DELOVNO IN SOCIALNO PRAVO

Prof. dr. Zvone Vodovnik

Zakoni:
Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)
Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU)
Zakon o javnih uslužbencih (ZJU) – preberi!
Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB)
Zakon o reprezentativnih sindikatih

PODROČJE DELOVNIH RAZMERIJ

Delovno razmerje je pravno urejeno razmerje med delavcem in delodajalcem, gre pa tudi za razmerje med delavci in delodajalcem ali med delavcem in delodajalci.
ZDR in ZJU urejata individualno delovno pravo.
ZSDU pa ureja kolektivno delovno pravo.

PODROČJE SOCIALNE VARNOSTI

Gre za nek sistem sodobne družbe, da bi ljudi obvarovali pred socialnimi tveganji (riziki). Socialni riziki pomeni, da osebe nimajo možnosti za preživljanje, ker nimajo dohodkov. Takšni riziki so: izguba službe, invalidnost, bolezen, telesna okvara,…
Ne morejo vzdrževati svojih finančnih in življenjskih potreb.
Področje socialne varnosti so: - socialna zavarovanja (ZPIZ, ZZ, brezposelnost).
- socialno varstvo

ODNOS DO POSAMEZNIH PRAVNIH DISCIPLIN

Delovno pravo se je razvilo iz civilnega prava v 19. stoletju.

Povezanost delovnega in civilnega prava

Delovno pravo se je razvilo iz civilnega prava v 19. stoletju.
Prva značilnost med delovnim pravom in civilnim pravom je POGODBA, katere predmet je delo. Splošni del ZDR-ja vsebuje pravila pogodbenih razmerij, v tem zakonu je tudi opredeljena pogodba o zaposlitvi, vendar le nekaj določb, zato moramo študirati tudi obligacijski zakonik. Tudi področje odškodninske odgovornosti najdemo v obligacijskem zakoniku, ZDR pa vsebuje nekaj členov o tem.
Povezave so tudi na področju postopkov odločanja o pravicah delavcev npr. regres, spori pred arbitražami, plača,… kako ti postopki tečejo, najdemo v Zakonu o delovnih in socialnih sodiščih. Podrobne postopke pa najdemo v Zakonu o pravdnem postopku. Procesno pravna pravila uporabljamo pri reševanju delovnih sporov med delavci in delodajalci. ZDSS vsebuje procesne norme, ZPP pa ureja postopke reševanja sporov pred civilnimi sodišči.

Povezanost med delovnim in kazenskim pravom

Na področju delovnega razmerja se pojavljajo dejanja, ki so kazniva, kar vsebuje Kazenski zakonik RS. Kazniva dejanja zoper življenje, premoženje, varnost, delovna razmerja in socialna varnost,…V kazenski zakonodaji so najtežja dejanja kazniva dejanja, milejši pa so prekrški, le-ti so na področju delovnega prava v ZDR-ju navedeni v členih o prekrških. Prekrški so urejeni v matičnih zakonih in sicer v končnih določbah.
Kazenski zakonik v splošnem delu vsebuje tudi določila v sferi vseh vrst kaznovalnih odgovornosti, ki so pravno urejene v javnem interesu, kar velja tudi za disciplinsko odgovornost, za katero je značilno, da jo uveljavlja delodajalec in ne državni oblastni organ. Pri disciplinskem postopku se uporabljajo instituti, navedeni v KZ kot so: naklep, malomarnost, silobran, skrajna sila, neprištevnost... so definirane v KZ v splošnem delu.
Novi ZDR ugotavlja tudi odškodninsko odgovornost prenehanje delovnega razmerja – odpoved.

Povezanost obstaja tudi s kazenskim procesnim pravom. Osebi, preden se ji izreče kakršnakoli sankcija, se ji mora omogočiti pravica do obrambe in zagovora, kar je opredeljeno v ZDR-ju, podrobnosti pa v kazenskem procesnem pravu.

Povezanost s statusnim pravom

Delovna razmerja se ločijo glede na velikost organizacij. V večjih organizacijah imajo delavci pravico do delavskega sveta, obvezno se sprejema akt o sistemizaciji, direktorja v upravi,…
Razlike med pravnim položajem vodje in delavcev se kažejo v individualnih pogodbah. Zveza med **gospodarskim statusnim pravom**.

Povezanost z upravnim pravom

Odnos med ZDR in med ZJU. ZJU je precej delavnopravne materije in zajema samo tisto, kar se razlikuje od splošne delovne ureditve. 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, pripravlja pa se nova specialna zakonodaja za to področje. V državni upravi primarno veljajo specialni predpisi, sekundarno pa se uporabljajo splošna pravila o delovnih razmerjih.

Povezanost z 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.

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.

Akti pri **OZN** – pomembni mednarodni pakti (Pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah, ki pa je poetične).

Evropski člen Ustave pravi, da uredb ne bo potrebno nositi v slovenski parlament in jih potrjevati, ampak bodo veljale direktno.

Naštej 4 različne mednarodno pravne vire s področja delovnega in socialnega prava, ki veljajo v RS?

Mednarodni pravni viri s področja delovnega prava so:

1. konvencije in priporočila, ki jih sprejema **Mednarodna organizacija dela** pod okriljem OZN;

2. konvencije in mednarodno pravni akti, ki jih je sprejel **Svet Evrope** (najpomembnejša: Konvencija o človekovih pravicah in svoboščinah, Evropska socialna listina);

3. direktive (smernice) in **regulative (uredbe)**, ki so jih sprejeli organi **Evropske unije**; ter

4. večstranski (multilateralni) in **dvostranski (bilateralni)** mednarodni sporazumi, ki so sklenjeni med države zato, da z njimi uredijo nekatera medsebojna razmerja.

Povezanost me delovnim in USTAVNIM pravom

Vse norme delovnega prava in socialne varnosti morajo biti v skladu s ustavo. Ustava ureja položaj in pristojnost subjektov, ki sprejemajo predpise, nadzornih organov, sodišč. Ustava usmerja pravodajalce pri njihovih aktivnostih. Njene norme služijo tudi kot pripomoček za razlago (interpretacijo) v dvoumnih ali nejasnih pravnih normah. Pomembne je pristojnost ustavnega sodišča, kot jo opredeljuje ustava.

USTAVNO PRAVO

Ustava je pomemben akt, na njem sloni vsa zakonodaja. Ustava je temeljni dokument politične in pravne države. Ustavne norme imajo različne funkcije in jih delimo na: urejevalno funkcijo, usmerjevalno funkcijo, razlagalno funkcijo (interpretativno).

Urejevalna funkcija ustave (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.
Organizacija sodišč:
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 pravnomočno sodbo. Možno pa je pravno sredstvo – revizija na Vrhovnem sodišču, ki odloča samo o revizijah zoper pravnomočne 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.

Usmerjevalna funkcija ustave (usmerja zakonodajalca, da nekaj ureja z zakonom)
Usmerjevalna funkcija vsebuje usmerjevalne norme, ki zahtevajo od zakonodajalca, da določene vrednote zavarujejo z zakonskimi predpisi. Na področju delovnega prava je to na primer ustavno načelo svobode sindikalnega organiziranja in delovanja. 75. člen Ustave določa, da se z zakonom uredi način in oblika sodelovanja delavcev pri odločanju.

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.

Katere ustavne funkcije se uresničuje z ustavno opredelitvijo sestave in pristojnosti državnih organov?
Urejevalna funkcija Ustave RS.

Katere ustavne funkcije se uresničuje z ustavno opredelitvijo načela sindikalne svobode?
Usmerjevalna funkcija Ustave RS.

TEMELJNA NAČELA USTAVNE UREDITVE

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.

Pravnost
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,…)

Vsa pomembna pravna razmerja so urejena s pravnimi normami. Mehanizmi za izvajanje pravnih norm pa so: policija, tožilstvo, sodišča, inšpektor za delo (ki nadzira delodajalca in mu z odredbami obrazloži, kako mora delovati), ombutsman .

Socialnost

Označuje skrb države, za vse, ki izgubijo svojo možnost pridobivanja sredstev za življenje in ki jih prizadanejo socialni riziki. Socialna država je značilnost neke državne ureditve, kjer obstaja sistem pravil, da bi posameznik ne ostal brez kake pomoči. Kjer govorimo o sistemu socialne varnosti lahko govorimo o socialni državi. Sistem socialne varnosti se zagotavlja preko socialnega in zdravstvenega zavarovanja ter socialnega varstva.

IZVAJANJE NORM in NADZOR (Nadzor nad izvajanjem delovnopravnih predpisov)?

Pomembnen je obstoj in delovanje institucij, ki skrbijo za izvajanje predpisov. Na področju delovnega prava gre za različne državne organe kot so: **inšpekcija dela, delovna in socialna sodišča, varuh človekovih pravic** in drugi.

Prav tako **države** hkrati **s predpisi omogočajo** delodajalcem in zaposlenim, da izvajajo nekatere **samovarovalne aktivnosti**, s katerimi se zakonito obranijo pred kršitvami predpisov druge strani (**delodajalci** – delovni nalog, disciplinske sankcije; **zaposleni** – pravica da aktivno ali pasivno preprečijo izvršitev nezakonite odločitve delodajalca).

Organi preprečevanja in reševanja delovnih sporov?

Organi preprečevanja so: sindikat (sindikati), delavski svet, predstavnik delavcev in inšpekcija dela. Na področju delovnih razmerij je kot posebna značilnost delovnega prava uveljavljeno **načelo primarnosti zunaj sodnega ter sekundarnosti sodnega reševanja delovnih sporov**. Zunaj sodno reševanje delovnih sporov so: arbitraže, koncilacije (pomirjevanja, usklajevanja), ter mediacije. Sodno funkcijo izvajajo **delovna** in **socialna sodišča** (sodijo na dveh stopnjah). Če gre za vprašanja kršenja človekovih pravic lahko oseba, ki meni, da so ji še vedno kršene človekove pravice vloži **ustavno pritožbo** pred Ustavnim sodiščem RS (izčrpana morajo biti vsa pravna sredstva). Zadnja inštanca je sodišče za človekove pravice v Strasburgu.

Vloga delovnih in socialnih sodišč ter ustavnega sodišča na področju delovnega in socialnega prava?

Delovna in socialna sodišča izvajajo sodno funkcijo (sodijo na dveh stopnjah) na področju reševanja delovnih sporov. Če gre za vprašanja kršenja človekovih pravic lahko oseba, ki meni, da so ji še vedno kršene človekove pravice vloži **ustavno pritožbo** pred Ustavnim sodiščem RS (izčrpana morajo biti vsa pravna sredstva). Zadnja inštanca je sodišče za človekove pravice v Strasburgu. Prav tako je funkcija Ustavnega sodišča RS **ocena ustavnosti in zakonitosti** predpisov in splošnih aktov na področju delovnih in socialnih razmerij.

Opišite funkcije delovnih in socialnih sodišč na področju delovnih in socialnih razmerij?

Delovna in socialna sodišča izvajajo sodno funkcijo (sodijo na dveh stopnjah) na področju reševanja delovnih sporov.

Opiši funkcije ustavnega sodišča na področju delovnih in socialnih razmerij?

Funkcija Ustavnega sodišča RS je **ocena ustavnosti in zakonitosti** predpisov in splošnih aktov na področju delovnih in socialnih razmerij. Prav tako v primerih če gre za vprašanja kršenja človekovih pravic lahko določena oseba, ki meni, da so ji še vedno kršene človekove pravice vloži **ustavno pritožbo** pred Ustavnim sodiščem RS (izčrpana morajo biti vsa pravna sredstva). Zadnja inštanca je sodišče za človekove pravice v Strasburgu.

SODIŠČA, ki sodijo v delovnih in socialnih sporih?

Organizacija sodišč: 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 pravnomočno sodbo. Možno pa je pravno sredstvo – revizija na **Vrhovnem sodišču**, ki odloča samo o revizijah zoper pravnomočne 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**.

ČLOVEKOVE PRAVICE IN TEMELJNE SVOBOŠČINE

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.
Vsakomur so zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine ne glede na ***narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično*** *ali* ***drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj*** *ali* ***katerokoli drugo okoliščino****. Z vidika razmerja posameznika do države Ustava določa, da so* ***vsi pred zakonom enaki****. Pravna ureditev brez posebej tehtnih z ustavo utemeljenih razlogov* ***ne sme različno obravnavati različnih kategorij oseb*** *v* ***podobnih življenskih situacijah****.*

Varstvo osebne svobode (19. člen)
Vsakdo ima pravico do osebne svobode. Nikomur se ne sme vzeti prostosti, razen v primerih in po postopku, ki ga določa zakon.
Poseg v svoboščine brez pooblastila ni mogoč. Delodajalci nimajo pooblastila za omejitev osebne svobode delavca, le v primerih, če je to nujno – ravnanje v skrajni sili npr. opitost, da se rešimo očitka omejitve osebne svobode.
Varstvo človekove osebnosti in dostojanstva (21. člen)
Prepovedano je kakršnokoli nasilje nad osebami in izsiljevanje izjav in priznanj, tudi v primeru prekrškov in kaznivih dejanj iz delovnega razmerja.
Pri disciplinskem postopku je potrebno postopati po pravilih, ne pa poseči v njegovo osebnost in dostojanstvo.

Pravica do osebnega dostojanstva in varnosti (34.člen)
Vsakdo ima pravico do osebnega dostojanstva in varnosti.
Prepovedan je poseg v zasebnost npr. vpogled v osebne torbice razen, če je to že v naprej določeno (v trgovinah, zlatarne).

Varstvo pravic zasebnosti in osebnostnih pravic (35.člen)
Zagotovljena je nedotakljivost človekove telesne in duševne celovitosti, njegove zasebnosti ter osebnostnih pravic.
Poseg v telesno in duševno celovitost je možno samo tam, kjer je celovito utemeljeno zaradi kontrole delovnega procesa in če so delavci predhodno obveščeni npr. videonadzor.

Svoboda dela (49. člen)
Zagotovljena je svoboda dela. Vsakdo prosto izbira zaposlitev. Vsakomur je pod enakimi pogoji dopustno vsako delovno mesto. V zakonodaji moramo imeti mehanizem objave in javnega natečaja v JU. Prepovedano je prisilno delo, tudi za zapornike.

Pravica do socialne varnosti (50. člen)
Je pravica, ki naj bi vsakemu državljanu zagotovila najmanj najnujnejšo pomoč v primerih nastopa socialnih rizikov, kot so bolezen, poškodba, starost, invalidnost, telesna okvara, smrt, brezposelnost,…

Pravica do zdravstvenega varstva (51. Člen)
Pravice invalidov (52. člen)
Varstvo družine, materinstvo, očetovstvo, otroci, mladina (53. člen)

Izobrazba in šolanje (57, člen)

Izobraževanje je svobodno, razen osnovnošolsko (ki je obvezno), tako da zoper tistih, ki odklanjajo izobraževanje, ni mogoče ugotavljati pravne odgovornosti, ima pa za te zaposlene lahko drugačne neugodne posledice. **Država vzpodbuja in daje možnosti za izobraževanje**. V sferi zaposlovanja ima država posebno, zakonsko določeno obveznost, da zagotavlja razvoj izobraževanja in izpopolnjevanja zlasti v okviru razvijanja »aktivne politike zaposlovanja«.

Izobraževanje je svobodno, ločiti ga moramo od usposabljanja in izpopolnjevanja znanj. To je obvezno, če to terja delovni proces. Izobraževanje pa ni obvezno.

GOSPODARSKA IN SOCIALNA RAZMERJA

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.

Lastnina (67. člen)

Zagotovljena mora biti socialna in ekološka funkcija lastnine. Upoštevati moramo socialno funkcijo – korist drugih ljudi in države in skrb za okolje – predpisi o varstvu okolja.Ustava poudarja, da lastnina ni absolutna zadeva.

Podjetništvo (74. člen)

Gospodarska pobuda je svobodna. Gospodarsko dejavnost se ne sme izvajati v nasprotju z javno koristjo.

Če imamo denar v banki ga lahko angažiramo v kapital ali v neke proizvodne procesa. Tudi podjetništvo mora služiti koristim.

Soodločanje (75. člen)

Delavci sodelujejo pri upravljanju v gospodarskih organizacijah in zavodih. To zagotavlja Zakon delavcev o upravljanju. Podjetništvo in lastninska pravica pripadata lastnikom kapitala; soodločanje, sindikalna svoboda, pravica do stavke pa pripada zaposlenim na način in pod pogoji, ki jih določa zakon. Gre za pravico participacije, ki je podeljena delavcem – velja predvsem za gospodarske ogranizacije. Ne velja pa za javne uslužbence v DU, LS. Ustava samo v zadnjem členu nakaže sindikatom možnost, da s kolektivnimi pogodbami ustanavljajo svete delavcev (napr. v šolah, fakultetah).

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).

Pravica do stavke (77. člen)

Delavci imajo pravico do stavke.

To ni samo sindikalna pravica, saj pripada neposredno delavcem. Obstaja pa omejevanje stavke na področjih, kjer se izvajajo javne službe. (zdravnik, vojska, policija-ima stroge omejitve) Delavci imajo

pravico do stavke, kadar nasprotujejo delovnim pogojem. Za uveljavljanje posamičnih pravic ima sodno pot.

NAČELO POSEBNE ODGOVORNOSTI DRŽAVE NA PODROČJU ZAPOSLOVANJA IN DELA

(Pomen določil 66. čl. Ustave RS, po katerem država ustvarja možnosti za zaposlovanje in delo ter zagotavlja njuno varstvo)?

Ustava določa, da država aktivno skrbi za zaposlovanje. Ta določila so **vrednostna podlaga predpisom**, ki urejajo zaposlovanje, individualna in kolektivna delovna razmerja. Poudarjena je tudi vsebina teh predpisov, ki morajo biti zasnovani tako, da "**ustvarjajo možnosti za zaposlovanje in za delo**" ter tako, da "**zagotavljajo varstvo zaposlovanja in dela**". Gre za uveljavitev predpisov o organiziranju sistema zaposlovanja in zavarovanja za primer brezposelnosti ter za sistemsko ureditev varstva pravnega položaja delavca kot posameznika ter skupin delavcev.

KAJ JE EKONOMSKO - SOCIALNI SVET REPUBLIKE SLOVENIJE?

Ekonomsko socialni svet je organ na ravni države. Nastane na podlagi načela tripartitnega socialnega dialoga med državo, sindikati in delodajalci.

KAJ JE TRIPARTITNI SOCIALNI DIALOG?

Tripartitni socialni dialog predstavlja razmerje med **državo, sindikati in delodajalci**. Na **mednarodni ravni** je to načelo uveljavljeno v generalni skupščini Mednarodne organizacije dela, kjer vsako državo članico predstavlja delegacija, ki jo sestavljajo predstavniki sindikatov, predstavniki delodajalcev in predstavniki vlade. Na **ravni države** v Republiki Sloveniji pa se odvija v okviru organa, ki je nastal na podlagi pogodbe med temi tremi subjekti in se imenuje Ekonomsko socialni svet. Tripartitno načelo vodi k standardu, po katerem se vsa pomembna vprašanja z obravnavanega področja obravnavajo v okviru socialnega dialoga.

DRŽAVNI SVET IN SOCIALNI DIALOG?

Državni svet je: zastopstvo nosilcev socialnih, gospodarskih, poklicnih in lokalnih interesov. Ima 40 članov. Sestavljajo ga: 4 predstavniki delodajalcev; 4 predstavniki delojemalcev; 4 predstavniki kmetov obrtnikov in samostojnih poklicev; 6 predstavnikov negospodarskih dejavnosti in 22 predstavnikov lokalnih interesov. **Državni svet lahko:** predlaga državnemu zboru sprejem zakonov; daje državnemu zboru mnenje o vseh zadevah iz njegove pristojnosti; zahteva, da državni zbor pred razglasitvijo kakega zakona o njem še enkrat odloča (veto); zahteva razpis referenduma; zahteva preiskavo o zadevah javnega pomena.

NAMEN DELOVNOPRAVNIH PREDPISOV?

Namen delovnega prava je zaščita delavca in delodajalca. Delo zaposlenih v organizacijah je vodeno in odvisno, ter urejeno s pravili delovnega prava, torej je delovno pravo **skupek norm za urejanje odnosov med delavci (zaposlenimi) in delodajalci**. Temeljni cilj delovno-pravnih predpisov sta varstvo in utrditev položaja delavca v razmerju do delodajalca, enakega pomena pa je ustrezna ureditev skupin delavcev, zlasti z vidika spodbujanja socialnega dialoga na ravni organizacije in tudi zunaj nje.

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

Najprej poskušajo reševati spore zunajsodno (arbitraža). V nasprotnem primeru, pa se o pravica in varstvu sodi na delovnih in socialnih sodiščih (2. stopnji). V Zakonu o delovnih in socialnih sodiščih so določbe o postopku reševanja sporov. Kar ni določeno v tem zakonu, se subsidiarno uporavlja Zakon o civilnem pravdnem postopku. Če gre za vprašanja kršenja človekovih pravic lahko oseba, ki meni, da so ji še vedno kršene človekove pravice vloži **ustavno pritožbo** pred Ustavnim sodiščem RS (izčrpana morajo biti vsa pravna sredstva). Zadnja inštanca je sodišče za človekove pravice v Strasburgu.

USTAVNI IN ZAKONSKI VIDIK (UREDITEV) SPOLNEGA NADLEGOVANJA?

Na nivoju **Ustave** je to urejeno v določbah o Človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah (35. čl. - varstvo pravic zasebnosti in osebnostnih pravic, Zagotovljena je nedotakljivost človekove telesne in duševne celovitosti, njegove zasebnosti ter osebnostnih pravic). Zakonski vidik pa se obravnava po Kazenskem zakoniku RS, v katerih so predpisana hujša ravnja predpisana kot kaziva dejana in sankcije za ta dejanja. Zagotovljeno je sodno varstvo po kazensko pravnem postopku.

VSEBINA NOVEGA ZDR (ORIS VSEBINE GLAVNIH POGLAVIJ)?

Vsebina ZDR se deli na
I.del Splošni del, v katerem so opredljena načeli in pojmi.
II.del vsebuje določbe o **Pogodbi o zaposlitvi** (oblika in vsebina, stranke, pravice in obveznosti strank pri sklepanju, posebnosti, prenehanje).
III. del vsebuje **Pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja** (pripravništvo, poskusno delo, plačilo za delo, delovni čas, odmori in počitki, letni dopust, izobraževanje, disciplinska odgovornost, odškodninska odgovornost).
IV. del vsebuje **Varstvo nekaterih kategorij delavcev** (žensk, nosečnost in starševstvo, osebe mlajše od 18. let, invalidi, starejši delavce).
V. del vsebuje **Uveljavljanje in varstvo pravic, obveznosti in odgovornosti iz DR** (arbitraža, sodno varstvo).
VI. del vsebuje **Delovanje in varstvo sindikalnih zaupnikov**.
VII. del vsebuje **Posebne določbe** (delo v tujini in tujci v RS, delo otrok, mlajših od 15. let, vajencev, dijakov in študentov, pogodba o zaoposlitvi za pomorščake, delovna knjižica);
VIII. Del vsebuje **Inšpekcijsko nadzorstvo**,
IX. Del vsebuje **Kazenske določbe**,
X. del vsebuje **Prehodne in končne določbe.**

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

Temeljni vir, ki obravnavajo to področje so mednarodno sprejeti pravni akti, ki so ratificirani v RS, Ustava RS, Zakoni na področju delovnega prava in socialne varnosti.

ZAKON O DELAVNIH RAZMERJIH – ZDR

Objavljen v Ur.l. 42/2002, velja od 1.1.2003 in v nekaterih primerih se je delavčev položaj po novem nekoliko poslabšal.
NAMEN zakona je zaščita delavca pred močnejšim delodajalcem.

SPLOŠNE DOLOČBE

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.

DEFINICIJA: **Delovno razmerje** je razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno (da ne pošljemo nekoga drugega) in nepretrgano opravlja delo po navodilih (to je *DIREKTIVNA OBLAST*, kjer delodajalec z nami managerira) in pod nadzorom delodajalca (*DISCIPLINSKA OBLAST*). (4. člen)

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

Prepoved diskriminacije (6. člen)
- je oprt na 14. člen Ustave RS – Vsi so pred zakonom enaki.
Delodajalec ne sme iskalca zaposlitve pri zaposlovanju ali delavca postavljati v neenakopraven položaj zaradi spola, rase, barve kože, starosti, zdravstvenega stanja, verskega, političnega prepričanja,… Enakopravno se mora obravnavati tako ženske kot moške pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, plačah in drugih pravicah.
Prepovedana je **neposredna**, kot tudi **posredna diskriminacija**.
Posredna – kadar gre za navidezne nevtralne norme, kriterije, prakse, ki postavlja ljudi v neenak položaj, razen če so te določbe, kriteriji in praksa objektivno upravičeni ter ustrezni in potrebni. Kadar delodajalec določi neka posebna pravila, mora vedno dokazati, da je upravičen to narediti, v nasprotnem primeru pa je ravnal diskriminatorno in je delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava.

***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:
  - sistemizacija
  - 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.

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.

KATERI SO AVTONOMNI PRAVNI VIRI NA PODROČJU DELOVNIH RAZMERIJ?
Avtonomne pravne vire na področju delovnih razmerij sprejemajo delodajalci in delavci sami in so: **kolektivne pogodbe in sporazumi**, **parcitipativni dogovori, enostranski akti delodajalca**.

FORMALNI PRAVNI AKTI S KATERIMI SE UREJAJO DELOVNA RAZMERJA?
Formalni pravni akti so:
1.Heteronomni pravni akti: Ustava RS, Zakon o delovnih razmerjih (splošni zakon), Zakon o javnih uslužbencih (posebni zakon), Zakoni ki urejajo posebne kategorije v državni upravi (policija, carina, itd.);
2. Avtonomni pravni akti: dvostranski (kolektivna pogodba), enostranski (splošni akti delodajalcev – reguliranje poslovanja, sistematizacija, itd.).

ZAKONSKO DOLOČENE OBVEZNOSTI POGODBENIH STRANK
Splošne zakonske obveznosti in odgovornosti **delavcev** po ZDR

- vestno opravljati delo določeno s pogodbo; izjemoma se zaradi »višje sile« prerazporedi s soglasjem
- upoštevanje navodil in zahtev delodajalca v zvezi s pogodbo
- obveščati delodajalce o nevarnih okoliščinah za opravljanje dela
- prepoved škodljivega ravnanja
- varovanje poslovne skrivnosti (naprej mora biti določeno kaj je poslovna skrivnost)
- prepoved konkuriranja (*ex lege* – za čas trajanja del. razmerja, *klavzula* – za čas po prenehanju del. razmerja)

Obveznosti delavca

Delavec *mora vestno opravljati delo* na delovnem mestu, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, v času in na kraju, ki sta določena za izvajanje dela, upoštevaje organizacijo dela in poslovanja pri delodajalcu.
Delavec *mora upoštevati zahteve in navodila delodajalca* v zvezi s pogodbo.
Delavec *mora spoštovati in izvajati predpise o varnosti in zdravju pri delu* ter pazljivo opravljati delo, da zavaruje svoje življenje in zdravje ter življenje in zdravje drugih oseb.
Delavec mora obveščati delodajalca o bistvenih okoliščinah, ki vplivajo oziroma bi lahko vplivale na izpolnjevanje njegovih pogodbenih obveznosti ter *obveščati delodajalca o vsaki grozeči nevarnosti za življenje ali zdravje ali za nastanek materialne škode, ki jo zazna pri delu.*
Delavcu *je prepovedano škodljivo ravnanje* (materialna ali moralna škoda).
Delavec *mora varovati poslovne skrivnosti* in je odgovoren za kršitev. Poslovno skrivnost mora delodajalec sporočiti delavcu (mora biti vnaprej določena).Za poslovno skrivnost se štejeje tudi podatki, ki jih delodajalec ni določil kot poslovno skrivnost, vendar je glede njih očitno, da bi nastala občutna škoda, če bi zanje izvedela nepooblaščena oseba.
Konkurenčna prepoved: *(vzpostavljena že na podlagi zakona samega ex lege prepoved konkuriranja)* pomeni, da v času trajanja zaposlitve brez soglasja ne smemo opravljati istega dela za druge subjekte (za konkurenco) če bi to povzročilo škodo delodajalcu ali opravljati posla za opravljanje iste dejavnosti za druge – *ex lege*
Med trajanjem delovnega razmerja delavec ne sme brez pisnega soglasja delodajalca za svoj ali tuj račun opravljati del ali sklepati poslov, ki sodijo v dejavnost, ki jo dejansko opravlja delodajalec in pomenijo ali bi lahko pomenili za delodajalca konkurenco.(37.čl ZDR)
Delodajalec lahko zahteva povrnitev škode, nastale z delavčevim ravnanjem, v roku 3 mesecev od dneva, ko je zvedel za opravljanje dela ali sklenitev posla, oziroma v roku 3 let od dokončanja dela ali sklenitve posla.
Če delavec pri svojem delu ali v zvezi z delom pridobiva tehnična, proizvodna ali poslovna znanja in poslovne zveze, lahko delavec in delodajalec v pogodbi o zaposlitvi dogovorita prepoved opravljanja konkurenčne dejavnosti po prenehanju delovnega razmerja (v nadaljnjem besedilu: konkurenčna klavzula) (38.čl.ZDR).

Kršitev prepovedi konkurence v času trajanja delovnega razmerja pomeni *podlago* za disciplinsko in odškodninsko odgovornost delavca ter *podlago* za odpoved PoZ s strani delodajalca.
Konkurenčna klavzula (velja **po** prenehanju delovnega razmerja) se lahko dogovori najdlje za obdobje dveh let po prenehanju pogodbe o zaposlitvi in le v primeru,ko delavcu preneha pogodba o zaposlitvi po njegovi volji ali krivdi. Če konkurenčna klavzula ni izražena v pisni obliki, se šteje, da ni dogovorjena.
Delodajalec in delavec se lahko sporazumno dogovorita o prenehanju veljavnosti konkurenčne klavzule.
Delodajalec moraves čas trajanja konkurenčne klavzule delavcu izplačevati denarno nadomestilo v dogovorjeni višini, če spoštovanje klavzule dalavcu onemogoča pridobitev zaslužka, primerljivega delavčevi prejšnji plači. Denarno nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule se mora določiti s PoZ, drugače konkurenčna klavzula ne velja.
Za konkurenčno klavzulo je značilno: (obstaja samo, če je dogovorjena)
- prepoved se nanaša samo za obdobje po prenehanju PoZ
- prepoved velja samo pod pogojem, da je dogovorjena s konkurenčno klavzulo v PoZ

Pravice in obveznosti delodajalca po ZDR:

- zagotoviti ustrezno delo in delovna sredstva delavcu
- konstantno plačilo, tudi če ni dela, razen v izrednih primerih, takrat pa znaša 50% plače
- da zagotovi 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

Obveznosti delodajalca

Delodajalec *mora delavcu zagotavljati delo*, za katerega sta se stranki dogovorili v pogodbi o zaposlitvi, *zagotoviti mu mora vsa potrebna sredstva in delovni material*, da lahko nemoteno izpolnjuje svoje obveznosti, in mu omogočiti prost dostop do poslovnih prostorov.
Delodajalec *mora delavcu zagotoviti ustrezno plačilo* za opravljanje dela, ter *nadomestilo plače v primerih opravičene odsotnosti z dela* ter *v primerih, ko delavec ne dela iz razlogov na strani delodajalca,* kar vključuje tudi primere, ko delavec ne dela iz razloga, ker mu delodajalec začasno ne zagotavlja dela.Če je vzrok na strani delodajalca plača delodajalec 100% nadomestilo,v primeru višje sile (npr. pogorel obrat) je obveznost delodajalca 50:50.
Delodajalec *mora zagotavljati pogoje za varnost in zdravje delavcev* v skladu s posebnimi predpisi o varnosti in zdravju pri delu.Delodajalec lahko naloži delavcu izven del.mesta drugo delo v izrednih razmerah (nevarnost, preprečevanje škode).

- obveznost varovanja delavčeve osebnosti

Delodajalec *mora varovati in spoštovati delavčevo osebnost ter upoštevati in ščititi delavčevo zasebnost.*
Delodajalec *je dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem delavec ne bo izpostavljen nezaželjenemu ravnanju spolne narave* (fizično, verbalno, neverbalno ravnanje, sovražni in zastrašujoči delovni odnosi). (45.čl. ZDR)
Delodajalci morajo varovati naše osebne podatke. Osebne podatke delavcev lahko zbira, obdeluje, uporablja in dostavlja tretjim osebam samo delodajalec ali delavec, ki ga delodajalec za to posebej pooblasti.
Osebni podatki se lahko zbirajo, obdelujejo in uporabljajo ter dostavljajo tretjim osebam samo, če je tako določeno z zakonom. Če zakonska podlaga ne obstaja več, se morajo podatki takoj zbrisati.

POGODBA O ZAPOSLITVI

je osnovni akt za sklenitev delovnega razmerja.

SPLOŠNO

Pogodba o zaposlitvi (9. člen)

S pogodbo o zaposlitvi se sklene delovno razmerje.
»Realni kontrakt« pomeni dejansko vzpostavljeno razmerje, ki pa ni pisno. Delodajalec je dolžan delavca prijaviti v obvezno pokojninsko, invalidsko, zdravstveno in zavarovanje za primer brezposelnosti v skladu s posebnimi predpisi in mu izročiti fotokopijo prijave v 15 dneh od nastopa dela. Če datum nastopa dela ni določen, se kot datum nastopa dela šteje datum sklenitve pogodbe o zaposlitvi. Pravice in obveznosti na podlagi opravljanja dela v delovnem razmerju in vključitev v socialno zavarovanje na podlagi delovnega razmerja se začnejo uresničevati z datumom nastopa dela tudi v primeru, če delavec tega dne iz opravičenih razlogov ne začne delati. Pogodba o zaposlitvi (PoZ) se sklepa za nedoločen čas, če s tem zakonom ni 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.
Večina pravil, ki se nanašajo na pogodbo kot formalni akt najdemo v obligacijskem zakoniku – subsidiarnost obligacijskega zakonika.

Ničnost in izpodbojnost pogodbe o zaposlitvi (12. – 14. člen)

*Pogodba je **nična**, če je sklenjena v nasprotju s slovenskim pravnim redom (zaposlimo osebo kot šoferja – oseba krade za nas).* Posledice so, da lahko kdorkoli in kadarkoli zahteva ugotovitev ničnosti pred

sodiščem. Ničen je akt, ki je v nasprotju z pravnim redom, ko gre za hudo kršitev in tak posel je neveljaven (npr. ne prizna se delovna doba, zaslužen denar). Pri določanju posledic ničnosti in izpodbojnosti se uporabljajo splošna pravila civilnega prava. Ničnost in izpodbojnost pogodbe o zaposlitvi se uveljavlja pred pristojnim delovnim sodiščem. *Pravica do uveljavljanja ničnosti pogodbe* o zaposlitvi **ne preneha.**
Na ničnost PoZ pazi sodišče po uradni dolžnosti.

Izpodbojnost je relativna neveljavnost, kadar je pri sklepanju pogodbe prišlo do napak pri volji delavca npr. delodajalec prisili delavca, da podpiše pogodbo, ki je sicer ne bi. Taka pogodba je neveljavna, ker ni bila sklenjena po prosti volji. Pravica zahtevati razveljavitev izpodbojne pogodbe preneha po preteku 30 dni od dneva, ko je upravičenec zvedel za razlog izpodbojnosti.Ta *pravica preneha* **po preteku 1 leta** od dneva, ko je bila pogodba sklenjena.

Pri izpodbojnosti gre za manjše napake, vendar samo v subjektivnih in objektivnih rokih.

OBLIKA POGODBE

Pisnost pogodbe o zaposlitvi (15. člen)

Oblika pogodbe ni nujni element, čeprav je predpisana.
Pogodba o zaposlitvi se sklene v pisni obliki. Če pogodba o zaposlitvi ni sklenjena v pisni obliki ali če niso v pisni obliki izražene vse njene zakonsko določene sestavine, to ne vpliva na njen obstoj in veljavnost.
Po novem mora delodajalec izročiti *pisen predlog pogodbe o zaposlitvi* 3 dni pred predvideno sklenitvijo, *pisno pogodbo o zaposlitvi* pa ob njeni sklenitvi. Če delavcu ni izročena pisna pogodba o zaposlitvi, lahko kadarkoli v času trajanja delovnega razmerja zahteva njeno izročitev od delodajalca in sodno varstvo.
V primeru spora o obstoju delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem se domneva, da delovno razmerje obstaja, če obstajajo elementi delovnega razmerja.

STRANKE V POGODBI

***Stranki pogodbe o zaposlitvi sta delodajalec in delavec**, pri čemer pogodbo o zaposlitvi lahko sklenejo osebe, ki so dopolnile starost 15 let.*
Stranke v pogodbi so:

- delodajalec (FO, PO, pooblaščenci)
- delavec (sposobnost 15 let, pogoji)
- tujci (posebni predpisi)

Če je delodajalec pravna oseba, lokalna skupnost, podružnica tuje družbe ali druge organizacije, nastopa v imenu delodajalca njegov **zastopnik**, določen z zakonom ali aktom o ustanovitvi, ali od njega pisno pooblaščena oseba.
Pogodbo sklepa zakoniti zastopnik družbe. S pisnim pooblastilom pa lahko pooblasti druge osebe. Zakon ne omejuje na koga je možno prenesti pooblastilo za sklepanje pogodbe. Če je delodajalec državni organ, nastopa v njegovem imenu predstojnik oz. pisno pooblaščena oseba.

Sposobnost in pogoji za sklenitev PoZ (19., 20. člen)

Delavec, ki sklene pogodbo o zaposlitvi mora biti zdravniško zmožen in imeti mora dopolnjeno *starost 15 let*. S 15 letom oseba pridobi sposobnost sklepati pogodbo o zaposlitvi (pred 15.letom je neobstoječa pogodba) Pogodba o zaposlitvi z osebo, *ki še ni dopolnila 15 let*, **je nična.**

Delavec, ki sklene pogodbo o zaposlitvi, mora izpolnjevati predpisane pogoje, ki so v sistemizaciji del.mest. Delodajalec ne sme skleniti pogodbe, če oseba ne izpolnjuje pogojev. Pogoje za zaposlitev določa sistemizacija v Zakonu o sistemizaciji. Pogoje za opravljanje dela, ki jih določa s splošnim aktom sam delodajalec. Le ta pa ne sme zaposliti osebe, ki ne izpolnjuje zakonskih pogojev. Pogoji so lahko

določeni tudi s kolektivno pogodbo. Delodajalec ima ob upoštevanju zakonskih prepovedi *pravico do proste odločitve*, s katerim kandidatom, ki izpolnjuje pogoje, bo sklenil pogodbo o zaposlitvi.
Tujci morajo izpolnjevati pogoje, ki jih določa ta zakon (ZDR) in pogoje, določene s posebnim zakonom, ki ureja zaposlovanje tujcev. Pogodba o zaposlitvi, ki je sklenjena v nasprotju je **nična.** Tujcem iz EU je dovoljena samo prijava-registracija, razen če ni drugače pogojeno, npr. Nemčija in Avstrija. Iz drugih ne EU držav pa je potrebno primerno delovno razmerje z delovnim dovoljenjem tujca.

SKLEPANJE POGODBE O ZAPOSLITVI

(pravice in obveznosti strank)

Objava prostih delovnih mest (23. člen)

Delodajalec, ***ki zaposluje nove delavce,*** *mora prosta delovna mesta javno objaviti*. Za javno objavo se šteje tudi objava v uradnih prostorih Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje. Objava mora vsebovati pogoje za opravljanje dela in rok za prijavo, ki ne sme biti krajši od 8 dni.
Objava – za zasebni sektor
Javni natečaj – za javni sektor (vsako prosto delovno mesto se objavi)

Izjeme od obveznosti objave (24. člen)

Izjemoma se lahko pogodba o zaposlitvi sklene **brez javne objave**, če gre za:

- sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem zaradi spremenjenih okoliščin,
- obveznosti delodajalca iz naslova štipendiranja,
- zaposlitev invalida po zakonu, ki ureja zaposlovanje invalidov,
- zaposlitev za določen čas, ki po svoji naravi traja največ tri mesece v koledarskem letu,
- zaposlitev za nedoločen čas osebe, ki je pri delodajalcu opravljala pripravništvo, oziroma ki je bila pri delodajalcu zaposlena za določen čas,
- zaposlitev za določen čas zaradi dela v prilagoditvenem obdobju na podlagi dokončne odločbe in potrdila pristojnega organa, izdane v postopku priznavanja kvalifikacij po posebnem zakonu,
- zaposlitev s polnim delovnim časom osebe, ki je bila pri delodajalcu zaposlena s krajšim delovnim časom,
- zaposlitev družbenikov v pravni osebi,
- zaposlitev družinskih članov delodajalca, ki je fizična oseba,
- zaposlitev voljenih in imenovanih funkcionarjev oziroma drugih delavcev, ki so vezani na mandat organa ali funkcionarja v lokalnih skupnostih, političnih strankah, sindikatih, zbornicah, društvih in njihovih zvezah,
- poslovodne osebe, prokuriste,
- in druge primere, določene z zakonom.

Enaka obravnava glede na spol (25. člen)

Delodajalec ne sme prostega delovnega mesta objaviti samo za moške ali samo za ženske, razen če je določen spol nujen pogoj za opravljanje dela.

Pravice in obveznosti delodajalca (26. člen)

Delodajalec sme od kandidata *zahtevati le predložitev dokazil* o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela.
Delodajalec pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi *ne sme od kandidata zahtevati* podatke o družinskem oziroma zakonskem stanu, podatkov o nosečnosti, o načrtovanju družine oziroma drugih podatkov, če niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem kot tudi ne sme pogojevati za sklenitev pogodbe teh podatkov. Delodajalec ne sme pogojevati sklenitev pogodbe s pridobitvijo zgoraj navedenih podatkov, z dodatnimi pogoji v zvezi s prepovedjo nosečnosti ali odlogom materinstva ter vnaprejšnji podpis odpovedi PoZ. Delodajalec na svoje stroške *napoti kandidata na prehodni zdravniški pregled.*

Pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi *lahko delodajalec preizkusi znanja oziroma sposobnosti kandidatov* za opravljanje dela na delovnem mestu, za katerega se sklepa pogodba o zaposlitvi.
Delodajalec *mora pred sklenitvijo PoZ za določen ali nedoločen čas delavca seznaniti* s pogoji dela, z delom, pravicami in obveznostmi delavca in delodajalca.

Pravice in obveznosti kandidata (27. člen)
Pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi *je kandidat dolžan predložiti delodajalcu dokazila o izpolnjevanju pogojev* za opravljanje dela in ga obvestiti o vseh njemu znanih dejstvih, pomembnih za delovno razmerje, kot tudi o njemu znanih drugih okoliščinah, ki ga kakorkoli onemogočajo ali bistveno omejujejo pri izvrševanju obveznosti iz pogodbe ali ki lahko ogrožajo življenje ali zdravje oseb, s katerimi pri izvrševanju svojih obveznosti prihaja v stik.
Kandidat *ni dolžan odgovarjati na vprašanja*, ki niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem.

Delodajalec mora *v osmih dneh po sklenitvi pogodbe* o zaposlitvi *pisno obvestiti neizbranega kandidata* o tem, da ni bil izbran. Neizbranemu kandidatu *mora delodajalec* na njegovo zahtevo *vrniti vse dokumente.*

VSEBINA PoZ

Sestavine pogodbe o zaposlitvi (29.člen)
Obstajajo standardne vsebine.
Pogodba o zaposlitvi mora vsebovati:
- podatke o pogodbenih strankah z navedbo njunega prebivališča oziroma sedeža,
- datum nastopa dela,
- naziv delovnega mesta oziroma podatke o vrsti dela, za katerega delavec sklepa pogodbo o zaposlitvi, s kratkim opisom dela, ki ga mora opravljati po pogodbi o zaposlitvi,
- kraj opravljanja dela; če ni navedenega točnega kraja velja, da delavec opravlja delo na sedežu delodajalca,
- čas trajanja delovnega razmerja in določilo o načinu izrabe letnega dopusta, če je sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas,
- določilo ali gre za delovno razmerje s polnim ali krajšim delovnim časom,
- določilo o dnevnem ali tedenskem rednem delovnem času in razporeditvi delovnega časa,
- določilo o znesku osnovne plače delavca v tolarjih, ki mu pripada za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi ter o morebitnih drugih plačilih,
- določilo o drugih sestavinah plače delavca, o plačilnem obdobju, plačilnem dnevu in o načinu izplačevanja plače,
- določilo o letnem dopustu oziroma načinu določanja letnega dopusta,
- dolžino odpovednih rokov,
- navedbo kolektivnih pogodb, ki zavezujejo delodajalca oziroma splošnih aktov delodajalca, ki določajo pogoje dela delavca, in
- druge pravice in obveznosti v primerih, določenih s tem zakonom.

ZVRSTI (POSEBNOSTI) POGODB O ZAPOSLITVI

Ob klasični pogodbi za nedoločen čas imamo še:

a) Pogodba o zaposlitvi za določen čas

Pogodba o zaposlitvi se lahko sklene za določen čas, če gre za:

– izvrševanje dela, ki po svoji naravi traja določen čas,
– nadomeščanje začasno odsotnega delavca,
– začasno povečan obseg dela,
– zaposlitev tujca ali osebe brez državljanstva, ki ima delovno dovoljenje za določen čas, razen v primeru osebnega delovnega dovoljenja,
– poslovodne osebe,
– opravljanje sezonskega dela,
– delavca, ki sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas zaradi priprave na delo, usposabljanja ali izpopolnjevanja za delo, oziroma izobraževanja,
– zaposlitev za določen čas zaradi dela v prilagoditvenem obdobju na podlagi dokončne odločbe in potrdila pristojnega organa, izdane v postopku priznavanja kvalifikacij po posebnem zakonu,
– opravljanje javnih del oziroma vključitev v ukrepe aktivne politike zaposlovanja v skladu z zakonom,
– pripravo oziroma izvedbo dela, ki je projektno organizirano,
– delo, potrebno v času uvajanja novih programov, nove tehnologije ter drugih tehničnih in tehnoloških izboljšav delovnega procesa ali zaradi usposabljanja delavcev,
– voljene in imenovane funkcionarje oziroma druge delavce, ki so vezani na mandat organa ali funkcionarja v lokalnih skupnostih, političnih strankah, sindikatih, zbornicah, društvih in njihovih zvezah,
– druge primere, ki jih določa zakon oziroma kolektivna pogodba na ravni dejavnosti.

Delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem in za isto delo, katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši kot dve leti, razen v primerih, ki jih določa zakon. Posledice nezakonito sklenjene PoZ za določen čas: če ostane delavec na delu tudi po poteku časa, za katerega je sklenil PoZ, se šteje, da je delavec sklenil PoZ za nedoločen čas.
Do 1.1.2007 delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem za isto delo, katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši kot tri leta.S 1.1.2007 pa delodajalec ne bo smel skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem za isto delo, ki bi neprekinjeno trajale več kot dve leti.(triletna časovna omejitev do 1.1.2007, od 1.1.2007 bo veljala dvoletna časovna omejitev).

Posebnost – sezonska dela in preračun

Delavcu, ki po pogodbi o zaposlitvi za določen čas opravlja sezonska dela oziroma delo v neenakomerni razporeditvi delovnega časa brez presledka najmanj tri mesece v letu in pri tem opravi več ur, kot je določeno za delo s polnim delovnim časom, se na njegovo zahtevo **ure preračunajo** v delovne dni s polnim delovnim časom. Pri tem skupna delovna doba v koledarskem letu ne sme presegati 12 mesecev. Tako izračunani delovni dnevi se vštejejo v delavčevo delovno dobo.

b) Pogodba o zaposlitvi zaradi zagotavljanja dela delavcev drugim uporabnikom *(primer ADECO – agencija, ki zaposluje ljudi, da jih nato posoja)*

Delodajalec za primer brezposelnosti na podlagi pogodbe o koncesiji opravlja dejavnosti zagotavljanja dela delavcev drugemu delodajalcu (uporabniku), sklene s temi delavci pogodbo o zaposlitvi – tristransko razmerje. *Gre za posojanje*, prepuščanje *delavcev drugim delodajalcem* največ za eno leto razen v primerih, kjer ni mogoč najem delavcev:

- nadomeščanja stavkajočih,
- masovnih odpustov,
- nezagotovljene varnosti (delavci so izpostavljeni nevarnostim in tveganju na delovnem mestu).

Pogodba o zaposlitvi *se sklene* za določen ali nedoločen čas. Predčasno prenehanje potrebe po delu delavca pri uporabniku ne sme biti razlog za prenehanje PoZ.
Časovna omejitev opravljanja dela pri uporabniku je najdlje **eno leto**.

✍ *Obveznosti delodajalca*

Delodajalec mora delavca obvestiti, da bo delal pri drugem uporabniku ter kje in kdaj bo delal. V pogodbi o zaposlitvi določita višino plače in nadomestila glede na dejansko opravljanje dela pri uporabnikih upoštevajoč kolektivne pogodbe in splošne akte. Za čas predčasnega prenehanja dela pri uporabniku ali nezagotovljenega dela pri uporabniku se delodajalec in delavec dogovorita tudi o višini nadomestila plače, ki ne more biti nižje od 70 % minimalne plače.

Uporabnik - delodajalec

Uporabnik mora pred začetkom dela delavca obvestiti delodajalca o vseh pogojih dela in mu predložiti oceno tveganja za nastanek poškodb in zdravstvenih okvar. Delodajalec in uporabnik pred začetkom dela delavca pri uporabniku skleneta pisni dogovor o medsebojnih pravicah in obveznostih, ter pravicah in obveznostih delavca in uporabnika. Delavec pa mora biti o pogojih dela, pravicah in obveznostih pisno obveščen.

Uporabnik – delavec

Delavec mora opravljati delo po navodilih uporabnika. Uporabnik in delavec morata v času opravljanja dela delavca pri uporabniku upoštevati določbe tega zakona (ZDR), kolektivnih pogodb ali splošnih aktov, ki zavezujejo uporabnika. Če uporabnik krši obveznosti ima delavec pravico odkloniti opravljanje dela, če pa krši obveznosti delavec, so te kršitve možen razlog za ugotavljanje disciplinske odgovornosti oz. za odpoved pogodbe o zaposlitvi pri delodajalcu.
Letni dopust izrablja delavec v skladu z dogovorom med delodajalcem in uporabnikom.

c) Pogodba o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del *– je posebna zvrst pogodbe*

Javna dela – ukrepi APZ (aktivne politike zaposlovanja), ki jih izvaja država preko Zavoda za zaposlovanje v sodelovanju z lokalnimi skupnostmi v primeru brezposelnosti. Brezposelna oseba, ki je vključena v javna dela, sklene pogodbo o zaposlitvi z delodajalcem – izvajalcem javnih del, vendar samo za določen čas. (največ 1 leto). Delavec pa ima pravico do izobraževanja oz usposabljanja.

Č) Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom – »part time«

Krajši delovni čas je čas, ki je krajši od polnega delovnega časa, ki velja pri delodajalcu. Delavec lahko dela tudi 1 uro na teden. Delavec, ki je sklenil pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas uveljavlja premoženjske pravice (plača,regres) *sorazmerno* glede na delovni čas, nepremoženjske (letni dopust) pa mu veljajo *v celoti* (zdravstveno in socialno zavarovanje).
Delavec lahko sklene pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas z več delodajalci in tako doseže polni delovni čas. Pri tem se mora delavec sporazumeti z delodajalci glede delovnega časa, načinu izrabe letnega dopusta in glede drugih odsotnostih z dela. Delodajalci pa so delavcu, razen če bi jim to povzročilo škodo, dolžni zagotoviti sočasno izrabo letnega dopusta in drugih odsotnosti
Delavec, ki dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali predpisi o starševskem dopustu, ima pravice iz socialnega zavarovanja, kot če bi delal polni delovni čas. Delavec, ki dela krajši delovni čas ima pravico do plačila za delo po dejanski delovni obveznosti, ter druge pravice in obveznosti po zakonu.

d) Pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu

Kot delo na domu se šteje delo, ki ga delavec opravlja na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri, ki so izven delovnih prostorov delodajalca.
Delodajalec je dolžan o nameravanem organiziranju dela na domu, pred začetkom dela delavca, obvestiti inšpekcijo za delo.
Pravice in obveznosti so odvisne od narave dela in se uredijo s PoZ. Delavec ima pravico do nadomestila za uporabo svojih sredstev pri delu na domu (npr. elektrike, stanovanja- višino nadomestila delavec in delodajalec določita s pogodbo o zaposlitvi), delodajalec pa je dolžan zagotavljati varne pogoje dela na domu.
Inšpektor za delo delodajalcu prepove opravljanje dela na domu, če je delo škodljivo ali nevarno za življenje in okolje. Zakon ali drug predpis lahko določi dela, ki se ne smejo opravljati kot delo na domu.

e) Pogodba o zaposlitvi s poslovodno osebo

Če poslovodne osebe sklepajo pogodbo o zaposlitvi, lahko v pogodbi o zaposlitvi stranki drugače uredita (lahko tudi manj ugodno) pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja v zvezi s:
– pogoji in omejitvami delovnega razmerja za določen čas,
– delovnim časom,
– zagotavljanjem odmorov in počitkov
– letnega dopusta
– plačilom za delo,
– disciplinsko odgovornostjo,
– prenehanjem pogodbe o zaposlitvi.

SPREMEMBA DELODAJALCA

V primeru *pravnega prenosa*, *združitve*, pravnomočne sodne odločbe, *delitve podjetja* preidejo pogodbene in druge pravice in obveznosti delavcev iz delovnih razmerij od delodajalca prenosnika na delodajalca prevzemnika, kateri mora *zagotavljati delavcem te pravice* najmanj eno leto, razen če kolektivna pogodba prej preneha. Po preteku enega leta delodajalec prevzemnik lahko ponudi novo PoZ z manjšimi pravicami.
Če delavec zaradi slabših pogojev pri delodajalcu prevzemniku odpove PoZ se to šteje *kot odpoved delodajalca iz poslovnih razlogov*. Delavec ima v tem primeru pravico do: **odpovednega roka**, **odpravnine** in **pravice iz Zakona za zaposlovanje in zavarovanje za primer brezposelnosti** (ZZZB).
Če delavec odkloni prehod in dejansko opravljanje dela pri delodajalcu prevzemniku, mu lahko delodajalec prenosnik ***izredno odpove PoZ***.
Za delavčeve terjatve odgovarjata oba delodajalca (delodajalec prenosnik in delodajalec prevzemnik).
Delodajalec prenosnik in delodajalec prevzemnik morata najmanj 30 dni pred prenosom obvestiti sindikate pri delodajalcu glede datuma prenosa, razlogih, posledicah za delavce in glede predvidenih ukrepih za delavce. Oba pa se morata za dosego sporazuma, najmanj 15 dni pred prenosom, posvetovati s sindikati. Če sindikata ni, morajo o prenosu biti delavci obveščeni neposredno.

PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLITVI

Pravna podlaga je Konvencija št. 158 MOD (mednarodna org. dela)
.

Načini prenehanja (75. člen)

Pogodba o zaposlitvi preneha veljati:
– **s potekom časa, za katerega je bila sklenjena** (prenehanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas)
Pogodba o zaposlitvi, sklenjena za določen čas, preneha veljati brez odpovednega roka s potekom časa, za katerega je bila sklenjena. Pri vsaki pogodbi o zaposlitvi za določen čas mora biti njeno trajanje in s tem tudi trenutek njenega prenehanja določena ali vsaj določljiva že ob sami sklenitvi.
– **s smrtjo delavca ali delodajalca – fizične osebe**,
Pogodba o zaposlitvi preneha veljati s smrtjo delavca.
»Civilna smrt« ; gospod.družbe, ki prenehajo a) stečaj; če je firma prezadolžena
b) likvidacija; ko delodajalec oceni, da je čas za prenehanje
– **s sporazumno razveljavitvijo** (s pisnim sporazumom kadarkoli, drugače ne velja) med delavcem in delodajalcem
Pogodbo o zaposlitvi lahko stranki kadarkoli razveljavita s pisnim sporazumom. Sporazum, ki ni sklenjen v pisni obliki, je **neveljaven.**
– **z redno** (vezana na odpovedne roke) **ali izredno** (odp.rokov ni treba upoštevati) **odpovedjo**,
– **s sodbo sodišča,**
– po samem zakonu, v primerih, ki jih določa ta zakon,

– v drugih primerih, ki jih določa zakon.

Ob prenehanju delovnega razmerja je delodajalec na zahtevo delavca dolžan delavcu vrniti vse njegove dokumente, ki jih ima. To je predvsem delovna knjižica.

Odpoved pogodbe o zaposlitvi (80. člen)

- **Redna odpoved;** pri kateri nastopi prenehanje pogodbe po poteku odpovednega roka. Pogodbeni stranki odpovesta PoZ z odpovednim rokom. Delavec redno odpove PoZ brez obrazložitve le da spoštuje odpovedni rok. Delodajalec redno odpove PoZ če obstaja utemeljen razlog za redno odpoved.
- **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. (npr. ko sta stranki v sporu in ena ne more več vzdržati v takih odnosih do konca odpovednega roka)

Vsaka stranka odpove PoZ le v celoti.
Bistvena razlika med redno in izredno odpovedjo je odpovedni rok. Razlika je tudi v tem, da je izredna odpoved dopustna le v taksativno naštetih primerih.Redna in izredna odpoved zaradi diskriminacije, podana zaradi grožnje ali prevare s strani delodajalca ali v zmoti delavca je neveljavna. Redna in izredna odpoved mora biti izražena v pisni obliki.

Omejitve odpovedi (82. – 85. člen)

Materialno pravne (vsebinske):

- utemeljeni razlogi

Delodajalec je dolžan dokazati utemeljen razlog odpovedi (če redno odpoveduje PoZ delodajalec) Razlogi za redno odpoved morajo biti **resni in utemeljeni** in da onemogočajo nadaljevanje delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem. Delodajalec bo moral dokazati, da se razlog za redno odpoved PoZ nanaša bodisi na *poslovni razlog*, *razlog nesposobnosti ali krivdni razlog.*

- neutemeljeni razlogi
- pogoj dopustnosti: - soglasje (delavca, ID)
  - zagotovitev posebnih pravic (nadomestilo)
- časovni odlog učinkovanja (bolezen)

V času, ko je delavec v bolniškem staležu mu ne more prenehati delovno razmerje.

Formalno pravne:

- opomin (v primeru krivde) – predhodno je treba delavca opomniti

Delodajalec delavca ne sme odpustiti že ob prvem primeru kršitve, ampak ga mora najprej opozoriti na to. Šele če se kršitev s strani delavca ponovi, je delodajalec upravičen odpovedati PoZ iz krivdnega razloga

- zagovor – če smo ga obdolžili, da je nesposoben ima pravico zagovora
- nasprotovanje sindikatov:
  - zadržanje učinkovanja(začasno se zadrži delodajalčeva odločitev)
    potek rokov,
    začasna odredba,
    arbitražna odločba
  - delodajalčeva prepoved (suspenz)

Odpoved mora imeti 3 sestavine

OBLIKA IN VROČITEV ODPOVEDI

Postopek pred odpovedjo s strani delodajalca (83. člen)

Pred redno odpovedjo PoZ **iz krivdnega razloga** mora delodajalec pisno opozoriti delavca na izpolnjevanje obveznosti in možnostjo odpovedi PoZ v primeru ponovitve kršitve. Delavcu mora omogočiti zagovor. Pred redno odpovedjo **iz razloga nesposobnosti** mora delodajalec delavcu omogočiti zagovor. V primeru redne odpovedi PoZ **iz poslovnega razloga** mora delodajalec pred odpovedjo delavca pisno obvestiti o nameravani odpovedi. V primeru **izredne odpovedi** PoZ mora delodajalec pred odpovedjo delavcu omogočiti zagovor.

Če delavec zahteva, mora delodajalec o redni ali izredni odpovedi obvestiti sindikat in ta mora podati svoje mnenje v 8 dneh, če ga ne poda, se šteje, da odpovedi ne nasprotuje. (84. člen) Sindikat lahko nasprotuje odpovedi, če meni, da zanjo ni utemeljenih razlogov. Svoje nasprotovanje mora pisno obrazložiti.

Reševanje spora pred arbitražo: učinek prenehanja pogodbe se podaljša do izvršljive arbitražne odločitve. Če delavec v sodnem postopku uveljavlja nezakonitost odpovedi, se učinek prenehanja PoZ podaljša do odločitve sodišča. Delodajalec lahko v tem času delavcu prepove opravljati delo, vendar mu mora zagotoviti nadomestilo plače v višini ½ delavčeve plače v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo.

Redna in izredna odpoved mora biti izražena v pisni obliki. Delodajalec mora navesti *odpovedni razlog* in *ga pisno obrazložiti* ter *opozoriti delavca na pravno varstvo* in na njegove pravice iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti.

Redna ali izredna odpoved PoZ mora biti vročena delavcu osebno v prostorih delodajalca ali na naslovu stalnega prebivališča (87.člen)

REDNA ODPOVED

Razlogi za redno odpoved (88. člen)

Delavec razlogov *ne navaja*.

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

- prenehanje potreb po opravljanju določenega dela, pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi, zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca - **poslovni razlog** (če je delavec presežek),
- nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov, ker delavec dela ne opravlja pravočasno, strokovno in kvalitetno, ali ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela, določenih z zakoni in izvršilnimi predpisi - **razlog nesposobnosti** (če delavec ne dosega rezultatov),
- kršenje pogodbene obveznosti ali druge obveznosti iz delovnega razmerja - **krivdni razlog (**če delavec ni vestno opravljal svojega dela).

Vsi ti razlogi morajo biti resni in utemeljeni ter onemogočajo nadaljevanje delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem.

Delodajalec lahko delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi le, če so razlogi iz prejšnjega odstavka resni in utemeljeni ter onemogočajo nadaljevanje delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem.

V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga, mora delodajalec preveriti, če obstaja možnost za ponudbo druge zaposlitve, vključno s prekvalifikacijo ali dokvalifikacijo za delo in delavcu ponuditi sklenitev nove pogodbe.

Pri **krivdnem razlogu** je možen *suspenz*. Delodajalec mora podati odpoved najkasneje v 30 dneh od seznanitve z razlogi za redno odpoved in najkasneje v šestih mesecih od nastanka razloga. V primeru krivdnega razloga na strani delavca, ki ima vse znake kaznivega dejanja, delodajalec lahko poda odpoved pogodbe o zaposlitvi v 30 dneh, odkar se je izvedelo za kršitev pogodbe ali druge obveznosti iz delovnega razmerja in za storilca ves čas, ko je možen kazenski pregon.

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

MATERIALNOPRAVNE OMEJITVE

Neutemeljeni odpovedni razlogi (89. člen)

- **Socialni riziki**: začasna odsotnost z dela zaradi nezmožnosti za delo zaradi bolezni, poškodbe, nega družinskih članov, zaradi izrabe starševskega dopusta
- **Uveljavljanje pravnega varstva**: vložitev tožbe ali udeležba v postopku zoper delodajalca pred arbitražami, sodiščem, upravnimi organi,
- **Aktivnosti delavskih predstavništev**: članstvo v sindikatu, udeležba v sindikalnih dejavnostih, udeležba v stavki, kandidatura za funkcijo delavskega predstavnika
- Rasa, barva, spol, starost, invalidnost, zakonski stan, družinske obveznosti, nosečnost, vera in politično prepričanje, …

Odpoved s ponudbo nove zaposlitve (90. člen)

Namesto razporeditve ponudi delodajalec odpoved s ponudbo nove zaposlitve.
Ponudba za sklenitev nove PoZ mora biti v pisni obliki.Delavec ima na voljo rok 30 dni od prejema pisne ponudbe, da posreduje in oblikuje delodajalcu svojo odločitev, ali ponudbo sprejema ali ne.
Če delavec sprejme delodajalčevo ponudbo, potem s tem prepreči izgubo zaposlitve.Če delavec *sprejme ponudbo delodajalca za ustrezno zaposlitev* za nedoločen čas, nima pravice do odpravnine, obdrži pa pravico izpodbijati pred pristojnim sodiščem utemeljenost odpovednega razloga.
V primeru , da je delavec *sprejel manj ustrezno zaposlitev* potem delavcu pripada sorazmerni del odpravnine v višini, ki jo dogovori z delodajalcem.
Če delavec *zavrne ponudbo delodajalca* s tem prevzame tveganje – presežek.

Odpovedni roki (91. člen)

Kadar odpoveduje PoZ delavec, je *odpovedni rok* 30 dni.S pogodbo o zaposlitvi ali kolektivno pogodbo je lahko dogovorjen daljši odpovedni rok , vendar ne daljši od 150 dni.

Če odpoveduje PoZ delodajalec, je odpovedni rok odvisen:

- od delovne dobe delavca:
- poslovni razlog (30 – 150 dni)
- razlog nesposobnosti (30-120 dni)
- krivdni razlog (najmanj 30 dni)

Odpovedni rok začne teči naslednji dan po vročitvi odpovedi.
Delodajalec in delavec se lahko dogovorita za odškodnino namesto odpovednega roka.Dogovor mora biti v pisni obliki.
Če odpove pogodbo o zaposlitvi delodajalec, ima delavec v času odpovednega roka pravico do odsotnosti z dela zaradi iskanja nove zaposlitve s pravico do nadomestila plače v trajanju najmanj dve uri na teden.

Odpoved večjemu številu delavcev (96. člen)

Če delodajalec ugotovi presežke delavcev zaradi poslovnih razlogov v obdobju 1 ali 3 mesecev, mora izdelati program razreševanja presežnih delavcev.
O presežkih mora čim prej pisno obvestiti sindikate pri delodajalcu in se z njimi posvetovati o predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev in o elementih programa. Delodajalec mora *kopijo pisnega obvestila*, ki ga je posredoval sindikatom, poslati zavodu za zaposlovanje. **Program** pa *mora vsebovati* razloge za nastanek presežka delavcev, možnih ukrepih za preprečitev odpovedi in omilitev posledic, seznam presežnih delavcev ter finančno ovrednotenje.
Pisno mora obvestiti tudi Zavod RS za zaposlovanje (predlog ukrepov, odlog odpovedi).

Program razreševanja presežnih delavcev (99.člen) mora vsebovati:

- razloge za prenehanje potreb po delu delavcev
- ukrepe za preprečitev in kar največjo omejitev prenehanja delovnega razmerja delavcev
- seznam presežnih delavcev
- ukrepe za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja (ponudba zaposlitve pri drugem delodajalcu, denarna pomoč, zagotovitev pomoči za začetek samostojne dejavnosti, dokup zavarovalne dobe)

Program mora biti finančno ovrednoten.

Kriteriji za določitev presežnih delavcev (100. člen)

→ prevzeti iz KP

Pri določanju kriterijev za določitev presežnih delavcev se upoštevajo naslednji kriteriji:

– strokovna izobrazba, usposobljenost, potrebna dodatna znanja in zmožnosti,
– delovne izkušnje in uspešnost,delovna doba,
– zdravstveno in socialno stanje delavca in
– socialni riziki (npr. bolezen, poškodba, nega družinskega člana, starševski dopust, nosečnost)
– da gre za starša treh ali več mladoletnih otrok ali za edinega hranitelja družine z mladoletnimi otroki.

→ socialno stanje

Pri določitvi delavcev, katerih delo postane nepotrebno, imajo ob enakih kriterijih prednost pri ohranitvi zaposlitve tisti delavci s **slabšim socialnim položajem.**

→ nedopustni kriteriji

Začasna odsotnost delavca z dela zaradi bolezni ali poškodbe, nega družinskega člana ali težje prizadetega invalida, starševskega dopusta ter nosečnosti, **ne sme biti kriterij** za določanje presežnih delavcev.

→ novo zaposlovanje pred pretekom enega leta

Če delodajalec v roku enega leta zaposluje nove delavce, imajo odpuščeni delavci, ki jim je bila odpovedana PoZ iz poslovnih razlogov, prednostno pravico pri zaposlovanju. Delodajalec je dolžan obravnavati in upoštevati morebitne predloge Zavoda za zaposlovanje.

Odpoved PoZ zaradi začetka postopka za prenehanje delodajalca ali prisilne poravnave (103.člen)
V stečajnem postopku ali postopku likvidacije, ki jo izvede sodišče, lahko stečajni upravitelj s 15 dnevnim odpovednim rokom odpove PoZ delavcem, katerih delo je postalo nepotrebno. Pred odpovedjo se mora posvetovati s sindikati. Delavci imajo po tem zakonu pravico do odpravnine.

Odpravnina (109. člen)
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.

- Osnova- Osnova za izračun odpravnine je povprečna prejeta ali hipotetična plača delavca zadnjih 3 mesecev pred odpovedjo.
- Odmera- Odmera odpravnine je vezana na delovno dobo pri delodajalcu in sicer:
  - 1 – 5 let (petina osnove za vsako leto),
  - 5 – 15 let (četrtina osnove za vsako leto),
  - nad 15 let (tretjina osnove za vsako leto).

- Maksimum- Odpravnina pa ne sem presegati 10 osnov, razen če je s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določeno drugače.
- mogoč sporazum o znižanju- Dopusten pa je tudi sporazum o zmanjšanju višine odpravnine.

IZREDNA ODPOVED

Izredna odpoved (110. člen)

Delavec ali delodajalec lahko izredno odpovesta pogodbo o zaposlitvi, *če obstajajo nedopustna ravnanja druge stranke, ki jih določa zakon in če so povzročene nevzdržne razmere.*

Izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi mora pogodbena stranka podati najkasneje v 15 dneh od seznanitve z razlogi (**subjektivni rok**), in najkasneje v šestih mesecih od nastanka razloga (**objektivni rok)**. V primeru krivdnega razloga, pa lahko pogodbena stranka odpove pogodbo o zaposlitvi v 15 dneh, odkar se je izvedelo za kršitev (subjektivni rok), ves čas, ko je možen kazenski pregon.

S strani delodajalca:

Delodajalec lahko delavcu izredno odpove pogodbo o zaposlitvi zaradi:

– kaznivega dejanja iz delovnega razmerja,
– hujše kršitve (naklep ali huda malomarnost),
– odsotnosti nad 6 mesecev zaradi pravnomočne odločbe DO (npr. pripor) ali prepovedano opravljanje dela po pravnomočni odločbi
– neuspešno opravljenega poskusnega dela, suspenz PoZ,

Delodajalec lahko izredno odpove PoZ po poteku poskusnega dela, če delavec ni uspešen

– zdravljenje (če delavec v času odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe ne spoštuje navodil pristojnega zdravnika ali zdravniške komisije; če v tem času opravlja pridobitno delo; brez odobritve pristojnega zdravnika ali zdravniške komisije odpotuje iz kraja svojega bivanja).

Delodajalec lahko ob uvedbi postopka izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu prepove opravljati delo za čas trajanja postopka (prva, druga in tretja alineja zgoraj!). V tem času ima delavec pravico do nadomestila plače v višini polovice njegove povprečne plače v zadnjih treh mesecih.

S strani delavca

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

- ne zagotavlja plače (da mu je vsaj 2 meseca izplačeval bistveno zmanjšano plačilo za delo; da mu 3x zaporedoma ali v obdobju 6 mesecev ni izplačal plače),
- ne zagotavlja dela (več kot 2 meseca; zaradi odločbe pristojne inšpekcije o prepovedi opravljanja dela ni bilo omogočeno več kot 30 dni opravljati delo),
- ne zagotavlja varnosti,
- zaradi žalitev in nasilja,
- zaradi spolne diskriminacije,
- zaradi spolnega napada.

- Odpravnina kot v primerih odpovedi delodajalca iz poslovnih razlogov

Odpravnina pripada delavcu enako kot v primerih odpovedi delodajalca iz poslovnega razloga.

- Odškodnina – predpisana najmanjša

Odškodnina pa najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka.

Posebno pravno varstvo pred odpovedjo

Predstavniki delavcev(113. člen)

Delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi:

- predstavniku delavcev brez soglasja organa, katerega član je, ali sindikata (trajanje: še eno leto po prenehanju funkcije),
- starejšemu delavcu brez njegove pisnega soglasja ali denarnega nadomestila iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti do izpolnitve pogojev za pokojnino,
- nosečnicam in staršem brez soglasja ali pristanka ID (inšpekcije dela),
- invalidom, razen če mu ni možno zagotoviti drugega ustreznega dela ali dela s krajšim delovnim časom v skladu z ZPIZ,
- odsotnim z dela zaradi bolezni do ugotovitve zdravstvene zmožnosti za delo, a največ 6 mesecev.

Prenehanje pogodbe o zaposlitvi na podlagi sodbe sodišča in po samem zakonu (118.člen)

Če sodišče ugotovi, da je odpoved delodajalca nezakonita, delavec pa ne želi nadaljevati delovno razmerje, sodišče določi dan prenehanja delovnega razmerja, prizna delovno dobo in druge pravice ter prizna odškodnino po pravilih civilnega prava. Enako velja, če sodišče ugotovi nevzdržnost razmerja. Delavec torej od sodišča lahko zahteva, da ono določi dan prenehanja delovnega razmerja.

Prenehanje pogodbe o zaposlitvi po samem zakonu (119. člen)

Po zakonu preneha PoZ **invalidom I. kategorije** z vročitvijo pravnomočne odločbe o ugotovljeni invalidnosti

Tujcem ter osebam brez državljanstva preneha PoZ z dnem, ko mu preneha delovno dovoljenje.

Kaj je redna in izredna odpoved delodajalca po ZDR?

REDNA ODPOVED: *je ena izmed oblik odpovedi po ZDR (88. čl.), pri kateri je nujno potreben odpovedni rok. Ločimo odpoved z delovčeve strani ali z delodajalčeve strani.* ***Delavcu*** *razlogo za odpoved ni potrebno navajati, odpovedni rok pa je 30 dni (s PoZ ali Kolektivno pogodbo je lahko dogovorjen daljši odpovedni rok, vendar ne daljši od 150 dni).* ***Delodajalec*** *lahko delavcu odpove pogodbo le kadar so razlogi resni in utemeljni. Krivdni razlog (rok najman 30 dni), poslovni razlog (rok 30 do 150 dni), razlog nesposobnosti (rok 30 do 120 dni). Odpovedni rok je odvisen od delovne dobe delavca, možnost odškodnine namesto odpovednega roka.*

IZREDNA ODPOVED: *v primerih, ki jih določa zakon pa je možna odpoved tudi brez dolžnosti upoštevanja odpovednega roka.* ***Izredna odpoved zaradi hujših kršitev obveznosti ali pa drugih utemeljenih razlogov:*** *Nastopi, če ena od strank pogodbe o zaposlitvi težje oz. huje krši pravice druge stranke. Tako lahko stranka odpove pogodbo ne da bi bila vezana na odpovedni rok. To velja tudi v primeru utemeljenega vzroka, zaradi katerega v nobenem primeru ni več mogoče ohraniti delovnega razmerja niti do izteka odpovednega roka, ker je porušeno medsebojno zaupanje strank (15 dnevni subjektivni odpovedni rok, objektivni je 6 mesecev).*

Delodajalec *(KD, huda kršitev delovne obveznosti, zaporna kazen nad 6 mes., neopravljeno poskusno delo, po suspenzu delovnega razmerje se ne vrne 5 dni, po bolniški se ne vrne, kršenje obveznosti iz sfere zdravstvenega zavarovanja).*

Delavec *(neustrezno ravnanje delodajalca, opozorilo delodajalcu, 8 dni rok za odpravo – inšpektor, sodno varstvo).* ***Razlogi:*** *delodajalec ne zagotvlja dela več kot 3 mes., nepravilnosti pri izplačevanju plače, nezagotavljanje varnosti pri delu, slabo ravnanje z delavcem – diskriminacija, pravica do ustrezne odškodnine).*

Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov na strani delavca?

Postopek odpovedi iz krivdnih razlogov in iz razloga nesposobnosti, po ZDR?

Izredna odpoved:

*Pri **krivdnem razlogu** je možen suspenz.Delodajalec mora podati odpoved najkasneje v 30 dneh od seznanitve z razlogi za redno odpoved in najkasneje v šestih mesecih od nastanka razloga. V primeru krivdnega razloga na strani delavca, ki ima vse znake kaznivega dejanja, delodajalec lahko poda odpoved pogodbe o zaposlitvi v 30 dneh, odkar se je izvedelo za kršitev pogodbe ali druge obveznosti iz delovnega razmerja in za storilca ves čas, ko je možen kazenski pregon.*
V primeru odpovedi iz krivdnega razloga na strani delavca, ki ima vse znake kaznivega dejanja, lahko delodajalec za čas trajanja postopka delavcu prepove opravljati delo. V času prepovedi opravljanja dela ima delavec pravico do nadomestila plače v višini polovice njegove povprečne plače v zadnjih treh mesecih pred uvedbo postopka odpovedi.

Redna odpoved:
*Pred redno odpovedjo PoZ **iz krivdnega razloga** mora delodajalec pisno opozoriti delavca na izpolnjevanje obveznosti in možnostjo odpovedi PoZ v primeru ponovitve kršitve. Delavcu mora omogočiti zagovor.*
Če delavec zahteva, mora delodajalec o redni ali izredni odpovedi obvestiti sindikat in ta mora podati svoje mnenje v 8 dneh, če ga ne poda, se šteje, da odpovedi ne nasprotuje. (84. člen) Sindikat lahko nasprotuje odpovedi, če meni, da zanjo ni utemeljenih razlogov. Svoje nasprotovanje mora pisno obrazložiti.
Reševanje spora pred arbitražo: učinek prenehanja pogodbe se podaljša do izvršljive arbitražne odločitve. Če delavec v sodnem postopku uveljavlja nezakonitost odpovedi, se učinek prenehanja PoZ podaljša do odločitve sodišča. Delodajalec lahko v tem času delavcu prepove opravljati delo, vendar mu mora zagotoviti nadomestilo plače v višini ½ delavčeve plače v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo.
Redna in izredna odpoved mora biti izražena v pisni obliki. Delodajalec mora navesti odpovedni razlog in ga pisno obrazložiti ter opozoriti delavca na pravno varstvo in na njegove pravice iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti.
Redna ali izredna odpoved PoZ mora biti vročena delavcu osebno v prostorih delodajalca ali na naslovu stalnega prebivališča (oglasna deska).

Primeri prenehanja pogodbe o zaposlitve po ZDR?
Primeri prenenehaja pogodbe so naslednji:
pogodba za določen čas (pretek časa)
fizična smrt (delodajalec, delojemalec)
sporazumna razveza pogodbe o zaposlitvi
odpoved pogodbe o zaposlitvi (redna, izredna)
prenehanje po odločbi sodišča

Prenehanje po volji delavca:

Prenehanje po krivdi delavca:
5 neupravičenih izostankov
zamolčanje podatkov pri postopku sprejema v delovno razmerje
odklonitev posebne prerazporeditve, prekvalifikacija, dokvalifikacije

UVELJAVLJANJE IN VARSTVO PRAVIC

Uveljavljanje pravic pri delodajalcu in sodno varstvo (204. člen)

Če delavec meni, da delodajalec ne izpolnjuje obveznosti iz delovnega razmerja ali krši pravice, lahko pisno zahteva od delodajalca izpolnitev obveznosti ali odpravo kršitve. Če delodajalec v 8 dneh po vročeni pisni zahtevi delavca ne izpolni obveznosti ali ne odpravi kršitev, lahko delavec v naslednjih 30 dneh vloži tožbo pred pristojnim delovnim sodiščem ali pred arbitražo, ko bodo začele delovati.

Delavec lahko vloži tožbo pred pristojnim delovnim sodiščem za ugotovitev nezakonitosti odpovedi PoZ ali odločitev o disciplinski odgovornosti delavca v 30 dneh od dneva vročitve. Enako velja za tožbe zaradi denarnih terjatev iz delovnega razmerja in v primeru ko neizbrani kandidat meni, da je bila pri izbiri kršena zakonska prepoved diskriminacije (v 30 dneh po prejemu obvestila delodajalca).

Izjema, kjer ni potreben 8 dnevni rok
- → Delavec lahko denarne terjatve iz delovnega razmerja uveljavlja neposredno (brez opomina) pred pristojnim delovnim sodiščem.
- → Neizbrani kandidat, ki meni, da je bila pri izbiri kršena zakonska prepoved diskriminacije, lahko v roku 30 dni po prejemu obvestila delodajalca zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem.

Druga možnost pa je sprožiti arbitražni postopek.
Arbitraža (205. člen)
- *je razsodišče, ki opravlja funkcijo razsojenja.*

Arbitraža je poseben organ na področju delovnega prava in je predvidena v kolektivni pogodbi zaradi reševanja sporov med delavci in delodajalci in mora določati sestavo, postopek in druga vprašanja. Arbitraža ima funkcijo razsojanja in ni DO, ker je vedno **sestavljena** *iz predsednika in dveh članov*, katere določita nasprotni stranki. Predsednik arbitraže odloči v sporu. Postopek pred arbitražo je podoben sodnemu postopku in se izvaja samo v primeru sporazuma strank (sporazum – da se rešuje spor preko arbitraže).Pri arbitraži imamo možnost, da imenujemo svojega arbitra.
Odločba arbitraže je pravnomočna, obstajajo pa razlogi v katerih je možno vložiti tožbo zoper arbitražne odločbe.
Če arbitraža ne odloči najkasneje v 60 dneh, pa zakon dopušča v nadaljnjih 30 dneh vložitev tožbe pred pristojnim delovnim sodiščem.

Zastaranje terjatev iz delovnega razmerja poteče v 5 letih. (206. člen)

DELOVANJE IN VARSTVO SINDIKALNIH ZAUPNIKOV (207.-210 člen)

Sindikalni zaupniki so osebe, ki so vez med delavcem in delodajalcem.
Delodajalec mora omogočiti hitro in učinkovito opravljanje sindikalne dejavnosti in dostop do podatkov, ki so potrebni za opravljanje sindikalne dejavnosti.
Sindikat, ki ima člane zaposlene pri delodajalcu lahko imenuje sindikalnega zaupnika, če zaupnik ni določen, zastopa sindikat njegov predsednik. Sindikat mora delodajalca obvestiti o imenovanju sindikalnega zaupnika. Šele od takrat mu pripadajo vse pravice.
Zakon varuje sindikalne zaupnike, prepoveduje prenehanje PoZ zaradi sindikalnih aktivnosti. Delodajalec ne sme ovirati sindikalnega dela. Sindikat ne sme ovirati delovanje delodajalca.
V primeru spremembe delodajalca, sindikalni zaupnik ohrani svoj status, če tako določa nova kolektivna pogodba. Po prenehanju funkcije uživa varstvo še 1 leto. Število sindikalnih zaupnikov, ki uživajo varstvo, pa se določi po kriterijih, dogovorjeni v kolektivni pogodbi. Delodajalec pa poskrbi za tehnični obračun in plačevanje sindikalne članarine delavcev, ki so člani sindikata.

PRIPRAVNIŠTVO IN POSKUSNO DELO

Pripravništvo (120. – 124. člen)

Opravljanje pripravništva *se določi na podlagi zakona ali kolektivne pogodbe.* Pogodbo o zaposlitvi kot pripravnik sklene, kdor prvič začne opravljati delo (ustrezno izobrazbi) in z namenom, da se usposobi za samostojno delo.
Pripravništvo lahko **traja največ** eno leto in se lahko podaljša, če pripravnik dela s krajšim delovnim časom, vendar največ za 6 mesecev in v primeru opravičene odsotnosti z dela, ki traja več kot 20 delovnih dni (razen letni dopust). Lahko pa se skrajša, na predlog mentorja, vendar ne več kot polovico prvotno dogovorjenega trajanja.
Pripravnik se po programu usposobi za samostojno delo in po poteku pripravništva mora opraviti izpit.
Pripravniku delodajalec ne sme odpovedati PoZ, razen če gre za izredno odpoved ali prenehanje delodajalca ali prisilne poravnave.(novo v ZDR)
Delavec pripravnik lahko redno odpove pogodbo o zaposlitvi kadar koli, mora pa spoštovati odpovedni rok.
Pripravnik prejema plačilo v višini 70 % osnovne plače (minimalna zajamčena plača).
Volontersko pripravništvo – pogodba se sklene v pisni obliki (ni PoZ). Za volontarista veljajo enake pravice in obveznosti, kot za pripravnika, vendar za delo ne prejema plačila.
Volontersko pripravništvo je dopustno le, če tako predvideva poseben zakon.Takšna možnost mora biti torej izrecno predpisana z zakonom.

Poskusno delo (125. člen)
Trajanje poskusnega dela se določi v PoZ in ne traja več kot 6 mesecev, lahko pa se podaljša v primeru začasne odsotnosti. Delavec lahko odpove PoZ s sedemdnevnim odpovednim rokom. Če se ugotovi, da delavec neuspešno opravlja poskusno delo, lahko delodajalec izredno odpove PoZ po izteku poskusne dobe, drugače pa ne sme odpovedati PoZ razen če so podani razlogi za izredno odpoved ali zaradi postopka za prenehanje delodajalca ali prisilne poravnave.

PLAČILO ZA DELO

Plača (126. – 129. člen)
Plačilo za delo je po PoZ sestavljeno iz **plače**, ki mora biti vedno v denarni obliki in morebitnih drugih vrst plačil. Delodajalec *mora upoštevati minimum*, določen z zakonom ali kolektivno pogodbo.Imamo zakon o min. plači in zajamčeni plači (zaradi obrač.prispevkov s področja social.zavarovanj)

Plača je sestavljena iz:
- **osnovne plače**, ki se določi glede na zahtevnost dela (to ugotavlja poslovodni organ na podlagi ustreznih mnenj in ga uvrsti v določen tarifni razred),
- **delovne uspešnosti**, ki se določi glede na kvaliteto, gospodarnost in količino opravljenega dela (v javnem sektorju so določeni natančni kriteriji-ZJU, na področju gospodarstva so kriteriji, ki jih določi kolektivna pogodba ali participativni dogovor – s soglasjem Sveta delavcev: Če jih ne določi KP, potem pride v poštev participativni dogovor),
- **dodatkov**, ki se določijo glede na pogoje dela (nadurno delo, nočno delo, izmensko delo, delo s strupi, delo v težkih pogojih)
- **dela za poslovno uspešnost**, če je tako dogovorjeno s poslovnim aktom

Za čas odmora prejme med dnevnim delom delavec plačilo, kot če bi delal.

Višina dodatkov (128.člen)
Delavcu pripadajo **dodatki za delo v posebnih pogojih dela**: za nočno delo, za delo preko polnega delavnega časa, za delo v nedeljo in praznike in dela proste dneve po zakonu.
Višina dodatkov se določi s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti. Delavec jih prejme za čas, ko je delal v pogojih, zaradi katerih mu dodatki pripadajo.
Delavcu pripada **dodatek na delovno dobo**, ki se določi s kolektivno pogodbo (129.člen)

Druga plačila (130. – 132. člen)

Delodajalec mora delavcu zagotoviti **povračilo stroškov** za prehrano med delom, za prevoz na delo in z dela, ter stroške pri opravljanju del in nalog na službenem potovanju.
Izplačilo **regresa** za letni dopust najkasneje do 1.7. tekočega koledarskega leta.Delodajalec je dolžan izplačati regres za letni dopust najmanj v višini minimalne plače.V primeru da ima delavec pravico le do sorazmernega dela letnega dopusta, ima pravico le do sorazmernega dela regresa.
V primeru upokojitve pripada delavcu ob odpovedi PoZ **odpravnina** v višini dveh povprečnih mesečnih plač RS ali delavca (kar je ugodnejše) za pretekle tri mesece. Odpravnina pa ne pripada v primeru, če je delodajalec zanj dokupil pokojninsko dobo ali če je prejel drugo odpravnino. Če je ta odpravnina manjša od zakonske ima delavec pravico do izplačila razlike.
Delodajalec je dolžan za enako delo enako plačilo delavcem, ne glede na spol – **prepoved diskriminacije spolov**.
Delodajalec se mora držati dneva, kraja in načina plačila. Plača se izplačuje za **plačilna obdobja**, ki ne smejo biti daljša od enega meseca. Plača se izplača najkasneje 18 dni po preteku plačilnega obdobja. Če je plačilni dan dela prost dan, se plača izplača najkasneje prvi naslednji delovni dan.

Kraj in način izplačila plače (135.člen)
Delodajalec je dolžan delavcu izplačati plačo do konca plačilnega dne(enako tudi plača, ki se izplačuje preko bančnega računa delavca) na običajnem plačilnem mestu in delavcu izdati tudi pisni obračun plače.

Zadrževanje in pobot izplačila plače (136. člen)
Delodajalec lahko zadrži izplačevanje plače delavcu samo v primerih zakonskih določb, ne sme pa svoje terjatve do delavca brez njegove pisnega soglasja pobotati s svojo obveznostjo plačila - pobotanje plače.

Nadomestilo plače (137. člen)
Delavec ima pravico do **nadomestila plače** za čas odsotnosti, v primerih in v trajanju, določenem z zakonom (letni dopust, osebne okoliščine, izobraževanje, dela prosti dnevi in prazniki).
Nadomestilo za čas odsotnosti delavca zaradi bolezni ali poškodbe izplača delodajalec do 30 delovnih dni za posamezno odsotnost, vendar ne več kot 120 delovnih dni v koledarskem letu. Daljšo odsotnost pa krije delodajalec v breme zdravstvenega zavarovanja.
Če delavec ne more opravljati dela zaradi višje sile, je upravičen do polovice plačila, vendar ne manj kot 70% minimalne plače.
Če ni drugače določeno, delavcu pripada nadomestilo plače v višini njegove povprečne mesečne plače iz zadnjih treh mesecev, če pa ni prejel vsaj ene plače, mu pripada nadomestilo v višini minimalne plače.
V primeru odsotnosti z dela delavca zaradi bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, znaša višina nadomestila 80 % plače delavca v preteklem mesecu za poln delovni čas.
Delavcu, ki iz upravičenih razlogov ne dela, je dolžan delodajalec izplačati nadomestilo plače za tiste dneve in toliko ur, kolikor znaša delovna obveznost delavca na dan.
Delavec ima pravico do deleža dobička, če je tako dogovorjeno.
Delavec pripravnik ima pravico do plače najmanj v višini 70% osnovne plače za delovno mesto oz.vrsto dela, za katerega je sklenil PoZ. Plača pripravnika ne sme biti nižja od minimalne plače, določene z zakonom.

DELOVNI ČAS

Delovni čas je efektivni delovni čas in čas odmora ter čas upravičenih odsotnosti.
Efektivni delovni čas je tisti delovni čas, kjer je izključen čas odmora.
Efektivni delovni čas je vsak čas, v katerem delavec dela, kar pomeni, da je na razpolago delodajalcu in izpolnjuje svoje delovne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi in je osnova za izračun produktivnosti dela.

Polni delovni čas (142. člen)

Maksimalno 40 ur na teden vendar ne manj kot 36 ur na teden. Polni delovni čas pod 36 ur na teden pa se lahko na podlagi zakona ali drugega predpisa določi za delovna mesta, kjer je povečana nevarnost za poškodbe in telesne okvare (težki pogoji dela).

Nadurno delo (143. člen)

Delavec je dolžan na zahtevo delodajalca opravljati delo preko polnega delovnega časa:
- v primerih povečanega obsega dela, nevarnosti okvare stroja, nadaljevanje proizvodnega in delovnega procesa, za preprečitev materialne škode ali nevarnost za zdravje ali življenje ljudi, nadomeščanja odsotnega delavca.

- pisna odreditev

Nadurno delo mora delodajalec praviloma pisno odrediti pred začetkom dela, lahko tudi ustno, pisno odreditev pa vroči delavcu naknadno.

- omejitev

Nadurno delo lahko traja največ 8 ur na teden, največ 20 ur na mesec ali največ 180 ur na leto.

- nekatere omejitve se lahko spregledajo

Spregled teh omejitev pa je možno v primerih odpravljanja in preprečevanja nesreč, ki grozijo delodajalcu.

- če lahko na drug način organiziramo delo ne smemo plačevati nadurnega dela

Nadurno delo se ne sme uvesti, če se lahko delo opravi v polnem delovnem času z ustrezno organizacijo in razporeditvijo dela.

- prepoved nadurnega dela

Delodajalec ne sme naložiti dela preko polnega delovnega časa:
matere, invalidi, starejši, mlajši delavci (ki še ni dopolnil 18 starosti), nosečnice, če bi se delavcu na podlagi mnenja zdravniške komisije poslabšalo zdravstveno stanje, delavcu, ki dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju

Dopolnilno delo (146. člen)

- dopolnilno delovno razmerje
    - → vzgoja,izobraževanje,znanost, deficitarni poklici
    - → 8 ur
    - → potrebujemo soglasje delodajalca, kjer smo zaposleni ful time

Delavec, ki dela polni delovni čas, sme izjemoma skleniti pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom z drugim delodajalcem, vendar največ za osem ur na teden, po poprejšnjem soglasju delodajalcev, pri katerih je zaposlen s polnim delovnim časom, če gre za opravljanje deficitarnih poklicev po podatkih zavoda za zaposlovanje ali za opravljanje vzgojno-izobraževalnih, kulturno umetniških in raziskovalnih del.
Ta pogodba preneha veljati po poteku dogovorjenega časa, ali če so umaknjena soglasja delodajalcev.

Razporejanje delovnega časa (147. člen)

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

Določi se s PoZ, kolektivno pogodbo in zakonom. Delodajalec določi *letni razpored* delovnega časa in o tem obvesti delavce in sindikate. O *začasni prerazporeditvi* obvesti delavca najmanj en dan prej, če gre za večje število delavcev (nad 10) pa najmanj tri dni prej. *Pri enakomerni razporeditvi* polni delovni čas ne sme biti razporejen na manj kot 4 dni v tednu. *Neenakomerna razporeditev* delovnega časa pa je lahko dovoljena le zaradi narave dela ali organizacije dela, pri tem pa delovni čas ne sme trajati več kot 56 ur na teden.

Izravnalno obdobje: pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi se upošteva polni delovni čas v obdobju, ki ne sme biti daljše od 6 mesecev. Lahko pa se na zahtevo delavca preračunajo ure v delovne dneve za podaljšanje delovne dobe.

NOČNO DELO

Nočno delo: med 23. in 6. uro naslednjega dne, ali nočna izmena med 22. in 7. uro.
»Nočni delavci«, ki delajo ponoči vsaj tri ure dnevnega delovnega časa ali tretjino polnega delovnega časa, imajo pravico do posebnega varstva (daljši dopust, ustrezno prehrano ponoči, strokovno vodenje, omejitev pri izmenskem delu). Delavec, ki nima urejenega prevoza na delo in z dela ne sme biti razporejen na nočno delo. Delavec ene izmene sme delati ponoči največ en teden.
Če bi se nočnemu delavcu po mnenju zdravniške komisije zaradi takega dela lahko poslabšalo zdravstveno stanje, ga mora delodajalec zaposliti na ustrezno delo podnevi.

Omejitve dela ponoči (151.člen)
Delovni čas nočnega delavca ne sme v obdobju štirih mesecev trajati več kot 8 ur na dan.

Posvetovanje s sindikatom (152. člen)
Delodajalec se mora pred uvedbo nočnega dela posvetovati s sindikati.

Nočno delo žensk v industriji in gradbeništvu (153. člen)
Nočno delo žensko v industriji in gradbeništvu delodajalec lahko uvede: če gre za člane njegove družine; za vodilna dela ali delavke vodijo delovno enoto, kadar se zagotavlja zdravstveno in socialno varstvo delavcev; zaradi višje sile, da se prepreči škoda; zaradi nacionalnega interesa.
Potrebno je predhodno soglasje sindikatov, inšpektorja za delo ali ministra za delo.

ODMORI IN POČITKI

Delavci, ki delajo polni delovni čas imajo pravico do 30 minutnega odmora, tisti, ki delajo krajši delovni čas, vendar več kot 4 ure na dan imajo pravico do odmora sorazmernega z delovnim časom. Odmor se določi šele po eni uri dela in najkasneje eno uro pred koncem delovnega časa. Čas odmora se všteva v delovni čas.

Počitek med zaporednima delovnima dnevoma (155. člen)
Počitki:
- dnevni – 12 ur
- tedenski – 24 ur
- krajši počitek pa je dovoljen le ob neenakomerni razporeditvi ali ob začasni prerazporeditvi delovnega časa (dnevni počitek najmanj 11 ur).

Posebno urejanje delovnega časa, nočnega dela in odmorov pa veljajo v primerih PoZ s poslovodnimi osebami, vodilnimi delavci in delavci, ki opravljajo delo na domu. (157.člen)

LETNI DOPUST

Trajanje, določanje, pridobitev, izraba letnega dopusta (159. – 166. člen)
Delavec ima pravico do letnega dopusta v posameznem koledarskem letu, ki ne more biti krajši kot 4 tedne. Dodatnih tri dni dopusta pa pripada starejšim delavcem, invalidom, osebam s telesno okvaro ali duševne prizadetosti, dodatni en dan pa pripada staršem za vsakega otroka do 15 let.
Daljše trajanje letnega dopusta pa se lahko določi s kolektivno pogodbo ali s PoZ.

Prazniki in dela prosti dnevi, odsotnost zaradi bolezni ali poškodbe se ne všteva v dneve LD. Letni dopust se določa in izrablja v dnevih.
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 delovnega razmerja je delodajalec dolžan delavcu izdati potrdilo o izrabi LD.

Izraba letnega dopusta (163. člen)
Letni dopust *je mogoče izrabiti v več delih* s tem, da mora en del trajati najmanj dva tedna.
Delavec je dolžan do konca koledarskega leta izrabiti najmanj dva tedna, preostanek pa v dogovoru z delodajalcem do 30.6. naslednjega leta.
Pri drugem delodajalcu ga je možno izrabiti na temelju sporazuma.
Odobritev letnega dopusta je možno ob upoštevanju *interesov strank*.
Delavec ima pravico *izrabiti en dan po lastni izbiri*, s tem da o tem obvesti delodajalca najkasneje tri dni pred izrabo; delodajalec pa mu tega ne more odreči,če to resneje ne ogroža delovnega procesa.
Izjava, s katero bi se delavec *odpovedal pravici do letnega dopusta* je neveljavna.Neveljaven je tudi sporazum, s katerim bi se delavec in delodajalec dogovorila o odškodnini za neizrabljen letni dopust.

DRUGE ODSOTNOSTI Z DELA

Plačana odsotnost zaradi osebnih okoliščin (167. člen)
Delavec ima pravico do plačane odsotnosti z dela do skupaj največ sedem delovnih dni v posameznem koledarskem letu zaradi :

- osebnih okoliščin (lastna poroka, rojstvo otroka, smrt v ožji družini, hujše nesreče – najmanj 1 dan);

Odsotnost z dela zaradi praznovanja (168. člen)

- praznikov, ki so določeni kot dela prosti dnevi;

Odsotnost z dela zaradi zdravstvenih razlogov (169. člen)

- bolezni ali poškodbe;
- krvodajalstva (nadomestilo plače za ta dan gre v breme zdravstvenega zavarovanja);

Odsotnost z dela zaradi opravljanja funkcije (170. člen)

- opravljanje javne funkcije na temelju zakona (sodišče, izvoljeni na neposrednih volitvah v DZ, DS, izvajanja obrambne dolžnosti, zaščita in reševanje);
- odsotnost zaradi delovanja v organih socialnih partnerjev;
- vojaške zadeve.

Zakon določa minimum, s kolektivno pogodbo pa se te pravice lahko razširijo in dodajo še drugi primeri npr. selitev. Zakon prav tako ne določa neplačane odsotnosti (neplačani dopust) in se lahko uredijo s kolektivno pogodbo.

IZOBRAŽEVANJE

Izobraževanje je pravica in ne obveznost, dolžnost je izpopolnjevanje znanja in usposabljanja.
Delavec **ima pravico in dolžnost** do *stalnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja* v skladu s potrebami delovnega procesa, z namenom poklicnega in osebnega razvoja ter zaradi ohranitve zaposlitve.
Delodajalec ima pravico napotiti delavca na izobraževanje in dolžnost zagotoviti delavcu izobraževanje, delavec pa ima pravico, da sam kandidira. Trajanje in potek izobraževanja ter pravice in obveznosti pogodbenih strank se določijo s pogodbo o izobraževanju.
Delavec, ki se izobražuje, izpopolnjuje ali usposablja bodisi v interesu delodajalca bodisi v lastnem interesu, ima pravico do plačane odsotnosti z dela zaradi priprave oziroma opravljanja izpitov ob dnevih, ko prvič opravlja izpite.

Zakon določa minimalne standarde glede trajanja opravičene odsotnosti z dela zaradi izobraževanja. Za delavca ugodnejše pravice, nad tako zakonsko določenimi minimalnimi standardi, se lahko določijo s kolektivno pogodbo, pogodbo o zaposlitvi ali posebno pogodbo o izobraževanju.

DISCIPLINSKA ODGOVORNOST

Za kršitve pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja je delavec disciplinsko odgovoren in delodajalce mu lahko izreče opomin ali druge disciplinske sankcije npr. denarna kazen ali odvzem bonitet, če so določeni v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti. KP dejavnosti so tiste, ki si lahko izmislijo druge disciplinske sankcije.
Disciplinska sankcija ne sme trajno spremeniti delovno pravnega položaja delavca.

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

V **disciplinskem postopku** mora delavcu vročiti pisno obdolžitev in določiti kraj in čas, ko lahko delavec poda svoj zagovor. Sledi ugotavljanje dejstev (papirji, zaslišanje prič, izvedeniška mnenja). Če delavec tako zahteva, mora delodajalec o uvedbi disciplinskega postopka in kršitvi pisno obvestiti sindikat, katerega član je delavec ob uvedbi postopka.Sindikat lahko poda svoje mnenje v roku 8 dni in mora svoje mnenje eventuelno obrazložiti.Delodajalec odloči o disciplinski odgovornosti v obliki **sklepa**, ki mora vsebovati *izrek, obrazložitev in pravni pouk* in katerega mora delavcu vročiti osebno praviloma v prostorih delodajalca ali na naslovu prebivališča delavca. Sklep se vroča po pravilih pravdnega postopka. Brez vročitve ni pravne posledice. Če delavec nima stalnega ali začasnega prebivališča, se sklep objavi na oglasni deski na sedežu delodajalca. Po preteku 8 dni se šteje vročitev za opravljeno.
Delavec se na to lahko pritoži na arbitražo ali delovno sodišče in tu izpodbija odločitev.

Uvedba disciplinskega postopka zastara: subjektivni rok – 3 mesece, ko je bila kršitev storjena, objektivni rok – 1 mesec od dneva, ko se je izvedelo za kršitev ali storilca. **Vodenje disciplinskega postopka zastara** v 3 mesecih od uvedbe postopka. **Izvršitev disciplinske sankcije** zastara v 30 dneh po vročitvi sklepa.

ODŠKODNINSKA ODGOVORNOST

- glavnina pravil je v obligacijskem zakoniku
- odgovornost delavca

Delavec, ki na delu z namenom ali iz hude malomarnosti povzroči škodo delodajalcu, je odškodninsko odgovoren in jo je dolžan povrniti.

- sopovzročitelji

Če povzroči škodo več delavcev, je vsakdo odgovoren za tisti del škode, ki ga je povzročil. Če škode posameznega delavca ni mogoče ugotoviti, so odgovorni vsi v enakih delih.

- solidarna odgovornost

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

- zmanjšanje ali oprostitev plačila

Če se delavec prizadeva za odpravo škode, se mu lahko odškodnina zmanjša ali celo oprosti.

- odgovornost delodajalca

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 pravic iz delovnega razmerja.

- pavšalna odškodnina

Pavšalna odškodnina se lahko uredi s kolektivno pogodbo tako, da se v naprej predvidijo nekatera škodna dejanja.(npr. za eno uro zamude je sankcija pol dnevni zaslužek)

VARSTVO NEKATERIH KATEGORIJ DELAVCEV

Varstvo žensk (186.člen)
Delavke ne smejo opravljati podzemnih del v rudnikih razen, kadar gre za vodilne osebe oz. osebe, ki vodijo delovne enote, zaposlene v zdravstvenih in socialnih službah, kadar morajo odhajati na podzemna dela v rudnik zaradi opravljanja del, ki niso fizična.

Varstvo delavcev zaradi nosečnosti in starševstva (187.-193.člen)
Delavci imajo zaradi nosečnosti in starševstva pravico do posebnega varstva v delovnem razmerju in delodajalec mora tem delavcem omogočiti lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti.

Prepoved opravljanja del v času nosečnosti in v času dojenja (189. člen)
V času nosečnosti in ves čas ko doji otroka, delavka ne sme opravljati del, ki bi ogrozila njeno ali otrokovo zdravje, drugače mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe z začasno prilagoditvijo pogojev dela ali delovnega časa. Delodajalec mora delavki zagotoviti opravljanje drugega ustreznega dela in plačo, kot da bi opravljala svoje delo, če je to zanjo ugodnejše, ali pa ustrezno nadomestilo plače po tem zakonu.
Delavcu, ki neguje otroka,starega do 3 let, se nadurno ali nočno delo naloži le po njegovem pisnem soglasju. Enako velja za delavko v času nosečnosti in dojenja otroka.
Delodajalec je dolžan zagotavljati pravico do odsotnosti z dela ali krajšega delovnega časa zaradi izrabe starševskega dopusta, delavec pa mora o tem obvestiti delodajalca najmanj 30 dni pred začetkom izrabe pravic. Delavec ima pravico do nadomestila plače, v skladu z zakonom.
Delavka, ki doji otroka in dela s polnim delovnim časom ima pravico do odmora za dojenje med delovnim časom, ki traja najmanj eno uro dnevno.

Varstvo delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti (194.-198.člen)
Delavcu, ki še nima 18 let se ne sme naložiti: dela pod zemljo ali vodo, dela, ki presega njegove telesne in psihološke sposobnosti; dela, kjer bi bil izpostavljen sevanju, strupom, izjemnemu mrazu, vročini, hrupu (razen v primerih praktičnega izobraževanja in pod nadzorom pristojnega delavca). Delovni čas delavca ne sme biti daljši od 8 ur na dan in 40 ur na teden, delavec ima tudi pravico do odmora med delom v trajanju najmanj 30 minut.
Delavec tudi ne sme delati ponoči med 22. in šesto uro zjutraj (izjemoma v primeru višje sile). Delavec, ki še ni dopolnil 18 let starosti, ima pravico do letnega dopusta, povečanega za 7 delovnih dni.

Varstvo invalidov (199.-200.člen)
Delavcu, kateremu je ugotovljena preostala delovna zmožnost mora delodajalec zagotoviti:

- opravljanje ustreznega drugega dela,
- opravljanje dela s krajšim delovnim časom, poklicno rehabilitacijo
- nadomestilo plače,

v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.

Varstvo starejših delavcev (201.-203.člen)

Delavci starejši od 55 let uživajo posebno varstvo. Starejši delavec lahko sklene delovno razmerje oz. ima pravico da začne delati s krajšim delovnim časom od polnega, če se delno upokoji. Delodajalec mu tudi ne sme odrediti nadurnega ali nočnega dela brez njegovega pisnega soglasja.

ZAKON O ZAPOSLOVANJU IN ZAVAROVANJU ZA PRIMER BREZPOSELNOSTI (ZZZB)

ZZZB pokriva področje zaposlovanja, katere glavni funkciji sta napotitve ljudi v zaposlovanje in vprašanje pospeševanja zaposlovanja. Glavni nosilec aktivne politike zaposlovanja je Zavod RS za zaposlovanje, ki pa ni edini.So še gospodarske družbe, ki imajo koncesijo, zato da posredujejo delo. V okviru zavoda imamo sklop ukrepov, ki se imenujejo *ukrepi aktivne politike zaposlovanja (UAPZ).* Zavod opravlja delo brezplačno,(to ga veže akt Mednarodne organizacije dela –ILO, da mora vsaka država utsanoviti brezplačno službo, ki posreduje delo brezposelnim osebam), ki zahteva od države, da zagotovi prostovoljno in brezplačno posredovanje dela, zaposlitve.

Posredovanje zaposlitve in dela je lahko v praksi učinkovito le ob tesnem sodelovanju med zavodom za zaposlovanje in delodajalci, ki zavodu posredujejo informacije o potrebah po delavcu, planih štipendiranja, odpuščanju. Delodajalec ima do zavoda določene obveznosti - mora poročati o sklepanju novih PoZ in o sklepanju drugih pogodb, katerih predmet je delo (izplačilu nekaterih civilnih pogodb; delovršna pogodba, pogodba o delu, avtorski pogodbi), o izplačilih, o delu več kot polnem delovnem

času. Na podlagi teh podatkov zavod za zaposlovanje organizira svoje aktivnosti v zvezi s posredovanjem zaposlitve in dela, javno objavi prosta delovna mesta ali napoti iskalca zaposlitve, ki je brezposeln več kot dve leti brez objave k delodajalcu.

Zavarovanje za primer brezposelnosti

Ko postanemo brezposelna oseba, gremo na zavod za zaposlovanje in na zavodu se izdela **zaposlitveni načrt.**

Zavarovane osebe za primer brezposelnosti so vsi zaposleni, ki *so obvezno zavarovani* in drugi, *ki so prostovoljno zavarovani* in sicer:

- samozaposleni,
- lastniki gospodarskih družb, če sami niso zaposleni v lastnem podjetju,
- osebe, ki odidejo na delo v tujino in so zavarovani pri nas.

Brezposelne osebe so osebe s posebnim statusom:

- oseba, ki ni v delovnem razmerju
- samozaposlena oseba, pa ne presegajo zneska zajamčenega nadomestila plače,(ne smejo s svojo dejavnostjo ustvarjati določenega zneska)
- lastniki in solastniki gospodarskih družb, ki ni zavarovan na drugi podlagi
- lastniki zemljišč, če ima nižji katastrski dohodek (hipotetični dohodek).

Osebe, ki izpolnjujejo te kriterije imajo status brezposelne osebe, če izpolnjujejo tudi dodatne pogoje:

- da je oseba zmožna opravljati delo,
- biti mora prijavljena na zavodu za zaposlovanje,
- biti mora na razpolago za zaposlitev,(če je dosegljiva zavodu vsak dan 3 ure dnevno;čas dosegljivosti določi Zavod)
- biti mora aktivne iskalec zaposlitve.(sam se aktivno prijavlja na razpise in to dokazovati z obveščanjem Zavodu)

Brezposelne osebe imajo primarne in sekundarne **pravice**, ki jih zagotavlja zavod. Med **primarne** sodijo: zaposlitev, ukrepi aktivne politike zaposlovanja in zaposlitveni načrt, ki ga sestavi zaposleni na zavodu; **sekundarne** pa so denarni prejemki na zavodu.

PRAVICE BREZPOSELNIH OSEB

Pravice iz zavarovanja za primer brezposelnosti so:

- ✓ denarno nadomestilo
- ✓ denarna pomoč
- ✓ povračilo prevoznih in selitvenih stroškov
- ✓ pravica do zdravstvenega varstva in pravica do pokojninskega in invalidskega zavarovanja

DENARNO NEDOMESTILO

Delavec **pridobi to pravico**, *če je bil pred nastankom brezposelnosti zavarovan za primer brezposelnosti* in *če ni zanj ustrezne zaposlitve*. To **pravico pa ohrani** pod pogoji:

- *da je na razpolago za zaposlitev*,
- *da zanj ni na voljo ustrezne zaposlitve*
- *da zanj po preteku1/2 časa, v katerem je upravičen do denarnega nadomestila, ni na voljo primerne zaposlitve*
- *da aktivno išče zaposlitev*
- *da zanj ni na voljo ustrezneka programa aktivne politike zaposlovanja*

Da je brezposelna oseba **»na razpolago«** se šteje, če je zavodu dosegljiva vsak dan tri ure, razen v času dopusta (18 dni) in v času odsotnosti zaradi osebnih okoliščin (3 dni) o čemer se mora dogovoriti z zavodom.

Ustrezna zaposlitev je:

- zaposlitev za določen ali nedoločen čas, ki spada v isti tarifni razred, kot ga je oseba imela zadnjih 12 mesecev preden je postala brezposelna;
- da ustreza stopnji strokovne izobrazbe brezposelne osebe, ki išče zaposlitev prvič ali po prekinitvi zaposlitve za najmanj dve leti in
- da oddaljenost do delovnega mesta ne traja dlje kot eno uro z javnim prevozom v eno smer.

Za **primerno zaposlitev** pa se šteje delo:

- ki pade v eno stopnjo nižji tarifni razred
- da je potreben prevoz na delo največ 1,5 ure vožnje v eno smer,
- medtem ko vožnja staršev z otroki do 15. leta starosti ne sme trajati dlje kot eno uro,

Primerno zaposlitev zavod lahko ponudi brezposelni osebi po polovici časa, v katerem je upravičena do denarnega nadomestila (torej 7. mesec)

Aktivno iskanje zaposlitve pomeni redno prijavljanje na ustrezna delovna mesta, po preteku 4 mesecev pa tudi na primerna delovna mesta, kar pa ne velja za osebe, dokler so vključene v aktivno politiko zaposlovanja (npr. če smo napoteni v javna dela, se nam ta čas ni potrebno aktivno prijavljati). O svojem iskanju pa mora oseba poročati zavodu najmanj enkrat mesečno za pretekli mesec.Če tega ne uresničujemo, se denarno nadomestilo ukine.Zavod pa lahko zahteva od od zavarovanca, ki prejema denarno nadomestilo, dokazila o aktivnem iskanju zaposlitve.

PRAVICA DO DENARNEGA NADOMESTILA

Pravico do denarnega nadomestila pridobi oseba, ki je bila pred nastankom brezposelnosti zaposlena vsaj 12 mesecev v zadnjih 18 mesecih in da ji delovno razmerje ni prenehalo po njeni volji ali krivdi.
Pravice do denarnega nadomestila ne more uveljaviti oseba , če ji je prenehalo delovno razmerje **po njeni volji ali krivdi.**
Izjemoma pa oseba, kateri delovno razmerje preneha po njeni volji, ne izgubi pravice do denarnega nadomestila. Gre za primer, ko zakonec ali zunajzakonski partner delavca spremeni kraj zaposlitve in delavec zaradi selitve družine odpove pogodbo o zaposlitvi. Drug primer je *(izredna odpoved delavca*), ko delavec odpove PoZ zaradi nezakonitega ravnanja delodajalca z njim, katerega smo prej pisno obvestili o nepravilnostih in če teh ni odpravil, ugotovi utemeljitev odpovedi inšpekcija dela.

OSNOVA ZA DENARNO NADOMESTILO

Osnova denarnega nadomestila je delavčeva povprečna mesečna plača 12-ih mesecev.Če je delavec prejemal nadomestilo plače v skladu s predpisi o delovnih razmerjih, zdravstvenem zavarovanju ali pokojninskem in invalidskem zavarovanju, se v osnovo za odmero denarnega nadomestila upošteva osnovna plača, povečana za dodatek na delovno dobo.
Višina nadomestila znaša za prve 3. mesece prejemanja nadomestila 70 % od osnove, od 3. meseca naprej pa 60 % od osnove.
Zakon določa:

- *minimum*; ne sme biti nižje od 100% zajamčene plače,zmanjšane za davke in prispevke, ki se obračunavajo od zajamčene plače
- *maksimum*;ne višje od trikratnika zajamčene plače

Trajanje prejemanja nadomestila pa je odvisno od dosežene delovne dobe in sicer:
Od 1 – 5 let delovne dobe pripada prejemanje nadomestila 3 mesece, kar je tudi minimum
nad 25 let (in starejše od 55 let) delovne dobe 24 mesecev pa je maksimum.

Če brezposelni osebi, kateri po izteku denarnega nadomestila manjka še 3 leta do upokojitve, zavod v tem času do upokojitve plačuje prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje.Oseba pa nadomestila ne prejema.

ROKI ZA UVELJAVITEV PRAVICE DO DENARNEGA NADOMESTILA

Oseba lahko uveljavi pravico do denarnega nadomestila, če se prijavi na Zavodu RS za zaposlovanje in vloži zahtevo **v 30-ih dneh po prenehanju delovnega razmerja**. Ta rok ne teče v primerih bolniške, porodniškega dopusta, služenje vojaškega roka, prestajanje pripora oziroma zaporne kazni do 6 mesecev. **Neupravičena zamuda** tega roka ima za posledico sorazmerno skrajšanje obdobja prejemanja denarnega nadomestila.
Po preteku 60-ih dni po prenehanju delovnega razmerja brezposelna oseba *ne more več uveljavljati pravice* do denarnega nadomestila.

RAZLOGI ZA PRENEHANJE PRAVICE DO DENARNEGA NADOMESTILA

Brezposelni osebi preneha pravica:

- če se zaposli,
- če se brezposelna oseba odjavi iz evidence brezposelnih oseb,
- če se samozaposli,
- če se upokoji,
- če oseba odkloni ustrezno zaposlitev,
- če dela na črno,
- če ni na razpolago,
- če ne išče zaposlitve,
- če odkloni APZ (npr. ne želi na JD),
- če nastop prestajanja zaporne kazni za 6 ali več mesecev.

Denarno nadomestilo se za dobo 2 mesecev zniža za 50 % v primeru, če odklonimo primerno zaposlitev . Denarno nadomestilo se za dobo 2 mesecev zniža za 30%, če odklonimo primerno začasno ali občasno plačano delo. V teh primerih ne velja določba o višini najnižjega denarnega nadomestila.
Pravico do denarnega nadomestila pa miruje:

- v času odsotnosti zaradi služenja vojaškega roka,
- v času pripora ali zapora v trajanju do 6 mesecev,
- prejemanje starševskega nadomestila,
- vključitve v program javnih del
- v času napotitve v izobraževanje in usposabljanje

Brezposelna oseba, ki se zaposli s krajšim delovnim časom, ki ne traja več kot polovico polnega delovnega časa, ohranja pravico do sorazmernega dela denarnega nadomestila.

DENARNA POMOČ

Do denarne pomoči so upravičeni zavarovanci, katerim izteče pravica do denarnega nadomestila pod pogoji:

- da v 30 dneh uveljavljajo to pravico,
- da dohodki na družinskega člana upravičenca ne presegajo 80 % zajamčene plače na družinskega člana (dohodek – zaslužki, darila, dediščine, drugi dohodki),
- brez predhodnega prejemanja denarnega nadomestila pripada denarna pomoč tudi pripravnikom, ki so izgubili zaposlitev po uspešno končanem pripravništvu.

Do denarne pomoči pa *niso upravičene osebe*, ki imajo nizke dohodke, imajo pa luksus na premoženje (3,6 mil SIT), kamor se ne šteje hiša,ki služi kot prebivališče zavarovanca in njegovih družinskih članov; delnice v vrednosti do 2 mil SIT,ki so bile pridobljene v času lastninjenja; manjši katastrski dohodek. Denarna pomoč ne pripada osebam, ki nimajo stalnega prebivališča v RS.

VIŠINA DENARNE POMOČI

Denarna pomoč znaša 80 % zajamčene plače, kateri odštejemo davke in prispevke, ki se obračunavajo od zajamčene plače. Zavarovanec pa to pomoč lahko prejema največ 15 mesecev, razen v primeru če

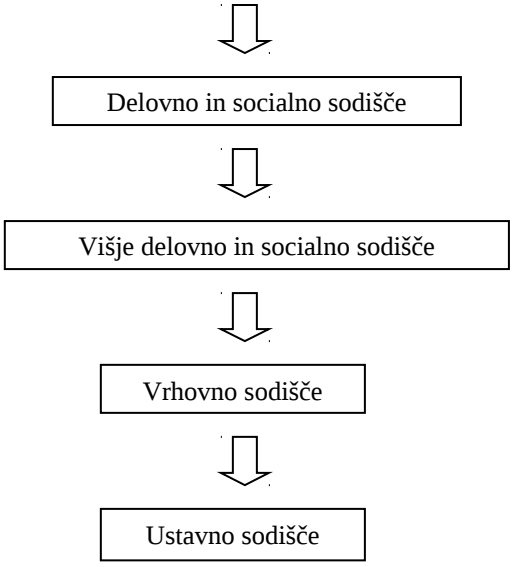
osebi manjka največ 3 leta do upokojitve. V tem primeru se denarna pomoč izplačuje do opokojitve. (npr. 15 mesecev + 3 leta).

PREVOZNI IN SELITVENI STROŠKI

Do povrnitve teh stroškov je upravičena brezposelna oseba, če so ti stroški povezani z zaposlitvijo izven kraja stalnega bivališča brezposelne osebe. Delavec je upravičen do povrnitve stroškov, če ga je na zaposlitev v drugem kraju napotil Zavod za zaposlovanje, ali če se je v drugem kraju zaposlil s soglasjem Zavoda.

UVELJAVLJANJE PRAVIC IZ ZAVAROVANJA IN NADZOR

Postopek uveljavljanja in varstva pravic iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti je značilno, da o teh pravicah **na prvi in drugi stopnji odločajo organi Zavoda**.Zoper odločitvi pristojnih organov Zavoda lahko zavarovanec vloži tožbo pred sodiščem za socialne spore.



Zoper odločbo pristojnega organa Zavoda se lahko pritožimo na Delovno in socialno sodišče v Ljubljani.

Zoper to odločbo se lahko pritožimo na Višje delovno in socialno sodišče, ki izda pravnomočno odločbo.

revizija

Strokovni in upravni nadzor nad delom zavoda in pooblaščenih organizacij izvaja ministrstvo, pristojno za delo.

AKTIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA (APZ)

APZ je sistem ukrepov in aktivnosti, ki jih izvaja država z namenom preprečevanja brezposelnosti. S tem namenom država zagotavlja denar in ga usmerja v izvajanje ukrepov APZ tako, da investira za ohranjanje delovnih mest; investira za širjenje delovnih mest; izobraževanje zaposlenih, katerih v času odsotnosti nadomestijo brezposelni (job rotation – gre za ukrep, ki močno stimulira delodajalce, ki pošilja delavce na izobraževanje), za odpiranje novih proizvodnih linij.

Država zagotavlja denarne spodbude za **težje zaposlene kategorije oseb**, kamor sodijo iskalci prve zaposlitve, starejši, uživalci denarnega nadomestila in denarne pomoči pri Zavodu, dolgotrajno brezposelni, invalidi,…npr. plačevanje denarnih prispevkov države za dve leti delodajalcu, ki vključuje v zaposlitev težje zaposlitvene kategorije.

Denarne spodbude za primer brezposelnosti - primer

Delodajalcu, ki je zaposlil brezposelno osebo, ki je neprekinjeno več kot 12 mesec prijavljena na Zavodu, Zavod za 2 leti povrne polovico prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, za starševsko varstvo, za obvezno zdravstveno zavarovanje in za zavarovanje za primer bresposelnosti.
Delodajalcu, ki je zaposlil prejemnika denarnega nadomestila ali denarne pomoči, zavod povrne prispevke in sicer za dobo, ki je 2x daljša od preostanka prejemanja denarnega nadomestila alu denarne pomoči.
Vključevanje oseb v izvajanje APZ brezposelnih oseb, invalidov, presežnih delavcev se opravi na način, da se izdela napotitev v zaposlitvenem načrtu upoštevajoč starost, družinske razmere, sposobnosti, želje, znanje.

JAVNA DELA

V program APZ sodijo tudi **javna dela**, ki jih organizira Zavod RS za zaposlovanje. Javna dela 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.
Javna dela se lahko izvajajo tudi po programih **»skladov dela«**, ki so organizacije na ravni regij, na način, da v njih združujejo sredstva države, lokalne skupnosti, gospodarskih družb in sindikatov in se na lokalni ravni racionalno razdelijo.
Javna dela se izvajajo v socialnovarstvenih programih, kulturnih programih, komunalna dela ....
Brezposelne osebe so lahko vključene v javna dela tudi na podlagi posebne pogodbe o zzaposlitvi.
Oseba, ki je vključena v javno delo je praviloma četrtino časa trajanja javnih del vključena v programe usposabljanja in izobraževanja. Vključitev v javna dela lahko traja največ eno leto in se lahko tudi podaljša, če brezposelni osebi ni mogoče zagotoviti ustrezne ali primerne zaposlitve. Brezposelna oseba, ki je vključena v javna dela, ima pravico do plače v višini izhodiščne plače tarifnega razreda ustrezne KP za delo, ki ga opravlja. Zavod zagotavlja del stroškov izhodiščnih plač, stroške prehrane in prevoza na delo, sredstva za organizacijo javnih del. Izvajalec javnih del pa zagotavlja sredstva za pokrivanje stroškov razlike do izhodiščnih plač in stroške za nagrajevanje uspešnosti brezposelnih oseb, ki so vključene v program javnih del.
Cilj izobraževanja brezposelnih oseb je, da se izboljša njihov položaj na trgu dela. Udeleženec izobraževanja ima v času vključitve v izobraževanje pravico do zdravstvenega varstva, do štipendije in do povračila stroškov.

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 pogojih, 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 silitiv vključevanje v kakršnkoli sindikat.

Sindikat:

- *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*

Reprezentativni sindikat

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

Tudi sindikati se morajo registrirati, vendar to ni pogoj za obstoj. Sindikat se priznava, ko sprejme konstitutivni akt (statut) in izvoli svoje predstavništvo in da se obvesti o tem delodajalsko stran.
Sindikat se postavi v bran diskriminiranega delavca. Če sindikat nasprotuje v prekinitev PoZ ima določene pravne učinke. Gre za zaščitno funkcijo, ko sindikat poskuša zavarovati delavca
Sindikalne aktivnosti so dveh vrst :

- kolektivna pogajanja
- participativni dogovori

V podjetju imamo lahko več reprezentativnih sindikatov. Delodajalec pa se mora pogajati z vsakim posebej.

Stavka (77. člen)

Stavka je organizirana prekinitev 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).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.
Delodajalec lahko kot proti ukrep zoper stavkajoče delavce izreče *prepoved vstopa in dela delavcev.*
Stavka pa se lahko z zakonom omeji, če obstaja javni interes. Take omejitve se pojavljajo v DU in JS (storitveni del JS – zdravstvo, šolstvo, gospodarske javne službe) na način, da se pove kateri deli delovnega procesa ne smejo biti prekinjeni. Gre za nujne službe, kjer bi zaradi prekinitve delovnega procesa lahko prišlo do oškodovanja življenja ali premoženja.
Obstajajo še vsebinske omejitve, da ne smejo biti ogroženi vitalni deli delovnega procesa. Zakon določa tudi način, kako se stavka kot pravica lahko izvaja. Oblike stavk:

- prekinitev delovnega procesa,
- upočasnitev dela,
- simbolična upočasnitev dela,
- delo po predpisih, kajti če natančno opravljajo dela, se delo lahko ustavi.

Delavci pa ne smejo drugim delavcem fizično preprečiti, da bi delali, niti jih fizično ovirati pri delu, lahko pa jih pregovarjajo v stavko.
Zakonodaja pa celo podpira stavko.
V času stavke ni dopustno izposojanje delavcev, da bi nadomestili stavkajoče delavce; zaradi stavke delavca ni mogoče odpustiti, vendar pa stavka lahko predstavlja ekonomski problem, ki vodi v odpuščanje. Prav tako ni dopustno uveljavljati disciplinske ukrepe napram stavkajočim razen v primeru, če je stavka nelegitimna.
Stavka se zakonito izvede, če upoštevamo procesne in materialno-pravne omejitve.

DELAVNA PREDSTAVNIŠTVA

Poznamo dve vrsti delovnih predstavništev:

- voljena ali participativna predstavništva,
- sindikalna predstavništva.

Glavna in temeljna funkcija sindikata na področju kolektivnega delovnega razmerja je vloga v okviru tripartitnega in dipartitnega socialnega dialoga. Gre za komunikacijo med subjekti, ki so dejavniki med kolektivnimi razmerji.
Socialni dialog je lahko:
Tripartitni socialni dialog: razmerje med **državo : sindikati : delod**ajalci, 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.

Bipartitni socialni dialog: razmerje med **sindikati : delodajalci**, kjer ločimo participativna predstavništva in sindikalna predstavništva.

Glavna aktivnost sindikatov je proces kolektivnih pogajanj – sklepanje kolektivnih pogodb, za uveljavitev interesov zaposlenih, tako da bi se v kolektivni pogodbi uredile ugodne pravice za delavce.

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.

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.

Poznamo združenja sindikatov – sindikalne federacije, konfederacije (ZSSS), ki združujejo običajno panožne sindikate. Delodajalec je v tem primeru pravna oseba: gospodarska družba, zavod, RS, lokalna skupnost, katere zastopajo menedžerji.
Kadar govorimo o združenju delodajalcev, sklepa pogodbe Združenje delodajalcev Slovenije ali Gospodarska zbornica. Ker morajo biti stranke kolektivnih pogajanj svobodni subjekti, Gospodarska zbornica pa ima člansko obveznost s čimer je ta svoboda okrnjena, se zbornica počasi odmika od sklepanj pogodb, medtem ko je Združenje delodajalcev SLO prostovoljno.

Ločimo obligacijski del KP in normativni del KP:
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.
Normativni del imamo opravka s pravnimi normami, ki urejejo 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)

Vrste kolektivnih pogodb:

- podjetniška
- panožna (po dejavnostih)
- nacionalna (za gospodarske dejavnosti, negospodarske dejavnosti)
- poklicna (poklicno organiziranje oseb)

poleg naštetih pogodb so lahko tudi druge, ker gre za prostost sindikalnega delovanja. Razlika pa je med gospodarstvom in javnim sektorjem, kjer se nekatere zadeve morajo urediti s kolektivno pogodbo in država v tem primeru z zakonom predvidi obvezno arbitražo, ki presodi in ugotovi manjkajoči del; lahko pa država intervenira s predpisom.

Glede veljavnosti kolektivne pogodbe velja, če jo sklepa reprezentativni sindikat velja za vse zaposlene, če gre za navaden sindikat pa velja samo za člane sindikata.

PARTICIPACIJA ZAPOSLENIH PRI ODLOČANJU

V svetu
Začetek stoletja 20 stoletja participacije še nismo poznali. Imeli smo opravka predvsem s sindikalizmom.
Po 2. svet. Vojni – razvoj delavskih voljenih predstavništev
Različne ureditve v Evropi:

- zakon (Nemčija, Avstrija, Slovenija,…)
- kolektivne pogodbe (Italija)
- zakon in kolektivna pogodba (Švedska)

Slovenski model

75. člen Ustave govori o soodločanju zaposlenih. Soodločanje se uredi z zakonom *Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU)*

Ta zakon določa načine in pogoje za sodelovanje delavcev pri upravljanju družb na področju gospodarstva, tudi gospodarskih javnih služb, bank in zavarovalnic ter delno tudi pri upravljanju zavodov.

Pravice v zvezi s sodelovanjem delavcev pri upravljanju uresničujejo delavci kot posamezniki ali kolektivno preko: sveta delavcev ali delavskega zaupnika,
zbora delavcev in
predstavnikov delavcev v organih družbe.

Kolektivne participativne pravice

Sodelovanje delavcev pri upravljanju družbe se uresničuje tako, da so delavci:

- neposredno obveščeni in da lahko neposredno dajejo predloge in mnenja;
- predhodno obveščeni preko delavskega zaupnika ali sveta delavcev, ter da preko njega dajejo predloge in mnenja, če gre za spremembe v dejavnosti, proizvodnji, organiziranosti, tehnologiji;

- dolžnost obveščanja

Delodajalec mora obveščati svet delavcev predvsem o vprašanjih, ki se nanašajo:

- na gospodarski položaj družbe,
- razvojne cilje družbe,
- spremembo dejavnosti,
- zmanjšanje gospodarske dejavnosti,
- spremembe v organizaciji proizvodnje,
- spremembe tehnologije.

Na zahtevo sveta delavcev mora delodajalec tudi omogočiti vpogled v dokumentacijo, ki je nujna za obveščenost.

- skupna posvetovanja

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.

- soodločanje

Delodajalec mora predložiti v soglasje svetu delavcev predloge odločitev v zvezi z:

- varstvom pri delu
- merilih za ocenjevanje delovne uspešnosti delavcev
- kriteriji za napredovanje delavcev
- osnovami za odločanje o izrabi letnega dopusta
- pri odpuščanju večjega števila delavcev

Delodajalec mora v 8 dneh pridobiti soglasje sveta delavcev. Delodajalec ne sme sprejeti odločitev, če je v 8 dneh svet delavcev zavrnil soglasje.

Individualne participativne pravice

Delodajalec mora delavcu kot posamezniku omogočiti sodelovanje pri upravljanju.
Delavec kot posameznik ima pravico:

- do pobude in odgovorov na to pobudo v zvezi z njegovim delovnim mestom ali organizacijsko enoto,
- pravočasno biti obveščen o spremembah na svojem delovnem področju,
- izraziti svoje mnenje o vprašanjih iz njegovega delovnega področja,
- zahtevati pojasnila o lastnem pravnem položaju.

Delavska predstavništva pokrivajo področje:

- volitve in položaja svojih organov,
- reševanje medsebojnih sporov,

- kazenske določbe, s katerimi so sankcionirana nedopustna ravnanja delodajalca, če bi ta oviral ali preprečeval delavcem uveljavljanje njihovih participativnih pravic.

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.

Kaj je participativni dogovor?

Je dogovor o sodelovanju med delavci in delodajalci.
Vsebina dogovora je POGOJI DELA , ne pa pravice in obveznosti (sindikati)
Participacija ni obveznost – je pravica.
Participativni dogovor pove na kakšen način se bodo uresničevale pravice, ki jih določa zakon in niso urejene v kolektivnih pogodbah (najprej sindikat, potem pa svet delavcev).
V RS je bil na temelju 75.čl. Ustave sprejet Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju
Zakon določa načine in pogoje za sodelovanje delavcev pri upravljanju gospodarskih družb, ne glede na obliko lastnine,in zadrug.

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, v družbi do 20 zaposlenih, pa delavci sodelujejo pri upravljanju preko delavskega zaupnika.Zakon določa število članov sveta delavcev glede na število zaposlenih v posamezni družbi (v družbi do 50 delavcev – trije člani itn.) Mandat članov sveta delavcev traja štiri leta. Člani so lahko ponovno izvoljeni. Pravico voliti predstavnike v svet delavcev imajo vsi delavci, ki delajo v družbi nepretrgoma najmanj šest mesecev (aktivna volilna pravica), z izjemo vodilnega osebja in njihovih družinskih članov. 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).
Člani sveta delavcev se volijo s tajnim in neposrednim glasovanje. Vsak delavec ima en glas. Nihče ne sme ovirati volitev članov sveta delavcev in nihče ne sme od delavca zahtevati naj pove kako je volil.

Člani sveta delavcev ne smejo biti ovirani oziroma jim ne sme biti onemogočeno opravljanje njihovih aktivnosti v svetu delavcev, kot tudi ne njihovo redno delo.
Svet delavcev izvoli predsednika in njegovega namestnika.
Način dela sveta delavcev se uredi s **poslovnikom** in v njem uredijo način delovanja, način komuniciranja z delodajalcem... Svet delavcev lahko ustanovi **odbore** za obravnavo posameznih vprašanj iz svoje pristojnosti in vprašanj, ki so pomembna za posebne skupine delavcev ter odbore za posamezne organizacijske enote.
Članu sveta delavcev ni mogoče v času opravljanja njegove funkcije znižati plače, proti njemu začeti disciplinskega ali odškodninskega postopka ali ga kako drugače postavljati v manj ugoden položaj ter brez soglasja sveta delavcev prerazporediti na drugo delovno mesto ali odpustiti.

Dodatne pravice :

- ☺ plačana odsotnost z dela zaradi izobraževanja
- ☺ plačana odsotnost z dela zaradi profesionalnega opravljanja funkcije
- ☺ nekateri imajo ½ delovno obveznost, ½ pa opravljajo funkcijo delavskega predstavništva
- ☺ ful time opravljajo funkcijo delavskega predstavništva in dobi plačo, kot da bi delal

Delavski direktor in nadzorni svet

Sodelovanje delavcev pri upravljanju v organih družbe se uresničuje preko predstavnikov delavcev v nadzornem svetu družbe, 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.
Člani nadzornega sveta, ki so predstavniki delavcev, zastopajo interese vseh delavcev v okviru pooblastil, ki jih ima nadzorni svet, v skladu s posebnim zakonom in statutom družbe.

Reševanje medsebojnih sporov

Spore med svetom delavcev in delodajalcem razrešuje **arbitraža**. 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 za katero imenujeta listo arbitrov, ki sodelujejo v posameznih arbitražah.
Odločba arbitraže je v družbi dokončna. Stranki lahko izpodbijata arbitražno odločbo pred pristojnim sodiščem iz razlogov in po postopku, ki je določen s posebnim zakonom.
Če z dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem postopek pred arbitražo ni podrobneje določen, se za arbitražni postopek uporabljajo določila zakona o pravdnem postopku, kolikor s tem (ZSDU) zakonom ni drugače določeno.