

# DELOVNO PRAVO IN SOCIALNA VARNOST

Prof. dr. Zvone Vodovnik

## DELO KOT PRODUKCIJSKI TVOREC IN NJEGOVO PRAVNO VARSTVO

### Odvisno delo kot enakovreden in sekundarni produkcijski tvorec

Delo je človeška dejavnost, s katero si človek zagotavlja ekonomske razmere za življenje. Človek lahko delo opravlja kot posameznik, lahko pa se vključi v organiziran delovni proces v različnih vrstah organizacij.

Pravne ureditve sodobnih držav urejajo različne oblike organizacij, v katerih se lahko opravlja delo:

- na področju gospodarstva : gospodarske družbe, banke, zavarovalnice, zadruga itd.
- na področju negospodarstva : različne vrste zavodov
- na področju državne uprave : državni organi

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) delodajalci**. Namen delovnega prava je torej zaščita delavca in delodajalca.

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.

Delovno pravo se je razvilo z razvojem kapitalizma kot intervencija države za zaščito delavcev. Država je začela sprejemati zaščitne norme na področju varstva pri delu, delovnega časa itd.

Pogodbe delovnega prava pa so se razvile iz civilnih pogodb, spori, ki nastanejo na področju delovnega prava (med delodajalci in delavci) pa se rešujejo v civilno-pravdnem postopku, če ni drugače določeno.

### Samostojno delo :

Za opravljanje dejavnosti lahko organizacije uporabljajo tudi delo oseb, ki niso zaposlene v organizaciji. Za delo teh oseb ne veljajo pravila delovnega prava, ampak pravila civilnega pogodbenega prava. Take pogodbe lahko posamezniki sklepajo z organizacijami, če ni pogojev za zaposlitev delavcev ali pa če to dopuščajo posebni predpisi.

### Delo in ustavna ureditev Republike Slovenije :

#### Povezave z drugimi vejami prava :

Kazensko pravo : sankcije delodajalca v primeru hudih kršitev

Upravno pravo : ZDR se le delno uporablja v sferi uprave, kajti v državni upravi se uporablja Zakon o delavcih v državni upravi.

Mednarodno pravo : norme mednarodnega prava sprejemajo tuji subjekti kot je Mednarodna organizacija dela (ILO) s sedežem v Ženevi.

Ta sprejema :

- Konvencije: kot obliko zavezujočih aktov, če jih država sprejme-ratificira
- Priporočila : so standardi, ki jih mednarodna organizacija dela oblikuje in s tem spodbuja države, da delujejo po teh priporočilih. Včasih se lahko priporočila spremenijo tudi v konvencijo.

V EU je RS članica Sveta Evrope, ki je sprejel dva dokumenta, ki zavezujeta RS in sicer :

- Evropska socialna listina : osnovna ravnanja(standardi)z delavci pri delu in na področju socialne varnosti
- Dokument, ki ureja področje osebnostnih pravic : človekove pravice na področju dela

Evropska Unija je organizacija, ki izdaja smernice – direktive na področju delovnih razmerij in te direktive morajo biti take, da so sprejemljive za vse članice EU

#### Ustavno pravo :

Ustava je temelj za predpise in zakone itd. Področje delovnih razmerij je omenjeno na področju človekovih pravic in svoboščin in na področju dela.

Naša ustava ima že v začetku določbo po kateri je RS pravna in socialna država.

pravna regulacija : izhaja iz pravne ureditve delovnih razmerij. Ker pa je treba zakone in predpise tudi izvajati, moramo zato imeti mehanizme za kontrolo izvajanja predpisov.

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

Socialna regulacija je realizirana v :

- sferi socialnih zavarovanj : sistem vlaganja sredstev v določen fond, ki pa ga uporabimo za nek socialen rizik (tveganje). V fond socialnih zavarovanj prispevajo sredstva delodajalci, delojemalci in država s svojim proračunom.  
Na tem področju poznamo:
  - pokojninsko in inval. zavarovanje – ZPIZ
  - zdravstveno varstvo in zavarovanje – ZZZS
  - zavarovanje za primer brezposelnosti – Zavod za zaposlovanje
- sferi socialnega varstva : zagotavlja ljudem nujna sredstva za preživetje

Pravice iz ustave, ki se nanašajo na delo :

- 19.čl. : varstvo osebne svobode (delodajalec nima take svobode, da bi omejeval gibanje človeka, razen, če zakonodaja to dopušča)
- 21.čl. : varstvo človekove osebnosti in njegovega dostojanstva (v postopkih, ki se vodijo v organizaciji moramo spoštovati človekovo dostojanstvo – npr. pri disciplinskem postopku)
- 34.čl. : osebno dostojanstvo in varnost pri delu (ta člen je osnova za sprejem predpisov, ki urejajo varstvo pri delu)
- 49.čl. : svoboda dela ( delodajalec mora seznanjati javnost s prostimi delovnimi mesti in s tem se zagotovi, da lahko vsakdo konkurira za zaposlitev – nekatere osebe pa imajo prednost)
- 50.čl. : pravica do socialne varnosti
- 57.čl. : izobrazba in šolanje ( pridobitev ustrezne izobrazbe – vseživljensko izobraževanje)

poglavje ustave ki se nanaša na gospodarsko(ekonomsko) in socialno področje :

- 66.čl. : država je dolžna ustvarjati možnost za delo – za zaposlovanje in zagotavlja zakonsko varstvo teh dobrin(to področje ureja Zakon o zaposlovanju)
- 67.čl. : lastnina (način pridobivanja)
- 74.čl. : govori o podjetništvu (nihče nas ne sme ovirati, da bi ustanovili podjetje – prosta podjetniška pobuda)
- 75.čl. : govori o soodločanju delavcev ( delavci soodločajo na način, kot ga določi Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju)
- 76.čl. : pravica do sindikalne svobode (ustanavljanje in sodelovanje v sindikatih je svobodno – o tem govori tudi Mednarodna organizacija dela- sindikalna organizacija si prizadeva za uveljavitev interesov zaposlenih, delovati mora trajno in imeti mora zadostno moč, reprezentativni sindikati pa so posebno veliki in močni sindikati in jim država prizna še posebne dodatne pravice kot so sposobnost sprejemanja kolektivne pogodbe za **vse** delavce iz določenega področja)
- 77.čl. : pravica do stavke (delavci imajo pravico do stavke, če pa je v nasprotju z javno koristjo pa se ta lahko prepove. Stavka se lahko omeji v javnih službah – zdravniki, gasilci,- vojska, policija. Stavka mora biti po zakonu vnaprej napovedana, delodajalec mora biti obveščen o stavki in če le ta ne ugodni zahtevi se lahko prekine delo. V praksi stavko organizira sindikat.)

### **Zaposlovanje in mednarodna pravila :**

Stranki pogodbe o zaposlitvi sta prosti pri sklepanju omenjene pogodbe, vendar je prostost delno omejena s predpisi, ki jih države sprejemajo na temelju veljavnih mednarodnih norm o programski pravici do dela. Ta pravica nalaga obveznost državam, da zagotavljajo ugodne možnosti zaposlovanja na njihovem področju.

Uzakonitev prednostne pravice določene kategorije delavcev pri zaposlitvi omejuje prostost delodajalcev pri zaposlovanju

Pogodbena prostost je omejena tudi s pravico do proste izbire zaposlitve, ki učinkuje že potem, ko je pogodba že sklenjena – delavca ni možno prisiliti, da bi nadaljeval z delom, če temu nasprotuje.

Dolžnost države, da zagotavlja ugodne možnosti za zaposlovanje

Država mora pred sprejetjem ukrepov politike zaposlovanja opraviti posvetovanja s socialnimi partnerji.

Obveznost držav, da skrbijo za poklicno usmerjanje, izobraževanje ter za brezplačni sistem posredovanja dela preko služb za zaposlovanje.

V skladu z mednarodnimi pravili in usmeritvami mora biti urejena notranja zakonska ureditev na področju zaposlovanja in zavarovanje za primer brezposelnosti – v RS se namenja velika pozornost programom »aktivne politike zaposlovanja«

### **DELOVNO RAZMERJE, UPRAVLJANJE KADROVSKIH, VIROV IN INDUSTRIJSKA RAZMERJA**

#### **Odločanje o pravnem položaju delavca kot posameznika**

V organizacijah, v katerih se opravlja delo, so zaposleni v odvisnem položaju od organov, ki so pristojni za vodenje in upravljanje. Zakonska ureditev gospodarskih osebkov določa, kateri organi in v kakšnem obsegu so pristojni za odločanje o različnih vprašanjih.

Te pristojnosti so lahko v celoti prepuščene enemu organu ali pa so porazdeljene med različne organe organizacije. Struktura teh organov je standardna, kot jo urejajo predpisi o gospodarskih družbah, lahko pa je participativna, če se v strukturo teh organov vključujejo zaposleni na temelju predpisov in sporazumov o participaciji zaposlenih

Upravljanje kadrovskih virov je s pravnega vidika funkcija in veščina, s katero pristojni organi organizacije zagotavljajo vključevanje posameznikov v organizacijo zaradi opravljanja dela, jim nudijo ustrezno delo ter stalni osebni in poklicni razvoj in napredovanje ter odločanje o drugih elementih pravnega položaja delavcev. V tem okviru so osrednjega pomena zakonska ureditev zaposlovanja, sklenitve pogodbe o zaposlitvi, ureditev pravic, obveznosti in odgovornosti strank pogodbe o zaposlitvi, ureditev prenehanja delovnega razmerja in pa ureditev varstva pravic zaposlenih ter reševanja sporov med organi organizacije in delavci. Povprečna razvitost upravljanja kadrovskih virov pomembno vpliva na dinamiko med socialnimi partnerji ter na tripartitna razmerja med državo, delodajalci in sindikati v sodobni družbi.

### **Urejanje razmerij med delodajalci in zaposlenimi :**

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

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

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

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

### **Fleksibilna organizacija v evropskem prostoru in pravu :**

Članice EU soglašajo, da obstaja v EU potreba po skupni učinkovitejši socialni politiki. Maastrichtski protokol o socialni politiki daje organom unije pristojnost, da pravno uredijo ključna vprašanja za poslovanja in industrijskih razmerij. Večjih vsebinskih dogovorov na tem področju še ni, ker pa so razlike med državami zelo velike, se zdi precej oddaljena možnost uresničitve načrtovanih ciljev.

Evropska komisija je leta 93 sprejela »zeleno listo« o evropski socialni politiki

Pomembne so tudi razprave in analize o organizacijskih vprašanih delovanja podjetij v EU

Iz priporočil t.i. »bele knjige« je pomembno spodbujanje inovativnosti v Evropi in povezovanje šolskega sistema s poslovnim poleg tega pa analize tudi upoštevajo nekatere trende razvoja delovnega prava in industrijskih razmerij v državah EU, kot je na primer finančna participacija zaposlenih.

Z vidika ocenjevanja trendov na področju urejanja položaja zaposlenih je pomembna smernica o skrajševanju in prilagoditvi delovnega časa

Pomembna je Skupna deklaracija o modernizaciji javnih služb

Analize značilnosti sodobne gospodarske organizacije v EU kot pomembno izhodišče upoštevajo tudi temeljne dokumente EU o socialni varnosti o uvajanju ukrepov za izboljšanje varnosti in zdravja delavcev

Pomembni so sklepi Evropske komisije, sprejeti kot akcijski program za uveljavitev enakih možnosti žensk in moških

Z vidika partnerstva na ravni organizacije naj bi bili upoštevani zlasti sklepi in ugotovitve Davignonske skupine o delavski participaciji v Evropi.

Dosedanje ocene izhajajo iz predpostavke, da v evropskem prostoru ni mogoče določiti enega samega organizacijskega modela. Treba je iskati in najti ustrezno ravnotežje med interesi poslovanja in interesi zaposlenih in k temu mora dejavno prispevati tudi država z ustrezno zakonodajo, ki bi zagotavljala gospodarsko prožnost in pravno varnost zaposlenih.

Upoštevanje omenjenih izhodišč naj bi zagotavljalo sodobni organizaciji predznak »fleksibilne organizacije«

### **Med temeljne značilnosti nove organizacijske doktrine spada**

uveljavitev koncepta vseživljenskega izobraževanja

participacija zaposlenih pri odločanju in pri delitvi dobička

posodobitev pravil o delovnem času in zagotovitev ustrezne fleksibilnosti, ki ustreza delavcu kot tudi delodajalcu

Fleksibilizacija delovnih razmerij objektivno manjša trdnost zaposlitve in pravnega položaja zaposlenih, omogoča pa višjo stopnjo zaposlenosti in višjo kakovost življenja zaposlenih

Sodobna fleksibilna organizacija ustrezno deluje le v ustreznem družbenem okolju. Gre za sodobno ureditev trga dela, kjer je vedno bolj pomembna dejavna politika zaposlovanja ter uvajanja novih metod upravljanja človeškega dejavnika kot je na primer metoda »job rotation«, ki spodbuja izobraževalne procese s sodelovanjem države in socialnih partnerjev.

### **Fleksibilno delovno razmerje :**

Procesi prilagajanja industrijskih razmerij ter potreba po racionalizaciji in večji podjetniški učinkovitosti, s katero je mogoče preživeti na sodobnih trgih v svetu, vpliva na delovno-pravno urejanje zlasti v dveh smereh :

- Zakonska ureditev odstopa od nekaterih visokih minimalnih standardov na področju zaposlovanja : ožjenje ali odpravljanje prednostne pravice pri zaposlitvi itd.

- Okrepljena pooblastila delavskih predstavništev, da vplivajo na odločanje v organizaciji in zunaj organizacije : širjenje vloge delavskih participativnih predstavništev ob hkratnem spreminjanju vloge sindikatov

### **Delodajalci in management v razmerjih socialnega partnerstva :**

**Pozornost delodajalcev je v času globalizacije trgov ter zaostrene tekmovalnosti usmerjena v iskanje novih ustreznih rešitev pri vodenju in organizaciji dela.**

Teorija industrijskih razmerij je ugotovila dve temeljni strategiji, ki ju uporabljajo organizacije pri postavljanju razmerja med gospodarjenjem in upravljanjem kadrov.

- Strategija minimiziranja stroškov : organizacija kratkoročno minimizira vse stroške, da bi dosegla čimvečjo tržno in dohodkovno učinkovitost, pri tem pa je plača delavcev v določenem delu odvisna od delavčevega prispevka k zmanjševanju stroškov, dvigu storilnosti ter njihovega prispevka k ustvarjanju dobička
- **Strategija dodane vrednosti : organizacija skuša dejavno usklajevati interese nosilcev upravljanja z zaposlenimi. Izhodišče te teorije je priznanje skupnih interesov in koristi od skupnega uspeha.**

Pri razvijanju doktrine upravljanja kadrovskih virov ima v evropskem prostoru pomembno vlogo Evropska zveza za personalni management.

Pri proučevanju razvoja industrijskih razmerij v Evropi pa je pomembna mednarodna zveza za industrijska razmerja.

V zadnjih letih je cilj evropske socialne politike krepiti tekmovalno usposobljenost evropskih gospodarstev ob hkratnem ohranjanju in krepitvi socialne pravičnosti (najintenzivnejša so iskanja poti za odpravljanje in preprečevanje nezaposlenosti)

V čimvečjem obsegu naj bi na ravni EU razvili vključevanje socialnih partnerjev pri določanju in izvajanju ekonomsko-socialne politike, vključno s strategijo zagotavljanja rasti zaposlovanja.

V ospredje stopa ideja tripartizma in ob tem načelu se v zadnjem času vedno bolj uveljavlja načelo uravnoteženja izgub in pridobitev zaposlenih zaradi fleksibilizacije in deregulacije delovnih razmerij.

Kot načelo se v zvezi z uravnoteženjem pojavlja zahteva po zmanjšanju trdnosti zaposlitve posameznikov in razširitvi pravic delodajalcev, da bi bolj učinkovito izrabljali delo zaposlenih, te razširjene pravice pa so hkrati vezane na obveznost delodajalca, da zaposlenim zagotavljajo možnost za učinkovit poklicni in osebni razvoj.

Fleksibilizacijo torej spremlja potreba po zmernem zmanjšanju pravnih jamstev za osebe v odvisnem delovnem razmerju, vendar hkrati prinaša potrebo po večjem pravnem zavarovanju avtonomnih oblik dela.

### **PRAVNO UREJANJE INDIVIDUALNIH DELOVNIH RAZMERIJ**

#### Izhodišča zakonskega urejanja

Individualno delovno razmerje je pogodbeno razmerje med konkretnim delodajalcem in konkretnim delavcem.

Značilnosti individualnega razmerja so določene v pogodbi o zaposlitvi.

Delavec : je oseba, ki sklepa pogodbo o zaposlitvi

Delodajalec : pravna ali pa fizična oseba, ki sklepa pogodbo s posameznikom

Manjši delodajalec : zaposli do 10 delavcev - nekateri postopki za zaposlene (odpovedni roki, obveznosti itd.) bodo manj zahtevni

Pravni viri, ki veljajo v delovnem pravu : to so akti, kjer se nahajajo pravila delovnega prava

- Avtonomni viri : delodajalci in delavci jih sprejemajo sami (kolektivne pogodbe in sporazumi, participativni dogovori, enostranski akti delodajalca)
- Mednarodne pogodbe :
- Ustava : v njej je treba omeniti predvsem :
  - Pravica do osebne svobode – 19.čl.
  - Varstvo človekove osebnosti in dostojanstva - 21.čl.
  - Pravica do osebne dostojanstva in varnosti – 34.čl.
  - Pravica do varstva zasebnosti in osebnostnih pravic – 35.čl.
  - Pravica do svobode dela – 49.čl.
  - Pravica do socialne varnosti – 50.čl.
  - Pravica do izobrazbe in šolanja – 57.čl.
  - Pravica do zdravega življenjskega okolja – 72.čl.

Pri nas obstaja temeljni (krovni) zakon, ki obsežno in sistematično obravnava najširši krog vprašanj delovnih razmerij, ob tem pa se pojavljajo še drugi zakoni, ki urejajo razmerja med nekaterimi posebnimi kategorijami delodajalcev in posebnimi kategorijami zaposlenih.

Temeljni zakon velja za delovna razmerja med delodajalci in vsemi kategorijami delavcev, če za področje državnih organov, organov lokalne skupnosti ter javnih služb ni urejeno drugače.

Temeljni zakon tudi ne predvideva ureditve posameznih tipov (delavci, nameščenci) in podtipov delavcev (industrijski, rudarski, kmetijski delavci, delavci v gozdarstvu in gospodinjstvu, svobodni poklici itd.).

Ob tem zakonu obstaja še vrsta predpisov, ki dograjujejo abstraktne norme zakona ali pa za posamezna področja drugače urejajo katerega od institutov (urejanje tematike praznikov, tematiko evidenc na področju dela, tematiko varstva pri delu, delovanje inšpekcij dela, delovanje delovnih in socialnih sodišč, ureditev socialnih zavarovanj itd.).

V predpisih, katerih vsebina niso delovna razmerja ampak druge vsebine, se lahko pojavijo posebne specialne norme, ki urejajo posamezna vprašanja drugače, kot osrednji zakonski predpis. Tu gre za zakonske in druge predpise o pravnem položaju zaposlenih v državnih organih, funkcionarjev v državni upravi, o položaju poslancev, položaju sodnikov, sodnikov za prekrške, državnih tožilcev in pravobranilcev ter zaposlenih v vseh teh organih pa tudi zaposlenih v organih za notranje zadeve, za obrambo, za zunanje zadeve, carinskih organih ter zavodih s področja javnih služb. Posebne pravne norme najdemo tudi na področju pravne ureditve varstva rastlin, veterini, gozdarstvu, gostinstvu, trgovini, kulturi, gradbeništvu, rudarstvu, energetiki, železniškem prometu itd.

#### Temeljno načelo delovnega prava

Zakonsko ureditev delovnih razmerij je mogoče pravilno razlagati le, če so pri razlagi upoštevana temeljna načela delovnega prava. Primer takega načela je **načelo prepovedi diskriminacije**. Dosedanja zakonska ureditev tega ni posebej urejevala ampak je ta prepoved pogosta v virih mednarodnega prava (konvencija o enakih možnostih delavcev in delavk z družinskimi obveznostmi, diskriminacija pri zaposlovanju in poklicih, konvencija o enakem plačilu moških in žensk za enako delo).

Pravna ureditev omenja s tem v zvezi prepoved nedopustnega diskriminiranja iskalca zaposlitve oz. kandidata ali pa delavca zaradi : rase, spola, verskega političnega ali drugega prepričanja, nacionalnega ali socialnega porekla, zakonskega stanu, družinskih obvez, premoženjskega stanu, članstva ali nečlanstva v političnih strankah in sindikatu, drugih osebnih okoliščin, če zakon ne določa drugače.

Nova zakonodaja vsebuje ustrezno dispozicijo s katero je olajšana presoja ali gre v konkretnem primeru za kršitev pravice določene z zakonom, do sedaj pa je bilo mogoče takšne kršitve ugotavljati na temelju splošnega načela enakopravnosti zaposlenih.

#### Pogodba o zaposlitvi

##### **Splošni okvir :**

Pogodba o zaposlitvi je temelj za vzpostavitev delovnega razmerja.

Pred sklenitvijo je delodajalec praviloma dolžan prosta dela objaviti, v nekaterih primerih pa se zahteva tudi javni razpis, izjema so štipenditi.

Pred sklenitvijo pogodbe je mogoče preveriti delavčeve strokovne zmožnosti in ga napotiti na zdravstveni pregled, če se zaposli prvič ali če se zaposli po daljši prekinitvi delovnega časa.

Šele po sklenitvi pogodbe lahko delavec začne delati, ter uresničevati pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja, kot so določene v pogodbi in pravnih virih.

Pogodba se praviloma sklepa za nedoločen čas, če v njej čas trajanja ni določen, sklenjena mora biti v pisni obliki in vročena v določenem času.

Sklepanje pogodbe temelji na prosti volji strank, vendar je taka volja v določenih primerih omejena z zakonskimi pravili. Tako imajo pri sklepanju pogodbe določene kategorije oseb prednostno pravico. To so težje zaposljive osebe kot so invalidi ali invalidne osebe, ki uživajo konvencijsko varstvo in osebe, ki izgubijo zaposlitev in obstajajo širši etični razlogi za prednostno pravico.

##### Stranki pri sklepanju pogodbe :

- Delodajalec : bistvo delodajalca je pravna sposobnost in ima pravico, da od kandidata zahteva dokazila o izpolnjevanju zahtevanih pogojev, ne sme pa zbirati podatkov, ki niso vezani na delo. Delodajalec mora delavca obvestiti o izboru, in v primeru, da ni bil izbran, mu mora vrniti vsa predložena dokazila.
- Delavec : mora biti star vsaj 15.let in mora delodajalca obvestiti o vseh dejstvih pomembnih za delovno razmerje (bolezni ali druge okoliščine, ki ga kakorkoli onemogočajo ali omejujejo pri izpolnjevanju obveznosti iz pogodbe). Področje zaposlovanja tujcev ureja Zakon o zaposlovanju tujcev, ki pravi, da mora imeti tujec delovno dovoljenje in da v RS ni take osebe, ki bi jo lahko zaposlili za opravljane določenega dela.

Ničnost in izpodbojnost pogodbe : veljavnost pogodbe lahko spodbija kdorkoli, če je vsebinsko naperjena zoper širše javne koristi oz. izpodbitnost ugotavlja sodišče na zahtevo prizadete stranke.

##### **Elementi pogodbe o zaposlitvi** : Obvezni in neobvezni (fakultativni elementi)

###### Obvezni elementi :

- naziv delovnega mesta, vrsta dela, področje dela : bistveno za določanje osnovne plače in za ugotavljanje drugih pravic in obveznosti
- kraj in čas opravljanja dela : polni del.čas (40 ur – po novem 37,5) ali pa krajši od polnega

- pravice delavca : plača in pravica do letnega dopusta
- navajanje in sklicevanje na avtonomne vire : dodatki za nočno delo....

#### Neobvezni ali fakultativni elementi

- To so tisti elementi materialnega prava, ki niso nujni za veljavnost pogodbe o zaposlitvi : konkurenčna klavzula ...

#### **Splošne zakonsko določene pravice in obveznosti pogodbenih strank (delavca in delodajalca)**

##### Obveznosti delavca :

- upoštevati zahteve in navodila delodajalca v zvezi z izpolnjevanjem delovnih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja (za kršitve nastopi disciplinska odgovornost, ki povzroči lahko manjšo plačo, odškodninsko odgovornost ali pa odpoved pogodbe)
  - opravljati mora tisto delo, za katerega je bilo dogovorjeno v pogodbi. Izjema je v Zakonu v primeru izjemnih okoliščin (požar, poplave..), tudi prerazporeditve na drugo delovno mesto ni po novem zakonu, če ni soglasja delavca.
  - obveščati delodajalca o okoliščinah, ki bi lahko vplivale na izpolnjevanje njegovih obveznosti (o nevarnostih za življenje, o grozečih nevarnostih, ki bi povzročile nastanek materialne škode),
  - vzdržati se mora ravnanj, ki bi lahko huje škodovala delodajalčevim interesom,
  - vzdržati se mora sprejemanja daril in koristi tretjih oseb za delo, ki ga opravlja za delodajalca
  - delavec mora paziti na svoje zdravje in na zdravje drugih
  - varovati mora delodajalčeve poslovne skrivnosti,
  - prepovedano mu je izvajanje konkurenčne aktivnosti :
    - med trajanjem pogodbe o zaposlitvi : ne sme privat opravljati podobnega dela
    - po prenehanju delovnega razmerja : določen čas se ne sme zaposliti pri konkurenci.
- Za spoštovanje konkurenčne klavzule je obvezno delavcu priznati ustrezno nadomestilo.  
Konkurenčna klavzula delavcu preneha v primeru, če delodajalec grdo ravna z delavcem in ga odpusti, kar pa mora potrditi inšpektor dela.

##### Obveznosti delodajalca :

- zagotavljanja ustreznega dela in delovnih sredstev :
- zagotavljanja ustreznega plačila : obvezno konstantno plačevanje ustreznega plačila, tudi če ni dela, mora delodajalec zagotoviti plačo, razen v primeru izrednih razmer, ko znaša višina plače 50%
- dolžnost povrnitve stroškov v zvezi z delom :
- zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu : v skladu s predpisi o varstvu pri delu
- spoštovanja delavčeve osebnosti in zasebnosti ter njegovega dostojanstva : delavca se ne sme napadati in žaliti
- varovanje osebnih podatkov zaposlenih
- suspenz pogodbe v primeru neizvajanja pravic in obveznosti pogodbenih strank: v primeru neodvisnih dogodkov od delavca : vojska, zaporna kazen do 6 mes. , če pa je več pa lahko delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi
- nevsiljevanje težke konkurenčne klavzule.

#### **Posebne zvrsti pogodb o zaposlitvi :**

Gre za isto vrsto pogodbe o zaposlitvi, pri kateri ostaja v veljavi večina splošnih značilnosti pogodbe, nekateri njeni pomembni elementi pa imajo drugačne značilnosti.

- Pogodba o delu za določen čas se sklepa :
  - zaradi nadomeščanja delavke na porodniškem dopustu ali delavca zaradi služenja vojaškega roka
  - če je narava dela taka : sezonska dela
  - za poslovodne osebe, kjer je delavec vezan na mandat, ki se lahko podaljša ali pa ne
  - za opravljanje javnih del
  - za čas opravljanja pripravništva
  - za čas uvajanja novih programov in tehničnih izboljšav
  - za voljene in imenovane funkcionarje (mandat)
- posojanje delavcev : Zakon bo govoril o prepuščanju delavca drugim uporabnikom (posojanje in najemanje za nedoločen ali pa določen čas)
- Pogodba o delu s krajšim delovnim časom : Tem delavcem pripadajo pravice v sorazmerju s trajanjem delovnega časa, zakon pa lahko določi, da jim pripadajo nekatere pravice v celoti. Delavec pa lahko opravlja delo na podlagi več pogodb s krajšim delovnim časom,
- Pogodba o delu na domu ali v prostorih po izbiri delavca : ( nikakor ne v prostorih delodajalca)  
Pri tem je treba določiti pravico delavca do nadomestila uporabe lastnih sredstev, inšpektor za delo pa ima z nadziranjem dela na domu posebne pristojnosti.

– Pogodba o zaposlitvi poslovnega organa :

Vela v primeru, da je poslovni organ zaposlen v organizaciji, ki jo vodi. Stranki lahko v pogodbi drugače uredita nekatere pravice, obveznosti in odgovornosti (plače, del.čas, letni dopust..). Posebno urejanje ima za posledico, da za te osebe ne veljajo jamstva splošnih delovno-pravnih norm. Na področju gospodarskih dejavnosti položaj poslovnih oseb ureja Zakon o gospodarskih družbah.

Odpoved pogodbe o zaposlitvi in prenehanje delovnega razmerja

Pravilo, da lahko delovno razmerje preneha v primerih in pogojih, ki jih določa zakon smiselno še vedno ostaja v veljavi tudi v novi zakonodaji, kjer pa zakon izčrpno našteva primere, v katerih lahko preneha pogodba o zaposlitvi.

Prenehanje pogodbe o zaposlitvi :

- pri pogodbah sklenjenih za določen čas po preteku tega časa
- zaradi fizične smrti delojemalca ali delodajalca, ki je fizična oseba : če dediči opravljajo dejavnost naprej, pogodba ne preneha
- razveza pogodbe o zaposlitvi : sporazumno prenehanje-sporazum mora biti pismen
- odpoved pogodbe o zaposlitvi :
  - redna : ima odpovedni rok
  - izredna : brez odpovednega roka in ima takojšen učinek
- prenehanje na podlagi odločbe sodišča

Prenehanje na voljo delavca :

- Sporazumno
- V primeru delovne nezmožnosti (?)

Prenehanje po krivdi delavca :

- Pet neopravičenih izostankov
- Če oseba zamoči podatke, zaradi katerih jo delodajalec ne bi sprejel na delo
- Če odkloni posebno prerazporeditev, prekvalifikacijo, dokvalifikacijo
- V primeru disciplinskega ukrepa prenehanja (delodajalci neupravičeno ukrepajo s takšno odločitvijo)

Novela uveljavlja inšpektorja dela, ki lahko odloči, da je delodajalec kršil ukrep odpustitve delavca, izda potrdilo in v tem primeru delavec lahko uveljavlja nadomestilo.

**Sprememba ali prenehanje delodajalca (civilna smrt)**

Pravilo o pravnem položaju delavcev v primeru spremembe delodajalca :

- sprememba pravno-organizacijske oblike delodajalca : vse pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev iz pogodbe pridejo na formalno nov subjekt, vsebina pa ostane enaka
- sprememba delodajalca zaradi združitve, pripojitve ali pa razdružitve : velja načelo splošnega nasledstva
- prenos celotne ali pa dela dejavnosti na drugega delodajalca : to so do sedaj skušale urediti kolektivne pogodbe s pomočjo pravil o prehodu delavca v drugo organizacijo oz. k drugemu delodajalcu

V vseh teh primerih vse pravice, obveznosti in odgovornosti iz pogodb preidejo na novega delodajalca-tudi pravice iz kolektivnih pogodb, ki so zajamčene še najmanj eno leto. Delavec lahko v omenjenih primerih zaradi poslabšanja pogojev dela odpove pogodbo in v takem primeru se šteje, da je odpovedal delodajalec.

Pravilo o pravnem položaju delavcev v primeru prenehanja delodajalca :

- stečajni postopek : pri katerem preneha pogodba vsem delavcem
- postopek prisilne poravnave : pri katerem je delodajalec bolj omejen in je upravičen odpovedati delovno razmerje le takšnemu številu delavcev, kot je to vnaprej določeno v programu finančne reorganizacije
- prodaja podjetja : osebe imajo priložnost, da se zaposlijo pri novem delodajalcu – imajo prednostno pravico zaposlitve

Da bi omilili položaj delavcev v omenjenih primerih, je DZ sprejel Zakon o jamstvenem skladu, ki se financira iz več virov.

Delodajalec je ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi dolžan :

- vrniti delavcu vse dokumente, ki so bili pridobljeni v postopku sklepanja pogodbe in tiste, zbrane na podlagi različnih predpisov
- na delavčevo zahtevo mora izdati potrdilo o vrsti dela, ki ga je opravljal, pri tem pa mu je prepovedano navajati podatke, ki bi delavcu oteževali sklepanje novih pogodb o zaposlitvi

**Odpoved pogodbe o zaposlitvi ter vloga delavskih predstavništev :**

Odpoved pogodbe o zaposlitvi je pravica, ki pripada delavcu in delodajalcu. Pogodba pa lahko preneha tudi v nasprotju z voljo katere od strank pogodbe.



- Redna odpoved : v načelu naj bi bila možna samo odpoved z ustreznim odpovednim rokom (delavec poišče novo zaposlitev, delodajalec prilagodi svojo dejavnost).
- Izredna odpoved : v primerih, ki jih določa zakon pa je možna odpoved tudi brez dolžnosti upoštevanja odpovednega roka. V tem primeru gre za izredno odpoved.

Delojemalec in delodajalec pa nimata enakih pravic v zvezi z odpovedjo.

Delojemalec lahko odpove pogodbo brez obrazložitve.

Delodajalec pa je dolžan navesti utemeljen razlog.

V vsakem primeru, ko delodajalec odpove pa mora o svoji nameri predhodno pisno obvestiti delavska predstavništva (sindikata). Sindikat da mnenje, ki je lahko tudi nasprotujoče in v takem primeru se blokira odpuščanje za določen čas (končan mora biti postopek pred arbitražo ali pa sodiščem)

Za odpoved ter obvestilo delavca o možnostih pravnega varstva, ter o njegovih pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti je potrebna stroga obličnost, pisno odločitev o odpovedi pa je treba delavcu vročiti osebno ali nadomestno po pravilih, ki jih določa zakon.

V zvezi z odpovedjo pogodbe delodajalca je vprašanje, kdaj ima delodajalec utemeljen oz. neutemeljen razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi (odgovore najdemo na področju mednarodnega delovnega prava).

utemeljeni razlogi :

- poslovni razlogi (presežek) : v novi ureditvi bo delavcu pripadalo nadomestilo plače
- osebni razlogi : delavčevo neznanje, nezmožnost doseganja rezultatov, norm in standardov
- krivdni razlogi : kadar delavec tako krši delovne obveznosti, da ne more več nadaljevati z delom

neutemeljeni razlogi : za posledico imajo neveljavnost odpovedi pogodbe

- nosečnost delavke
- kratkotrajna bolezen
- invalidnost
- sindikalna dejavnost ali druga dejavnost pri opravljanju delavske predstavniške funkcije
- delavčeva dejavnost v zvezi z varstvom pravic itd.

Odpovedni roki

Za delavca v sodobnih pravnih ureditvah velja sorazmerno kratek odpovedni rok - mesec dni in ta čas naj bi delavec opravljal svoje delo.

Roki, ki vežejo delodajalca pa so daljši in njihovo trajanje je odvisno od delovne dobe, ki jo je delavec pridobil pri delodajalcu.

Delodajalec mora zagotoviti delo delavcu od enega do pet mesecev.

V primeru, če dobi odpoved veliko delavcev je odpovedni rok še daljši.

Za veliko delavcev se šteje

- v majhnih organizacijah 10 ljudi,
- v srednjih 10%,
- v velikih pa 30 ljudi.

Obstaja tudi možnost dogovora med delavcem in delodajalcem o plačilu nadomestila delavcu namesto odpovednega roka.

**Odpoved večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov :**

Velja za primere, ko delodajalec zaposluje določeno število delavcev.

Za odpoved večjega števila delavcev mora delodajalec sprejeti poseben program razreševanja presežkov. Ta program je obvezen akt.

Ugotovitve je treba sporočiti delavskim predstavništvom in Zavodu za zaposlovanje. Za tem naj bi delodajalec opravil obvezna posvetovanja z delavskimi predstavništvom o možnih načinih za preprečitev in omilitev števila odpovedi in škodljivih posledic prenehanja pogodb o zaposlitvi.

Program razreševanja presežkov vsebuje:

- število delavcev, ki jim bo prenehalo delovno razmerje, roke in ukrepe ravnanja s temi delavci in razloge za prenehanje
- ukrepe za preprečevanje in omejitve prenehanja pogodb o zaposlitvi (zagotovitev drugega dela, zaposlitev za krajši čas, ...)
- program presežnih delavcev po kriterijih v splošni kolektivni pogodbi in individualni pogodbi ( delovna uspešnost – kriterij pa ne sme biti zdravstveno stanje, nosečnost ...)

### Odpravnina ob odpovedi

Odpravnina ni vezana le na prenehanje pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev, temveč tudi na druge primere iz osebnih in poslovnih razlogov. Izključena je le, če delodajalec odpove pogodbo zaradi krivdnega ravnanja delavca. Stimulira pa trajanje zaposlitve pri enem delodajalcu.

Pogoj za pridobitev pravice do odpravnine je potek delovne dobe pri delodajalcu.

Po novem zakonu se določi odpravnina po posebnem ključu.

6 mesečni dohodek + za vsako leto

do 15 let 1/5 osnove

15 – 25 let 1/3 osnove

nad 25 let 1/2 osnove

### 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. Gre torej za nevzdržne razmere in v takih primerih se določi 15 dnevni subjektivni odpovedni rok (objektivni je 6 mesecev)

Izredna odpoved delodajalca nastopi :

- če delavec stori kaznivo dejanje
- če delavec hudo krši delovne obveznosti
- če je delavcu izrečen varnostni ukrep - zaporna kazen več od 6. mesecev
- če delavec ne opravi poskusnega dela
- če se delavec ne vrne na delo po preteku suspenza delovnega razmerja (po vojski)
- če se delavec ne vrne na delo po bolniški
- če delavec krši obveznosti iz sfere zdravstvenega zavarovanja

Izredna odpoved delavca nastopi, če delodajalec z njim neustrezno ravna

Prizadeti delavec mora najprej opozoriti delodajalca, če pa ta ne reagira pa se delavec obrne na inšpekcijo, ki razloge za odpoved potrdi. Razlogi :

- delodajalec ne zagotavlja dela delavcu več kot 3 mesece
  - nepravilnosti pri izplačevanju plače : neprejemanje plače več kot 3 mesece ali pa če delodajalec zmanjša plačo
  - delodajalec ne zagotavlja varnosti pri delu
  - slabo ravnanje z delavcem : žalitev in izvajanje nasilja (tudi drugih delavcev), če prihaja do diskriminacije delavcev
- V teh primerih gre za potrditev vzrokov odpovedi s strani inšpektorja in s tem pravico do denarne pomoči in nadomestila.

### Pravno varstvo pred odpovedjo

Pravno varstvo pred odpovedjo uživajo :

- delavski predstavniki : člani sveta delavcev, predstavnik delavcev v nadzornem svetu, delavski direktor, sindikalni zaupnik
- nosečnice in matere z otroki do določene starosti,
- invalidi in invalidne osebe.

Za te osebe ni pravnega varstva če gre za izredno odpoved ali prenehanje organizacije.

Sodna razveza pogodbe o zaposlitvi : prenehanje zaradi sodbe sodišča

Obstaja možnost, da so sodišča pristojna, da s sodbo razvežejo pogodbo o zaposlitvi, če ugotovijo, da je krivda na strani delodajalca (da je delodajalec nezakonito odpovedal delovno razmerje)

Delavec, ki se ne želi vrniti k delodajalcu ima pravico do ustrezne odškodnine.

### Pravice in obveznosti iz delovnega razmerja

Delovno-pravna zakonodaja v okviru pogodbene zasnove delovnega razmerja ureja tudi številne klasične delovno-pravne institute. Standardni predmeti urejanja te tematike so :

– Pripravištvu :

- Vedno je vezano na študijski program
- Z usposabljanjem se delavec pripravi za samostojno delo.
- kolektivna pogodba določa ali pripravništvo je ali pa ni
- maksimalno obdobje pripravništva je 1 leto, lahko se pa skrajša ali pa podaljša

Volontariat : prostovoljno pripravništvo, ki je brezplačno, pogodba pa mora biti sklenjena v pisni obliki

- Poskusno delo :
  - omogoča delodajalcu da celovito oceni delavčeve delovne zmožnosti preden z njim sklene trajno delovno razmerje
  - traja lahko maksimalno 6 mesecev
  - oseba je v tem času zavarovana
  - odpove se lahko samo izredno v 7. dneh
  
- Plača :
  - Osnova : določena glede na zahtevnost delovnega mesta- tarifni in plačilni razredi, z zakonom pa je določena minimalna plača,
  - Delovna uspešnost : določena po kriterijih v kolektivni pogodbi ali pa s participativnim dogovorom
  - Dodatki : glede na pogoje dela – nočno delo, izmensko delo, prazniki itd.
  - Nadomestila plače : nadomestilo bremeni delodajalca do 30. dni ali pa koga tretjega (ZZZS), trenuten kompromis je 20 dni na račun delodajalca, če pa delodajalec ne zagotovi dela nosi obveznost, da izplača 100% plačo, če pa gre za višjo silo pa mora izplačati 50% plačo.
  - Plača, ki pripada zaposlenim pripada na temelju dobička, ki ga doseže organizacija  
Pri plačah velja načelo enakega plačevanja moških in žensk za enako delo in pa pravilo o plačilnem dnevu in kako se plače izplačujejo
  
- Delovni čas :
  - Trajanje : Po novem zakonu se iz 40 ur na 37,5 ur ali tudi na 33,5 ur zaradi izredno težkih pogojev dela.
  
- Nadurno delo :
  - Je delo preko polnega delovnega časa.
  - Kje in kdaj je nadurno delo dovoljeno je urejeno z zakonom ali kolektivno pogodbo
  - Ker je to enostranski poseg v delavčevo osebnost so še dodatne omejitve :
    - 1. omejitev : nadurno delo ni dopustno, če ga je mogoče z drugačno organizacijo dela preprečit ( v primeru neenakomerne razporeditve dela)
    - 2. omejitev : naštetih so primeri, ko je nadurno delo dovoljeno (izjemen obseg dela, preprečevanje okvar, potreba za zagotovitev varnosti dela).
    - 3. omejitev : kvantitativna časovna omejitev nadurnega dela
  - Prepoved nadurnega dela : nosečnice, mame .....otrok, osebe po 55 letu in osebe do 18 leta starost in tisti, ki se jim po zdravniškem mnenju zdravje lahko poslabša.
  
- Dopolnilno delo :
  - Delodajalci se lahko sporazumejo, da neka oseba dela na večih mestih, da naredi poln delovni čas
  - je količinsko omejeno in sicer največ 8 ur tedensko- predlog je 11 ur
  - možno je samo v deficitarnih poklicih ali v pedagoških in raziskovalnih dejavnostih in še to samo v primeru, da na ZZZ ni prijavljenih prostih delovnih mest.
  
- Nočno delo :
  - traja od 23.00 do 6.00 ure oz. od 22-23 in od 6-7 če so takrat izmene
  - omejitev nočnega dela : nosečnice, starejši, ženske v gradbeništvu in industriji – izjemoma lahko ministrstvo za delo izda dovoljenje
  
- Odmori in počitki
- Odmor : ne more biti na začetku ali pa na koncu delovnega časa
  
- Letni dopust : zakonska ureditev določa :
  - najkrajši možni letni dopust, ki bo po novem zakonu 20 dni (prej 18).
  - 3 dni se prišteje invalidom, starejšim, ljudem z okvarami ter mamam za otroka do 15. leta starosti in sicer za vsakega otroka 1 dan
  - dopust za tekoče leto dobimo 1. januarja
  - v celoti se ga lahko koristi po opravljenem 6 mesečnem nepretrganem delu, prej pa sorazmerno
  - neizrabljen dopust lahko porabimo do 30.6. naslednjega leta
  - Delavca je potrebno pred izrabo letnega dopusta obvestiti o določenem času izrabe letnega dopusta.

- Če delavec ne more izrabiti letnega dopusta je upravičen do ustreznega povračila

### **Začasna omejitev uresničevanja pravic iz pogodbe o zaposlitvi zaradi izjemnih okoliščin**

Zakon določa pravico delodajalca, da v izjemnih situacijah z enostransko odločitvijo začasno in neposredno na temelju zakona določi nekatere obveznosti delavca, čeprav bi bile le te v nasprotju z določili pogodbe o zaposlitvi. To pravico ima delodajalec ob naravnih in drugih nesrečah ali pa drugih izjemnih okoliščinah, v katerih bi bilo ogroženo življenje in zdravje ljudi ali pa premoženja delodajalca. V navedenih primerih lahko delodajalec spremeni vrsto ali pa kraj opravljanja dela in ta sprememba lahko traja, dokler trajajo okoliščine.

### **Izobraževanje, izpopolnjevanje ter usposabljanje**

#### **Pravna ureditev :**

Stalno izobraževanje je pravica in obveznost delavca v skladu s potrebami delovnega procesa da :

- ohrani zaposlitev in
- širi svojo sposobnost za delo (napredovanje in s tem tudi stimulacija za dobro delo)

Delodajalec je dolžen zagotavljati možnosti za izobraževanje in usposabljanje ter delavce po izobraževanju tudi zaposliti na drugem delovnem mestu – če te je napotil na izobraževanje delodajalec

Če delodajalec pošlje delavca na izobraževanje in za ta čas zaposli neko drugo brezposelno osebo, to država sofinancira(ZZZ).

Delodajalec ima posebno dolžnost planiranja izobraževanja delavcev.

Podrobnejše pravice in obveznosti strank naj bi določali avtonomni viri in ustreza pogodba.

Že sam zakon ureja pravico do odsotnosti z dela in nadomestilom plače med opravljanjem izpitov. Ob tem je omeniti mednarodne konvencije, ki glede vprašanja izobraževanja in usposabljanja pri delu zahteva, da države oblikujejo ustrezno politiko in da to področje ustrezno načrtujejo.

Podjetja, ki zaposlujejo najmanj 10 delavcev so dolžna za namen izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja izločati posebna sredstva in sprejemati plan izobraževanja, ki je lahko sprejet šele po skupnih posvetovanjih s pristojnim delavskim predstavništvom.

#### **Z vidika mednarodnega prava je na tem področju pomembna :**

- konvencija, ki govori o plačanem dopustu za izobraževanje : ta zahteva glede izobraževanja in usposabljanja, da države oblikujejo na tem področju ustrezno politiko in da to področje ustrezno načrtujejo. V RS je kar dobro poskrbljeno za izobraževanje in usposabljanje zaposlenih v skladu s potrebami nosilcev kapitala, manj pa v skladu s potrebami zaposlenih, stanje pa še vedno ni zadovoljivo v zvezi z dolžnostjo, da se zagotovi ljudem možnost trajnega vseživljenjskega izobraževanja.

#### **Za doseganje večje motivacije človeka bi bilo treba :**

- da zakonodaja opredeli trajno izobraževanje kot pravico zaposlenih oseb, ter da spodbuja delodajalce, da omogočijo zaposlenim, da se izobražujejo tudi na tistih področjih, kjer za to delodajalec nima neposrednega interesa.
- da se na obravnavanem področju uveljavi doktrina integralnega participativnega managementa – zaposlenim je treba zagotoviti možnost, da vplivajo na ugotavljanje potreb organizacije po trajnem izobraževanju, izpopolnjevanju in usposabljanju
- konvencija o poklicnem usmerjanju in strokovnem usposabljanju za razvoj človeških sposobnosti

### **Urejanje trajnega izobraževanja v nekaterih drugih državah in v okviruEU**

V nekaterih zahodnoevropskih državah namenjajo izobraževanju zaposlenih izjemno veliko pozornost in razmerja med delodajalci in delavci na tem področju urejajo s posebnimi zakoni.

#### **Francija :**

V ta namen imajo posebno organizacijo, v kateri usklajujejo svoje interese ter jo skupno upravljajo državni organi, delodajalske organizacije ter sindikati., Podjetja, ki imajo najmanj 10 delavcev, so dolžna za namen izobraževanja izločati posebna sredstva in letno sprejemati plan izobraževanja, ki pa je lahko sprejet šele po skupnih posvetovanjih s komitejem podjetja, to je s pristojnim delavskim predstavništvom.

#### **Italija :**

Podobno kot v Franciji, tudi oni posebej poudarjajo trajnost izobraževanja z izrazom vseživljensko izobraževanje. Te tematike se dotika zakon o poklicnem izobraževanju, ki poudarja za cilj trajnega izobraževanja ohranjanje razmer za uresničevanje pravice do dela, drugi cilj pa je spodbujanje osebnostnega razvoja delavcev ter razvijanje poklicne kulture.

#### **Nemčija :**

Trajnemu izobraževanju zaposlenih je dan zelo velik poudarek. Tako zakon o sodelovanju zaposlenih pri odločanju v podjetju določa dolžnost delodajalca, da spodbuja trajno izobraževanje, ter da na tem področju sprejema načrte, pri tem pa imajo sveti delavcev

pravico, da izrazijo svoja mnenja – nekateri načrti morajo biti določeni s soglasjem sveta – gre za vključevanje zaposlenih v zunanje in tudi notranje izobraževanje.

#### EGS (EU):

Tematika trajnega izobraževanja je omenjena že v Rimski pogodbi.

Leta 75 je bil ustanovljen Evropski center za razvoj strokovnega izobraževanja in usposabljanja.

Pomembno je priporočilo naslednice EGS to je Sveta EU o zagotavljanju dostopnosti trajnega strokovnega izobraževanja.

Na tem področju organi Evropske zveze uresničujejo vrsto programov, povezanih s strokovnim izobraževanjem in s tega vidika je pomemben program FORCE, katerega predmet in cilj je razvijanje tajnega poklicnega izobraževanja.

#### Odgovornost

##### **Disciplinska odgovornost :**

##### **Cilj disciplinske odgovornosti je :**

- **zavarovanje delavca pred nedopustnimi in pretiranimi posegi v njihovo integriteto**
- omogočanje lažjih sankcij zoper kršilce delovnih obveznosti in delovne discipline
- omeji možnost preširoke uporabe izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi

Disciplinsko kaznovanje je dopustno le ob vnaprej določenih disciplinskih kršitvah.

Sankcije so določene v avtonomnih pravnih normah ali pa v pogodbi o zaposlitvi

Odgovornost lahko ugotavlja poslovodni organ ali od njega pisno pooblaščen delavec, ki opravlja vodstveno funkcijo.

Pri odločanju o odgovornosti je treba upoštevati nekatere bistvene formalnopravne in postopkovne norme :

- dolžnost delodajalca, da pred odločitvijo o disciplinski sankciji delavca pisno obdolži kršitve
- delavcu se mora omogočiti zagovor
- delavska predstavništva predložijo svoje mnenje z obrazložitvijo pristojnim disciplinskim organom.
- ni izredne odpovedi zaradi nevestnega dela
- dana mora biti možnost ukrepa z OPOMINOM
- zakon pozna sankcije kot so omejitev pravic, prerazporeditev na drugo delovno mesto, denarna kazen
- delavca se ne sme trajno kaznovati
- pri kaznovanju so važne okoliščine – prekršek je povzročen namenoma ali pa iz malomarnosti
- ne bo več disciplinske komisije ampak bo o krivdi odločal management
- disciplinska odločitev mora biti pisna in mora imeti določeno strukturo, ki jo določa zakon – izrek, obrazložitev in pravni pouk ter delavcu vročena osebno
- zakon ureja tudi zastaralne roke na tem področju – po novi ureditvi 1 mes. oz. 3.mes. od takrat, ko je nastala krivda, v 30. dneh pa je treba ukrep izvršiti, če ne zadeva zastara

##### **Odškodninska odgovornost :**

Nastopi takrat, ko delavec povzroči delodajalcu škodo in obratno

Na področju odškodninske odgovornosti zakon določa standardne pravne inštitute .

##### **Če je povzročitelj škode delavec :**

- odgovarja glede na stopnjo krivde
- o sorazmernih deležih pri povračilu škode če je več povzročiteljev
- o predpostavki enakih deležev pri povzročitvi škode, če deleži niso ugotovljivi
- o solidarni odgovornosti, če je škoda povzročena z naklepnim kaznivim dejanjem
- obstaja možnost, da se s kolektivno pogodbo uredi določitev pavšalne odškodnine ter načini in pogoji za zmanjšanje ali oprostitev plačila odškodnine

##### **Če je povzročitelj delodajalec :**

- Škodo mora povrniti po principu civilnega prava
  - krivdno : v primeru, da ne prepreči situacije
  - objektivno : nihče ni kriv – riziko, da bodo oškodovanci nosi delodajalec ( delavec pade s strehe)

##### **Pavšalna odškodnina :**

Če je škoda predvidljiva, je mogoče že vnaprej določiti višino odškodnine – zamujanje prihoda na delo

##### **Posebno varstvo zaposlenih**

### **Materinstvo in starševstvo :**

Delodajalec ne sme zavrniti sklenitve pogodbe o zaposlitvi z delavko zaradi njene nosečnosti

Varovane so tudi že zaposlene delavke zaradi nosečnosti : delodajalec ji mora zagotoviti drugo delo, če bi nosečnici delo na njenem delovnem mestu škodovalo, posebno varstvo pa je zagotovljeno tudi materam in staršev v zvezi z nadurnim in nočnim delom

### **Varstvo mladine, invalidov ter starejših oseb :**

Za te kategorije zaposlenih veljajo posebna pravila :

- prepovedi opravljanja težkih del
- omejitvah trajanja dnevnega in tedenskega delovnega časa
- tedenskem počitku
- relativni prepovedi nočnega dela
- povečanem letnem dopustu

### **SPORI NA PODROČJU DELOVNIH RAZMERIC**

#### **Individualni spori :**

Delavec, ki meni, da delodajalčevo ravnanje ali pa njegova odločitev ni zakonita, lahko pri delodajalcu vloži ustrezno zahtevo. Te zahteve pa organi oz. organizacije niso dolžni obravnavati in odločati o delavčevi zahtevi. Če delavec ni zadovoljen z nadaljnjim ravnanjem ali novo odločitvijo delodajalca, ima pravico, da se obrne na arbitražo ali na sodišče, ki odloči o njegovi pravici.

#### **Kolektivni spori :**

Nova ekonomsko-socialna razmerja temeljijo na partnerstvu, katerega temeljna značilnost je usklajevanje interesov, kot tudi dejavno preprečevanje konfliktov med nosilci dela in kapitala.

Partnerski dialogi se odvijajo na različnih ravneh, od državne pa do konkretne organizacije in sicer v dveh oblikah :

- v obliki kolektivnih pogajanj s sindikati znotraj organizacije
- v obliki sporazumevanja med nosilci kapitala ter delavskimi voljenimi predstavništvi

#### **Če med socialnimi partnerji prihaja do sporov, morajo ti imeti možnost spor odpravljati :**

- sami v postopku medsebojnih komunikacij
- s pomočjo tretjih oseb – arbitraža
- šele podrejeno in omejeno s pomočjo sodišča

#### **Preprečevanje sporov**

V organizacijah je treba zagotoviti ustrezne razmere, da do sporov ne prihaja, če pa vendarle pride, pa morajo zagotoviti, da so posledice čim manjše.

#### **Dejavniki, ki pomembno vplivajo na preprečevanje sporov ter omejevanje škodljivih posledic nastalih sporov :**

- aktiven in ustvarjalen dialog med organi delodajalca ter delavskimi predstavništvi
- zakonsko določeni mehanizmi, ki delujejo v smeri zmanjševanja možnosti za nastanek sporov :
  - norme, ki preprečujejo vpliv na volitve delavskih predstavništev ,
  - norme o posebnem varstvu delavskih voljenih predstavništev
  - pravila o dolžnosti sklica zbora delavcev na zahtevo direktorja itd.
- uravnoteženost moči strank participativnega razmerja : normalna vključenost sindikatov v participativne mehanizme
- učinkovit javni nadzor nad izvajanjem delovno-pravnih predpisov

#### **Razreševanje sporov**

##### **Zakonska ureditev v tem okviru predvideva :**

- zunajsodno varstvo pravic strank
- sodno varstvo pravic strank

Zakon ne ureja vseh vrst sporov, kot na primer sporov znotraj delavskih predstavništev, ampak ureja le način reševanja sporov med delodajalcem in delavskim predstavništvom oz. delavcem kot posameznikom in zato zakonska določila predvidevajo aktivnost arbitraž.

Kadar gre za interesni spor na področju delovnih razmerij, lahko stranki arbitražo pooblastita, da odloči po načelu pravičnosti.

Na področju kolektivnih pogajanj lahko stranki arbitražo pooblastita, da arbitraža z oblikovalno odločbo uredi konkretni del njunega razmerja.

Z odločitvijo arbitraže je o sporu določeno dokončno, spodbijati pa jo je mogoče pred delovnim sodiščem

## **Redna in izredna pravna sredstva :**

### redno pravno sredstvo :

- pritožba

### izredno pravno sredstvo :

- obnova postopka :
- revizija - primeri :
  - organ 2. stopnje je odločil v prisotnosti štirih sodnikov, čeprav jih mora biti pet
  - če je delavcu izdan sklep o prenehanju delovnega razmerja, delavec pa temu ne nasprotuje ampak samo zahteva odpravnino : organ 2. st. razveljavi sklep prenehanja, delavec pa se spet pritoži, ker bi rad odpravnino. Ker delavec ni zahteval razveljavitve sklepa je ta postopek pravnomočen
  - pristojnost organov se določa s predpisi in zakoni in če nekdo krši to pristojnost nastanejo kompetenčni spori med sodišči in upravnimi organi.,

## **Delavska predstavništva in varstvo pravic delavcev**

### **Sindikati :**

delodajalci imajo obveznost, da sindikatu zagotovijo možnost za hitro in učinkovito opravljanje sindikalnih dejavnosti, s katerimi se varujejo pravice in interesi delavcev.

**sindikati, ki ima svoje člane zaposlene pri določenemu delodajalcu ima pravico da izvoli sindikalnega poverjenika, ki ga zastopa pri delodajalcu**

### Sindikalni poverjenik je relativno varovan pred :

- odpovedjo pogodbe o zaposlitvi v času trajanja te funkcije – mogoče samo s sodno odločbo oz. ob soglasju sindikata
- ni mu mogoče znižati plače ali pa proti njemu začeti disciplinskega postopka
- ga kakorkoli postavljati v manj ugoden položaj

## **Tematika pravnega položaja sindikalnih predstavnikov je del celovitega sindikalnega prava**

### **SODELOVANJE ZAPOSLENIH PRI ODLOČANJU – DELAVSKA PARTICIPACIJA**

Delavska participacija je mlad element v razvoju demokratičnih razmerij med nosilci dela in kapitala. Zaposleni imajo v novi ureditvi zagotovljene široke pravice sodelovanja pri odločanju.

### **Mesto delavske participacije v pravni ureditvi delavskih predstavništev - splošno**

Višja stopnja demokratičnosti se kaže v zagotovitvi možnosti, da na sprejemanje odločitev v organizaciji vplivajo vsi zaposleni v določeni organizacijski obliki in ne le sindikat.

Uzakonitev participativnih pravic v nikakršni meri ne ogroža možnosti sindikalnega organiziranja delavcev.

Dobra povezanost med delavci in sindikati zagotavlja delavski strani učinkovito zastopanje njenih interesov.

Temeljni cilj delavskih predstavništev kot tudi delodajalca bi moral biti graditev medsebojnega sodelovanja in zaupanja.

Nevarnost, da bi izraziti zastopniki kapitala vstopali v delavska voljena telesa in da bi s svojim delom ogrožali interese zaposleni v normalnih razmerah ni. To nevarnost namreč odpravlja možnost demokratičnih volitev, ki so zakonsko zelo podrobno urejene in institucionalno ustrezno zavarovane.

### **Z naslednjimi ustavnimi izhodišči je bil urejen temelj delavske participacije pri odločanju v organizacijah in sicer imajo zaposleni zagotovljene :**

- široke pravice sodelovanja pri odločanju o ureditvi delovnih pogojev in sicer gre za soodločanje v kolektivnih pogajanjih.
- na drugih upravljaljskih področjih so te pravice ožje
- zaposleni pa nimajo samo pravice do sodelovanja pri upravljanju na temelju dela ampak se lahko hkrati vključujejo tudi v upravljanje kot nosilci kapitala, če so lastniki ustreznih vrednostnih papirjev

V svetu je delavska participacija mlad element v razvoju demokratičnih razmerij med nosilci dela in kapitala. Tako tudi na mednarodni ravni do zdaj še ni prišlo do sprejetja pomembnejših aktov, s katerimi bi bila ta materija urejena. Nobena konvencija Mednarodne organizacije dela te tematike ne obravnava neposredno, posredno pa jo omenja Konvencija o delavskih predstavništvih.

V okviru EU pa so bile sprejete direktive, po katerih naj bi delodajalci obveščali in se posvetovali v določenih zadevah z voljenimi delavskimi predstavništvii.

S sprejetjem uredbe organov EU bi bil oblikovan tipski model evropske delniške družbe, v katerem bi bilo obvezno uveljaviti enega od treh modelov delavske participacije, ki so predvideni v osnutku direktive o participaciji delavcev v »evropski delniški družbi«

Posebej je že uveljavljena direktiva o evropskem svetu delavcev, po kateri je v multinacionalkah mogoče izvesti postopek, katerega rezultat je možnost ustanovitve sveta delavcev v filialah, kot tudi centralnega sveta delavcev multinacionalke.

### **Delavska neposredna participacija v interni pravni ureditvi : izvlečki iz Zakona**

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.

Pravico do sodelovanja pri upravljanju uresničujejo delavci po določbah tega zakona tudi v podjetjih, ki opravljajo gospodarske javne službe, v bankah in v zavarovalnicah, če ni s posebnim zakonom drugače določeno.

Pravico do sodelovanja pri upravljanju v zavodih uresničujejo delavci kot posamezniki po določbah tega zakona, kolektivno pa v skladu s posebnim zakonom.

Načela urejanja sodelovanja delavcev pri upravljanju so :

- načelo univerzalnosti : participativne pravice veljajo za vse
- načelo zakonskega minimuma in avtonomne dograditve participativnih razmerij : z zakonom so določene so le temeljne oblike in načini sodelovanja delavcev pri upravljanju, hkrati pa zakon dopušča, da se delodajalska in delavska stran dogovorita o razširitvi omenjenih pravic z enim od kolektivnih sporazumov – participativnim dogovorom
- načelo pravice do samopomoči zaposlenih : delavska stran je šibkejša in odvisna od delodajalske in kadar se med strankama razvije konflikt, lahko delodajalska stran na različne načine krši pravila, ki delavcem priznajo pravico do sodelovanja pri odločanju in zaradi tega je delavskim predstavništvom priznana pravica do samopomoči pod določenimi pogoji, ki jih določa zakon – pravico zadržati uresničitev odločitve delodajalca
- načelo arbitražnega reševanja sporov in omejenega sodnega varstva : če katera izmed strank krši obveznosti iz participativnih razmerij, zakon ne dopušča neposrednega sodnega varstva, izjema je v primeru, ko sodišče odloča v sporih v zvezi z volitvami delavskih predstavništev. Zakon od strank praviloma zahteva, da predhodno skušata razrešiti medsebojni spor pred arbitražo. Sestavo in postopek določa zakon. Šele, če tudi pred arbitražo stranki ne uspeta rešiti spora, je dopustno uvesti sodni postopek. Delavska stran pa je še dodatno zavarovana pred zlorabami delodajalca, kajti zakon določa prekrške, ki jih stori delodajalec, ki delavcem odreka pravice, ki jim pripadajo na temelju obravnavanega zakona, najhujše kršitve pa so normativno sankcionirane v kazenskem zakoniku RS.

Zakon določa :

- pravico, da delavci izvolijo svet delavcev, v manjših organizacijah pa svojega delavskega zaupnika.
- kako teče proces obveščanja, skupna posvetovanja in soodločanje o zadevah, ki jih določa zakon ali pa skupni dogovor
- pogoje za delovanje omenjenih delavskih organov oz. predstavništev
- varstvo organov
- način in postopek reševanja morebitnih sporov med obema stranema
- kazenske določbe, s katerimi se sankcionira nedopustna ravnanja delodajalca v primeru preprečevanja participativnih pravic.

Sodelovanje delavcev pri upravljanju se uresničuje na naslednje načine:

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

Pravice v zvezi s sodelovanjem delavcev pri upravljanju uresničujejo delavci kot posamezniki ali kolektivno preko:

- sveta delavcev ali delavskega zaupnika,
- zbora delavcev,
- predstavnikov delavcev v organih družbe.

Delavci imajo pravico do individualnega in kolektivnega sodelovanja pri upravljanju, zlasti če gre za soodločanje oziroma vplivanje :

- na vsebino in organizacijo dela
- na določitev in izvajanje aktivnosti, namenjenih izboljševanju delovnih razmer
- humanizaciji delovnega okolja
- doseganju uspešnega poslovanja družbe.



Z dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem se lahko določijo tudi drugi načini sodelovanja delavcev pri upravljanju. S pisnim dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem se podrobneje uredi uresničevanje pravic iz tega zakona ter druga vprašanja, za katera je s tem zakonom tako določeno, lahko pa se dogovori tudi več soupravljalских pravic delavcev, kot jih določa ta zakon.

Sklep o sklenitvi dogovora sprejme na strani delodajalca organ upravljanja.

Delodajalec mora dogovor javno objaviti na način, ki je v družbi običajen.

Z dogovorom se ne določajo pravice iz delovnega razmerja, plače in tisti pogoji dela, ki se skladno s predpisi urejajo s splošno veljavnimi kolektivnimi pogodbami.

Odstopanje delodajalca od zagotavljanja pravic, dogovorjenih z dogovorom, je možno samo s soglasjem sveta delavcev.

Svet delavcev se s postopki, ki odstopajo od sprejetega dogovora, ne sme vmešavati v upravljanje družbe.

S pravico do sodelovanja delavcev pri upravljanju se ne posega v pravice in obveznosti sindikatov in združenj delodajalcev, da ščitijo interese svojih članov.

Svet delavcev se mora vzdržati kakršnihkoli oblik sindikalnega boja.

### **Svet delavcev in delavski zaupnik :**

Oblikovanje, sestava, mandat in izvolitev sveta delavcev

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

V družbi, v kateri je zaposlenih do 20 delavcev z aktivno volilno pravico, delavci sodelujejo pri upravljanju preko delavskega zaupnika.

Za izvolitev delavskega zaupnika se smiselno uporabljajo določbe tega zakona, ki se nanašajo na svet delavcev. Delavski zaupnik se s tajnim glasovanjem lahko izvoli tudi na zboru delavcev.

Delavskemu zaupniku se mora omogočiti način dela in zagotoviti pravice, ki se nanašajo na svet delavcev.

Svet delavcev sestavlja naslednje število članov:

- v družbi z do 50 delavcev - trije člani;
- v družbi z več kot 50 do 100 delavcev - pet članov;
- v družbi z več kot 100 do 200 delavcev - sedem članov;
- v družbi z več kot 200 do 1000 delavcev – se število poveča za 2 člana na vsakih dodatnih 200 delavcev
- v družbi z več kot 1.000 delavcev – se število poveča za 2 člana na vsakih dodatnih 1.000 delavcev.

Mandat članov sveta delavcev traja štiri leta. Člani so lahko ponovno izvoljeni.

Število članov sveta delavcev se v času mandatne dobe ne spremeni, ne glede na spremembo števila delavcev z aktivno volilno pravico v družbi.

Svet delavcev preneha z delom, če se število delavcev z aktivno volilno pravico zmanjša pod število, določeno v zakonu.

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

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

Družinski člani vodilnega osebja nimajo pravice voliti predstavnikov v svet delavcev.

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 glasovanjem.

Vsak delavec ima en glas.

Delavci glasujejo osebno.

Svet delavcev mora objaviti sklep o razpisu volitev največ 90 in najmanj 60 dni pred iztekom mandatne dobe članov sveta delavcev.

S sklepom o razpisu volitev se imenuje tudi volilna komisija.

V novoustanovljeni družbi lahko najmanj trije delavci ali v družbi zastopani reprezentativni sindikati skličejo zbor delavcev zaradi izvolitve sveta delavcev.

### Volilni organi

Postopek volitev in odpoklica članov sveta delavcev vodijo volilne komisije in volilni odbori. Volilne komisije se imenujejo za štiri leta, volilni odbori pa za vsake volitve članov sveta delavcev.

Volilne organe sestavljajo predsednik in člani ter njihovi namestniki. Člani volilnih organov in njihovi namestniki so lahko le delavci, ki imajo aktivno volilno pravico.

Člani volilnih organov in njihovi namestniki ne morejo biti kandidati za člane sveta delavcev.

Članstvo v volilnih organih je prostovoljno. Pisni pristanek kandidata za člana volilnega organa je potrebno pridobiti pred sprejemom sklepa o razpisu volitev.

Volilno komisijo sestavljajo predsednik in najmanj dva člana ter njihovi namestniki.

#### Volilna komisija:

- skrbi za zakonitost volitev članov sveta delavcev,
- ugotavlja, ali so predlogi kandidatov za člane sveta delavcev v skladu s tem zakonom in jih objavi,
- določa volišča,
- določa seznam volivcev za celotno družbo in za posamezna volišča,
- imenuje volilne odbore,
- ugotavlja rezultate izida glasovanja na voliščih in razglašča, kateri kandidati so izvoljeni v svet delavcev,
- vodi neposredno tehnično delo v zvezi z volitvami,
- opravlja druge naloge, ki jih določa ta zakon.

Glasovanje na voliščih vodijo volilni odbori, ki skrbijo za pravilnost in tajnost glasovanja. Za vsako volišče se imenuje en volilni odbor. Volilni odbor sestavljajo predsednik in parno število članov; vsak od njih ima namestnika.

#### Kandidiranje članov sveta

Pravico predlagati kandidate za člane sveta delavcev imajo:

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

Predlogu kandidatov za člane sveta delavcev morajo biti priložene pisne izjave kandidatov, da se s kandidaturo strinjajo.

Predloge kandidatov za člane sveta delavcev je potrebno predložiti volilni komisiji v 21 dneh od objave sklepa o razpisu volitev.

Če predlogi kandidatov za člane sveta delavcev nimajo pomanjkljivosti oziroma so bile formalne pomanjkljivosti odpravljene, volilna komisija sprejme sklep o njihovi zakonitosti in jih objavi.

#### Volitve članov sveta delavcev

Volilna komisija obvesti volivce o dnevu volitev in o njihovem volišču. Volitve morajo biti organizirane tako, da je zagotovljena tajnost glasovanja. Voli se z glasovnicami. Ko poteče čas volitev, ki je določen, začne volilni odbor takoj šteti glasove. O delu volilnega odbora se sestavi zapisnik, v katerega se vpiše:

- dan, čas in kraj volitev, sestava volilnega odbora
- koliko delavcev je imelo pravico voliti na volišču,
- število oddanih glasovnic,
- število neveljavnih glasovnic,
- koliko glasov je dobil posamezen kandidat.
- v zapisnik se vpišejo tudi morebitne pripombe predstavnikov

Zapisnik, ki ga podpišejo vsi člani volilnega odbora, se najkasneje v 24 urah dostavi volilni komisiji, skupaj z volilnim gradivom.

Zapisnik podpišejo vsi člani volilne komisije.

Volitve so veljavne, če se jih je udeležila več kot polovica delavcev z aktivno volilno pravico. Če se je volitev udeležila polovica ali manj kot polovica delavcev, je mogoče nove volitve izvesti šele po šestih mesecih.

Če volilna komisija razveljavi volitve zaradi nepravilnosti, se opravijo ponovne volitve v 60 dneh po pravnomočnosti sklepa volilne komisije o neveljavnosti volitev.

Volitve v svet delavcev se opravijo najmanj 15 dni pred iztekom mandatne dobe članov sveta delavcev.

Volilne rezultate ugotovi in razglasi volilna komisija najkasneje v petih dneh po izvedbi volitev.

Zapisnik se javno objavi tako, da je dostopen vsem delavcem v družbi.

Z razglasitvijo volilnih izidov se šteje svet delavcev za izvoljenega, pravice in obveznosti pa izvršuje od dneva, ko staremu svetu delavcev preneha mandat.

#### Prenehanje članstva v svetu delavcev

Delavcu preneha članstvo v svetu delavcev, če:

- umre,

- mu preteče mandat,
- izgubi pravico biti voljen v svet delavcev,
- je odpoklican,
- odstopi,
- mu preneha delovno razmerje v družbi.

Odstop je veljaven, ko svet delavcev sprejme pisno izjavo delavca o odstopu.

Če pred potekom mandatne dobe iz kakršnegakoli razloga preneha mandat več kot tretjini članov sveta delavcev in jih ni mogoče nadomestiti, se v 15 dneh od dneva ugotovitve o prenehanju mandata razpišejo nadomestne volitve.

Postopek za odpoklic člana sveta delavcev se začne na podlagi pisne zahteve najmanj 10% delavcev z aktivno volilno pravico oziroma reprezentativnega sindikata v družbi, če gre za člana sveta, ki ga je kandidiral ta sindikat.

Če gre za odpoklic na podlagi zahteve delavcev, morajo biti zahtevi priloženi podpisi delavcev. V zahtevi se navedejo razlogi za odpoklic.

Zahteva se pošlje volilni komisiji.

Volilna komisija v postopku za odpoklic člana sveta delavcev ne presoja razlogov za odpoklic.

Član sveta delavcev je odpoklican, če je za odpoklic glasovala večina delavcev, ki imajo aktivno volilno pravico v času glasovanja o odpoklicu.

#### Način dela sveta delavcev

Svet delavcev izvoli predsednika in njegovega namestnika. Predsednik zastopa in predstavlja svet delavcev.

Namestnik zastopa in predstavlja svet delavcev v odsotnosti predsednika. Način dela sveta delavcev se uredi s poslovnikom.

S poslovnikom se uredijo zlasti naslednja vprašanja:

- način sklicevanja sej,
- sklepčnost,
- način sprejemanja odločitev,
- vodenje zapisnika,
- sodelovanje oseb iz 61. člena tega zakona,
- način konstituiranja odborov sveta delavcev.

Svet delavcev lahko ustanovi odbore za obravnavo posameznih vprašanj iz svoje pristojnosti.

Odbori sveta delavcev se lahko ustanovijo tudi za obravnavo tistih vprašanj, ki so pomembna za posebne skupine delavcev.

Pristojnosti odborov sveta delavcev določi svet delavcev s poslovnikom.

Organ upravljanja in direktorja družbe se obvesti o ustanovitvi odborov sveta delavcev, njihovi sestavi in pristojnostih.

Odbori sveta delavcev obravnavajo vprašanja iz svoje pristojnosti in o svojih zaključkih ter predlogih obvestijo svet delavcev, ki o tem sprejme končno odločitev.

Svet delavcev lahko na svoje seje povabi strokovnjake iz družbe ali izven nje, vodilno osebje, predstavnike reprezentativnih sindikatov in predstavnike združenj delodajalcev.

Svet delavcev se praviloma sestaja v delovnem času, upošteva potrebe delovnega procesa. Družba mora zagotoviti članom sveta delavcev pravico do petih plačanih ur mesečno za udeležbo na sejah sveta delavcev.

Člani sveta delavcev imajo pravico do treh plačanih ur na mesec za posvetovanje z delavci in pravico do 40 plačanih ur na leto za izobraževanje, potrebno za učinkovito delo sveta delavcev.

Družba mora zagotoviti članom sveta delavcev za čas posvetovanja enako plačo, kot če bi delali.

V družbi s 50 do 300 delavci se določi število članov sveta delavcev, ki opravljajo svojo funkcijo s polovičnim delovnim časom in sicer:

- v družbi s 50 do 100 delavci - en član,
- v družbi s 100 do 300 delavci - dva člana.

V družbi z večjim številom delavcev se določi število članov sveta delavcev, ki opravljajo svojo funkcijo poklicno in sicer:

- v družbi s 300 do 600 delavci - en član,
- v družbi s 600 do 1.000 delavci - dva člana,
- na vsakih dodatnih 600 zaposlenih pa še po en član.

Člana sveta delavcev ni mogoče v času opravljanja njegove funkcije, če ravna v skladu z veljavnimi zakoni, kolektivnimi pogodbami in dogovorom po tem zakonu, brez soglasja sveta delavcev:

- prerazporediti na drugo delovno mesto ali k drugemu delodajalcu,

- uvrstiti med presežke delavcev.
- ni mogoče znižati plače,
- proti njemu začeti disciplinskega postopka
- začeti odškodninskega postopka
- ga kako drugače postavljati v manj ugoden oziroma podrejen položaj.

### **Zbor delavcev družbe :**

Svet delavcev ima pravico sklicati zbor delavcev, ki ga sestavljajo vsi zaposleni v družbi, razen vodilnega osebja. Zbor delavcev ima pravico obravnavati vprašanja iz pristojnosti sveta delavcev oziroma njegovega odbora. Zbor delavcev ne more odločati o vprašanjih, ki so v pristojnosti sveta delavcev oziroma njegovega odbora. Zbor delavcev se lahko skliče, upoštevaje potrebe delovnega procesa, enkrat letno med delovnim časom.

### **Svet delavcev kapitalsko povezanih družb**

Kapitalsko povezane družbe ustanovijo svet delavcev kapitalsko povezanih družb. V svetu delavcev kapitalsko povezanih družb sodelujejo predstavniki vseh kapitalsko povezanih družb. Svet delavcev kapitalsko povezanih družb je pristojen za obravnavanje vprašanj, ki se nanašajo na delavce v vseh kapitalsko povezanih družbah. Mandat članov sveta delavcev kapitalsko povezanih družb se veže na mandat v svetu delavcev družb, iz katerih so imenovani.

### **Sodelovanje delavcev v organih družbe**

Sodelovanje delavcev pri upravljanju v organih družbe se uresničuje preko:

- predstavnikov delavcev v nadzornem svetu družbe oziroma v nadzornem odboru zadruga,
- predstavnika delavcev v upravi družbe (delavski direktor).

Število predstavnikov delavcev v nadzornem svetu se določi s statutom družbe.

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.

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

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

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

### **Sodelovanje delavcev pri upravljanju družbe**

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

- neposredno obveščeni, ter da neposredno dajejo predloge in mnenja,
- obveščeni preko delavskega zaupnika ali sveta delavcev, ter da preko njega dajejo predloge in mnenja,
- zahtevajo skupno posvetovanje z delodajalcem,
- soodločajo o posameznih, s tem zakonom določenih vprašanjih
- zahtevajo zadržanje posameznih odločitev delodajalca do sprejema končne odločitve na pristojnem organu.

Delodajalec in svet delavcev ali njegov odbor se sestajata na zahtevo delodajalca ali sveta delavcev. Praviloma enkrat ečno se sestajata zaradi uresničevanja pravic in obveznosti, ki jih imata po tem zakonu.

### **Svet delavcev ima predvsem naslednje pristojnosti:**

- skrbi za to, da se izvajajo zakoni in drugi predpisi, sprejete kolektivne pogodbe ter doseženi dogovori med svetom delavcev in delodajalcem;
- predlaga ukrepe, ki so v korist delavcev;
- sprejema predloge in pobude delavcev in jih v primeru, da so upravičeni, upošteva pri dogovarjanju z delodajalcem;
- pomaga pri vključevanju v delo invalidom, starejšim in drugim delavcem, ki jim je zagotovljeno
- posebno varstvo.

Delodajalec mora delavcu kot posamezniku omogočiti sodelovanje pri upravljanju.

### **Delavec kot posameznik ima pravico:**

- do pobude in odgovorov na to pobudo, če se nanašajo na njegovo delovno mesto ali na njegovo delovno oziroma organizacijsko enoto,

- biti pravočasno obveščen o spremembah na svojem delovnem področju,
- povedati svoje mnenje o vseh vprašanjih, ki se nanašajo na organizacijo njegovega delovnega mesta in delovni proces,
- zahtevati, da mu delodajalec oziroma od njega pooblaščen delavec pojasni vprašanja s področja plač in z drugih področij delovnih razmerij ter iz vsebine tega zakona.

#### Obveščanje

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

- gospodarski položaj družbe,
- razvojne cilje družbe,
- stanje proizvodnje in prodaje,
- splošni gospodarski položaj panoge,
- spremembo dejavnosti,
- zmanjšanje gospodarske dejavnosti,
- spremembe v organizaciji proizvodnje,
- spremembe tehnologije,
- letni obračun in letno poročilo,
- druga vprašanja na podlagi medsebojnega dogovora

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

#### Skupno posvetovanje

Delodajalec mora pred sprejemom obveščati svet delavcev in zahtevati skupno posvetovanje glede statusnih in kadrovskih vprašanj družbe.

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

Za statusna vprašanja družbe se štejejo:

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

Za kadrovska vprašanja družbe se štejejo:

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

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

#### Soodločanje

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

- organizacijo in izvajanjem ukrepov varnosti pri delu, če gre za odločitve, ki niso predpisane z zakonom, drugimi predpisi ali dogovorjene s kolektivnimi pogodbami,
- določitev ukrepov za preprečevanje poškodb pri delu in obolenj v zvezi z delom, kot tudi za varstvo zdravja delavcev, če gre za odločitve, ki niso predpisane z zakonom, drugimi predpisi ali dogovorjene s kolektivnimi pogodbami,
- osnovami za odločanje o izrazi letnega dopusta in odločanje o drugih odsotnostih z dela,
- merili za ocenjevanje delovne uspešnosti delavcev,
- kriteriji za nagrajevanje inovacijske dejavnosti v družbi,
- razpolaganjem s stanovanjskim skladom, počitniškimi zmogljivostmi in drugimi objekti standarda delavcev,
- kriteriji za napredovanje delavcev.

Soglasje, sprejeto na svetu delavcev in v pisni obliki podano delodajalcu k njegovemu predlogu, se šteje kot dogovor med svetom delavcev in delodajalcem.

#### Pravica zadržanja odločitve delodajalca

Svet delavcev ima pravico s sklepom zadržati posamezne odločitve delodajalca in istočasno sprožiti postopek za razreševanje medsebojnega spora:

- če delodajalec predhodno ne obvešča sveta delavcev pred sprejemom dokončne odločitve
- če delodajalec ne seznanja sveta delavcev, ne spoštuje rokov in ne zahteva skupnega posvetovanja s svetom delavcev glede statusnih in kadrovskih vprašanj

V teh primerih delodajalec ne sme izvršiti odločitve vse do dokončne odločitve pristojnega organa.

### **Razreševanje medsebojnih sporov**

Spore med svetom delavcev in delodajalcem razrešuje arbitražna komisija.

Arbitražna komisija 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 arbitražna komisija.

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

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

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

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

Po opravljeni ustni obravnavi in izvedbi dokazov arbitražna komisija odloča z večino glasov.

O odločitvi izda arbitražna komisija odločbo, ki mora biti pisna in podpisana s strani predsednika arbitražne komisije.

Arbitražna odločba se vroči obema strankama.

Arbitražna komisija s svojo odločitvijo nadomesti dogovor med svetom delavcev in delodajalcem.

Odločba arbitražne komisije 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 pravnem postopku, kolikor s tem zakonom ni drugače določeno.

Za pristojno sodišče po tem zakonu se šteje sodišče, pristojno za delovne spore.

### **Kolektivne pogodbe in kolektivna pogajanja**

Kolektivna pogodba

Dvostranski pravni akt preko katerega delavci in delodajalec urejajo splošne pravice. Te pogodbe sklepajo sindikati, ki jim zakon daje nekatere posebne ugodnosti. Kolektivno pogodbo s strani delodajalca sklepa organ upravljanja (uprava, nadzorni svet,...)

Sindikati se povezujejo v širše zveze (federacije, konfederacije, združenja), da s tem lažje delujejo na delodajalca – izvajajo nek pritisk za uresničevanje pravic delavcev.

Delodajalci se po starem zakonu morajo združevati v zbornice, da s tem zagotovijo sodelovanje na nacionalni ravni.

Kolektivna pogodba vsebuje :

- obligacijski del , ki ureja medsebojne obveznosti delodajalca in delavca (način komuniciranja, sindikalne zaupnike, plačana odsotnost zaradi izobraževanja, spoštovanje socialnega miru, kako razreševati vprašanja (kadar si stranki drugače razlagata kolektivno pogodbo razsodi komisija – arbitražna)
- normativni del v katerem so pravne norme, ki urejajo delovne pogoje, pravice in obveznosti, ...

Razmerje pri opredeljevanju pravic

Zakon določa minimum plače zaposlenim določene kategorije. Kolektivna pogodba lahko to pravico razširi tako, da vsem zaposlenim dvigne nivo plače s tem da ovrednoti delovna mesta z vidika zahtevnosti - določimo tarifne razrede in izhodiščne plače. Izhodiščna plača je najnižja tarifa za osebni dohodek in je odvisna od fiksnih delovnih pogojev. Poznamo pa še dodatke (težki pogoji, nočno delo, nadure, ...)

### **Stavka**

Definicija stavke : je organizirana začasna prekinitve dela, s katero delavci poskušajo doseči spremembo pogojev dela v organizaciji.

Po novem imajo pravico stavke s namenom vršitve pritiska na delodajalca delavci in ne samo sindikati. Prej se je o stavki glasovalo, zdaj lahko stavka že samo skupina delavcev. O stavki se glasuje le v okviru sindikata. V bodoče se bodo s stavko uveljavljali samo interesi, pravice so opredeljene že v pogodbi o delu in kolektivni pogodbi in se uveljavljajo prek arbitražne komisije. Za uveljavljanje pravic pride stavka v poštev samo v procesu pogajanj o kolektivni pogodbi, ko sindikati 'grozijo' s stavko, da bi uveljavili svoje pogoje, delodajalci pa vršijo svoj pritisk s tem, da nočejo podpisati pogodbe.

Postopek stavke :

Stavko je potrebno napovedati

Opredeliti je potrebno cilje, čas stavke, mesto zbiranja in določiti pooblaščenca

Zahteve je potrebno vročiti delodajalcu in s tem začne veljati rok

Rok omogoča, delodajalcu in stavekajočim, da sklenejo možen kompromis še pred stavko samo. V reševanje se lahko vključijo tudi zainteresirane stranke (inpektorji), vendar samo s svojimi predlogi. Stavka mora potekati tako, da ne ogroža varnosti in zdravja ljudi in premoženja, ter da so ohranjene možnosti za nadaljevanje dela po stavki. Delavcem, ki ne želijo stavkati se ne sme preprečevati dela. Delavci, ki opravljajo javno službo pa so omejeni pri stavkah (zdravniki, kontrolorji letenja, policija, vojska)

### **ZAPOSLOVANJE IN ZAVAROVANJE ZA PRIMER BREZPOSELNOSTI**

Prestrukturiranje gospodarstva in s tem odmiranje določenih dejavnosti (tekstilna industrija) vodi v masivno odpuščanje delavcev, kar pomeni veliko število ljudi na trgu delovne sile.

Pri nas ureja področje brezposelnosti in zavarovanja za primer brezposelnosti Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za brezposelnost, izvaja pa ga Zavod za zaposlovanje (ZZZ). Posamezna področja Zakona pa urejajo pravilniki.

Zakon daje prednost zaposlovanju pred denarnimi dajatvami (zavarovanju)

Za reševanje in urejanje teh problemov je potreben dober in urejen režim.

Zavod za zaposlovanje se tako povezuje z ministrstvi in s centri za socialno delo.

Država pa za te namene tudi podeljuje koncesije privatnim organizacijam z namenom posredovanja dela.

Mednarodna konvencija določa, da mora biti v vsaki državi organizirana brezplačna pomoč za iskanje zaposlitve.

#### **Obveznosti delodajalca do Zavoda za zaposlovanje :**

- Prijava prostih delovnih mest (potreb po kadrih)
- Prijava potreb po zaposlovanju
- Sporočanje potreb po odpuščanju
- Sporočanje potreb po štipendiranju,
- Sporočati podatke o sklepanju civilnih (avtorskih) pogodb o delu ter zneskov iz teh pogodb

Zavod pa mora javno objavljati potrebe po kadrih in prosta delovna mesta.

#### **Pravice in obveznosti brezposelnih oseb :**

##### **Brezposelne osebe so :**

- Osebe, ki niso v delovnem razmerju
- Samozaposlene osebe, katere dosegajo manjši obseg sredstev kot je zajamčena plača
- lastniki gospodarskih družb, ki niso zavarovani oz. zaposleni v gospodarski družbi
- lastniki kmečkih gospodarstev (kmetije), katerih katastrski dohodek je manjši od zneska obvezne vključitve v pokojninsko zavarovanje.

##### **Poleg tega pa morajo osebe izpolnjevati še naslednje pogoje :**

- osebe morajo biti zmožne za delo
- prijavljene morajo biti na Zavodu za zaposlovanje,
- biti morajo na razpolago Zavodu
- in morajo aktivno iskati zaposlitev – javljati se morajo na oglase.

##### **Kaj pomeni biti na razpolago Zavodu :**

Oseba mora biti vsak dan 3 ure dosegljiva na dogovorjenem kraju

##### **Oseba je lahko odsotna, če so utemeljeni razlogi :**

- Letni dopust – 18 dni
- V primeru bolezni
- V ostalih primerih, če oseba obvesti Zavod

Materialne pravice, ki izhajajo iz zavarovanja za primer brezposelnosti

- Denarno nadomestilo
- Denarna pomoč
- Prevozi in selitveni stroški
- Plačevanje prispevkov za zdravstveno in pokojninsko zavarovanje

##### **Brezposelna oseba je upravičena do :**

##### **ustrezne zaposlitve :**

- Delovno mesto, ki je v istem tarifnem razredu, kot je bilo del. Mesto zadnje zaposlitve
- Kraj zaposlitve ne sme biti oddaljen več kot 1 uro vožnje z javnim prevoznim sredstvom

Če brezposelna oseba ustrezno zaposlitev odkloni izgubi nadomestilo primerne zaposlitve :

Če je oseba dalj časa brezposelna ji Zavod ponudi :

- zaposlitev, ki je v tarifnem razredu nižje od prejšnje zaposlitve
- Kraj zaposlitve je lahko oddaljen 1,5 ure vožnje od kraja bivanja

Če brezposelna oseba zaposlitev odkloni se nadomestilo zmanjša za 50%

Aktivno iskanje zaposlitve:

- Javljanje na objave
- Za vsako zaposleno osebo se izdelava plan, kako osebo zaposliti

**Denarno nadomestilo**

Do denarnega nadomestila ima pravico oseba, ki izpolnjuje naslednje pogoje :

- Oseba je morala biti prej obvezno zavarovana najmanj 12 mesecev v obdobju 18. mesecev
- Zanj ni ustrezne zaposlitve
- delovno razmerje ne sme biti prekinjeno po njeni volji ali krivdi
- če delavec prekine delovno razmerje na prisilo delodajalca lahko inšpekcija dela izda potrdilo, s katerim brezposelna oseba uveljavlja denarno nadomestilo.

Ko oseba dobi nadomestilo, ga obdrži če :

- Sama išče zaposlitev
- Če je ni možno vključiti v javna dela
- Prebiva v RS, razen, če ni z mednarodnimi akti drugače določeno

Višina denarnega nadomestila

- enoletno povprečje osebnih prejemkov
- če je brezposelna oseba v tem letu že prejela nadomestilo se vzame osnovna plača + dodatek za delovno dobo, ki bi osebi pripadal na delovnem mestu.
- nadomestilo se prve tri mesece izplačuje v višini 70% povprečja, kasneje pa 60%.
- minimalno nadomestilo je neto zajamčena plača,
- maksimalno nadomestilo pa je 3kratna zajamčena plača.

Trajanje nadomestila :

Odmeri se glede na delovno dobo in sicer :

- Za delovno dobo 1-5 let je 3 mesece, in se povečuje na maksimalno 24 mesecev.
- Osebe, ki imajo najmanj 25 let delovne dobe in so stare 55 let dobivajo nadomestilo 24 mesecev.
- Če osebi, ki ji preneha nadomestilo, manjka do upokojitve manj kot 3 leta, plačuje Zavod prispevke za pokojninsko in zdravstveno zavarovanje še za to dobo, da ostane zveznost pogojev za upokojitev.

Kdaj se je treba prijaviti na Zavodu :

V roku 30 dni po prenehanju del. razmerja, drugače se osebi skrajša doba nadomestila za čas zamude.

Razlogi za prenehanje nadomestila :

- če se oseba samozaposli in ima zadosten dohodek
- če se oseba zaposli
- če se oseba odjavi
- če oseba odkloni zaposlitev – začasno ali pa tudi občasno
- če oseba odkloni neplačano delo, ki je organizirano zaradi višje sile
- če oseba opravlja delo na črno
- če oseba ne išče dela
- če oseba ni na razpolago Zavodu

Začasna prekinitve nadomestila – mirovanje pravice :

Če je oseba na služenju vojaškega roka

Če je oseba v zaporu do 6 mesecev

Če sklene zaposlitev za manj kot 6 mesecev



Oseba, ki opravlja neko dovoljeno dejavnost in s tem pridobiva dohodke mora to sporočiti Zavodu in v tem primeru se nadomestilo zmanjša ( civilne in avtorske pogodbe )

### **Denarna pomoč**

pravico do denarne pomoči ima :

- oseba, ki je že prej prejela denarno nadomestilo
- premoženjski cenzus ne sme znašati več kot 80% zjamčene plače na družinskega člana
- pripravniku, ki jim je prenehalo delovno razmerje ( ni potrebno predhodno nadomestilo)

omejitve s strani premoženja :

- premoženje ne sme biti večje od 3.milijonov (ne šteje se stanovanje, manjše posestvo )
- katastrski dohodek ne sme biti večji od zneska ... obveznega zavarovanja,
- vrednost delnic ne sme presegati 2 mil.

Višina denarne pomoči :

- pomoč znaša za vse enako in sicer 80% zjamčene plače (neto)
- Doba v kateri oseba uživa denarno pomoč znaša 15 mesecev
- če osebi manjka do upokojitve manj kot 3 leta, se denarna pomoč nadaljuje do upokojitve

Ukrepi aktivne politike zaposlovanja

Osrednja tema aktivne politike zaposlovanja je dogajanje na področju socialnih zavarovanj ter aktivnosti v državi za preprečitev oz. zmanjšanje brezposelnosti

Struktura ukrepov države :

- sofinanciranje novih delovnih mest v gospodarstvu na podlagi planov, programov, javni razpis pa se objavi v uradnem listu
- sofinanciranje ohranjanja obstoječih delovnih mest(pomoč organizacijam v težavah) – javni razpis
- zagotavljanje sredstev za pomoč pri izobraževanju in usposabljanju
- zagotavljanje sredstev za »job rotation« – delodajalec pošlje delavca na izobraževanje, za ta čas pa zaposli brezposelno osebo in stroške za to osebo krije država (nova zakonska podlaga)
- za težje zaposljive kategorije oseb država krije prispevke za pok. in zdr. zavarovanje (mladina do 18let in starejši od 55let )
- organiziranje javnih del : organizira jih država skupaj z lokalnimi skupnostmi. Osebe sklepajo pogodbe za določen čas največ do 1 leta, izjemoma pa se lahko pogodba podaljša (ali je to še javno delo in zaposlitev za določen čas ?!). Izvajanje javnih del in ukrepi se izvajajo na podlagi sklada dela na regijski oz. občinski ravni

Ukrepe aktivne politike zaposlovanja financirajo gospodarske družbe, sindikati, občine itd.

### **ZASNOVE NOVEGA SISTEMA POKOJNINSKEGA IN INVALIDSKEGA ZAVAROVANJA**

Pokojninsko zavarovanje obsega :

- obvezno zavarovanje
- dodatno zavarovanje – obvezno in prostovoljno

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

Obvezno zavarovanje temelji :

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

**Vrste pravic v okviru posameznih tipov zavarovanj :**

1. pokojnine
  - starostna pokojnina

- invalidska pokojnina
  - vdovska pokojnina
  - družinska pokojnina
  - delna pokojnina
2. denarne ali nedendarne pravice
- pravica do prekvalifikacije
  - pravica do nadomestila za invalidnost
  - pravica do premestitve in dela s krajšim delovnim časom od polnega
  - pravica do drugih nadomestil iz invalidskega zavarovanja
  - pravica do povrnitve potnih stroškov
3. dodatne pravice
- dodatek za pomoč in postrežbo
  - invalidnina
  - varstveni dodatek k pokojnini
4. druge pravice
- odpravnina

Zunaj okvira obveznega zavarovanja pa je še posebna pravica državne pokojnine.

#### Država določa :

- stopnje prispevkov
- predpisuje obveznost prijave v zavarovanje
- ureja način odmere pravic
- skrbi za sistem matične evidence
- zagotavlja izplačevanje denarnih prejemkov

#### Zavarovanci obveznega zavarovanja

- delavci zaposleni v Sloveniji
- funkcionarji, ki za opravljanje funkcije prejemajo plačo
- detaširani delavci (poslani v tujino)
- tujci zaposleni pri nas, če tako zahteva mednarodni sporazum
- drugi, ki opravljajo delo za plačilo in niso obvezno zavarovani na drugi podlagi
- samozaposleni, ki kot edini ali glavni poklic opravljajo katerokoli dovoljeno dejavnost (podjetniki, kulturni delavci, duhovniki, odvetniki, notarji)
- vrhunski športniki
- brezposelni, ki prejemajo denarno nadomestilo
- starši z otroci do starosti 1 leta, če niso obvezno zavarovani na drugi podlagi
- zaporniki, ki med prestajanjem kazni delajo s polnim delovnim časom
- kmetje, če dosegajo zadosten znesek katastrskega dohodka

#### Izvezem iz obveznega zavarovanja

- samozaposleni kmetje, ki dosegajo v določenem obdobju neznatne dohodke
  - oseba, če uživa pokojnino ali pod določenimi pogoji nadomestilo za invalidnost
  - tujci ali zaposleni pri tujcih, če se pri njih uporabljajo predpisi druge države
- Postopek za uveljavljanje izvzema določi pristojen minister za delo

#### Omejeno obvezno zavarovanje v posebnih primerih

To so primeri zavarovanja oseb za nekatera socialna tveganja, ki so posledica poškodb pri delu ali poklicnih boleznih.

Ta tveganja so smrt, invalidnost ali telesna okvara.

Gre za osebe, ki opravljajo dela, pri čemer pridobivanje zaslužka ni glavni ali edini namen opravljanja dela (dijaki in študenti pri praktičnem pouku, osebe, ki opravljajo dela, ki so v posebnem javnem interesu - delovne akcije, reševalne akcije, civilna zaščita, vojska, policija, gasilske enote - in niso zavarovane na drugi podlagi)

### **Prekinitev obveznega zavarovanja :**

- če je oseba na neplačanem dopustu več kot 30 dni
- v primeru suspenza pogodbe o zaposlitvi
- če pride do začasnega prenehanja pravnega razmerja, ki je podlaga za zavarovanje

Prostovoljna vključitev v obvezno zavarovanje. To možnost imajo osebe, ki :

- niso zaposlene in se v roku šestih mesecev po prenehanju obveznega zavarovanja sami zavarujejo, če so bili v preteklih 10 letih najmanj 5 let obvezno zavarovani.
- se šolajo ali so na izpopolnjevanju ali specializaciji po prenehanju obveznega zavarovanja.
- opravljajo samostojno kmetijsko dejavnost, pa niso obvezno zavarovane.
- so vpisane v katero izmed evidenc pri Zavodu za zaposlovanje
- imajo status zaposlene osebe za čas, ko ne prejemajo plače in zato za to obdobje niso plačani prispevki (neplačan dopust, začasen suspenz pogodbe o zaposlitvi (služenje vojaškega roka), osebe, ki so zaposlene s krajšim delovnim časom za razliko do polnega)

### **Starostna pokojnina**

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

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

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

### **Pokojninska osnova**

Starostna pokojnina se odmeri od mesečnega povprečja plač od katerih so bili obračunani prispevki v katerihkoli zaporednih 18. letih zavarovanja po letu 1970.

Za odmero pokojnine se štejejo tudi nekatera nadomestila plač iz delovnega razmerja ali socialnih zavarovanj.

Za prejemke, katere je oseba opravljala delo s krajšim delovnim časom je potrebno plačo preračunati na polni delovni čas.

V primeru nadurnega dela se celotna izplačila štejejo v pokojninsko osnovo, če so bili plačani prispevki.

Plače in zavarovalne osnove se valorizirajo s količniki, ki ustrezajo gibanju povprečja plač.

### **Odmera starostne pokojnine**

Najnižja pokojninska doba je 15let, za katero zakon določa pravico osebe do starostne pokojnine v višini 35 (38) % pokojninske osnove (najmanjša možna odmera starostne pokojnine).

Ta odstotek se za vsako nadaljno leto pokojninske dobe poveča za 1,5 %.

Osebe, ki presežejo polno delovno dobo let so upravičene do povečanja, ki ga določa zakon (do dopolnjene polne starosti v relativnem številu, po dopolnjeni starosti pa 1,5 % za vsako leto). Čeprav se osebi, ki ni dosegla polne dobe določi nižji odmerni odstotek, se njihova pokojnina zmanjša, če ob uveljavitvi ne dosežejo polne starosti 63 (61) let.

### **Povečanje ali zmanjšanje pokojnine je trajno.**

Določene osebe, ki ne izpolnjujejo pogoje za pridobitev nezmanjšane starostne pokojnine, ker nimajo zahtevane starosti pa so pred to neugodnostjo zavarovane. To so osebe, katerim je delovno razmerje prenehalo zaradi razlogov na strani delodajalca - stečaj, likvidacija, presežki – in pa zavarovanci, ki so invalidi ali brezposelne osebe.

Zakon ureja tudi najnižjo in najvišjo (štirikratnik najnižje) pokojninsko osnovo.

### **Delna pokojnina :**

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

### **Državna pokojnina**

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

Oseba mora izpolnjevati pogoje starosti in daljšega časa prebivanja v določenem starostnem obdobju.

Državna pokojnina znaša 33% najnižje pokojninske osnove.

### **Pravice na podlagi invalidnosti :**

### Invalidnost

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

Invalidnost se razvršča v tri kategorije :

- I. kategorija : zavarovanec ni več zmožen opravljati dela ali pa je pri njem podana poklicna invalidnost
- II. kategorija : zavarovančeva delovna zmožnost za svoj poklic je zmanjšana za 50 % ali več kot 50 %
- III. kategorija :
  - zavarovanec ni več zmožen za delo s polni delovnim časom, lahko pa ga opravlja vsaj polovico polnega delovnega časa
  - zavarovancu se zmanjša delovna zmožnost za opravljanje svojega poklica za manj kot 50%
  - če zavarovanec lahko dela v sojem poklicu, vendar ne na svojem delovnem mestu

### Vzroki za nastanek invalidnosti :

- Poškodba pri delu – tu se všteta tudi poškodba, ki je nastala na poti na ali iz dela
- Poklicna bolezen
- bolezen ali poškodba izven dela

### Pridobitev pravic na podlagi invalidnosti :

#### Invalidska pokojnina

Pravico do invalidske pokojnine pridobi zavarovanec vključen v obvezno zavarovanje :

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

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

#### Odmera invalidske pokojnine

Invalidska pokojnina se odmera od pokojninske osnove, ki se izračuna enako kot osnova za odmero starostne pokojnine. V nekaterih primerih se kot osnova upošteva povprečna plača zaposlenega v državi (dijaki, študentje na praksi,...).

#### Višina je odvisna od :

- vzroka invalidnosti,
- dopolnjene starosti in
- dopolnjene pokojninske dobe.

Če je invalidnost posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni se invalidka pokojnina odmeri v enaki višini kot starostna pokojnina za polno dobo.

#### Poklicna rehabilitacija

Poklicna rehabilitacija je pravica in obveznost zavarovanca, da se vključi in opravi program izobraževanja, praktičnega dela in usposabljanja, v okviru katerega se usposobi za drug poklic ali delo tako, da se lahko razporedi ali zaposli in ponovno vključi v delovno okolje.

To pravico in obveznost ima oseba, pri kateri je nastala II. kategorija invalidnosti in še ni dopolnila 53 let starosti, in se lahko usposobi glede na preostalo dobo za drugo delo.

Poklicna rehabilitacija se opravi z izobraževanjem ali s praktičnim delom.

**Pravica do premestitve in nadomestila :** Pravico premestitve pridobi zavarovanec v primeru invalidnosti, ki je posledica poklicne bolezni ali poškodbe pri delu in sicer po končani poklicni rehabilitaciji. To pravico zavarovancu zagotovi delodajalec.

#### Pravica do dela s krajšim delovnim časom

Ta pravica pripada zavarovancu, ki je invalid III. kategorije pod pogojem, da ni več zmožen delati s polnim delovnim časom in je invalidnost nastala kot posledica poklicne bolezni ali pa nesreče pri delu. Ta pravica bremeni delodajalca.

#### Delna invalidska pokojnina :

Ta pravica pripada zavarovancu, ki je invalid III. kategorije pod pogojem, da ni več zmožen delati s polnim delovnim časom in je invalidnost nastala kot posledica poklicne bolezni ali pa nesreče pri delu. Ta pravica bremeni Zavod. Odmeri se od invalidske pokojnine, ki bi zavarovancu pripadala na dan nastanka invalidnosti v enakem odstotku, kot je odstotek skrajšanja polnega delovnega časa. Tako odmerjena delna pokojnina pa se lahko tudi poveča ali pa zmanjša v % kot ga določa zakon.

### Nadomestilo za invalidnost :

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

#### **Uveljavljanje denarnih prejemkov brezposelnih invalidov**

To pravico pridobijo osebe, ki se v roku 30 dni po prejemu odločbe o priznani pravici iz invalidskega zavarovanja oz. po prenehanju delovnega razmerja ali zavarovanja prijavijo na zavodu za zaposlovanje kot brezposelne osebe.

#### **Pravice za primer smrti ali pogrešanosti**

Za primer ogroženosti družinskih članov v primeru smrti oz. pogrešanosti zavarovanca zakon priznava pravico do vdovske in družinske pokojnine.

#### **Vdovska pokojnina**

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

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

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

#### **Družinska pokojnina**

Je pravica, ki pripada :

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

#### **Otroci imajo pravico do družinske pokojnine:**

- do dopolnjenega 15. leta starosti ali do konca šolanja ali vajeništva, pri čemer je absolutna omejitev 26 let starosti
- če otrok po 15. letu starosti postane brezposelna oseba in je prijavljen na Zavodu za zaposlovanje ima pravico do družinske pokojnine do svojega 18. leta.

Če otrok v času uživanja družinske pokojnine postane popolnoma nezmožen za delo, ohranja to pravico dokler traja takšna nezmožnost.

#### **Starši, ki jih je zavarovanec preživljal, dobijo pravico do družinske pokojnine :**

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

#### **Osnova za odmero vdovske pokojnine :**

Vdovska pokojnina se odmeri v višini 70% od osnove starostne ali invalidske pokojnine, ki bi jo zavarovanec pridobil ob smrti oz. od osnove, ki je pripadala upokojencu.

Če ima vdovec ali vdova hkrati pravico do starostne ali invalidske pokojnine, lahko sam izbere, katero pokojnino bo užival.

Če se odloči za svojo pokojnino, se mu izplačuje tudi 15% zneska vdovske pokojnine, vendar skupno izplačilo ne sme preseči 90% povprečne pokojnine v državi za preteklo leto.

#### **Osnova za odmero družinske pokojnine :**

Odmeri kot vdovska pokojnina od zakonsko določene osnove in sicer v relativnem znesku, katerega višina je odvisna od števila družinskih članov.

Če družinski člani izpolnjujejo pogoje obeh pokojnin, se odmeri vdovska pokojnina po posebnih pravilih.

#### **Odpravnina :**

Pripada vdovi oz. vdovcu, ki ne izpolnjuje pogojev za pridobitev vdovske pokojnine – nima statusa zavarovanca - in je določena v višini 6 mesečnega zneska vdovske pokojnine, ki bi jo imel. če bi izpolnjeval pogoje.

#### **Oskrbnina :**

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

### Varstveni dodatek

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

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

### Dodatek za pomoč in potrežbo

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

### Invalidnina

**Je pravica, ki pripada zavarovancem v primeru telesne okvare in sicer pod pogoji, ki jih določa zakon.**

Vrste telesnih okvar in odstotke določi minister za delo po predhodnem mnenju ministra za zdravstvo.

### Pokojninska doba

- čas prebit v obveznem zavarovanju in se všteva v zavarovalno dobo
- čas, ki se šteje v pokojninsko dobo brez plačila prispevkov (delodajalec je obračunal prispevke ni pa jih plačal)
- doba, ki je določena po posebnih predpisih (leta študija, vojaščina, iskalec zaposlitve na Zavodu,...)

### **Prehod na nov sistem :**

Prehod na nov sistem je urejen tako, da osebe, ki so že uveljavile konkretne pravice do uveljavitve tega zakona te pravice tudi ohranijo.

Tudi zavarovancem se v prehodnem obdobju starostna meja ter zahtevana pokojninska doba postopoma dvigujeta na raven, ki jo določa nov zakon.