
- varuh človekovih pravic pa ima bolj vlogo opozarjanja.

5. VSEBINA TEORIJE DODANE VREDNOSTI (ODNOS MANAGEMENTA DO KADROV)

Organizacija skuša dejavno usklajevati interese nosilcev upravljanja z zaposlenimi. Izhodišče te teorije je priznanje skupnih interesov in koristi od skupnega uspeha.

6. ORGANI PREPREČEVANJA IN REŠEVANJA DELOVNIH SPOROV

7. IZČRPN OPIŠI RAZMERJE MED DELOVNIM PRAVOM IN MEDNARODNIM PRAVOM (pravne norme, ki jih sprejemajo mednarodne organizacije)

Mednarodno pravo je pravna veja, kjer se srečujemo s predpisi mednarodnih organizacij. **EU** - njihova funkcija je regulativna (uredbe), s katero neposredno urejajo vprašanja in dajanje direktiv državam, da uredijo na specifičen način svoje zakonodaje, direktive nimajo neposredne urejevalne funkcije.

Svet Evrope – akti so zavezujoči, med njimi izstopata Evropska socialna listina in Konvencija o človekovih pravicah in svoboščinah, ki regulira delovne pravice tudi na področju delovnih razmerij. Vključevanje SLO v EU: med priprave sodi tudi sprememba Ustave RS in sicer določbe o prenosu suverenosti- RS je del (2/3) svoje suverenosti prenesla na evropske organizacije.

MEDNARODNO PRAVO – tu se uporabljajo pravila, ki jih sprejemajo mednarodne organizacije. Te organizacije so: **OZN** (organizacija združenih narodov)

Norme mednarodnega prava sprejemajo tuji subjekti kot je Mednarodna organizacija dela (ILO) s sedežem v Ženevi.

8. OPREDELITEV INDUSTRIJSKIH RAZMERIJ

Veda o industrijskih razmerjih se v prvi vrsti ukvarja s pravnim položajem socialnih partnerjev v socialnem dialogu ter z vlogo države v razmerjih tripartizma, manj pa s položajem delavca v delovnem razmerju.

Industrijska razmerja so razmerja med delodajalci, organizacijami delavcev ter državo pri usklajevanju interesov na ekonomsko-socialnem položaju na vseh ravneh od organizacije pa do splošne nacionalne ravni.

Na področju prava to tematiko najbolj obsežno obravnava veda o kolektivnih delovnih razmerjih.

9. VLOGA DEL. IN SOC. SODIŠČ SODIŠČ TER USTAVNEGA SODIŠČA NA PODROČJU DELOVNEGA IN SOCIALNEGA PRAVA

Delovna sodišča (na 1. stopnji) so organizirana po regijskem načelu.

Socialna sodišča (na 1. stopnji) – eno samo, ki je kot oddelek pridruženo delovnemu sodišču v Ljubljani.

Višje delovno in socialno sodišče (na 2. stopnji), ki izda pravno močno sodbo. Možno pa je pravno sredstvo – revizija na Vrhovnem sodišču, ki odloča samo o revizijah zoper pravno močne sodbe. Če menimo, da so nam bile kršene človekove pravice se obrnemo na Ustavno sodišče z ustavno pritožbo. Če ne uspemo na Ustavnem sodišču pa se lahko obrnemo na Sodišče pri Svetu Evrope.

10. RAZLIKE MED UREJANJEM DELOVNIH RAZMERIJ V NEGOSPODARSTVU IN V ZASEBNEM SEKTORJU GOSPODARSTVA

Razlike so:

- delodajalci in zaposleni na področju gospodarstva imajo večjo avtonomijo pri urejanju medsebojnih razmerij, kot to velja za področje negospodarstva;
- zaposleni v zavodih imajo drugačna razmerja med zaposlenimi in vodstvi organizacij z vidika sodelovanja zaposlenih pri odločanju v organizaciji;

11. KATERE USTAVNE FUNKCIJE SE URESNIČUJEJO Z USTAVNO OPREDELITVIJO NAČELA SINDIKALNE SVOBODE

Sindikalna svoboda (76. člen)

Ustanavljanje in delovanje sindikatov ter včlanjevanje vanje je svobodno. Nikogar se ne sme siliti v sindikat ali mu preprečevati vključevanje vanj.

Je vrednota, ki je nastala z družbenim razvojem in ne s pravnim redom. Gre za sindikalno pravico delavcev: včlanjenje v sindikate, ustanavljanje in delovanje sindikatov. Sindikat se zavzema za uveljavitev delavskih interesov. Svobodno se organizira, deluje trajno, se neodvisno financira in razpolaga s sredstvi ter pritiska na delodajalca, kar pomeni, da so sindikati dovolj močni. Kriteriji za sindikat niso predpisani, status sindikata se prizna, če so izpolnjeni našteti kriteriji. Sindikalni zaupnik pa uživa varstvo sindikalnih zaupnikov. Prosta kolektivna pogajanja so ena od glavnih dejavnosti sindikatov, ki so tudi organizatorji stavk, ni pa nujno. Delavci (tudi delavec sam) lahko tudi sami organizirajo stavke (seveda na svoj rizik).

12. OPIŠITE FUNKCIJE DEL. IN SOC. SODIŠČ NA PODROČJU DEL. IN SOC. RAZMERIJ

Delovno sodišče I. st. je le v Ljubljani – ni se mogoče pritožiti na odločbo, ki je pravno močno izvršljiva; Zoper tako sodbo se vložijo revizija na Vrhovno sodišče – tu je sodba dokončna. Če se hočemo pritožiti se obrnemo na Ustavno sodišče z ustavno pritožbo, če ne uspemo tukaj nam ostane zadnja možnost – Sodišče za človekove pravice v Strassbouru.

13. INTERPRETATIVNA FUNKCIJA USTAVE - Razlagalna funkcija ustave

Gre za bolj abstraktne norme, ki pa opozarjajo na neka razmerja med delavci in delodajalci.

To so norme, ki nekaj povedo, pojasnjujejo. Ta funkcija je še posebej vidna na področju kolektivnih delovnih razmerij, kjer se srečujemo s sorazmerno skromnim obsegom zakonskih norm, kar zahteva veliko interpretativno veščino pri njihovi razlagi. Ustavne norme o sindikalni svobodi so pomemben razlagalni pripomoček, ki opozarja na ozke okvire možnega zakonskega urejanja položaja sindikatov in na nujnost restriktivne razlage regulatornih pristojnosti države na tem področju.

14. USTAVNO NAČELO ENAKOSTI PRED ZAKONOM IN DEL. IN SOC. PRAVO

Enakost pred zakonom (14. člen)

Ustava jamči vsem osebam enake pravice na področju človekovih pravic in temeljnih svoboščin (14. člen). **Vsi so pred zakonom enaki.** 14. člen govori o enakosti pred zakonom, v ZDR se to zoži v prepovedi diskriminacije (posredne ali neposredne).

Država se mora pri urejanju delovnih razmerij čim bolj prizadevati za zmanjšanje razlik in enačenje položaja vseh zaposlenih v odvisnem delovnem razmerju.

15. KATERI PREDPIS OB DELOVNOPRAVNIH PREDPISIH UREJA TEMATIKO POGODBE O ZAPOSILTVI

ZDR ureja delovna razmerja, ki se sklepajo s pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem. Če ni s posebnim zakonom določeno drugače, ureja ta zakon tudi delovna razmerja delavcev, zaposlenih v državnih organih, lokalnih skupnostih in v zavodih, drugih organizacijah ter zasebnikih, ki opravljajo javno službo.

16. OPIŠI FUNKCIJE USTAVNIH NORM

Ustavne norme imajo različne funkcije in jih delimo na:

- urejevalno funkcijo (so norme, ki konkretno urejajo delovanje državnih organov)
- usmerjevalno funkcijo (usmerja zakonodajalca, da nekaj ureja z zakonom)
- razlagalno funkcijo (so norme, ki nam pomagajo razumeti določene zakonske predpise. Te norme so načela.)

17. KATERE USTAVNE FUNKCIJE SE URESNIČUJEJO Z USTAVNO OPREDELITVIJO SESTAVE IN PRISTOJNOSTI DRŽAVNIH ORGANOV

18. OPIŠI FUNKCIJE USTAVNEGA SODIŠČA NA PODROČJU DELOVNIH IN SOCIALNIH RAZMERIJ

Ustavno sodišče odloča o skladnosti pravnih aktov z ustavo ter postopkov, po katerih so bili ti akti sprejeti, z Ustavo RS. Prav tako odloča tudi o ustavnosti posamičnih aktov, za katere posameznike ocenjujejo, da so bile z njimi povzročene kršitve človekovih pravic in temeljnih svoboščin, ter jih zato izpodbijajo pred Ustavnim sodiščem z ustavno pritožbo.

19. POMEN DOLOČIL 66. ČLENA USTAVE RS, PO KATEREM DRŽAVA USTVARJA MOŽNOSTI ZA ZAPOSLOVANJE IN DELO TER ZAGOTAVLJA NJUNO VARSTVO

Varstvo dela (66.člen)

Država ustvarja možnosti za zaposlovanje in delo in zagotavlja ustrezno zakonsko varstvo.

Izvajanje ustrezne ekonomske politike, skrb za gospodarski sistem, skrb za delo, ki se kaže v regulaciji delovnih razmerij, pravno urejanje delovnih razmerij in zagotavlja zakonsko varstvo.

20. RAZMERJE MED DELOVNIM PRAVOM IN MEDNARODNIM PRAVOM (GLEJ ODGOVOR 7)

21. PO KATERIH PRAVNIH POSTOPKIH ORGANI ODLOČAJO O PRAVICAH DELAVCA IN O VARSTVU NJEGOVIH PRAVIC

22. KATERI SO AVTONOMNI PRAVNI VIRI

Avtonomni pravni viri so:

- Dvostranski - kolektivni sporazumi (je širši pojem od kolektivne pogodbe, katere sprejemajo sindikati) ali participativni dogovori, katere sprejema Svet delavcev in delodajalec.
- Enostranski – splošni akt delodajalca, ki ga sprejme delodajalec sam, za reguliranje poslovanja, ki ni zajeto v pogodbi. Z njimi konkretizira nekatere z zakonom določene obveznosti.

Predloge splošnih aktov delodajalca, s katerimi določa organizacijo dela ali določa obveznosti delavcev, mora delodajalec pred sprejemom posredovati v mnenje sindikatom pri delodajalcu, kateri poda mnenje v roku 8 dni. Če pa ni reprezentativnega sindikata (je večji in močnejši od navadnega sindikata), se s splošnim aktom delodajalca lahko določijo pravice v skladu s tem zakonom. Pred sprejetjem tega akta, mora delodajalec o vsebini predloga splošnega akta o tem obvestiti delavce, akt pa začne veljati po sprejetju in objavi.

Med enostranske pravne vire sodi tudi sistemizacija, katero sprejme vsak delodajalec in vsebuje kataloge delovnih mest, pogoje za delo, odgovornost ter druge splošne akte.

23. KAJ JE EKONOMSKO – SOCIALNI SVET RS (GLEJ ODGOVOR 28)

24. NAŠTEJ 4 RAZLIČNE MEDNARODNE PRAVNE VIRE S PODROČJA DEL. IN SOC. PRAVA, KI VELJAJO V RS

Mednarodne pogodbe : Ustava - v njej je treba omeniti predvsem :

- Pravica do osebne svobode – 19.čl.
- Varstvo človekove osebnosti in dostojanstva - 21.čl.
- Pravica do osebnega dostojanstva in varnosti – 34.čl.
- Pravica do varstva zasebnosti in osebnostnih pravic – 35.čl.
- Pravica do svobode dela – 49.čl.
- Pravica do socialne varnosti – 50.čl.
- Pravica do izobrazbe in šolanja – 57.čl.
- Pravica do zdravega življenjskega okolja – 72.čl.

25. SODIŠČA, KI SODIJO V DELOVNIH IN SOCIALNIH SPORIH

To so:

- Delovna sodišča (na 1. stopnji);
- Socialna sodišča (na 1. stopnji);
- Višje delovno in socialno sodišče (na 2. stopnji);
- Vrhovno sodišče;
- Ustavno sodišče;

26. DRŽAVNI SVET IN SOCIALNI DIALOG

SOCIALNI DIALOG:

- gre za komunikacijo med subjekti, ki so dejavniki med kolektivnimi razmerji;

- gre za proces usklajevanja nosilcev različnih interesov na področju dela in socialne varnosti ter za procese preprečevanja in razreševanja sporov na področju delovnih in socialnih razmerij.
- gre za sporazumevanje med socialnimi partnerji na različnih ravneh;

27. RAZMERJE MED DELOVNIM IN UPRAVNIM PRAVOM

Odnos med ZDR in med ZJU. ZJU je precej delovnopravne materije in zajema samo tisto, kar se razlikuje od splošne delovne ureditve. Pogosto oba zakona tvorita uporaben institut. Zakon o sistemu plač v javni upravi (začel veljati 1.1.2004) velja za zaposlene v državni upravi, lokalnih skupnostih, zavodih. Za področje javnih služb velja ZDR, pripravljala pa se nova specialna zakonodaja za to področje. V državni upravi primarno veljajo specialni predpisi, sekundarno pa se uporabljajo splošna pravila o delovnih razmerjih.

V upravnem pravu se delavci imenujejo upravni uslužbenci. V Zakonu o javnih uslužbencih so predpisi, ki se ločijo od splošnih predpisov (v Zakonu o delovnih razmerjih).

Razlika je tudi pri razpisu za delovno mesto. V upravnem pravu se razpiše javni natečaj, v delovnem pravu pa je razpis na Zavodu za zaposlovanje, objavljen v javnih občilih.

Zakon o delovnih razmerjih se le delno uporablja v sferi uprave, kajti v državni upravi se uporablja Zakon o javnih uslužbencih.

28. KAJ JE TRIPARTITNI SOCIALNI DIALOG

Tripartitni socialni dialog:

- sporazum med vlado, združenji delodajalcev in sindikatov;
- razmerje med **državo : sindikati : delodajalci**, ki se odvija na ravni države, v okviru organa, ki je nastal na podlagi pogodbe med tremi subjekti, ta organ se imenuje **Ekonomsko socialni svet**.

29. POMEN USTAVNEGA NAČELA DEMOKRATIČNOSTI ZA DELOVNA RAZMERJA

Demokratičnost

Primer: **1. člen** Ustave vsebuje določbo, da je **Slovenija je demokratična republika**, kar velja tudi za delovno področje, seveda na enakih relacijah (med delavci in menedžerji). Govorimo o socialnem dialogu kot o načinu komunikacij med delavci in vodstvom, ki je demokratičen. Dopušča prosto delovanje političnih strank.

30. MOD

Mednarodna organizacija dela (MOD) – sprejema konvencije in priporočila, ki na mednarodni ravni urejajo delovna in socialna razmerja. Konvencije so akti, ki jih sprejema skupščina MOD in jih morajo posamezne države ratificirati v zakonodajnem telesu. V Sloveniji konvencije ratificira Državni zbor, nato pa se omenjeni zakon skupaj s konvencijo objavi v Uradnem listu ter začne veljati po preteku roka, ki ga določa zakon. Priporočila pa so navodila vladam in parlamentom, kako naj določeno tematiko uredijo. Čeprav priporočila niso pravno zavezujoča, so pomembna.

Glavni organ MOD je generalna skupščina, ki je sestavljena po tripartitnem načelu. V generalni skupščini vsako državo, članico, predstavlja delegacija, ki jo sestavljajo predstavniki sindikatov, predstavniki delodajalcev in predstavniki vlade. Tripartitno načelo vodi k standardu, po katerem se vsa pomembna vprašanja z obravnavanega področja obravnavajo v okviru socialnega dialoga.

31. POMEN USTAVNEGA NAČELA ENAKOSTI IN ENAKOPRAVNOSTI (14. ČLEN)

Enakost pred zakonom (14. člen)

Ustava jamči vsem osebam enake pravice na področju človekovih pravic in temeljnih svoboščin (14. člen). **Vsi so pred zakonom enaki.** 14. člen govori o enakosti pred zakonom, v ZDR se to zoži v prepovedi diskriminacije (posredne ali neposredne).

Država se mora pri urejanju delovnih razmerij čim bolj prizadevati za zmanjšanje razlik in enačenje položaja vseh zaposlenih v odvisnem delovnem razmerju.

32. RAZMERJE MED DELOVNIM PRAVOM IN UPRAVLJANJEM KADROVSKIH VIROV

Upravljanje kadrovskih virov je s pravnega vidika večšina, s katero pristojni organi organizacije zagotavljajo vključevanje posameznikov v organizacijo zaradi opravljanja dela, jim zagotavljajo ustrezno delo ter njihov stalni osebni in poklicni razvoj in napredovanje ter odločanje o drugih prvinah pravnega položaja delavcev.

Pri obravnavanju položaja delavcev ta večšina proučuje zlasti pravi položaj delavca kot posameznika.

33. RAZLIKE MED ZAKONSKO UREDITVIJO PRAVNEGA POLOŽAJA ZAPOSLENIH V ZASEBNEM IN JAVNEM

V upravnem pravu se delavci imenujejo upravni uslužbenci. V Zakonu o javnih uslužbencih so predpisi, ki se ločijo od splošnih predpisov (v Zakonu o delovnih razmerjih).

Razlika je tudi pri razpisu za delovno mesto. V upravnem pravu se razpiše javni natečaj, v delovnem pravu pa je razpis na Zavodu za zaposlovanje, objavljen v javnih občilih.

Zakon o delovnih razmerjih se le delno uporablja v sferi uprave, kajti v državni upravi se uporablja Zakon o javnih uslužbencih.

34. VLOGA KONVENCIJ IN PRIPOROČIL MEDNARODNE ORGANIZACIJE DELA

Konvencije so akti, ki jih sprejema skupščina MOD in jih morajo posamezne države ratificirati v zakonodajnem telesu. V Sloveniji konvencije ratificira Državni zbor, nato pa se omenjeni zakon skupaj s konvencijo objavi v Uradnem listu ter začne veljati po preteku roka, ki ga določa zakon. Priporočila pa so navodila vladam in parlamentom, kako naj določeno tematiko uredijo. Čeprav priporočila niso pravno zavezujoča, so pomembna.

35. USTAVNI IN ZAKONSKI VIDIK (UREDITEV) SPOLNEGA NADLEGOVANJA

36. VSEBINA NOVEGA ZDR (ORIS VSEBINE GLAVNIH POGLAVIJ)

37. NAMEN DELOVNOPRAVNIH PREDPISOV

38. FORMALNI PRAVNI AKTI S KATERIMI SE UREJAJO DELOVNA RAZMERJA

39. KATERI VIRI DELOVNEGA PRAVA OBRAVNAVAJO ČLOVEKOVE PRAVICE IN TEMELJNE SVOBOŠČINE V SFERI DELA

**40. VIRI AVTONOMNEGA PRAVA NA PODROČJU DELOVNIH RAZMERIJ
(GLEJ ODGOVOR 22)**

41. KATERA INTERDISCIPLINARNA VEDA OBRAVNAVA RAZLIČNE VIDIKE POLOŽAJA ZAPOSLENE OSEBE

INDIVIDUALNA DELOVNA RAZMERJA

1. KAJ JE REDNA ODPOVED DELODAJALCA PO PREDLOGU ZDR?

Redna odpoved delodajalca po predlogu ZDR pri kateri nastopi prenehanje pogodbe po preteku odpovednega roka. Pogodbeni stranki odpovesta POZ z odpovednim rokom.

Redna odpoved delodajalca zaradi diskriminacije, grožnje, prevare ali v zmoti je neveljavna. Redna odpoved mora biti v pisani obliki.

2. FLEKSIBILNOST DELOVNEGA RAZMERJA? KNJIGA STR. 72,73

Težnja k prilagajanju delovnopravne ureditve zaostrenim tržnim konkurenčnim razmeram. Pojav decentralizacije kolektivnih pogajanj, ki se postopno prenašajo z nacionalnih ter panožnih ravni na raven podjetja. Ta proces zagotavlja državnim organom sorazmerno ugoden položaj, saj decentralizacija kolektivnega sporazumevanja razbremeni organe dela odgovornosti za stanje na področjih, o katerih se pogaja. Procesi prilagajanja industrijskih razmerij ter potreba po racionalizaciji in večji podjetniški učinkovitosti, s katero je mogoče preživeti na sodobnih trgih v svetu, vpliva na delovnopravno urejanje zlasti v dveh smereh:

1-zakonska ureditev odstopa od nekaterih visokih minimalnih standardov na področju zaposlovanja 2-okrepljena pooblastila delavskih predstavništev, da vplivajo na odločanje v organizaciji in zunaj nje.

3. ZAKONSKO DOLOČENE PRAVICE IN OBVEZNOSTI DELAVCEV IN DELODAJALCEV PO ZDR?

Splošne zakonske obveznosti in odgovornosti delavcev po ZDR:

- vestno opravljati delo določeno s pogodbo
- upoštevanje navodil in zahtev delodajalca v zvezi s pogodbo
- obveščati delodajalce o nevarnih okoliščinah za opravljanje dela
- prepoved škodljivega ravnanja
- varovanje poslovne skrivnosti
- prepoved konkuriranja

Pravice in obveznosti delodajalca po ZDR:

- zagotoviti ustrezno delo in delovna sredstva delavcu
- konstantno plačilo, tudi, če ni dela, razen v izred.primerih (50% plače)
- zagotoviti varnost pri delu v skladu s predpisi
- varovanje zasebnosti in dostojanstva
- varovanje osebnih podatkov
- suspenz pogodbe, v primeru neizvajanja pravic in obveznosti pogodbenih strank
- nevsiljevanje težke konkurenčne klavzule

4. KDAJ DELAVEC, KI MU PRENEHA DELOVNO RAZMERJE, NE MORE UVELJAVLJATI PRAVIC IZ NASLOVA VARSTVA BREZPOSELNOSTI?

Če ni obvezno zavarovan in ni prijavljen na Zavodu RS za zaposlovanje.

(naštel sem pogoje ko ima) Kadar nima statusa brezposelne osebe in ne izpolnjuje pogojev: invalid I.kat, zmožnost za delo-prijavljen na zavodu, mora biti aktivni iskalec zaposlitve.

5. ZAHTEVNOST DELOVNEGA MESTA IN PRAVICE DELAVCA?

Delavec je zaradi potreb delovnega procesa razporejen na vsako delovno mesto, ki ustreza njegovi stopnji strokovne izobrazbe za določeno vrsto poklica, znanju in zmožnostim. Sklep sprejme poslovni organ. Če delavec privoli, je lahko razporejen začasno ali trajno na delovno mesto za katero se zahteva nižja stopnja izobrazbe.

6. POSTOPEK ZAPOSLOTITVE IN SKLENITVE POGODBE O ZAPOSLOTVI ZDR?

Objava prostih delovnih mest (delodajalec jih mora javno objaviti tudi na Zavodu RS za zaposlovanje), izjemoma se lahko sklene pogodba brez javne objave. Delodajalec lahko zahteva predložitev dokazil o izpolnjevanju pogojev; napotitev na zdravniški pregled na stroške delodajalca.

S pogodbo o zaposlitvi se sklene delovno razmerje. Pogodba se sklepa za nedoločen čas, če z zakonom ni drugače določeno. Delodajalec je dolžan delavca prijavi v obvezno pokojninsko, invalidsko, zdravstveno zavarovanje za primer brezposelnosti v skladu s posebnimi predpisi in mu izročiti fotokopijo prijave v 15 dneh od nastopa dela.

7. POSEBNO VARSTVO NEKATERIH KATEGORIJ DELAVCEV?

- Varstvo žensk
- Varstvo delavcev zaradi nosečnosti in starševstva
- Prepoved opravljanja dela v času nosečnosti in času dojenja

- Varstvo delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti
- Varstvo invalidov
- Varstvo starejših delavcev (star. Od 55 let)

8. PRIPRAVNIŠTVO IN VOLONTARIAT?

Pripravnništvo – z novim ZDR je odpravljena splošna določitev pripravnništva za vse delavce in za vse vrste dela.

Določa se na podlagi zakona ali kolektivne pogodbe. Pripravnik sklene pogodbo o zaposlitvi. Pripravnništvo traja največ 1 leto in se lahko podaljša največ za 6 mesecev, lahko se tudi skrajša na predlog mentorja. Delodajalec pripravniku ne sme odpovedati POZ, razen če gre za izredno odpoved. Plačilo v višini 70% osnovne plače (minim. Zajam.plače).

Volontersko pripravnništvo – pogodba se sklene v pisni obliki (ni POZ). Zanj veljajo enake pravice in obveznosti kot za pripravnika, za delo ne prejema plačila. Dopustno je le, če tako predvideva poseben zakon.

9. JAVNA DELA Z VIDIKA ZAPOSLOVANJA IN DELOVNIH RAZMERIC?

V program APZ (aktivne politike zaposlovanja) sodijo javna dela. Organizira jih ZRS za zaposlovanje.

JD so opredeljena kot lokalni in državni zaposlitveni programi, ki so namenjeni vzpodbujanju razvoja novih delovnih mest in ohranitvi ali razvoju delovnih sposobnosti brezposelne osebe in se organizirajo zaradi izvajanja socialnovarstvenih, izobraževalnih in drugih programov.

10. KATERE PRAVICE, OBVEZNOSTI IN ODGOVORNOSTI DELAVCEV UREJA ZDR?

ZDR ureja delovna razmerja, ki se sklepajo s pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem. Pri ZDR gre za organiziran delovni proces, zaradi katerega je treba osebi zagotoviti plačo (in ne druge vrste plačila). Delo se opravlja osebno in po navodilih in pod nadzorom delodajalca.

11. NAVEDITE PRIMER NEENAKOPRAVNE UREDITVE PRAVNEGA POLOŽAJA ZAPOSLENIH PRI DELODAJALCU?

Delodajalec ne sme iskalca zaposlitve pri zaposlovanju ali delavca postavljati v neenakopravne položaj zaradi spola, rase, barve kože, starosti, zdravstvenega stanja. Enakopravno mora obravnavati tako ženske kot moške pri zaposlovanju, napredovanju, usposobljenosti, plači,...

12. UPRAVLJANJE KADROVSKIH VIROV IN INDUSTRIJSKA RAZMERJA?

Upravljanje kadrovskih virov je s pravnega vidika večšina, s katero pristojni organi organizacije zagotavljajo vključevanje posameznikov v organizacijo zaradi opravljanja dela, jim zagotavljajo ustrezno delo ter njihov stalni osebni in poklicni razvoj. S pravnega vidika so v tem okviru osrednjega pomena zakonska ureditev pravic, obveznosti in odgovornosti strank pogodbe o zaposlitvi, ureditev prenehanja delovnega razmerja in tudi ureditev varstva pravic zaposlenih ter reševanje sporov med organi organizacije ter delavci. Razvitost upravljanja kadrovskih virov pomembno vpliva na dinamiko razmerij med socialnimi partnerji ter na tristranska razmerja med državo, delodajalci in sindikati v sodobni družbi. To omogoča, da se v organizacijah razvijajo sodelovalna in nekonfliktna razmerja.

Industrijska razmerja so razmerja med delodajalci, organizacijami delavcev ter državo pri usklajevanju interesov na gospodarsko-socialnem področju na ravni organizacije do nacionalne ravni. Pri tem so pomembna zlasti vprašanja prostega procesa kolektivnega sporazumevanja med združenji delavcev in delodajalcev, vprašanje zakonskega intervencijskega poseganja v ta razmerja, vprašanje razvoja sodelovanja zaposlenih pri odločanju v organizacijah ter vprašanja preprečevanja in reševanja kolektivnih sporov med socialnimi partnerji, vključno s stavko. Industrijska razmerja se ukvarjajo večinoma s pravnim položajem socialnih partnerjev v socialnem dialogu in z vlogo države v razmerjih tripartizma, manj pa s pravnim položajem posameznika v delovnem razmerju.

13. DELOVNI ČAS PO ZDR?

Je efektivni delovni čas in čas odmora ter čas upravičenih odsotnosti;

- Polni delovni čas (40 ur na teden – ne manj kot 36 ur)
- Nadurno delo (preko polnega del. Časa – če je povečan obseg dela)
- Dopolnilno delo

Določa se s POZ, kolektivno pogodbo in zakonom.

14. PREPOVED DISKRIMINACIJE?

Delodajalec ne sme delovnega mesta objaviti samo za ženske ali samo za moške, razen če je določen spol nujen za opravljanje dela. GLEJ POD 11!!!

15. NAŠTEJ IN OPIŠI ZAKONSKO DOLOČENE PRAVICE IN OBVEZNOSTI DELAVCA?

- vestno opravljati delo določeno s pogodbo
- upoštevanje navodil in zahtev delodajalca
- obveščati delodajalca o nevarnih okoliščinah za opravljanje dela
- prepoved škodljivega ravnanja
- varovanje poslovnih skrivnosti

- prepoved konkuriranja

Pravice: človekove pravice in temeljne svoboščine

16. KAJ JE PRERAZPOREDITEV IN KAJ NEENAKOMERNA RAZPOREDITEV DELOVNEGA ČASA?

Prerazporeditev: zaradi nenadnih proizvodnih potreb organizacije (norma, pogodba) se delovni čas prerazporedi tako, da se trenutno poveča dnevna oz. tedenska delovna obveznost pri čemer se višek ur izravna v nadaljnjih 6.mesecih ali preračun ur v delovno dobo (vendar oseba ne sme biti zaposlena celih 12.mesecev v letu-sezonska dela).

- Začasna prerazporeditev – delavca obvestimo en dan prej, če gre za večje št. delavcev(10) pa najmanj 3 dni prej;
- Enakomerna razporeditev – polni delovni čas ne sme biti razporejen na manj kot 4 dni v tednu
- Neenakomerna razporeditev delovnega časa je lahko dovoljena le zaradi narave dela – del. Čas ne sme trajati več kot 56 ur na teden.

17. KATERE VRSTE PREJEMKI PRIPADAJO ZAPOSLENIM NA TEMELJU DELA IN KATERIM NOSILCEM KAPITALA PRI DELITVI NOVO USTVARJENE VREDNOSTI?

18. POGODBENA UREDITEV ODNOSA MED DELAVCEM IN DELODAJALCEM?

Stranki pogodbe o zaposlitvi sta delodajalec in delavec, pri čemer pogodbo o zaposlitvi lahko sklenejo osebe, ki so dopolnile starost 15 let. Delavec, ki sklene pogodbo o zaposlitvi mora biti zdravniško zmožen.

Po novem mora delodajalec izročiti pisen predlog pogodbe o zaposlitvi 3 dni pred predvideno zaposlitvijo, pisno pogodbo o zaposlitvi pa ob njeni sklenitvi.

Delavec, ki sklene pogodbo o zaposlitvi, mora izpolnjevati pogoje, ki so v sistemizaciji delovnih mest. Delodajalec ne sme skleniti pogodbe, če oseba ne izpolnjuje pogojev. Pogoje za zaposlitev določa sistemizacija v Zakonu o sistemizaciji.

19. NI VPRAŠANJA

20. LETNI DOPUST PO PREDLOGU ZDR?

- delavec ima pravico do letnega dopusta v posameznem koledarskem letu, ki ne more biti krajši kot 4 tedne.
- delavec pridobi celotni letni dopust po nepretrganem delovnem razmerju najmanj 6 mesecev, če pa dela krajši čas ima pravico do sorazmernega dela letnega dopusta (1/12)
- ob prenehanju del .razmerja je delodajalec dolžan delavcu izdati potrdilo o izrabi LD.
- prazniki in dela prosti dnevi, odsotnost zaradi bolezni ali poškodbe se ne všteva v dneve LD
- LD je mogoče izrabiti v več delih- en del mora trajati najmanj dva tedna, preostanek pa v dogovoru z delodajalcem do 30.06 naslednjega leta
- izjava, s katero bi se delavec odpovedal pravici do letnega dopusta je neveljavna.

21. REDNA IN IZREDNA ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI PO ZDR

- Redna odpoved, pri kateri nastopi prenehanje pogodbe po poteku odpovednega roka.

Pogodbeni stranki odpovesta POZ z odpovednim rokom.

- Izredna odpoved pri kateri ni odpovednega roka in pride do takojšnjega prenehanja pogodbe o zaposlitvi. Pogodbeni stranki odpovesta POZ brez odpovednega roka v primerih in iz razlogov, določenih z zakonom.

Redna in izredna odpoved mora biti izražena v pisni obliki.

22. NAVEDITE PRIMER NEENAKOPRAVNE UREDITVE PRAVNEGA POLOŽAJA ZAPOSLENIH PRI DELODAJALCU?

Glej pod 11 !!!

23. POSEBNE ZVRSTI POGODBE O ZAPOSLOTVI PO ZDR?

- pogodba je osnovni akt za sklenitev delovnega razmerja
- ničnost in izpodbojnost pogodbe (če je sklenjena v nasprotju s slovenskim pravnim redom)
- pisnost pogodbe
- stranke v pogodbi (delodajalec, delavec, tujci)

na predavanju smo našli kot posebne zvrsti pogodb o zaposlitvi :

- PoZ za določen čas
- PoZ zaradi zagotavljanja dela delavcev uporabnikom
- PoZ za javna dela
- PoZ za krajši delovni čas-part time
- PoZ za delo na domu

- PoZ s poslovodno osebo

24. PREPOVED DISKRIMINACIJE V DELOVNEM RAZMERJU?

Glej pod št. 14 !!!

25. DELOVNO PRAVNA UREDITEV DISCIPLINSKE IN ODŠKODNINSKE ODGOVORNOSTI DELAVCEV PO PREDLOGU ZDR?

Disciplinska odgovornost:

- delavec je disciplinsko odgovoren za kršitve pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja – delodajalec mu lahko izreče opomin ali druge disciplinske sankcije
- disciplinsko odgovornost ugotavlja delodajalec; pri izbiri sankcije mora upoštevati stopnjo krivde, subjektivne in objektivne okoliščine in posamezne lastnosti delavca
- pred uvedbo disciplinskega postopka mora delodajalec delavca pisno obvestiti in ga pozvati oz. omogočiti zagovor
- delodajalec odloči o disciplinski odgovornosti v obliki sklepa (izrek, obrazložitev in pravni pouk)
- delavec se lahko pritoži na arbitražo ali delovno sodišče in tu izpodbija odločitev.

Odškodninska odgovornost:

- glavnina pravil je v obligacijskem zakoniku
- delavec je odškodninsko odgovoren za povzročeno škodo iz malomarnosti in jo je dolžan povrniti (naklep, huda malomarnost)
- če več delavcev povzroči škodo in ni mogoče ugotoviti škode posameznega delavca, so odgovorni vsi v enakih delih (solidarna odgovornost-je odgovornost pri kateri eden od storilcev povrne vso nastalo škodo (ima hišo,avto... drugi pa nič), sam pa mora od ostalih pridobiti njihov delež).
- pavšalna odškodnina se lahko uredi s kolektivno pogodbo tako, da se v naprej predvidijo nekatera škodna dejanja

26. RAZLIČNOST POLOŽAJA DELAVCA V GOSPODARSTVU IN DRŽAVNEGA USLUŽBENCA

27. POSLEDICE DELAVČEVEGA ŠKODLJIVEGA IN NEVESTNEGA RAVNANJA?

Disciplinska odgovornost, odškodninska odgovornost

28. ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTIVI IZ KRIVDNIH RAZLOGOV NA STRANI DELAVCA?

- Če je delavec kršil pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja – krivdni razlog (če delavec ni vestno opravljal svojega dela)
- pri krivdnem razlogu je možen suspenz; delodajalec mora podati odpoved najkasneje v 30 dneh odkar se je izvedelo za kršitev pogodbe ali druge obveznosti iz delovnega razmerja.

29. DELO PREKO POLNEGA DELOVNEGA ČASA?

Delavec je dolžan na zahtevo delodajalca opravljati delo preko polnega delovnega časa:

1. v primerih povečanega obsega dela
2. nevarnosti okvare stroja
3. nadaljevanje proizvodnega in delovnega procesa za preprečitev materialne škode ali nevarnost za zdravje ali življenje ljudi.
4. nadomeščanja odsotnega delavca

30. RAZLIKA MED POGODBO O ZAPOSLOTIVI IN CIVILNO POGODBO O DELU?

S pogodbo o zaposlitvi se sklene delovno razmerje. Pogodba o zaposlitvi se sklepa za nedoločen čas, razen če ni s tem zakonom drugače določeno.

Če obstajajo elementi delovnega razmerja v skladu s tem zakonom, se delo ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava, razen v primerih, ki jih določa zakon.

31. KATERA VPRAŠANJA V ZVEZI Z DELOVNIM ČASOM UREJA ZDR?

Po ZDR veljajo posebna urejanja delovnega časa, nočnega dela in odmorov v primerih POZ s poslovodnimi osebami, vodilnimi delavci in delavci, ki opravljajo delo na domu.

32. KDO SO SAMOZAPOSLENE OSEBE?

Samozaposlene osebe so osebe, ki imajo registrirano svojo dejavnost, oziroma dejavnost, ki jo opravljajo ter imajo urejeno pokojninsko, zdravstveno zavarovanje in zavarovanje za primer brezposelnosti.

33. NEDOPUSTNI POSEGI DELODAJALCA V DELAVČEVO ZASEBNOST?

Delodajalec mora varovati in spoštovati delavčevo osebnost ter upoštevati in ščititi delavčevo zasebnost;

- dolžan je zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem delavec ne bo izpostavljen neželenemu ravnanju spolne narave (fizično, verbalno, neverbalno ravnanje, sovražni in zastrašujoči delovni odnosi)
- varovati mora naše osebne podatke
- osebne podatke lahko zbira, obdeluje in uporabi ter dostavlja tretjim osebam, samo, če je tako določeno z zakonom – če zakonska podlaga ne obstoja več, se morajo podatki takoj zbrisati.

34. ORIS PRAVNE UREDITVE INDIVIDUALNIH DELOVNIH RAZMERIJ?

Razlike med pravnim položajem vodje in delavcev se kažejo v individualnih pogodbah, vodje niso zavarovani s socialnimi varstvi, nimajo pravic po delovnopravni zakonodaji, pri pogodbi o zaposlitvi pa se dodelijo te pravice tudi vodjem.

35. KAJ JE KONKURENČNA KLAVZULA?

- velja po prenehanju delovnega razmerja
- dogovori se lahko najdlje za dve leti po prenehanju POZ in le v primeru, ko delavcu preneha POZ po njegovi volji ali krivdi;
- če ni pisna, ni dogovorjena.

36. KAKO LAHKO DELODAJALEC PREVERJA USPOSOBLJENOST

- kandidatov
- delavcev za uspešno opravljanje dela?

Delodajalec sme od kandidata zahtevati le predložitev dokazil o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela in ga na svoje stroške napotiti na predhodni zdravniški pregled.

Pri delavcu preverja vestno opravljanje dela, ali upošteva navodila in zahteve delodajalca v zvezi s pogodbo, ali varuje poslovne skrivnosti, ali konkurira, ali spoštuje in izvaja predpise, ali povzroča škodo,...

37. KATERI PREDPISI UREJAJO VPRAŠANJA OBSTOJA ALI NEOBSTOJA KRIVDE DELAVCA ZA NEVESTNO DELO?

38. PRIMERI PRENEHANJA POGODBE O ZAPOSLOTVI PO ZDR?

- potek časa, za katerega je bila sklenjena
- smrt delavca ali delodajalca – fizične osebe (stečaj, likvidnost)
- redna ali izredna odpoved
- s sodbo sodišča
- po samem zakonu, v primerih, ki jih določa ta zakon
- v drugih primerih, ki jih določa zakon

39. SOLIDARNA ODGOVORNOST DELAVCA ZA ŠKODO POVZROČENO DELODAJALCU?

Če je več delavcev povzročilo škodo z naklepnim kaznivim dejanjem, so za škodo solidarno odgovorni. Oškodovanec si izbere kateregakoli za povnitev škode.

40. NADOMESTILO PLAČE PO ZDR?

Delavec ima pravico do nadomestila plače za čas odsotnosti, v primerih in trajanju določenem z zakonom (letni dopust, osebne okoliščine, izobraževanje, dela prosti dnevi in prazniki).

41. KAJ POMENI DELODAJALČEVA DIREKTIVNA OBLAST?

Delavec se prostovoljno vključi v proces delodajalca in v njem za plačilo in nepretrgoma opravlja delo po navodilih (to je direktivna oblast, kjer delodajalec z nami managerira).

42. KRAJŠI DELOVNI ČAS?

Je čas, ki je krajši od polnega delovnega časa, ki velja pri delodajalcu.

43. POČITKI PO ZDR?

- delavec, ki dela polni delovni čas – pravico 30 minut odmora
- delavec, ki dela krajši delovni čas – več kot 4 ure na dan – pravico do odmora s sorazmernim delovnim časom.

Počitki med zaporednima delovnima dneva:

- dnevni – 12 ur
- tedenski – 24 ur
- krajši počitek – dovoljen ob neenakomerno razporeditvi ali ob začasni prerazporeditvi delovnega časa.

44. KAJ JE VKLJUČITEV DELAVCA V DELOVNI PROCES?

45. OMEJITVE NOČNEGA DELA?

Delovni čas nočnega delavca ne sme v obdobju 4 mesecev trajati več kot 8 ur na dan.

46. POSTOPEK ODPOVEDI IZ KRIVDNIH RAZLOGOV IN IZ RAZLOGA NEZMOŽNOSTI, PO ZDR?

Pred odpovedjo iz krivdnega razloga mora delodajalec pisno opozoriti delavca na izpolnjevanje obveznosti in možnostjo odpovedi POZ v primeru ponovne kršitve. Delavcu mora omogočiti zagovor. Pri krivdnem razlogu je možen suspenz.

Pred redno odpovedjo iz razloga nesposobnosti mora delodajalec delavcu omogočiti zagovor. Za čas trajanja postopka mu lahko prepove opravljati delo.

47. BISTVENI (OPREDELILNI) ELEMENTI DELOVNEGA RAZMERJA?

48. ODŠKODNINSKA ODGOVORNOST DELODAJALCA DELAVCU?

Če je delavcu povzročena škoda pri delu ali v zvezi z delom, mu jo mora povrniti delodajalec po splošnih pravilih civilnega prava. Odškodninska odgovornost delodajalca se nanaša tudi na škodo, ki jo je delodajalec povzročil delavcu s kršenjem pravi iz delovnega razmerja.

49. POMEN DEFINICIJE DELOVNEGA PRAVA?

Pri delovnem razmerju gre za organiziran delovni proces (ko izvajamo neko dejavnost, s katero želimo nekaj zaslužiti), zaradi katerega je treba osebi zagotoviti plačo. Delo se opravlja osebno in po navodilih in pod nadzorom delodajalca.

50. KAKO ZAKON OMEJUJE NADURNO DELO?

- Nadurno delo mora delodajalec pisno odrediti pred začetkom dela.
- Traja lahko največ 8 ur na teden, največ 20 ur na mesec ali največ 180 ur na leto.
- nadurno delo se ne sme uvesti, če se lahko delo opravi v polnem delovnem času z ustrezno organizacijo in razporeditvijo dela
- delodajalec ne sme naložiti dela preko polnega delovnega časa: matere, invalidi, starejši, mlajši delavci (še ni 18 let), nosečnice.

51. MOŽNE POSLEDICE KRŠITEV ZAKONSKO DOLOČENIH PRAVIC DELAVCA?

52. KAJ OBSEGA SPOSOBNOST SKLENITI DELOVNO RAZMERJE?

Delavec mora izpolnjevati razpisne pogoje, predložiti dokazila o izpolnjevanju pogojev.

53. KAKO NOVI ZDR UREJA DISCIPLINSKE SANKCIJE?

Disciplinsko odgovornost ugotavlja delodajalec. Pri izbiri disciplinske sankcije mora delodajalec upoštevati stopnjo krivde, subjektivne in objektivne okoliščine in posamezne lastnosti delavca.

Vodenje disciplinskega postopka zastara v 3 mesecih od uvedbe postopka. Izvršitev disciplinske sankcije zastara v 30 dneh po vročitvi sklepa.

54. OPIŠI 3 VRSTE OMEJITEV DELA Z VEČ KOT POLNIM DELOVNIM ČASOM!

Glej pod 50!!!

55. SILOBRAN IN SKRAJNA SILA V DELOVNEM SPORU*?

Spore med svetom delavcev in delodajalcem razrešuje arbitražna. Za ta postopek se uporabljajo določila zakona o pravdnem postopku. V koliko z ZSDU ni drugače določeno.

56. PRAVICA DO ODPRAVNINE PO ZDR?

Je pravica, ki pripada delavcem, katerim delodajalec odpove POZ iz poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti. V primeru odpovedi iz krivdnega razloga pa delavec ne dobi odpravnine.

57. RAZPOREJANJE DELOVNEGA ČASA?

- letna razporeditev: obvestitev delavcev in sindikatov
- začasna prerazporeditev
- neenakomerna prerazporeditev
- izravnalno obdobje

58. SKLEPANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI PO ZDR?

- objava prostih delovnih mest
- prijava na delovno mesto
- enaka obravnava glede na spol
- pravice in obveznosti delodajalca
- pravice in obveznosti kandidata

59. KAKŠNE VRSTE POSLEDIC LAHKO DOLETIJO DELAVCA, KI SVOJEGA DELA NE OPRAVLJA VESTNO? ARBITRAŽA NA PODLAGI DELOVNEGA RAZMERJA?

Delodajalec lahko zahteva povrnitev škode, nastale z delavčevim ravnanjem, je odškodninsko odgovoren in disciplinsko odgovoren, možna je odpoved pogodbe o zaposlitvi pri delodajalcu.

Reševanje spora pred arbitražo:

Učinek prenehanja pogodbe se podaljša do izvršljive arbitražne odločitve. Če delavec v sodnem postopku uveljavlja nezakonnost odpovedi, se učinek prenehanja POZ podaljša do odločitve sodišča. Delodajalec lahko v tem času prepove delavcu opravljati delo, vendar mu mora zagotoviti nadomestilo plače v višine delavčeve plače v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo. Delodajalec mora navesti odpovedni razlog in ga pisno obrazložiti ter opozoriti delavca na pravno varstvo.

SOCIALNA VARNOST

1. NA KATERIH PODROČJIH DEL IN SOCIALNEGA PRAVA SE UPORABLJAJO PRAVILA SPLOŠNEGA UPRAVNEGA POSTOPKA

2. KAJ SO SKLADI DELA

Sklad dela je pravna oseba zasebnega prava za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja.

Ustanovi ga gospodarska družba, Vlada RS, občina, sindikati.

3. ORIS SISTEMA SOCIALNE VARNOSTI

Socialna varnost je družbena vrednota, stanje človeške varnosti in družbene stabilnosti. To so pravice, ki jih oseba lahko uveljavi, če je do njih opravičena (temeljne človekove pravice) Urejene so v dveh sistemih:

- Sistem socialnih zavarovanj(zdravstveno, pokojninsko in invalidsko, zavarovanje za primer brezposelnosti, starševsko in otroško varstvo)
- Sistem socialnega varstva, v okviru katerega se zagotavljajo minimalne socialne pravice tistim, ki so varovani v okviru socialnih zavarovanj.

4. VDOVSKA POKOJNINA

Vdovsko pokojnino lahko uveljavlja vdova ali vdovec umrlega zavarovanca, če so izpolnjeni pogoji, ki jih določa zakon :

- Starost vdove ali vdovca, ki je različen glede na status zavarovanca (za zavarovanca je 53 let oz. če nima statusa zavarovanca 48 let);
- Popolna nezmožnost vdove ali vdovca za delo (pogoj lahko nastopi tudi v roku enega leta po smrti zavarovanca) ;
- če je vdovec ali vdova dolžna preživljati enega ali več otrok;

Če vdova ali vdovec, ki je pridobil pravico do vdovske pokojnine, med uživanjem te pravice dopolni 53 let starosti, obdrži pravico trajno, ali pa jo po dopolnitvi 53 let znova uveljavi.

5. NADOMESTILO ZA ČAS ODSOTNOSTI ZARADI BOLEZNI

6. KDAJ SE ZAČASNO PREKINE UŽIVANJE PRAVICE DO DENARNEGA NADOMESTILA

- služenje vojaškega roka
- pripor in prestajanje zaporne kazni do šest mesecev;
- vključitev v izobraževalni program;
- prejemanje starševskega nadomestila;
- nezmožnosti za delo iz zdravstvenih razlogov;
- vključitev v program javnih del;
- ko ne prebiva v RS;

7. NADOMESTILO ZA INVALIDNOST

Ta pravica gre zavarovancu, ki je invalid II. kategorije po dopolnjeni starosti 53 let ali pa zavarovancu, ki je invalid III. kategorije in je invalidnost nastala kot posledica poškodbe izven dela oz. bolezni.

8. KATERA PODROČJA SOC. VARNOSTI POZNATE IN KAJ SO BISTVENE RAZLIKE MED NJIMI

Sistem socialnih zavarovanj(zdravstveno, pokojninsko in invalidsko, zavarovanje za primer brezposelnosti, starševsko in otroško varstvo)

Sistem socialnega varstva, v okviru katerega se zagotavljajo minimalne socialne pravice tistim, ki so varovani v okviru socialnih zavarovanj.

9. RAZLIKE MED INVALIDNINO IN INVALIDSKO POKOJNINO

Invalidnina

Je pravica, ki pripada zavarovancem v primeru telesne okvare in sicer pod pogoji, ki jih določa zakon. Vrste telesnih okvar in odstotke določi minister za delo po predhodnem mnenju ministra za zdravstvo.

Invalidska pokojnina

Pravico do invalidske pokojnine pridobi zavarovanec vključen v obvezno zavarovanje :

- če gre za poškodbo pri delu ali poklicno bolezen : ne glede na pokojninsko dobo,
- če gre za poškodbo oz. bolezen izven dela : pogoj je predhodna pokojninska doba v trajanju, ki ga določa zakon

Samozaposlene osebe, kmetje, vajenci, vrhunski športniki,.. ki se obvezno zavarujejo, niso upravičeni do vseh pravic invalidskega zavarovanja, temveč le do pravic iz II. in III. kategorije.

10. OPIŠI PODROČJE SOCIALNEGA VARSTVA V OKVIRU KATEREGA SE IZVAJAJO JAVNA DELA AKTIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA

aktivna politika zaposlovanja

11. OPIŠI ZNAČILNOSTI IN VRSTE POKOJNIN PO ZPIZ

pokojnine:

- starostna pokojnina
- invalidska pokojnina
- vdovska pokojnina
- družinska pokojnina
- delna pokojnina

12. INVALIDSKO ZAVAROVANJE

Sistem pok.in invalid.zavarovanja obsega različne vrste zavarovanj: obvezno pok.in inval.zav. (različne vrste pokojnin) in obvezno ter prostovoljno dodatno pok.in inv.zava. (denarne ali nedesarne pravice)

13. POKOJNINSKI NAČRT

- je splošni akt dodatnega pok.zavarovanja, s katerim se uredijo pogoji za pridobitev pravic iz pok.dodatnega zavarovanja, vrste in obseg teh pravic in postopek za njihovo uveljavitev,
- pok.načrt z naložbenim tveganjem zagotavlja izplačila pokojninskih prejemkov, ki so odvisna od višine vplačane premije in poslovanja s sredstvi

14. PRAVICE, KI SE ZAGOTAVLJAJO OSEBAM IZ OBVEZNEGA ZDRAV. ZAVAROVANJA

- pravica do plačila zdravstvenih storitev
- pravica do nadomestila plače med začasnim zadržanjem z dela
- pravica do povračila potnih stroškov (prevozi stroški, stroški prehrane in stroški nastanitve med potovanjem in bivanjem v drugem kraju)
- pogrebna in posmrtnina

15. JAVNA DELA

so lokalni ali državni zaposlitveni programi, ki so namenjeni vzpodbujanju razvoja novih delovnih mest in ohranitvi ali razvoju delovnih sposobnosti brezposelne osebe in se organizirajo zaradi izvajanja socialno varstvenih, izobraževalnih, kulturnih, komunalnih in drugih programov.

16. DRUŽINSKA POKOJNINA

Je pravica, ki pripada :

- otrokom in posvojencem umrlega
- osebam, ki jih je zavarovanec v času svoje smrti preživeljal

Otroci imajo pravico do družinske pokojnine:

- do dopolnjenega 15. leta starosti ali do konca šolanja ali vajeništva, pri čemer je absolutna omejitev 26 let starosti
- če otrok po 15. letu starosti postane brezposelna oseba in je prijavljen na Zavodu za zaposlovanje ima pravico do družinske pokojnine do svojega 18. leta.
- če otrok v času uživanja družinske pokojnine postane popolnoma nezmožen za delo, ohranja to pravico dokler traja takšna nezmožnost.

Starši, ki jih je zavarovanec preživeljal, dobijo pravico do družinske pokojnine :

- če so do smrti zavarovanca dopolnili starost, ki je pogoj za pridobitev starostne pokojnine
- če so bili ob smrti zavarovanca popolnoma nezmožni za delo(pravico pridobijo trajno, če so med uživanjem pravice dopolnili 53. let starosti)

17. RAZMERJE MED PRENEHANJEM POGODBE O ZAPOSLOTVI IN PRAVICAMI IZ NASLOVA ZAVAROVANJA ZA PRIMER BREZPOSELNOSTI

18. ORGANIZACIJA IN FINANCIRANJE SISTEMOV SOCIALNIH ZAVAROVANJ

19. INVALIDSKA POKOJNINA

Pravico do invalidske pokojnine pridobi zavarovanec vključen v obvezno zavarovanje:

- če gre za poškodbo pri delu ali poklicno bolezen : ne glede na pokojninsko dobo,
- če gre za poškodbo oz. bolezen izven dela : pogoj je predhodna pokojninska doba v trajanju, ki ga določa zakon
- Samozaposlene osebe, kmetje, vajenci, vrhunski športniki,.. ki se obvezno zavarujejo, niso upravičeni do vseh pravic invalidskega zavarovanja, temveč le do pravic iz II. in III. kategorije.

20. DENARNE PRAVICE NA PODROČJU ZAVAROVANJA ZA PRIMER BREZPOSELNOSTI

denarno nadomestilo, denarna pomoč, pravica do zdravstvenega varstva in pravica do pok.in invalid.zavarovanja

21. POGOJI ZA DENARNO POMOČ PO ZZZB

- pravico uveljavlja v roku 30 dni po izteku pravice do denarnega nadomestila
- če njegovi dohodki skupaj z dohodki družinskih članov na osebo, v zadnjih treh mesecih pred uveljavitvijo denarne pomoči ne presegajo 80 % zjamčene plače
- zavarovanec, ki mu je kot pripravniku prenehalo del.razmerje, sklenjeno za določen čas in je uspešno končal pripravniško dobo in se v roku 30 dni prijavi na Zavodu

22. NARAVA PRAVIC IZ ZPIZ

Pravice so neodtujljive in osebne, kar pomeni, da jih ni mogoče prenesti na drugo osebo ali jih podedovati, da ne zastarajo, niti jih ni mogoče odvzeti, zmanjšati ali omejiti.

23. POGOJI ZA UVELJAVITEV DELNE POKOJNINE

Pravico do delne pokojnine dobi zavarovanec, ki izpolnjuje pogoje za starostno pokojnino in je v delovnem razmerju z največ polovico polnega delovnega časa.

24. DODATNE PRAVICE PO ZPIZ

- dodatek za pomoč in postrežbo
- invalidnina
- varstveni dodatek k pokojnini

26. KDAJ JE DELAVEC NA RAZPOLAGI PO PREDPISIH ZZZB

ko je dosegljiv vsak delovni dan tri ure dnevno na naslovu prebivališča, šteje se da je dosegljiv tudi v času, ko je s soglasjem zavoda odsoten zaradi opravljanja ustreznega ali primernega začasnega ali občasnega dela

27. KONCESIJE NA PODROČJU ZAPOSLOVANJA IN ZAVAROVANJA ZA PRIMER BREZPOSELNOSTI

Ministrstvo pristojno za delo lahko s pogodbo o koncesiji pooblasti organizacijo, ki izpolnjuje kadrovske, organizacijske in druge pogoje, da izvaja strokovne naloge posredovanja dela, zaposlitve, delovne sile, izdelave zaposlitvenega načrta in izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja.

28. DEFINICIJA INVALIDNOSTI

Invalidnost je stanje, ki je posledica sprememb zdravstvenega stanja, ki jih ni mogoče odpraviti z zdravljenjem ali medicinsko rehabilitacijo.

Invalidnost se razvršča v tri kategorije :

I. kategorija : zavarovanec ni več zmožen opravljati dela ali pa je pri njem podana poklicna invalidnost

II. kategorija : zavarovančeva delovna zmožnost za svoj poklic je zmanjšana za 50 % ali več kot 50 %

III. kategorija :

- zavarovanec ni več zmožen za delo s polni delovnim časom, lahko pa ga opravlja vsaj polovico polnega delovnega časa;
- zavarovancu se zmanjša delovna zmožnost za opravljanje svojega poklica za manj kot 50%;
- če zavarovanec lahko dela v sojem poklicu, vendar ne na svojem delovnem mestu;

29. AKTIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA

Delodajalcem se v okviru sredstev namenjenih za izvajanje programov zaposlovanja, zagotavlja:

- Sofinanciranje dela stroškov novih delovnih mest,
- Nadomestitev dela stroškov za ohranitev delovnih mest,
- Posojilo za investicijska vlaganja v nove proizvodne zmogljivosti,
- Pomoč pri usposabljanju novo sprejetih delavcev,
- Sofinanciranje usposabljanja in izobraževanja.

30. DODATNO POKOJNINSKO ZAVAROVANJE, OBVEZNO IN PROSTOVOLJNO

ZAVAROVANJE

- pravica do dodatne starostne pokojnine, ki jo zavarovanci lahko uživajo v obliki mesečne pokojninske rente, če izpolni pogoje za pridobitev straostne pokojnine in če je bil vključen v prostovoljno dodatno zavarovanje najmanj 120 mesecev,
- pravica do dodatne invalidske pokojnine (vključen najmanj 180 mesecev)
- pravica do dodatne družinske pokojnine (-/- -/-)

31. KATERI SO 3 NAJVEČJI SISTEMI SOCIALNEGA ZAVAROVANJA IN KAKO SE FINANCIRAJO

- Sistem socialnega zavarovanja,
- Sistem zdravstvenega zavarovanja
- Sistem zavarovanja za primer brezposelnosti

Sredstva zagotavljajo zavarovanci ter drugi z zakonom določeni osebk. Financirajo se iz prispevkov obračunanih od osebnih dohodkov.

32. NAŠTEJTE IN OPIŠITE DENARNE PRAVICE IZ NASLOVA ZDRAVSTVENEGA ZAVAROVANJA

- pravica do plačila zdravstvenih storitev
- pravica do nadomestila plače med začasnim zadržanjem z dela
- pravica do povračila potnih stroškov (prevozi stroški, stroški prehrane in stroški nastanitve med potovanjem in bivanjem v drugem kraju)
- pogrebna in posmrtnina

33. OPIŠITE DODATNE PRAVICE ZAVAROVANCEV V SISTEMU PIZ

- dodatek za pomoč in postrežbo
- invalidnina
- varstveni dodatek k pokojnini

Oskrbnina :

Pripada vdovi oz. vdovcu, če se je v 30. dneh od izgube pravice do odpravnine ali vdovske pokojnine prijavil pri zavodu za zaposlovanje in izpolnjuje premoženjske pogoje za pridobitev varstvenega dodatka.

Varstveni dodatek:

Je pravica, katere namen je zagotoviti socialno varnost osebam, ki so upravičene do ene od pokojnin, vendar ta ne dosega najnižje pokojnine za polno pokojninsko dobo. V primeru starostne pokojnine se varstveni dodatek odmeri od razlike med pokojnino in najnižjo pokojnino za polno pokojninsko dobo.

Varstveni dodatek se odmeri različno glede na to ali gre za starostno pokojnino ali pa za druge vrste pokojnin.

Dodatek za pomoč in potrežbo

Je pravica, ki pripada zavarovancem v primeru telesne okvare ali duševnega stanja, zaradi katere jim je za zadovoljevanje osnovnih življenjskih potreb neogibna stalna pomoč in postrežba drugega.

34. PREDČASNA IZGUBA PRAVICE DO DENARNEGA NADOMESTILA

- sklene se pogodba o zaposlitvi za delo s polnim delovnim časom,
- postane samozaposlena oseba,
- izpolni pogoje za pridobitev predčasne ali starostne ali invalidske pokojnine ali uveljavi pravico do družinske pokojnine,
- dopolni starost za pridobitev pokojnine za najnižjo zavarovalno dobo,
- se sam odjavi iz evidence brezposelnih oseb,
- odkloni ustrezno zaposlitev ali odkloni začasno ali občasno delo,
- odkloni neplačano začasno delo v primerih višje sile,
- odkloni vključitev v program APZ,
- ne išče aktivno zaposlitve,
- ni na razpolago,
- nastopi prestajanje zaporne kazni za več kot 6 mesecev,
- dela ali je zaposlen na črno (opravlja delo brez pogodbe o zaposlitvi).

35. KATERA SO GLAVNA PODROČJA, KI JIH UREJAJO PREDPISI POK. IN INVALID. ZAVAROVANJA

pokojnine, denarne in nedenarne pravice, odpravljanje socialnih tveganj, kot so starost, smrt, invalidnost telesna okvara

36. SKLAD DELA

Na območju občine ali za območje več občin se za izvajanje aktivne politike zaposlovanja ustanovi sklad dela. Sklad se ustanovi z aktom o ustanovitvi, v katerem se določi namen njegove ustanovitve, sredstva za delovanje, obveznosti ustanoviteljev in njihove pristojnosti. Za financiranje se zagotovijo sredstva gospodarskih družb, proračuna občine, državnega proračuna, sredstva zbrana z dotacijami in iz lastne dejavnosti.

37. ORGANI IN POSTOPKI ODLOČANJA O PRAVICAH IZ ZDRAVSTVENEGA ZAVAROVANJA

Država kot temeljni nosilec zakonsko ureja področja in načrtuje razvoj sistema, pomemben je program zdravstvenega varstva, ki ga sprejme Državni zbor.

39. VLOGA SOCIALNEGA VARSTVA V SISTEMU SOCIALNE VARNOSTI

40. VRSTE POK. IN INVALID. ZAVAROVANJ TER NJIHOVE ZNAČILNOSTI

Pokojninsko zavarovanje obsega :

- obvezno zavarovanje
- dodatno zavarovanje – obvezno in prostovoljno

Predvideno je tudi posebno zavarovanje na podlagi varčevalnih računov, ki pa se uredi s posebnim zakonom.

Obvezno zavarovanje temelji :

- na načelu odpravljanja socialnih tveganj, ki jih določa zakon :starost, invalidnost, smrt, telesna okvara, potreba po pomoči in postrežbi..
- temelju dela in prispevkov zavarovancev,
- na načelu vzajemnosti in solidarnost : tudi če nekdo ne plačuje prispevkov lahko uživa določene pravice
- na odgovornosti države, delodajalcev in zavarovancev.

41.DRŽAVNE SPODBUDE DELODAJALCEM ZA ZAPOSLOVANJE TEŽJE ZAPOSLENIH BREZPOSELNIH OSEB

Zavod za določen čas povrne delodajalcu polovico prispevkov za pok. In invalid. Zavarovanje, za starševsko varstvo, za obvezno zdrav.zavarovanje in za zavarovanje za primer brezposelnosti

42. POGOJI ZA STAROSTNO POKOJNINO

Pravico do starostne pokojnine pridobi oseba, ki izpolnjuje pogoje starosti in pokojninske dobe:

- 58 let starosti in 40 (38) let pokojninske dobe
- 63 (61) let starosti in 20 let pokojninske dobe
- 65 (63) let starosti in 15 let zavarovalne dobe

Starostna meja pa se glede na določene pogoje zniža(otroci), vendar znaša absolutna omejitev starosti 55let.

43. SPODBUDE ZA ZAPOSLOVANJE V OKVIRU APZ

- Sofinanciranje dela stroškov novih delovnih mest,
- Nadomestitev dela stroškov za ohranitev delovnih mest,
- Posojilo za investicijska vlaganja v nove proizvodne zmogljivosti,
- Pomoč pri usposabljanju novo sprejetih delavcev,
- Sofinanciranje usposabljanja in izobraževanja.

44. TELESNA OKVARA KOT SOCIALNO TVEGANJE

45. OPROSTITEV DELODAJALCA PLAČILA PRISPEVKOV ZA SOCIALNO ZAVAROVANJE

46. VLOGA ZAVODA ZA ZAPOSLOVANJE RS

opravljanje strokovnih nalog, ki se nanašajo na zaposlovanje, zavarovanje za primer brezposelnosti in izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja

47. NA KATEREM PODROČJU DELUJEJO CENTRI ZA SOCIALNO DELO IN KAKŠNA JE NJIHOVA VLOGA

Centri so javni socialnovarstveni zavodi, katerih naloga je opravljanje javne službe na različnih socialnovarstvenih področjih. To so storitve socialne preventivne, prve socialne pomoči ter pomoč družini na domu.

48. ORGANI IN POSTOPEK ODLOČANJA O NEZAPOSLENIH V OKVIRU ZAVAROVANJA ZA PRIMER BREZPOSELNOSTI?

Na prvi in drugi stopnji odločajo organi Zavoda, zoper odločitvi pristojni organov Zavoda lahko zavarovanec vložijo tožbo pred sodiščem za socialne spore.

49. POGOJI ZA DRŽAVNO POKOJNINO

Je pravica, ki jo lahko uveljavi oseba s prebivališčem v Sloveniji, ki nima pravice do druge pokojnine in katere lastni dohodki ne presegajo cenzusa za pridobitev pravic do varstvenega dodatka.

Oseba mora izpolnjevati pogoje starosti (65) in daljšega časa prebivanja (30) v določenem starostnem obdobju med 15 in 65 letom starosti (Državna pokojnina znaša 33% najnižje pokojninske osnove).

50. STARŠEVSKI DOPUST

Starševski dopust je pravica zaposlene osebe, ki ima pravico in dolžnost skrbeti za novorojenca.

Oblike starševskega dopusta: porodniški, očetovski, dopust za nego in varstvo otroka, posvojiteljski dopust. Določen je v koledarskih dnevih za polno odsotnost z dela, delodajalec ga je dolžan zagotoviti delavcem.

51. DOPUST ZA NEGO IN VARSTVO OTROKA PO ZAKONU O DRUŽINSKIH PREJEMKIH IN STARŠEVSKEM VARSTVU (OBSEG, UPRAVIČENCI)

Ta dopust je namenjen za nego in varstvo otroka po preteku porodniškega dopusta. Traja 260 dni, izrabi pa ga lahko eden od staršev.

Podaljša se lahko v izrednih razmerah, kot je rojstvo dvojčkov ali več otrok, rojstvo nedonošenčka ali otroka ki potrebuje posebno nego.

52. UKREPI AKTIVNE POLITIKE ZAPOSLOVANJA

program ukrepov sprejme vlada, poseben element so javna dela

53. MIROVANJE PRAVICE DO DENARNEGA NADOMESTILA ZA PRIMER BREZPOSELNOSTI

- v času služenja vojaškega roka, prestajanja kazni do šest mesecev,
- v času sklenitve del.razmerja za polni delovni čas in določen čas , krajši od 12 mesecev,
- v času vključitve v izobraževalni program,
- vključitev v program javnih del
- ko ne prebiva v RS

54. KAJ JE ZAPOSLOVNI NAČRT

Najkasneje v dveh mesecih po prijavi brezposelnosti Zavod pripravi zaposlovni načrt, ki je podlaga za vključitev brezposelne osebe v program ukrepov aktivne politike zaposlovanja

55. DODATEK ZA POMOČ IN POSTREŽBO PO ZPIZ TER DRUŽINSKA POKOJNINA

Družinska pokojnina

Je pravica, ki pripada :

- otrokom in posvojencem umrlega
- osebam, ki jih je zavarovanec v času svoje smrti preživeljal

Dodatek za pomoč in postrežbo

Je pravica, ki pripada zavarovancem v primeru telesne okvare ali duševnega stanja, zaradi katere jim je za zadovoljevanje osnovnih življenjskih potreb neogibna stalna pomoč in postrežba drugega.

56. KDO SE OBVEZNO IN KDO PROSTOVOLJNO ZAVARUJE V SISTEMU ZAVAROVANJA ZA PRIMER BREZPOSELNOSTI

- obvezno zavarovanje – delavci v delovnem razmerju
- prostovoljno zavarovanje: samozaposlene osebe, nekateri družbeniki v gosp.družbah, državljani RS, ki delajo v tujini in njihovi zakonci

57. OPREDELITEV INVALIDNOSTI IN OPIS PRAVIC INVALIDOV

Invalidnost je stanje, ki je posledica sprememb zdravstvenega stanja, ki jih ni mogoče odpraviti z zdravljenjem ali medicinsko rehabilitacijo.

Pravico pridobi vsak, ki je vključen v obvezno zavarovanje, ne glede na dopolnjeno pokojninsko dobo. Samozaposlene osebe, kmetje, vajenci vrhunski športniki, so upravičeni le do pravic , ki pripadajo invalidom 1. In 2. Kategorije.

KOLEKTIVNA DELOVNA RAZMERJA

1. Veda, ki na interdisciplinarni način obravnava kolektivna delovna razmerja ter področja kolektivnih delovnih razmerij?

Veda o industrijskih razmerjih se v prvi vrsti ukvarja s pravnim položajem socialnih partnerjev v socialnem dialogu ter z vlogo države in razmerjih tripartizma, manj pa s položajem delavca v delovnem razmerju.

Industrijska razmerja so razmerja med delodajalci, organizacijami delavcev ter državo pri usklajevanju interesov na ekonomsko-socialnem položaju na vseh ravneh od organizacije pa do splošne nacionalne ravni.

Na področju prava to tematiko najbolj obsežno obravnava veda o kolektivnih delovnih razmerjih. S pravnega vidika so na področju razmerij med delavci, delodajalci in državo pomembna zlasti vprašanja kot so npr:

- vprašanje bolj ali manj prostega procesa kolektivnega pogodbenega sporazumevanja med združenji delavcev in delodajalcev,
- vprašanje obsega zakonskega intervencijskega poseganja v ta razmerja,
- vprašanja razvoja sodelovanja zaposlenih pri odločanju v organizacijah,
- vprašanja in reševanja kolektivnih sporov med socialnimi partnerji, vključno s stavko

2. Način imenovanja delavskega direktorja?

Družba, kjer je zaposlenih več kot 500 delavcev, ima delavskega direktorja, ki ga predlaga v upravo družbe svet delavcev.

V družbi, kjer je zaposlenih manjše število delavcev, se lahko imenuje delavskega direktorja, če je tako določeno z dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem.

V okviru splošnih pravic in obveznosti, ki pripadajo vsem članom uprave družbe v skladu s posebnim zakonom in statutom družbe, delavski direktor zastopa in predstavlja interese delavcev glede kadrovske in socialne vprašanj.

3. Normativni del kolektivne pogodbe !

Normativni del imamo opravka s pravnimi normami, ki urejajo delovne pogoje (pravice in obveznosti delavcev) in velja od poteka roka po objavi v Uradnem listu RS, včasih pa že s samo objavo npr. na oglasni deski. (značilnost : objava je nujna)

4. Definicija in opredelitev pravnega položaja sindikata

Sindikati:

- je organizacija, ki združuje delavce za izboljšanje njihovega ekonomskega in socialnega položaja,
- je neodvisna organizacija od delodajalca
- in ima ustrezno moč za izvajanje pritiska nad delodajalci.
- njegovo delovanje je trajno
- se mora financirati pretežno sam

- pravica do sindikalne svobode (ustanavljanje in sodelovanje v sindikatih je svobodno – o tem govori tudi Mednarodna organizacija dela-sindikalna organizacija si prizadeva za uveljavitev interesov zaposlenih, delovati mora trajno in imeti mora zadostno moč, reprezentativni sindikati pa so posebno veliki in močni sindikati in jim država prizna še posebne dodatne pravice kot so sposobnost sprejemanja kolektivne pogodbe za vse delavce iz določenega področja)

5. Navedi akte s katerimi se lahko urejajo kriteriji za ugotavljanje delovne uspešnosti

- Delovna uspešnost : določena po kriterijih v kolektivni pogodbi ali pa s participativnim dogovorom

6. Kdo v razmerju do zaposlenih predstavlja in zastopa delodajalce v organizaciji in izven organizacije!

Sodelovanje delavcev pri upravljanju v organih družbe se uresničuje preko predstavnikov delavcev v **nadzornem svetu družbe** oziroma v nadzornem odboru zadruga, lahko pa tudi preko predstavnika delavcev v upravi družbe - **delavski direktor**.

Družba, kjer je zaposlenih več kot 500 delavcev, ima delavskega direktorja, ki ga predlaga v upravo družbe svet delavcev.

V družbi, kjer je zaposlenih manjše število delavcev, se lahko imenuje delavskega direktorja, če je tako določeno z dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem.

7. Oblike voljenih delavskih predstavništev !

- Svet delavcev:** Delavci imajo pravico izvoliti svet delavcev v skladu z zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju. Je samostojni in neodvisni organ zaposlenih in se oblikuje, če je v družbi zaposlenih več kot 20 delavcev z aktivno volilno pravico.
- Delavski zaupnik:** v družbi do 20 zaposlenih, pa delavci sodelujejo pri upravljanju preko delavskega zaupnika.

8. Kako dejstvo, da je delo produkcijski tvorec, vpliva na pravno urejanje delovnih razmerij?

9. V katerih zadevah zakon zahteva skupna posvetovanja z delavskimi voljenimi predstavništvi?

Delodajalec mora pred sprejemom obveščati svet delavcev in zahtevati skupno posvetovanje glede statusnih in kadrovskih vprašanj družbe ter glede vprašanj varnosti in zdravja delavcev pri delu.

Potrebne informacije mora delodajalec posredovati svetu delavcev najmanj 30 dni pred sprejemom odločitve, rok za predlagano skupno posvetovanje pa mora biti najmanj 15 dni pred sprejemom odločitev.

Za statusna vprašanja družbe se štejejo:

- statusne spremembe,
- prodaja družbe ali njenega bistvenega dela,
- zaprtje družbe ali njenega bistvenega dela,
- bistvene spremembe lastništva.

Za kadrovska vprašanja družbe se štejejo:

- potrebe po novih delavcih (število in profili),
- sistemizacija delovnih mest,
- razporejanje večjega števila delavcev izven družbe,
- razporejanje večjega števila delavcev iz kraja v kraj,
- sprejemanje aktov s področja dodatnega pokojninskega, invalidskega in zdravstvenega zavarovanja,
- zmanjšanje števila delavcev,
- sprejem splošnih pravil o disciplinski odgovornosti.

Za večje število delavcev se šteje 10 % vseh delavcev družbe.

10. Kateri so opredelilni elementi sindikata ?

Sindikati:

- je organizacija, ki združuje delavce za izboljšanje njihovega ekonomskega in socialnega položaja,
- je neodvisna organizacija od delodajalca
- in ima ustrezno moč za izvajanje pritiska nad delodajalci.
- njegovo delovanje je trajno
- se mora financirati pretežno sam

11. Splošni akt delodajalca!

Splošni akt delodajalca (8. člen) – gre za avtonomen pravni vir

- Avtonomni vir – vsebuje pravne norme, ki zavezujejo tiste, ki jih sprejemajo.
 - Mnenje reprezentativnega sindikata ali
- Obvestilo delavcem:
 - o sistemizacija
 - o drugi splošni akti
- Heteronomni pravni viri – ustava, zakon....

Avtonomni pravni viri so:

- Dvostranski - kolektivni sporazumi, ki so ali kolektivne pogodbe, katere sprejemajo sindikati ali participativni dogovori, katere sprejema Svet delavcev in delodajalec.
- Enostranski – splošni akt, ki ga sprejme delodajalec sam, za reguliranje poslovanja, ki ni zajeto v pogodbi. Z njimi konkretizira nekatere z zakonom določene obveznosti.

12. Načela pravnega ureditve sodelovanja delavcev pri upravljanju

Načela urejanja sodelovanja delavcev pri upravljanju:

- **načelo univerzalnosti** pomeni, da pravica participacije pripada vsem kategorijam zaposlenih,
- **načelo enakopravnosti**, ki je že ustavna norma,
- **načelo zakonskega minimuma in avtonomne dograditve participativnih razmerij**, kjer zakon v okviru zakonskega minimuma določa temeljne oblike in načine sodelovanja delavcev in dopušča, da se obe strani dogovorita o razširitvi teh pravic s participativnim dogovorom,
- **načelo pravice do samopomoči zaposlenih** daje delavskim predstavništvom pravico zadržati uresničitev odločitve delodajalca, ki delavcem ni omogočil vplivati na sprejetje odločitve, pa bi to po predpisih moral upoštevati,
- **načelo arbitražnega reševanja sporov in omejenega sodnega varstva**, po katerem zakon ne dopušča neposrednega sodnega varstva.

13. Vrste kolektivnih sporazumov.

- ☐ Kolektivna pogodba. **Kolektivna pogodba** je nek dvostranski pravni normativni akt, v katerem so urejeni delovni pogoji. Kolektivna pogodba je sestavljena iz:
 - normativnega dela,

- obligacijskega dela,
 - stranke na eni in stranke na drugi strani.
- ☐ **Participativni dogovor:** **Participativni dogovor** je sporazum, ki ga sklenejo delodajalci z neposredno voljenimi delavskimi predstavništvi.

14. Pluralizem predstavništev socialnih partnerjev

15. Svet delavcev.

Delavci imajo pravico izvoliti svet delavcev v skladu s tem zakonom.

Svet delavcev se oblikuje, če je v družbi zaposlenih več kot 20 delavcev z aktivno volilno pravico.

Pravico voliti predstavnike v svet delavcev imajo vsi delavci, ki delajo v družbi nepretrgoma najmanj šest mesecev (aktivna volilna pravica).

Direktor, delavci s posebnimi pooblastili in odgovornostmi ter prokuristi nimajo pravice voliti predstavnikov v svet delavcev.

Družinski člani vodilnega osebja nimajo pravice voliti predstavnikov v svet delavcev. Za družinske člane po tem zakonu se štejejo zakonec, otroci (zakonski ali nezakonski, posvojenci in pastorki), vnuki, starši (oče, mati, očim in mačeha), posvojitelji ter bratje in sestre.

Pravico biti izvoljeni v svet delavcev imajo vsi delavci, ki imajo aktivno volilno pravico po tem zakonu in so zaposleni v družbi nepretrgoma najmanj 12 mesecev (pasivna volilna pravica).

V novoustanovljeni družbi imajo aktivno in pasivno volilno pravico vsi delavci ne glede na dobo zaposlitve.

16. Načelo zakonodajnega minimuma in možnosti avtonomne dograditve participativnih pravic!

Eno izmed načel urejanja sodelovanja delavcev pri upravljanju je **načelo zakonskega minimuma in avtonomne dograditve participativnih razmerij**, kjer zakon v okviru zakonskega minimuma določa temeljne oblike in načine sodelovanja delavcev in dopušča, da se obe strani dogovorita o razširitvi teh pravic s participativnim dogovorom,

17. Vloga delavskih predstavništev pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi po Predlogu ZDR?

Delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi:

- članu sveta delavcev, delavskemu zaupniku, članu nadzornega sveta, ki predstavlja delavce, predstavniku delavcev v svetu zavoda ter
- imenovanemu ali voljenemu sindikalnemu zaupniku,
- brez soglasja organa, katerega član je, ali sindikata, če ravna v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi, razen če v primeru poslovnega razloga odkloni ponujeno ustrežno zaposlitev ali če gre za odpoved v postopku prenehanja delodajalca.

18. Stranke kolektivnih sporazumov in vrste kolektivnih sporazumov.

Stranke kolektivnih sporazumov so delavci in delodajalci in z njimi kolektivno urejajo medsebojna razmerja. Ločimo:

- Kolektivno pogodbo (sindikat : delodajalcu)
- Participativni dogovor (neposredno voljeni delavski predstavniki : delodajalcu)

19. Vloga sindikata pri nameravani odpovedi delodajalca po ZDR.

Če sindikat nasprotuje v prekinitev PoZ ima določene pravne učinke. Gre za zaščitno funkcijo, ko sindikat poskuša zavarovati delavca

Če delavec tako zahteva, mora delodajalec o nameravani redni ali izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi pisno obvestiti sindikat, katerega član je delavec ob uvedbi postopka.

Sindikat lahko poda svoje mnenje v roku osmih dni. Če svojega mnenja v navedenem roku ne poda, se šteje, da odpovedi ne nasprotuje.

Sindikat lahko nasprotuje odpovedi, če meni, da zanjo ni utemeljenih razlogov ali da postopek ni bil izveden skladno s tem zakonom. Svoje nasprotovanje mora pisno obrazložiti.

Če sindikat nasprotuje redni odpovedi iz razloga nesposobnosti ali iz krivdnega razloga ali izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi in delavec pri delodajalcu zahteva zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi, prenehanje pogodbe o zaposlitvi ne učinkuje do poteka roka za arbitražno oziroma sodno varstvo.

20. Sindikati v preteklosti in danes

21. Kaj so reprezentativni sindikati?

Reprezentativnost – pomeni večje in močnejše sindikate.

Prva pravica je, da v okviru delavske participacije predlagajo delavce v delavske svete; druga lastnost je, da sklepajo kolektivne pogodbe s splošno razširjeno veljavnostjo. Zakon o reprezentativnosti sindikatov, daje močnejšim sindikatom lastnost pravne osebe. Sindikati sklenejo neko kolektivno pogodbo, ki velja za vse delavce ene kategorije.

Če je v sindikat vključenih najmanj 10 % ali več delavcev iz posamezne panoge, dejavnosti ali poklica lahko ta sindikat postane reprezentativni sindikat, medtem ko za panožni nivo velja prag 15 % delavcev. Če sindikat ni reprezentativni, pa veljajo pravice samo za člane sindikata in ne za vse zaposlene.

Reprezentativni sindikati so tisti sindikati, ki:

- so demokratični in uresničujejo svobodo včlanjevanja v sindikate
- neprekinjeno delujejo najmanj zadnjih 6 mesecev
- so neodvisni od državnih organov in delodajalcev
- se financirajo pretežno iz članarine in drugih lastnih virov
- imajo določeno število članov

22. Kaj je participativni dogovor?

Participativni dogovor je sporazum, ki ga sklenejo delodajalci z neposredno voljenimi delavskimi predstavništvii..

23. Definirajte kolektivno pogodbo in kolektivno delovno razmerje

Kolektivna pogodba je nek dvostranski pravni normativni akt, v katerem so urejeni delovni pogoji. Kolektivna pogodba je sestavljena iz:

- normativnega dela,
- obligacijskega dela,
- stranke na eni in stranke na drugi strani.

Stranke kolektivne pogodbe so na eni strani sindikat ali sindikati, na drugi pa delodajalec ali delodajalci.

Kolektivno delovno razmerje je razmerje med zaposlenimi in delodajalci. Splošni položaj delavcev je urejen s predpisi, kolektivnimi sporazumi ter splošnimi akti delodajalca.

24. Opišite bistvene značilnosti kolektivnih delovnih razmerij

- Soodločanje
- Sindikalna svoboda
- Pravica do stavke

25. Katera glavna vprašanja ureja Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju?

Ta zakon določa načine in pogoje za sodelovanje delavcev pri upravljanju gospodarskih družb, ne glede na obliko lastnine, in zadržug. Sodelovanje delavcev pri upravljanju se uresničuje na naslednje načine:

- s pravico do pobude in s pravico do odgovora na to pobudo,
- s pravico do obveščnosti,
- s pravico dajanja mnenj in predlogov ter s pravico do odgovora nanje,
- z možnostjo ali obveznostjo skupnih posvetovanj z delodajalcem,
- s pravico soodločanja,
- s pravico zadržanja odločitev delodajalca.

26. Elementi kolektivne pogodbe in njihova vsebina

Kolektivna pogodba je nek dvostranski pravni normativni akt, v katerem so urejeni delovni pogoji. Kolektivna pogodba je sestavljena iz:

- normativnega dela,
- obligacijskega dela,
- stranke na eni in stranke na drugi strani.

Normativni del imamo opravka s pravnimi normami, ki urejajo delovne pogoje(pravice in obveznosti delavcev) in velja od poteka roka po objavi v Uradnem listu RS, včasih pa že s samo objavo npr. na oglasni deski.(značilnost : objava je nujna)

Obligacijski del je obveznostni del kolektivne pogodbe. Gre za določitev obveznosti, ki jih imata stranki med sabo druga do druge. V tem delu so pomembne določbe o tem, kako bodo preprečevali in razreševali medsebojne spore.

Pri tem je pomembna klavzula o socialnem miru, s katero se sindikati zavezujejo, da ne bodo pritiskali na delodajalca v času izvajanja kolektivne pogodbe, delodajalec pa lahko obljublja sindikatom npr. zagotovitev pogojev za njihovo delovanje, posodi predmete dela ipd. V zvezi s preprečevanjem in reševanjem sporov se ustanovijo različne komisije za razlago kolektivne pogodbe, da se preprečujejo spori. Če pa do spora pride se oblikujejo posebne komisije:

- faza: komisija za razlago KP,
- faza: komisija za usklajevanje interesov ali arbitraža, s čimer se prepreči reševanje spora na sodišču.

Stranke kolektivne pogodbe so na eni strani sindikat ali sindikati, na drugi pa delodajalec ali delodajalci.

Sindikat je organ, ki se bori za uveljavitev ekonomskih in socialnih interesov delavcev pri delu (plača, letni dopust,...). Sindikat deluje trajno in ima ustrezno moč pritiska na delodajalca tako, da lahko sklepa kolektivne pogodbe in se sporazumeva z delodajalci.

27. Pravni položaj delavskih predstavništev?

V organizacijah, v katerih zaposleni opravljajo delo, je njihov spremenjeni položaj v novi pravni ureditvi tak, da imajo zaposleni zagotovljene široke pravice sodelovanja pri odločanju o ureditvi delovnih razmer. Gre za soodločanje pri kolektivnih pogajanjih.

28. Načelo samopomoči zaposlenih

načelo pravice do samopomoči zaposlenih : delavska stran je šibkejša in odvisna od delodajalske in kadar se med strankama razvije konflikt, lahko delodajalska stran na različne načine krši pravila, ki delavcem priznajo pravico do sodelovanja pri odločanju in zaradi tega je delavskim predstavništvom priznana pravica do samopomoči pod določenimi pogoji, ki jih določa zakon – pravico zadržati uresničitev odločitve delodajalca

29. Kaj je klavzula o socialnem miru?

Klavzula o socialnem miru je sporazum med strankama, s katerim se stranki vnaprej v večjem ali manjšem obsegu odrečeta uporabi pritiska in bojnih sredstev v obdobju veljavnosti kolektivne pogodbe. Dogovor v zvezi s tem se lahko omeji na nekatere posebne oblike pritiska, lahko se omeji po predmetu in podobno.

30. Kdo je delavski zaupnik in kakšen je njegov položaj?

V družbi, v kateri je zaposlenih do 20 delavcev z aktivno volilno pravico, delavci sodelujejo pri upravljanju preko delavskega zaupnika. Za izvolitev delavskega zaupnika se smiselno uporabljajo določbe tega zakona, ki se nanašajo na svet delavcev. Delavski zaupnik se s tajnim glasovanjem lahko izvoli tudi na zboru delavcev. Delavskemu zaupniku se mora omogočiti način dela in zagotoviti pravice, ki se nanašajo na svet delavcev.

31. Kakšno vlogo ima reprezentativni sindikat pri volitvah Sveta delavcev

- Pravico predlagati kandidate za člane sveta delavcev
- V novoustanovljeni družbi lahko najmanj trije delavci ali v družbi zastopani reprezentativni sindikati skličejo zbor delavcev zaradi izvolitve sveta delavcev

32. Načelo uravnoveženosti interesov socialnih partnerjev

33. Izprtje!

34. Pravni viri, ki so temelji kolektivnih delovnih razmerij.

35. Načini in oblike preprečevanja in razreševanja kolektivnih delovnih sporov.

Če je s kolektivno pogodbo, ki zavezuje delodajalca in delavca, predvidena arbitraža za reševanje individualnih delovnih sporov, se lahko delavec in delodajalec v pogodbi o zaposlitvi oziroma najkasneje v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitev s strani delodajalca, sporazumeta o reševanju spora pred arbitražo.

36. Napoved stavke.

Stavka je organizirana prekinitvev dela ali izpolnjevanja obveznosti, ki jih imajo delavci v delovnem razmerju. V RS je stavka ustavna pravica delavcev. Stavka je omejena z vidika na kakšen način se izvaja. Glavni element postopka je **napoved stavke** (kaj hočemo, kakšne delovne pogoje zahtevamo). Stavko je treba vnaprej napovedati (rok določa zakon – roki so 10, 15 dni odvisno od tega ali gre za zasebni sektor ali za javni sektor. Za javni sektor velja daljši rok).

37. Opišite bistvene značilnosti kolektivnih delovnih razmerij.

Kolektivna delovna razmerja so razmerja med zaposlenimi in delodajalcem.

Pomembna 3 področja so:

75. člen, 76. člen in 77. člen Ustave

Soodločanje (75. člen)

Delavci sodelujejo pri upravljanju v gospodarskih organizacijah in zavodih na način in pod pogoji, ki jih določa zakon.

Sindikalna svoboda (76. člen)

Ustava v 76. členu določa, da je ustanavljanje sindikatov ter včlanjevanje vanje svobodno. Vsak se torej lahko svobodno vključuje v sindikat, ki mu ustreza in nihče ne sme nikogar siliti v vključevanje v kakršnekoli sindikat.

Stavka (77. člen)

Stavka je organizirana prekinitvev dela ali izpolnjevanja obveznosti, ki jih imajo delavci v delovnem razmerju. V RS je stavka ustavna pravica delavcev.

38. Pomen določil 76.člena Ustave RS o prostem sindikalnem združevanju in delovanju.

Sindikalna svoboda (76. člen)

Ustava v 76. členu določa, da je ustanavljanje sindikatov ter včlanjevanje vanje svobodno. Vsak se torej lahko svobodno vključuje v sindikat, ki mu ustreza in nihče ne sme nikogar siliti v vključevanje v kakršnekoli sindikat.

39. Katera področja delovnega prava urejajo kolektivna delovna razmerja?

Kolektivna delovna razmerja so razmerja med zaposlenimi in delodajalcem.

Pravne okvire kolektivnih delovnih razmerij določajo že ustavne norme (2.,66.,74.,75.,76.,77. člen).

Pomembna 3 področja so:

75. člen, 76. člen in 77. člen Ustave

Soodločanje (75. člen)

Delavci sodelujejo pri upravljanju v gospodarskih organizacijah in zavodih na način in pod pogoji, ki jih določa zakon.

Sindikalna svoboda (76. člen)

Ustava v 76. členu določa, da je ustanavljanje sindikatov ter včlanjevanje vanje svobodno. Vsak se torej lahko svobodno vključuje v sindikat, ki mu ustreza in nihče ne sme nikogar siliti v vključevanje v kakršnekoli sindikat.

Stavka (77. člen)

Stavka je organizirana prekinitiv dela ali izpolnjevanja obveznosti, ki jih imajo delavci v delovnem razmerju. V RS je stavka ustavna pravica delavcev.

40. Vrste in načini oblikovanja arbitraže po ZSDU!

Arbitraža je sestavljena iz enakega števila članov, imenovanih s strani sveta delavcev in delodajalca, ter enega nevtralnega predsedujočega, z imenovanjem katerega se strinjata obe strani.

Z dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem se lahko v družbi ustanovi stalna arbitraža.

Če je v družbi ustanovljena stalna arbitraža, svet delavcev in delodajalec imenujeta listo arbitrov, ki sodelujejo v posameznih arbitražah. Vsakokrat, ko se sproži arbitražni postopek, imenujeta sveta delavcev in delodajalec svoje arbitre s te liste.

Če je v družbi ustanovljena stalna arbitraža, mora dogovor med svetom delavcev in delodajalcem določati tudi število članov arbitraže, začetek arbitražnega postopka in postopek pred arbitražo.

Minister, pristojen za delo, določi listo arbitrov na predlog reprezentativnih sindikatov in združenj delodajalcev.

Z liste arbitrov se imenujejo arbitri tedaj, ko v družbi ni ustanovljena stalna arbitraža.

41. Skupna posvetovanja sveta delavcev in delodajalcev.

Delodajalec mora pred sprejemom obveščati svet delavcev in zahtevati skupno posvetovanje glede statusnih in kadrovskih vprašanj družbe. Skupno posvetovanje med svetom delavcev in delodajalcem predstavlja dolžnost delodajalca, da seznani svet delavcev o predvidenih odločitvah.

42. Procesne (postopkovne) omejitve stavke.

Stavka je omejena z vidika na kakšen način se izvaja. Glavni element postopka je **napoved stavke** (kaj hočemo, kakšne delovne pogoje zahtevamo). Stavko je treba vnaprej napovedati (rok določa zakon – roki so 10, 15 dni odvisno od tega ali gre za zasebni sektor ali za javni sektor. Za javni sektor velja daljši rok). Ponavadi se stavka, ker je kršena KP. V času od napovedi do stavke, obstaja dolžnost **pogajati se** – delavci morajo preko stavkovnega odbora poskušati rešiti problem z delodajalci, s katerim bi se preprečila stavka.

43. Kdo predlaga kandidate za člane sveta delavcev?

Pravico predlagati kandidate za člane sveta delavcev imajo:

- v družbi z več kot 20 do 50 delavci - najmanj trije delavci z aktivno volilno pravico;
- v družbi z več kot 50 do 300 delavci - najmanj desetina delavcev z aktivno volilno pravico;
- v družbi z nad 300 delavci najmanj desetina delavcev z aktivno volilno pravico, vendar je v vsakem primeru veljaven predlog, ki ga poda najmanj 50 delavcev;
- vsak reprezentativni sindikat v družbi.

Predlogi kandidatov za člane sveta delavcev, ki se predložijo volilni komisiji, morajo biti pisni.

44. Predstavniški organi, ki jih izvolijo delavci

- Svet delavcev:** Delavci imajo pravico izvoliti svet delavcev v skladu z zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju. Je samostojni in neodvisni organ zaposlenih in se oblikuje, če je v družbi zaposlenih več kot 20 delavcev z aktivno volilno pravico.

Delavski zaupnik: v družbi do 20 zaposlenih, pa delavci sodelujejo pri upravljanju preko delavskega zaupnika.