

Izpit obsega 10 vprašanj (1 obsežnejše, 5 srednje dolgih in 4 kratka), s pisanjem ne smeš preseči ene pole papirja. Večina vprašanj bo iz ZDR in ZSDU (kolektivna delovna razmerja).

Iz ostalih zakonov le glavnino (brez številki oziroma podrobnejših podatkov).

Izpit bo 8/11-2006- v Radovljici

Zakoni:

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU)

Zakon o javnih uslužbencih (ZJU) – preberi!

Razlagal zadnji dan predavanja. Opisla sem samo bistvo in to preglejte v zakonu ker je pisano po nareku. To kar je v zapisuje glavnina tega zakona za izpit.

Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB)-l.1991-obdelati. Denarna pomoč se ukinja in se skuša kompenzirati v sferi socialnega varstva z denarno pomočjo. Denarno nadomestilo pa bi se povečalo. Eno je področje zaposlovanja drugo je področje zavarovanja za primer brezposelnosti.

Kakšne so pravice brezposelnih. So primarne in sekundarne

Da se osebi skuša zagotoviti delo ali drugo delo to je primarno. Sekundarno da damo del sredstev za preživetje. Ko pridemo na CSD se za naš izdelava«zaposlitveni načrt« ali imajo za nas kakšno delo, ali za javna dela. Zavod republike slovenije za zaposlovanje- se ukvarja za zaposlovanje, nato pa imao še koncesionarje, ki skrbijo za njihovo delo in izvajajo aktivno politiko za zaposlovanje. Kje je razlika Zavod mora to zagotavljati po zakonu in po konvencijah in brezplačno. Kdo je zavarovanec na tem področju socialnega zavarovanja. So osebe ki so obvezno zavarovane-osebe ki so v rednem delovnem razmerju. Nato so samo zaposlene osebe, nosilci poklicev, nosilce gospodarskih družb- to so oseb ki se same zavarujejo. Kdo je brezposla oseba_ ki ima poseben status- da nismo v delovnem razmerju. II. status da smo bili zavarovani kot brezposelne osebe in opravljamo nek poklic- ko pridejo naši dohodki 0. Če ne dosegamo niti zajamčenega nadomestila plače 80%. Če je manj tega pa je brezposelna oseba. Isto je za osebe ki živijo od obresti_d.o.o.-

Pogoje , ki jo mora izpolnjevati brezposelna oseba- mora biti brezposlena, na razpolago, mora biti sam aktivni iskalec zaposlitve, Ali ima delodajalec kaj obveznosti do zavoda za zaposlovanje: sporočiti podatke, prijavo o zaposlitvi, prijavo o prekinitvi, o plačilih o zneskih nadurnega dela, o avtorskih pogodbah, o delu več kot polnega delovnega časa.

SOCIALNE PARVICE: Prvo določilo o denarnem nadomestilu , ki se bo v prihodnosti širila. Kako da smo bili prej zavarovani. Si na razpolago 3 ure na DAN, 18 DNI da si prost, da ni ustrezne ali primerne zaposlitve, da ti osebe ni mogoče uvrstiti v aktivno zaposlitveno...

Kaj je to neprimerno: po polovici pol. časa 3 mesece nam ponujajo primerno zaposlitev do trimesečja ustrezno. Primerno delo je to je slabše delovno mesto, ki ne spada v enak tarifni razred kot je bilo naše delovno mesto, kjer smo bili zaposleni.

Aktivno iskanje zaposlitve. Prijavljanje na vsa objavljena ustrezna mesta po 4 mesecih pa tudina primerna. Zakon pa pravi da s ene prijavljaš takrat ko si prijavljen v aktivni politiki zaposlitvi. V 12 mesecev v zadnjih 3 letih. Moralo pa j epriti do prenehanja pogodbe o delu po nači krivdi. Izjema je podana tudi ponaši volji če nas je delodajalec mrcvaril. Kategorija od katere se izračuna naše nadomestilo. Povprečje zadnje leta povprečje. 3 mesece 70% nato še 60%. Najmanše nadomestilo je zajamčena plača. Najvišje je pa 3x minimum.

Pravila o trajanju 1-5 let 3 mesecev najdalše prejetje je 24 mesecev

Kaj se zgodi če? prejemamo denarno nadomestilo in ugasne pa smo tik pred penzionom? Za to obdobje, ampak največ za 3 leta pa se prizna plačilo prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje.

Odvzetje nadomestila: Konec je če odklonimo ustrezno plačilo, če odklonimo APZ. Aktivno politiko zaposlovanja.

Zmanjšanje nadomestila,

Mirovanje to si poglejte v knjigi.

Drugo pravilo denarna pomoč, ki se ukinja z novo zakonodajo.-ni za ispit

Ukrepi aktivne politike zaposlovanja APZ. Da država investira v sredstva za deo. Da ohranja delovna mesta, razširitev proizvodnje. Vlaga v izobraževanje. Vačji ukrep so javna dela. Da se oseba delno tudi izobražuje to je v pogodbi. Financira država , in lokalne skupnosti.

Zakon o reprezentativnih sindikatih

Zakon o socialnem varstvu

Pokojninsko in invalidsko zavarovanje, samo malo

SOCIALNA VARNOS (UČBENIK PREOBSEŽEN) PRIBLIŽNO1/2 OD VSEBINE UČBENIKA

Radovljica , oktober 2006

1

Sodja B.

NAČELA SOCIALNE VARNOSTI- SAMO PREBERI (SOCILAN VARNOST, OTROŠKO VARSTVO, ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE

ZAPOSLOVANJE, ZAVAROVANJE ZA PRIMER BREZPOSELNOSTI KNJIGA PREMALO, ŠTUDIRAJ ZAKON

PRIMER IZPITNIH VPRAŠANJ

1. OMEJITEV NOČNEGA DELA
2. NADZOR NAD IZVAJANJEM DELOVNO PRAVNIH PREDPISOV
3. OPIŠI FUNKCIJE USTAVNIH NORM
4. MEDNARODNA ORGANIZACIJA DELA
5. DELAVSKA PREDSTAVNIŠTVA
6. KONKURENČNA KLAUZULA
7. UKREPI AKTIVNE POLITIKE ZAPOSLOVANJA

PREDAVANJE PROFESORJA

ODVISNO DELO KOT ENAKOVREDEN IN SEKUNDARNI PRODUKCIJSKI TVOREC

Delo je človekova 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 (ne dobiček ampak storitve državljanom)

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.**

Temeljna cilja 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 **za kot intervencija države zaščito delavcev** v razmerju do delodajalca od katerega je odvisen. 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-pravnem 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. Edini in glavni poklic teh oseb je samostojno opravljanje dejavnosti

DELO IN USTAVNA UREDITEV REPUBLIKE SLOVENIJE knj 19

Ustava RS se tematike dela posredno dotika na več mestih. Že v **splošnih določbah** je zapisano, da je **Slovenija pravna in socialna država**. Država omogoča posameznikom, da s svojim delom pridobivajo sredstva, potrebna zase in za družino. Možnosti, da bi država zagotavljala možnosti za zaposlitev ter za **ohranjanje trajnosti zaposlitve**, so v procesu **globalizacije** trgov produkcijskih tvorcev **vedno manjše**, zato je pozornost sodobnih držav vedno bolj usmerjena k zagotavljanju izobraževanja ter usposabljanja zaposlenih. V ustavi je uvrščena tudi pravica **enakosti državljanov pred zakonom**. (t.j. enako obravnavanje zaposlenih) Ker delavec tudi na delovnem mestu uresničuje svoje TČP in S, je z vidika varstva teh dobrin pomembna tudi ustavna **norma o varstvu človekove osebnosti in dostojanstva ter varnosti pri delu**, o **pravici do sodnega varstva** ter do **varstva pravic zasebnosti in osebnostnih pravic**. S tega vidika sta pomembni pravica do **varovanja osebnih podatkov in pravica do svobode izražanja**, **pravica do sodnega varstva**, **prepoved diskriminacije zaradi osebnih okoliščin** V okviru TČP in S je pomembna ustavna norma **o svobodi dela** kot nasprotje prisilnim oblikam dela. Delavci imajo **pravico do združevanja**, podjetniki pa **pravico do proste podjetniške pobude**, vendar gospodarske dejavnosti ne smejo izvajati v nasprotju z javno koristjo. Zaradi omejitve in uravnoteženja delodajalčeve oblasti v razmerju do delavcev ustava delavcem priznava **pravico do sodelovanja pri odločanju, do sindikalne svobode in pravico do stavke**.

- **Urejevalne** (neposredno urejajo pravni položaj)
- **Usmerjevalna**- določbe so temelj za zakonsko in drugo urejanje razmerij
- **Interpretativne** – bolj vrednostna merila za razlago družbenih razmerij

Ustavno sodišče ugotavlja kršitve ČPTS

ZAPOSLOVANJE IN MEDNARODNA PRAVILA

Načelo prostosti pri sklepanju pogodb- omejeno s predpisi države sprejetih na podlagi veljavnih mednarodnih norm o pravici do dela

- Splošna deklaracija o pravicah človeka (1948)
- Pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah –ratificiran 1971.leta
- Evropska socialna listina

MOD- konvencija o politiki zaposlovanja (197)

- **konvencija o spodbujanju zaposlovanja in varstvu** brezposelnosti (dolžnost države, da ustvarja ugodne možnosti za zaposlovanje in **posvetovanje s socialnimi partnerji**.)
- Druge akti MOD (države morajo skrbeti za sistem posredovanja po službah za zaposlovanje, poklicno usmerjanje)

SLO v zvezi s tem veliko namenja »APZ (sofinanciranje zaposlovanja, izobraževanje, odpiranje novih delovnih mest, pomoč pri usposabljanju, dokvalifikacija, prekvalifikacija in podobno
KONVENCIJA ne velja neposredno, treba jo je ratificirati

PODROČJE DELOVNIH RAZMERIJ

Delovno razmerje je pravno urejeno razmerje med delavcem in delodajalcem, gre pa tudi za razmerje med delavci in delodajalcem ali med delavcem in delodajalci.

ZDR in ZJU urejata individualno delovno pravo.

ZSDU pa ureja kolektivno delovno pravo.

PODROČJE SOCIALNE VARNOSTI

Gre za nek sistem sodobne družbe, da bi ljudi obvarovali **pred socialnimi tveganji (riziki)**. Socialni riziki pomeni, da osebe nimajo možnosti za preživetje, ker nimajo dohodkov. Takšni riziki so: izguba službe, invalidnost, bolezen, telesna okvara,...

Eno področje socialne varnosti so socialna zavarovanja (ZPIZ, ZZ, brezposelnost). Zavarujemo se zaradi potrebe po socialni pomoči. Iz tega razloga delodajalci in delavci plačujemo prispevke, da v primeru socialnih rizikov lahko črpamo pravice iz teh skladov. Kriterije za uveljavljanje teh pravic pa določa zakon. **Zato obstaja sistem socialnega varstva za katerega skrbijo določeni Centri za socialno delo (Zakon o socialnem varstvu).**

ODNOS DO POSAMEZNIH PRAVNIH DISCIPLIN

Delovno pravo se **je razvilo iz civilnega prava v 19. stoletju**. Pred tem so bila v zgodovini razmerja med ljudmi, katerih predmet je organizirano in trajno delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca ter razmerja socialnih zavarovanj, ki so glavni del sistema socialne varnosti, **dolgo predmet civilnega prava**. Ta razmerja so **bila pogodbeno**, njihova **vsebina je bila odvisna od proste volje strank**.

Pri prehodu v kapitalizem pa to ni bilo več sprejemljivo, ker je omogočalo **izkoriščanje zaposlenih (dolg delovni dan, nizke plače, nevarni pogoji dela, zaposlovanje otrok, ipd.)**. **Z industrializacijo** pa so se pogoji zaposlenih še poslabšali (**ekonomski položaj, socialna in fizična ogroženost**), kar je privedlo do grožnje za samo industrijsko državo.

Tako je prišlo **do pomembnih sprememb** in o **nastanku delovnega prava** govorimo takrat, ko je intervenirala država in so preproste pogodbe dopolnili s pravnimi omejitvami – predpisi za varstvo delavcev, predpisi o varstvu pri delu.

Delavci pa so se začeli združevati v sindikate zaradi skupnega pritiska na delodajalce z namenom uveljavitve boljših delovnih pogojev, kar pa je prvotno država smatrala za kazniva dejanja, kasneje pa začne država podpirati sindikate.

Sindikavno združevanje in delovanje je postalo **glavni element kolektivnih delovnih razmerij**, ki se je v 20. stoletju razširilo še na področje **delavske participacije pri odločanju in pravno urejanje različnih oblik socialnega dialoga**.

Pogosto razmejitev med pravnimi vejami ni enostavna, ker so družbena razmerja hkrati predmet različnih pravnih vej. Kar je že sistematično urejeno v eni pravni veji, se uporablja zaradi nepotrebnega podvajanja tudi v drugi pravni veji. Tudi hierarija pravnih norm je opredeljena (ustava in druge pravne veje, ki morajo biti v skladu z ustavo)

Vse norme del-soc.prava morajo biti v skladu z ustavo

Povezanost delovnega in civilnega prava

Delovno pravo se je razvilo **iz civilnega prava**. Institut pogodbe se pojavlja tako **v delovnem kot v civilnem pravu**. Včasih je bilo tudi »delo« civilno razmerje, predmet kupoprodaje.

V času industrializacije pa je koncentracija ljudi v mestih, se poslabšuje položaj zaposlenih, **izkorišajo delovni silo, ne zaščitijo varnosti delavcev, delovišč, naprav, niso zaščiteni za bolezni, invalidnost**. Delovni čas je tudi do 14 ur dnevno.

Zato država prepove izkoriščanje, omeji prosto sklepanje pogodb- prvi zametki delovnega prava, kajti pritisk delodajalcev na delavce se je stalno povečeval, delovne sile je bilo preveč zaradi uvedbe stroje in ker so bili prosti pri sklepanju pogodb o delu,

Delovno pravo se je uveljavilo tako, da se je izločilo iz civilnega prava

Država začne podpirati sindikate, sprejme zaščitno, zdravstveno zakonodajo, podpora sindikatom, soupravljanje delavcev.

Tako CP kot DP imata **skupno področje, to je da temeljita na pogodbah**. Tisto, kar je že urejeno v CP se ne prenaša v DP, npr. Splošni del ZDR-ja vsebuje pravila pogodbenih razmerij, v tem zakonu je tudi opredeljena **pogodba o zaposlitvi, vendar le nekaj določb**, zato moramo **upoštevati obligacijski zakonik (ima splošni del, ki zajema obveznosti in odgovornosti v drugem delu pa zajema predstavitev tipov pogodb)**. Tudi **področje odškodninske odgovornosti najdemo v obligacijskem zakoniku**, ZDR pa vsebuje nekaj členov o tem, kar so sicer skromna določila glede na pomembnost.

Povezave so tudi na področju **postopkov odločanja o pravicah delavcev npr. regres, spori pred arbitražami, plača,...** kako ti postopki tečejo, najdemo v **Zakonu o delovnih in socialnih sodiščih - večino** pa v **Zakonu o pravnem postopku**.

NASTANEK SOCIALNEGA PRAVA

Vzporedno z nastankom delovnega prava pa je prišlo do prvih zasnov pravnega urejanja tudi na področju socialnega prava z uveljavitvijo državnih predpisov o zavarovanju delavcev pred nekaterimi socialnimi tveganji

Najprej delavci zbirajo denar, kasneje pa državni predpisi določili, da je obveznost delodajalca zagotoviti sredstva za odpravo socialnih tveganj

V končni fazi je prišlo tudi do sistema socialnega varstva za najnujnejšo socialno pomoč osebam, ki ostanejo brez sredstev za preživetje

ZDRUŽEVANJE DELAVCEV, KOLEKTIVNA POGAJANJA IN SOCIALNI DIALOG

- Naslednja faza je uveljavljanje kolektivnih interesov zaposlenih, kar je bilo sprva kršitev in kaznivo dejanje. Nato priznajo pravico delavcem da se združujejo v sindikate kot šibkejša stranka vključno s pravico pritiska na delodajalce in stavko. Glede na civilno pravo bi ta dejanja bila nedopustna, ker bi se smatrala za kršitev pog.obveznosti zaposlenih
- Nato pride še do druge oblike del.organiziranja *- delavske paricipacije pri določanju
- Zadnja faza je socialni dialog na različnih ravneh –tlj.usklajevanje različnih interesov na področju dela in socialne varnosit

To so urejali tudi univerzalni mednarodni dokumenti OZN, ILO(MOD), SVETA EVROPE, EU ter dvostranske in večstranske mednarodne pogodbe.

OHRANJANJE VEZI MED CIV.PRAVOM IN DELOV.PRAVOM+SOC.VARNOSTI

Na področju materialnega prava

zlasti obligacijsko pravo - obl. zakonik – razmerja med udeleženci - del.pravo ne ureja vseh pravil, temveč le tista, ki so zaradi narave drugačna od civilnih) kot tudi odškodninske odgovornosti, kjer delovno pravo ureja le specialne norme

Formalno –procesno pravo

= organi, ki preprečujejo in odpravljajo spore – delov.+ socialna sodišča delno urejajo sodni postopek, sicer pa ta vprašanja ureja ZPP, kot v civilnih pravnah.

Povezanost med delovnim in kazenskim pravom

Delovno in socialni predpisi sicer urejajo (v kazenskih določbah)

- manj nevarna dejanja v del.prav.predp. – prekrške z denarno kaznijo z vidika ogrožaja javnih interesov manj nevarna dejanja
- hujše oblike nedopustnih ravnanj pa so v **Kazenskem zakoniku**. tudi
- **splošna pravila** o dejstvih, zaradi katerih je izključena odgovornost storilca **za sicer nedopustno dejanje** (silobran, zmeta, skrajna sila.) če je storil v silobranu, ni kriv, lahko je storil v skrajni sili, da je odvrnil še hujše škodljive posledice, lahko je storil v zmoti.
- **Kaznovalno pravo in disciplinska odgovornost** – uveljavlja, *izvaja jo delodajalec* in ne državni oblastni organi, država prepušča delodajalcu, da v določenem obsegu uporablja represivne sankcije zoper delave, če kršijo delovne obveznosti. S tem omogoča delodajalcu, da se ubrani škodljivih ravnanj zaposlenih, da skrbi za javni red in mir. Pa tudi pri tem je potrebno upoštevati nekatere institute KZ - splošna pravila o dejstvih, zaradi katerih je izključena odgovornost storilca za sicer nedopustno dejanje (silobran, zmeta, skrajna sila.) če je storil v silobranu, ni kriv, lahko je storil v skrajni sili, da je odvrnil še hujše škodljive posledice, lahko je storil v zmoti.

Povezanost obstaja tudi s kazenskim procesnim pravom – v disciplinskem postopku

- **Osebo je potrebno seznaniti z obdolžitvijo,**
- preden se ji izreče kakršnakoli sankcija, **se ji mora omogočiti pravica do obrambe in zagovora**, kar je abstraktno opredeljeno v ZDR-ju, **podrobnosti pa v kazenskem procesnem pravu.**

Na področju delovnega razmerja se pojavljajo dejanja, ki so kazniva, kar vsebuje Kazenski zakonik RS. **Kazniva dejanja zoper življenje, premoženje, varnost, delovna razmerja in socialna varnost,...V kazenski zakonodaji so najtežja dejanja kazniva dejanje, milejši pa so prekrški**, le-ti so na področju delovnega prava v ZDR-ju navedeni člani o prekrških, kot v vseh ostalih zakonih v »kazenskih določbah«

Kazenski zakonik vsebuje tudi določila v sferi vseh vrst kaznovanih odgovornosti, ki so pravno urejene v javnem interesu, kar velja **tudi za disciplinsko odgovornost**, za katero je značilno, da jo uveljavlja delodajalec in ne državni oblastni organ. S tem delodajalcu omogoča obrambo pred škodljivimi ravnanji zaposlenih, da lažje skrbijo z red in mir v tovarni/obratu.

- **Upravno pravo in delovno pravo**

ZJU – se uporablja kot poseben predpis, sicer pa ZDR

- **Upravna dejavnost** je sistem opravil, ki jih izvajajo nosilci javnih funkcij in zaposleni. **Je izvajanje javnih norm in odločitev v državnih organih in institucijah, ki izvajajo javne službe (zavodi)**
- **Organizacija in izvajanje delovnih procesov v državnih organih in LS** se organizira v **hierarhični razporeditvi**, izvajanje javnih služb pa mora biti učinkovito.
- **Razlike so večje** med pravnim položajem delavcev v državnih organih, **manjše** pa med gospodarstvom in javnimi službami (zavodi)
- Temeljni predpis je ZJU –specialen, na področju javnih služb ni osrednjega predpisa –njihov položaj v glavnem ureja splošna delovno pravna ureditev.
- Postopno se uveljavlja **načelo približevanja delovno-pravnih položajev** delavcev v obeh sferah (enakost pred zakonom) razen če obstajajo utemeljeni razlogi za drugačno urejanje.

Odnos med ZDR in med ZJU. ZJU je precej delavnopravna materija in zajema samo tisto, kar se razlikuje od splošne delovne ureditve. Pogosto oba zakona tvorita uporaben institut (delavci v državni upravi imajo drugačne pravice kot delavci v gospodarstvu glej ZJU)

UPRAVNI POSTOPKI

Zup – splošni postopek za uveljavljanje pravic, če pravila niso posebej urejena v drugih pravnih podlagah ali POZ

Delovnopravni predpisi ne odkazujejo uporabo subsidiarno ZUPa, predpisi s področja socialne varnosti pa določajo, da se ZUP uporablja.

Gospodarsko statusno pravo in delovno pravo

- **Ureja organizacijske oblike v katerih se opravljajo različne dejavnosti.**
- **Org.oblike delovanja državnih organov niso predmet statusnega prava.**
- **Z vidika delov.prava+soc.varnosti je najpomembnejša razvrstitev na gospodarske in negospodarske dejavnosti, kar vpliva tudi na pravni položaj zaposlenih v njih.**
- **Tudi število zaposlenih v konkretni organizaciji je pomembno – v manjših ni mogoče izvoliti sveta delavcev kot organa.**
- **V manjših so tudi delovno-pravne poenostavitve –vendar ne kršiti enakosti pred zakonom.**
- **Delodajalci in zaposleni na področju gospodarstva imajo večjo avtonomijo za urejanje medsebojnih razmerij kot v negospodarstvu**
- **Področje opravljanja javnih služb je urejeno z državnimi predpisi –velja ožji prostor za kolek.sporazumevanje o plačah in drugih delovnih pogojih**
- **Sodelovanje pri odločanju je v negospodarstvu manjše (razen v zavodih, če se to uredi s kolektivnimi pogajanja).**
- **Delavski direktor**

Povezava je da pri GSP naletimo na managerje in tudi v javnih zavodih so managerji, ki na podlagi pooblastil opravljajo dejavnost, npr. direktorji jav.zavodov.

Poslovnodne osebe pa imajo POZ ali pa pogodbe civilnega prava, s tem potem urejajo svoje pravice, odrečejo pa se s tem kritju delov.pravne zakonodaje.

Oblika in velikost lahko vplivata na delavčeve pravice, npr javni zavodi imajo vpliv po ZDR, ZJU pa le delno.

Velikost org.oblike-je razlika, če ima s.p. 2 delavca (=samo delavski zaupnik) ali pa d.o.o. 150 delavcev (=delavski svet)

Delovna razmerja se ločijo glede na velikost organizacij (**velikost vpliva na različnost pravic**). V večjih organizacijah imajo delavci pravico do delavskega sveta, obveznega sprejema akta o sistemizaciji, direktorja v upravi,... (če je več kot 20 delavcev imajo pravico do del. Sveta)

Razlike, med pravnim položajem vodje in delavcev se kažejo v individualnih pogodbah (top management lahko sklepa pogodbe civilnega prava), vodje niso zavarovani s socialnimi varstvi, nimajo pravic po delavnopravni zakonodaji, pri pogodbi o zaposlitvi pa se dodelijo te pravice tudi vodjem, medtem ko se nekatere stvari uredijo na drug način.

Povezanost z mednarodnim pravom

Mednarodno pravo je množica pravnih norm, katerih veljavnost se razteza čez meje države. ,

Glavni vir norm med.prava so meddržavne pogodbe in akti mednarodnih organizacij

Predpisi EU njihova funkcija je

regulativna (uredbe), s katero **neposredno zavezujoča**, urejajo vprašanja področij, na katerih so države članice prenesle del svoje suverenosti

direktive državam, da **uredijo na specifičen način svoje zakonodaje**, direktive nimajo neposredne urejevalne funkcije.

Svet Evrope – prizadevanje za uveljavljanje ČPTS na vseh področjih, tudi del-socialnem

Najpomembnejša akta sta

- **Evropska socialna listina** in
- **Konvencija o človekovih pravicah in svoboščinah**, ki regulira delovne pravice tudi na področju delovnih razmerij.

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

Mednarodna organizacija dela (MOD) – je specializirana organizacija OZN za področje del in soc.razmerij.

Sprejema konvencije in priporočila, ki na mednarodni ravni urejajo delovna in socialna razmerja.

Konvencije so akti, ki jih sprejema skupščina MOD in jih morajo posamezne države ratificirati v zakonodajnem telesu. V Sloveniji konvencije ratificira Državni zbor, nato pa se omenjeni zakon skupaj s konvencijo objavi v Uradnem listu ter začne veljati po preteku roka, ki ga določa zakon.

Priporočila pa so navodila vladam in parlamentom, kako naj določeno tematiko uredijo. Čeprav priporočila niso pravno zavezujoča, so pomembna.

Glavni organ MOD je generalna skupščina, ki je sestavljena po tripartitnem načelu. V generalni skupščini vsako državo, članico, predstavlja delegacija, ki jo sestavljajo **predstavniki sindikatov, predstavniki delodajalcev in predstavniki vlade.**

Tripartitno načelo vodi k standardu, po katerem se vsa pomembna vprašanja z obravnavanega področja obravnavajo v okviru socialnega dialoga.

USTAVNO PRAVO

Ustava je temeljni dokument politične in pravne države. **Ustavne norme imajo različne funkcije in jih delimo na:**

- **urejevalno funkcijo** – ureja položaj in pristojnosti pravodajnih subjektov, sodič ki sodijo v del. sporih- **podrobneje urejeno z zakoni, to so organi, ki oblikujejo pravne norme (DZ)**
- **usmerjevalno funkcijo**, usmerja pravodajalce pri njihovih aktivnostih
- **razlagalno funkcijo.**

- **Ustavno sodišče odloča o ust.pritožbah – tudi zaposlenim je treba priznati temeljne svoboščine**

Urejevalna funkcija ustave

Temeljne zasnove strukture državnih organov zaradi razmejitve oblasti v državi.

- Z vidika delovnega in socialnega prava je posebej pomembna **pristojnost Državnega zbora, da ratificira mednarodne pogodbe in da sprejema zakone** in druge predpise s področja delovnih in socialnih razmerij.
- Poleg Državnega zbora je pomembna **struktura in organizacija Vlade RS**, pomembni so še

- **Inšpektor dela RS in državno tožilstvo za nadzor nad izvajanjem del.zakonodaje, organi za notranje zadeve.** Pomembne so
- **ustavne norme o sodstvu za razreševanje del-soc sporov**, v okviru katerega so z zakonom ustanovljena posebna delovna in socialna sodišča, na katerih v omenjenih sporih odločajo neodvisni sodniki ter osebe, ki jih izvolijo organi socialnih partnerjev. Organizacija sodišč:
- **pristojnosti Ust.sodišča – če so kršene ČPTS**

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

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

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

Usmerjevalna funkcija ustave

Usmerjevalna funkcija vsebuje usmerjevalne norme, ki **zahtevajo od zakonodajalca, da uredijo različna družbena razmerja z konkretnimi pravnimi normami**.

Na področju delovnega prava je to na primer **ustavno načelo svobode sindikalnega organiziranja in delovanja**. Na primer **(75.člen ustave-stavka se lahko omeji z zakonom) Normativno dejavnost nadzira USTAVNO SODIŠČE** – tudi z oceno skladnosti zakona z ustavo.

Razlagalna funkcija ustave

To so norme, ki nekaj **povedo, pojasnjujejo**. Pri razlagi pravne norme je treba najprej upoštevati **ustavna izhodišča**, ki jih je uporabil pravodajalec ali pa bi jih moral uporabiti.

Ta funkcija je še posebej **vidna na področju kolektivnih delovnih razmerij**, kjer se srečujemo s **sorazmerno skromnim obsegom zakonskih norm**, kar zahteva veliko interpretativno veščino pri njihovi razlagi. **Ustavne norme o sindikalni svobodi** so pomemben razlagalni pripomoček, ki opozarja na **ozke okvire možnega zakonskega urejanja** položaja sindikatov in na nujnost restriktivne razlage regulatornih pristojnosti države na tem področju. Naprimer **(1. člen usave- RS je demokratična država)**.

TEMELJNA NAČELA USTAVNE UREDITVE

Demokratičnost –nasprotje avtoritavnosti

Primer: 1. člen Ustave vsebuje določbo, da je Slovenija demokratična republika, kar velja tudi za delovno področje, seveda na enakih relacijah – **skupine ljudi lahko vplivajo na sprejemanje odločitev bolj ali manj** (med delavci in menedžerji). Govorimo **o socialnem dialogu kot o načinu komunikacij med delavci in vodstvom, ki je demokratičen**.

Tudi kvaliteta delovnega in socialnih razmerij je odvisna od stopnje demokratičnosti – v kakšnem obsegu lahko zaposleni vplivajo na odločitve v organizaciji- večja ko je možnost soodločanja večja je demokratičnost .

Oblikujejo **predstavništva za sodelovanje pri odločanju**.

Odvisna je tudi od heteronomnega (državnega) urejanja področja delovnih razmerij

Socialna varnost –večja stopnja demokratičnosti je v javnih zavodih- sodelujejo tudi zaposleni.

Pravnost = skladnost predpisov z ustavnimi izhodišči

Vsa pomembna družbena razmerja na nek ustrezen način reguliramo, ne preveč, ne premalo.

Gre za

- zagotavljanje pravičnosti in
- pravnega varstva subjektov v del.razmerjih,

- omejitve delodajalčeve normativne pristojnosti,
- pravne temelje pri sklepanju pogodb, u
- veljavljanje pravic, obeznosti v zunajsodnih in sodnih postopkih

Glede pravnosti delavnopravnih predpisov imamo

- **heteronomne norme**, ki so na nivoju države (NE MEDNARODNE)
- **avtonomne norme** npr. kolektivne pogodbe, participativni dogovori,... (potrebno je pravilno regulirati delovna razmerja)

Normiranje knj. 42

Tudi na področju del.raz+soc.var. je potrebno pravno urejanje. Vladavino prava ocenjujemo zalsti po stopnji pravne urejenosti teh področij. Pravne norme imajo piramidalno strukturo

1. **Ustava**
2. **Ratificirane mednarodne pogodbe**, ki se neposredno uporabljajo (OZN, MOD, SVET EVROPE (Evropska socialna listina, Evropska konv.o socialnih prav.),
3. **Heteronomne pravne norme (ustava, zakoni in podzakonski akti)**
4. **Avtonomni pravni akti** (oblikujejo stranke pog.razmerij same –KP, participativni dogovori, splošni akti delodajalca, splošni akti del.predstavništev) Predvideni so s heteronomnimi predpisi

Avtonomni pravni viri v določeni meri izvorno urejajo določena vprašanja, vendar US ne sprejme v obravnavo spora o ustavnosti avtonomnega prava.

Tudi splošni akti delodajalca včasih pri urejanju člov.pravic zaposlenih včasih temeljijo na ustavni normi.

Izvajanje pravnih norm

ID, del.-soc.sodišča, varuh čl.pravica

Delno (disciplinska odgovornost) pa je institut delodajalca

Delavci lahko aktivno ali pasivno preprečijo izvršitev nez.odločitve delodaj.

ENAKOST IN ENAKOPRAVNOST 45

Ustava jamči **vsem osebam enake ČPTS** –niso odvisne od osebnostnih lastnosti osebe ne glede na raso, narodnost, vero, spol, jezik, politično ali drugo prepričanje –s tem preprečuje diskriminacijo državljanov.

Če pa gledamo **z vidika razmerja posameznika do države**, določa, da so **vs pred zakonom enaki**, to pomeni, da **zakon ne more imeti različne veljave za posameznika ob istem dejanskem stanju**, razen iz razumnih in utemeljenih razlogov. Zakonska ureditev, ki povzroča oziroma ustvarja razlike, ki torej med enakimi ustvarjajo različne, je v očitnem neskladju z ustavno normo o enakosti vseh pred zakonom, lahko pa tudi nasprotuje načelu splošnosti pravnih norm.

Zaposleni načelo enakopravnosti uveljavljajo na podlagi zakonske ureditve ob razpisu ali tudi če so že zaposleni –zakon prepoveduje neenako obnavanje, diskriminacijo (npr.za delavske predstavnike, razlikovanje po spl+olu,

ČLOVEKOVE PRAVICE IN TEMELJNE SVOBOŠČINE

Enakost pred zakonom in enakopravnost ter prepoved diskriminacije (14. člen)

Ustava jamči vsem **osebam enake pravice na področju človekovih pravic in temeljnih svoboščin (14. člen)**. Ustava določa v zvezi z osebnostnimi pravicami absolutno prepoved diskriminacije državljanov.

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

Varstvo osebne svobode (19. člen)

Delodajalci nimajo pooblastila za omejitve osebne svobode delavca, le v primerih, če je to nujno – ravnanje v skrajni sili npr. opitost, da se rešimo očitka omejitve osebne svobode.

Varstvo človekove osebnosti in dostojanstva (21. člen)

V pravnih postopkih je **prepovedano kakršnokoli nasilje in izsiljevanje izjav**, tudi v primeru prekrškov in kaznivih dejanj iz delovnega razmerja.

Pravica do osebnega dostojanstva in varnosti (34., 35. člen)

Prepovedan je poseg v zasebnost npr. vpogled v osebne torbice razen, če je to že v naprej določeno (v trgovinah, zlatarne).

Telesna, duševna celovitost

Poseg v telesno in duševno celovitost je možno samo tam, kjer je celovito utemeljeno zaradi kontrole delovnega procesa in če so delavci predhodno obveščeni npr. videonadzor.

Svoboda dela (49. člen)

Vsakdo prosto izbira zaposlitev. V zakonodaji moramo imeti **mehanizem objave in javnega natečaja v JU. Prepovedano je prisilno delo**, tudi za zapornike.

Pravica do socialne varnosti (50. člen)

Je pravica, ki naj bi vsakemu državljanu zagotovila **najmanj najnujnejšo pomoč v primerih nastopa socialnih rizikov, kot so bolezen, poškodba, starost, invalidnost, telesna okvara, smrt, brezposelnost,...**

Načelo trajnega izobraževanja in usposabljanja (57. člen)

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

GOSPODARSKA (ekonomska) IN SOCIALNA RAZMERJA 56 knj.

Podpirajo delodajalce in skrbijo za ravnotežje med delavci in delodajalci-utrjujejo pravni pložaj.

Za delodajalca npr. lastninaka pravica, prosta podjetniška pobuda,

Varstvo dela

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

Lastnina

Zagotovljena mora biti **socialna in ekološka funkcija lastnine**. Upoštevati moramo socialno funkcijo – korist drugih ljudi in države in skrb za okolje – predpisi o varstvu okolja.

O podjetništvu (74. člen)

Če imamo denar v banki ga lahko angažiramo v kapital ali v neke proizvodne procesa. Tudi podjetništvo mora služiti koristim. (**pravica do proste podjetniške pobude v skladu z družbenimi, javnimi interesi**)
Socialna in ekološka funkcija lastine omejujeta lastninsko pravico.

ZA DELAVCE

Soodločanje (75. člen)

Soodločanje, sindikalna svoboda, pravica do stavke pa pripada zaposlenim na način in pod pogoji, ki jih določa zakon. Gre za pravico participacije, ki je podeljena delavcem.

Sindikalna svoboda (76. člen)

Je vrednota, ki je nastala z družbenim razvojem in ne s pravnim redom. Gre za sindikalno pravico delavcev: včlanjenje v sindikate, ustanavljanje in delovanje sindikatov. Sindikat se zavzema za uveljavitev delavskih interesov. Svobodno se organizira, deluje trajno, se neodvisno financira in razpolaga s sredstvi ter pritiska na delodajalca, kar pomeni, da so sindikati dovolj močni. Kriteriji za sindikat niso predpisani, status sindikata se prizna, če so izpolnjeni našteti kriteriji. Sindikalni zaupnik pa uživa varstvo sindikalnih zaupnikov.(svoboda pri sindikalnem delovanju- svobodno sklepanje kolektivnih pogodb, vršijo pritisk na delodajalce...)

Sklepajo socialne sporazume, kolektivne pogodbe

Delavska voljena predstavništva zastopajo interese vseh zaposlenih, sindikati pa v glavnem le svoje člane. Sindikati lahko pritiskajo na delodajalce, delavska predstavništva pa te pravice nimajo.

Pravica do stavke (77. člen)

To ni samo sindikalna pravica-(sindikati stavko organizira), saj pripada neposredno delavcem. Obstaja pa **omejevanje stavke na področjih, kjer je izražen javni interes** (npr. DU).

To je **oblika samopomoči zaposlenih** v odvisnem DR –običajno se uveljavlja kolektivno za uveljavitev določene pravice-ne interesa. Delavec lahko odkloni delo, če ni varno.

Svet delavcev lahko zadrži odločitev delodajalca če se ni posvetoval ali obvešal - do rešitve spora z arbitražo

USTAVNOST IN ZAKONITOST

- Predpisi v skladu z U in rat.med.pogodbami
- Izvršilni predpisi v skladu z zakonom –tudi z ustavo, če zakonsko to vprašanje ni urejeno
- Subjekti javnega prava odločitve opreti na zakon
- **Prepoved retroaktivne veljave predpisov** –razen če gre za javno korist in ni poseg v prid.prav.
- **Varstvo pridobljenih pravic**
- Veljajo ko so objavljeni v uradnem glasilu

1. predavanje,
prikaz prosojnic s karikaturami

- demokratičnost (odnos manager-delavec)
- narava dela-zaupnost in vestnost med delavcem in delodajalcem
- delo kot predmet pravnih razmerij- s pogodbami civilnega prava pokrivamo **avtorsko delo, s pogodbo o zaposlitvi pa vsa razmerja, kadar je kdo vključen v organiziran delovni proces mora imeti sklenjeno pogodbo o zaposlitvi.**
- Etična vprašanja-ureja razmerje med osebnim in poklicnim nivojem (vtikanje nadrejenih v zasebno sfero, nadziranje, zapovedi obnašanja, kar se tiče osebnih zadev, agresija, spolno nadlegovanje).
- Pravne posledice konfliktov (pravica, da izrazimo svoje mnenje, individualna participativna pravica na katero se mora delodajalec pisno odzvati. Pritožbo delavec poda inšpekciji dela, sindikatu, del. Sodišču)
- Časovne in druge dimenzije v izrednih razmerah (pripadnost delavcev-priskočiti na pomoč v izrednih razmerah-gasilci-zakon določa pravice delodajalca)
- Nepravilna izbira pravne oblike, v katerih se opravlja delo: civilna pogodba za avtorstvo, pogodba o zaposlitvi, če je kdo vključen v organiziran proces dela, delo na črno-brez pogodbe.
- Vprašanje zvestobe: konkurenčna prepoved (v času trajanja zaposlitve ne smemo izvajati istih del, če nimamo soglasja delodajalca+prepoved opravljanja iste dejavnosti do 2. let s klavzulo, po prekinitvi delovnega razmerja.
- Zdravje delavca: je v javnem interesu, delodajalce nosi dolžnost za zaščito delovnega mesta (ureja ZZVZZ)
- Posamezne pravice iz delovnega razmerja: letni dopust je pravica in dolžnost, ker ga moramo porabiti najmanj 14 dni skupaj, plača pa je pravica.
- Spopad z boleznijo in drugimi socialnimi tveganji-trend danes je , da se pravice ožijo- odnos pravičnosti (zavarovanje za primer brezposelnosti izobraževanje , dokvalifikacija...)
- Doseganje vztrajnosti in dobrih rezultatov pri delu: s spodbujanjem, plačo, dobrim upravljanjem s kadri, napredovanjem, nagrajevanjem, izdelavo dobrih kriterijev in sklenitev kolektivne pogodbe)
- Enakost, enakopravnost, enake možnosti (pravice žensk...)

ZAKON O DELAVNIH RAZMERJIH – ZDR 67

SPLOŠNE DOLOČBE

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

DEFINICIJA: Delovno razmerje je razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca. (4. člen)

- Je organiziran delovni proces
- Plača (ne plačilo kot pri podjemni pogodbi)
- Osebno delo
- Navodila in nadzor delodajalca
 - Če se zaposlimo, smo dolžni upoštevati navodila managerja/poslov.organa, vodstvenih delavcev
 - Kdor daje navodila, tudi nadzira (sedaj ne more prenehati DR zaradi disciplinskega postopka in tudi se zaradi discip.postopka ne more trajno omejevati pravic, sedaj je to odpoved pogodbe zaradi krivdnih razlogov)

ZDR celovito ureja individualna DR, je pa še vrsta drugih predpisov, ki dopolnjujejo norme splošnega zakona

- Za praznike in proste dni
- Varstvo in zdravje pri delu,
- Delovna in socialna sodišča
- Sistem socialnih zavarovanj,
- Delovanje inšpekcij

Nekateri predpisi urejajo pravne norme drugače –specialni zakon npr o pravnem položaju funkcionarjev, poslancev, sodnikov, tožilcev, pravobranilcev

Prepoved diskriminacije (6. člen) temeljno načelo del.prava

14. člen Ustave RS in MOD – konvencija o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih

Delodajalec ne sme **iskalca zaposlitve pri zaposlovanju ali delavca** postavljati v neenakopraven položaj zaradi **spola, rase, barve kože, starosti, zdravstvenega stanja, verskega, političnega prepričanja,...**

Enakopravno se mora obravnavati tako ženske kot moške pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, plačah in drugih pravicah.

Prepovedana je neposredna, kot tudi posredna diskriminacija.

Neposredna = da pogojuje članstvo v politični stranki

Posredna =prikrita– kadar gre za navidezne nevtralne norme, kriterije, prakse, ki postavlja ljudi v neenak položaj, razen če so te določbe, kriteriji in praksa objektivno upravičeni ter ustrezni in potrebni. **Kadar delodajalec določi neka posebna pravila, mora vedno dokazati, da je upravičen to narediti**, v nasprotnem primeru pa je ravnal diskriminatorno in je delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava. Npr. da nekdo ne sme biti težji od 60 kg.

Splošni akt delodajalca (8. člen) pros.4

- Avtonomni vir – vsebuje pravne norme, ki zavezujejo tiste, ki jih sprejemajo.
- Mnenje reprezentativnega sindikata
ali
- Obvestilo delavcev:
 - o sistemizacija
 - o drugi splošni akti

Avtonomni pravni viri so:

- **Dvostranski** –
 - **kollektivne pogodbe**, katere sprejemajo **sindikati in delodajalci ali**
 - **participativni dogovori**, katere sprejema **Svet delavcev in delodajalec.**
- **Enostranski**

- statut,
- sistemizacija del mest,
- akt o vprašanih varstva pri delu,
- pravilniki – splošni akti, ki ga sprejme delodajalec sam za reguliranje poslovanja, ki ni zajeto v pogodbi. Z njimi konkretizira nekatere z zakonom določene obveznosti. **Tudi enostranski akti se pred sprejemanjem obvesti sindikat** ali pa je treba obvestiti **delavce neposredno če sindikata** ni (oglasne deske, neposredno informiranje) Veljati začne po sprejetju in objavi.

Sindikata

Cilj delovanja je izboljšanje pogojev dela delavcev. Delavci se sami odločijo za vstop, Ustava določa svobodno sindikalno organiziranje in včlanjevanje.

Reprezentativni so tisti, v katerega je včlanjeno 10% delavcev v organizaciji ali 15% v panogi. Ta lahko sklepa kol.pogodbe, ki veljajo za vso dejavnost, ne samo za člane sindikata. Npr. 100 pekov, 10 jih je v sindikatu.

Obveznost delodajalca do sindikata

Zakon določa vlogo reprez.sindikata. Ko se ustanovi, se sprejeme pravila, določi se sindikalnega zaupnika, ki komunicira z delodajalcem in o tem obvestiti delodajalca

POGODBA O ZAPOSLOTVI pr.5

SPLOŠNO

Nastane, če nastanejo **življenske okoliščine, da je neka oseba vključena v delovni proces**. (realni kontrakt=napisana=zaradi lažjega dokazovanja, nerealni če ni napisana, pa vseeno obstaja

subsidiarnost- nekateri elementi so v ZDR, ostalo pa je v oblig.zakoniku.

Ničnost-neveljavnost

Absolutno nična-je neveljavna od trenutka, ko je bila vzpostavljena

Izpodbojnost – relativna neveljavnost, če volja strank ni bila prava, če si v zmoti jo izpodbijaš v roku pred sodišče, če jo sodišče razveljavi, to velja od takrat naprej.

Pogodba o zaposlitvi (9. člen)

- o Je temelj za vzpostavitev delovnega razmerja.
- o S pogodbo o zaposlitvi se sklene delovno razmerje.
- o Delodajalec je dolžan delavca prijaviti v obvezno pokojninsko, invalidsko, zdravstveno in zavarovanje za primer brezposelnosti v skladu s posebnimi predpisi.
- o Če datum nastopa dela ni določen, se kot datum nastopa dela šteje datum sklenitve pogodbe o zaposlitvi.

Pravice in obveznosti na podlagi opravljanja dela v delovnem razmerju in vključitev v socialno zavarovanje na podlagi delovnega razmerja se začnejo uresničevati z datumom nastopa dela tudi v primeru, če delavec tega dne iz opravičenih razlogov ne začne delati. Pred sklenitvijo delovnega razmerja je delodajalec praviloma dolžan prosta delovna mesta objaviti, v nekaterih primerih se zahteva tudi javni razpis, izjema so štípendisti.

Večina pravil, ki se nanašajo na pogodbo kot formalni akt najdemo v obligacijskem zakoniku – subsidiarnost obligacijskega zakonika.

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

Ničen je akt=absolutno neveljaven-, ki je v nasprotju z javnim redom, ko gre za hudo kršitev in tak posel je neveljaven (npr. ne prizna se delovna doba, zaslužen denar).

Izpodbojnost – relativna neveljavnost, kadar je pri sklepanju pogodbe prišlo do napak pri volji delavca npr. delodajalec prisili delavca, da podpiše pogodbo, ki je sicer ne bi. Taka pogodba je neveljavna, ker ni bila sklenjena po prosti volji.

Če si v zmoti jo izpodbijaš v roku pred sodišče, če jo sodišče razveljavi, to velja od takrat naprej.

OBLIKA POGODBE

Pisnost pogodbe o zaposlitvi (15. člen)

Pogodba o zaposlitvi se **sklene v pisni obliki**.

Če delavcu ni izročena pisna pogodba o zaposlitvi, lahko **kadarkoli v času trajanja delovnega razmerja zahteva njeno izročitev od delodajalca in sodno varstvo**.

V primeru spora o obstoju delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem **se domneva, da delovno razmerje obstaja, če obstajajo elementi delovnega razmerja**.

Načeloma velja za nedoločen čas, če v njej ni določen čas veljavnosti.

STRANKE POGODBE

Stranki pogodbe o zaposlitvi sta **delodajalec in delavec**.

Delodajalec – (18. člen)

Je fizična ali pravna oseba, kjer ex lege(po zakonu) pogodbo sklepa zakoniti zastopnik družbe.(direktor, manager, pred.uprave, dir.jav.zavoda) Pooblaščenec – s pisnim pooblastilom pa lahko pooblasti druge osebe. Zakon ne omejuje na koga je možno prenesti pooblastilo za sklepanje pogodbe.

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

Delavec, ki sklene pogodbo o zaposlitvi mora biti zdravniško zmožen in imeti mora **dopolnjeno starost 15 let**.

Med 15-18 letom je v posebnem statusu (varovan pred težjimi delovni pogoji, dodatni letni dopust, prepoved nadurnega dela)

Pogoje za zaposlitev določa sistemizacija v aktu o sistemizaciji. Pogoje za opravljanje dela, ki jih določa s splošnim aktom sam delodajalec. Le ta pa ne sme zaposliti osebe, ki ne izpolnjuje zakonskih pogojev.

Prosta volja strank – omejena z zakoni npr. pravilo o prednostni pravici do zaposlitve težje zaposljivih oseb (invalidi, invalidne osebe, odpuščeni iz poslovnih razlogov imajo prednost pri ponovnem zaposlovanju če izpolnjujejo pogoje.

SKLEPANJE POGODBE O ZAPOSLOVANJU 6

Objava prostih delovnih mest (23. člen)

Delodajalec, ki zaposluje nove delavce, mora prosta delovna mesta javno objaviti. (49.čl.Ustave-vsakomur je dostopno prosto delovno mesto pod enakimi pogoji) Za javno objavo se šteje tudi objava v uradnih prostorih Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje. Za javno upravo še natečaj

Prepoved diskriminatorne objave (pogojevati stranko, versko prepričanje)

Izjeme od obveznosti objave (24. člen)

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

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

- **poslovodne osebe, prokuriste,**
- in druge primere, določene z zakonom.

Enaka obravnava glede na spol (25. člen)

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

Pravice in obveznosti delodajalca (26. člen)

Delodajalec sme od kandidata zahtevati **le predložitev dokazil o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela.**

Delodajalec pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi **ne sme od kandidata zahtevati** podatke o družinskem oziroma zakonskem stanu, podatkov o nosečnosti, o načrtovanju družine oziroma drugih podatkov, če niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem kot tudi ne sme pogojevati za sklenitev pogodbe teh podatkov.

Pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi lahko delodajalec preizkusi znanja oziroma sposobnosti kandidatov za opravljanje dela na delovnem mestu, za katerega se sklepa pogodba o zaposlitvi. Lahko ga napoti na zdravniški pregled na stroške delodajalca

Pravice in obveznosti kandidata (27. člen)

Pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi je kandidat dolžan predložiti delodajalcu dokazila o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela in **ga obvestiti o vseh njemu znanih dejstvih, pomembnih za delovno razmerje**, kot tudi o njemu znanih drugih **okolščinah, ki ga kakorkoli onemogočajo ali bistveno omejujejo pri izvrševanju obveznosti iz pogodbe** ali ki lahko **ogrožajo življenje ali zdravje oseb, s katerimi pri izvrševanju svojih obveznosti prihaja v stik.**

Delodajalec mora **v osmih dneh po sklenitvi pogodbe o zaposlitvi pisno obvestiti neizbranega kandidata** o tem, da ni bil izbran.

VSEBINA POGODBE

Sestavine pogodbe o zaposlitvi

Pogodba o zaposlitvi mora vsebovati:

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

Delavec naj pozna pravne vire, avtonomne (KP), sklicevati se je treba na pravno normo in jo vgraditi v PoZ saj s tem fiksiramo pogoje četudi se potem KP spremeni, ostane taka določba nespremenjena. POZ se enostransko ne more spremeniti

OBVEZNOSTI POGODBENIH STRANK

Obveznosti delavca

Delavec **mora vestno opravljati** delo na delovnem mestu in drugo v izjemnih okoliščinah, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, v času in na kraju, ki sta določena za izvajanje dela, **upoštevaje organizacijo dela in poslovanja** pri delodajalcu. **Upoštevati mora zahteve in navodila delodajalca.**

Delavec mora **spoštovati in izvajati predpise o varnosti in zdravju pri delu** ter **pazljivo opravljati delo, da zavaruje svoje življenje in zdravje ter življenje in zdravje drugih oseb.**

Delavec mora **obveščati delodajalca o bistvenih okoliščinah**, ki vplivajo oziroma bi lahko vplivale na izpolnjevanje njegovih pogodbenih obveznosti ter obveščati delodajalca o vsaki grozeči nevarnosti za življenje ali zdravje ali za nastanek materialne škode, ki jo zazna pri delu

Delavcu je **prepovedano škodljivo ravnanje (materialna ali moralna škoda).**

Delavec mora **varovati poslovne skrivnosti in je odgovoren za kršitev.** Med trajanjem delovnega razmerja delavec **ne sme brez pisnega soglasja delodajalca za svoj ali tuj račun opravljati del ali sklepati poslov, ki sodijo v dejavnost, ki jo dejansko opravlja delodajalec** in pomenijo ali bi lahko pomenili za delodajalca konkurenco **dokler je delavec zaposlen, to je že po zakonu (ex lege)**

Če delavec pri svojem delu ali v zvezi z delom pridobiva tehnična, proizvodna ali poslovna znanja in poslovne zveze, lahko delavec in delodajalec v pogodbi o zaposlitvi dogovorita prepoved opravljanja konkurenčne dejavnosti **po prenehanju delovnega razmerja** (v nadaljnjem besedilu: konkurenčna klavzula). **Konkurenčna klavzula** se lahko dogovori najdlje **za obdobje dveh let po prenehanju pogodbe o zaposlitvi in le če je del.razmerje prenehalo po njegovi volji ali krivdi**, delodajalec pa mora delavcu za ves čas spoštovanja prepovedi mesečno izplačevati mesečno nadomestilo. Če v pogodbi ni navedeno nadomestilo za kon.kl., ta ne velja.

Delodajalec in delavec **se lahko sporazumno dogovorita o prenehanju veljavnosti konkurenčne klavzule.**

Obveznosti delodajalca 8 - 41 čl.

Delodajalec mora delavcu zagotavljati **delo, plačo ali nadomestilo** za katerega sta se stranki dogovorili v pogodbi o zaposlitvi, zagotoviti mu mora vsa **potrebna sredstva in delovni material, da lahko nemoteno izpolnjuje svoje obveznosti**, in mu omogočiti prost dostop do poslovnih prostorov.

Delodajalec mora delavcu zagotoviti **ustrezno plačilo za opravljanje dela.** Tudi **nadomestilo npr. če delodajalec ni kriv da ni dela(požar) 50% nadomestilo**

Delodajalec mora zagotavljati **pogoje za varnost in zdravje delavcev v skladu s posebnimi predpisi o varnosti in zdravju pri delu.** (izobraževati delavce)

Delodajalec mora **varovati in spoštovati delavčevo osebnost ter upoštevati in ščititi delavčevo zasebnost.** Varovanje dostojanstva delavca pri delu (45. člen) in varovanje njegovih osebnih podatkov (46. člen). **takšno delovno okolje**, v katerem noben **delavec ne bo izpostavljen neželjenemu ravnanju spolne narave, ki vključuje neželjeno fizično, verbalno ali neverbalno ravnanje ali drugemu na spolu temelječem vedenju**, ki ustvarja zastrašujoče, sovražne ali ponižujoče delovne odnose in okolje ter žali dostojanstvo moških in žensk pri delu, s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev. **Osebnostne podatke lahko uporabi samo če je to potrebno zaradi uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja ali v zvezi z delovnim razmerjem.ali če tako določa Zakon**

POSEBNOSTI POGODB O ZAPOSLOTIVI

Pogodba o zaposlitvi za določen čas

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

- izvrševanje dela, ki po **svoji naravi traja določen čas**,
- nadomeščanje **začasno odsotnega delavca**,
- **začasno povečan obseg dela**,
- **zaposlitev tujca** ali osebe brez državljanstva, ki ima delovno dovoljenje za določen čas, razen v primeru osebnega delovnega dovoljenja,
- **poslovodne osebe**,
- **opravljanje sezonskega dela**,
- **pripravnika - delavca**, ki sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas zaradi priprave na delo, usposabljanja ali izpopolnjevanja za delo, oziroma izobraževanja,

- zaposlitev za določen čas zaradi dela v prilagoditvenem obdobju na podlagi dokončne odločbe in potrdila pristojnega organa, izdane v postopku priznavanja kvalifikacij po posebnem zakonu,
- **opravljanje javnih del oziroma vključitev v ukrepe aktivne politike** zaposlovanja v skladu z zakonom,
- **pripravo oziroma izvedbo dela, ki je projektno organizirano**,
- delo, potrebno v času uvajanja novih programov, nove tehnologije ter drugih tehničnih in tehnoloških izboljšav delovnega procesa ali zaradi usposabljanja delavcev,
- **voljene in imenovane funkcionarje oziroma druge delavce, ki so vezani na mandat** organa ali funkcionarja v lokalnih skupnostih, političnih strankah, sindikatih, zbornicah, društvih in njihovih zvezah,
- **druge primere, ki jih določa zakon oziroma kolektivna pogodba na ravni dejavnosti.**

Delodajalec ne sme skleniti **ene ali več zaporednih pogodb** o zaposlitvi za določen čas **z istim delavcem in za isto delo**, katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši kot dve leti, **razen v primerih, ki jih določa zakon (od leta 2007 naprej – 2 leti, do takrat pa 3. leta)**. S kolektivno pogodbo **na ravni dejavnosti se lahko določi**, da **manjši delodajalec** lahko sklepa pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ne glede na omejitve iz prejšnjega odstavka

Sezonska dela

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

Sankcija – fikcija: delavec dela za določen čas, če ga ne odslovijo mu delovna doba teče naprej in začne uživati pravice kot delavec, ki ima sklenjeno pogodbo za nedoločen čas.

Če ga vseeno želi odpustiti, mora speljati cel postopek kot npr. pri odpovedi iz poslovnih razlogov.

Pogodba o zaposlitvi zaradi zagotavljanja dela delavcev drugim uporabnikom Temporary Employment (tristranski) največ za 1 leto

- Delavec
- Uporabnik (=podjetje)
- Delodajalec, ki delavca zagotovi uporabniku
- Za določen ali nedoločen čas
- Predčasno prenehanje potrebe po delavcu ne sme biti razlog za prekinitve pogodbe o zaposlitvi

V pogodbi o zaposlitvi se **delavec in delodajalec (tisti, ki delavca napotuje) dogovorita**, da bo delavec opravljal delo **pri drugih uporabnikih, na kraju inv času, ki je določen z napotitvijo delavca na delo k uporabniku**.

Delodajalec, ki lahko v skladu s predpisi o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti na podlagi pogodbe o koncesiji opravlja dejavnosti zagotavljanja dela delavcev drugemu delodajalcu (uporabniku), **sklene s temi delavci pogodbo o zaposlitvi – tristransko razmerje**. Gre **za posojanje, prepuščanje delavcev drugim delodajalcem** največ za eno leto razen v primerih: (če je več kot 1 leto mora stalno zaposliti)

Ne sme se napotiti delavca k uporabniku v primerih ko gre za:

- **nadomeščanja stavkajočih,**
- **masovnih odpustov,**
- **nazagotovljene varnosti (če ne zagotoviš varnosti ne moreš zaposliti delavca, če agnecija ne zagotovi dela zaradi višje sile mora delavcu vseeno plačati 50% nadomestilo plače, drugače pa najmanj 70% iziroma 100% .**

Pogodba o zaposlitvi se sklne **za določen ali nedoločen čas**.

Predčasno prenehanje potrebe po delu delavca pri uporabniku ne sme biti razlog za prenehanje PoZ.

Časovna omejitev opravljanja dela pri uporabniku je najdlje eno leto.

Obveznosti delodajalca

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

Uporabnik - delodajalec

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

Uporabnik – delavec

Delavec mora opravljati delo **po navodilih uporabnika**. Uporabnik in delavec morata v času opravljanja dela delavca pri uporabniku upoštevati določbe tega zakona, kolektivnih pogodb ali splošnih aktov, ki zavezujejo uporabnika. **Če uporabnik krši obveznosti** ima delavec pravico odkloniti opravljanje dela, če pa **krši obveznosti delavec**, je za kršitev lahko disciplinsko odgovoren.

Pogodba o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del

Javna dela – ukrepi APZ (aktivne politike zaposlovanja), ki jih izvaja država preko Zavoda za zaposlovanje v sodelovanju z lokalnimi skupnostmi v primeru brezposelnosti. **Brezposelna oseba**, ki je **vključena v javna dela, sklene pogodbo o zaposlitvi z delodajalcem – izvajalcem javnih del**. Gre za dela na področju kulture, športa, socialnega varstva)

Pogodba o zaposlitvi se sklene **upoštevaje posebnosti**, določene **z zakonom, ki ureja zaposlovanje in zavarovanje za primer brezposelnosti**.

Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom

Krajši delovni čas je čas, ki je krajši od polnega delovnega časa, ki velja pri delodajalcu. Delavec, ki je sklenil pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas uveljavlja

- **premoženjske pravice sorazmerno glede na delovni čas, (plača, nadomestila)**
- **nepremoženjske pa mu veljajo v celoti. (pravica do izrabe letnega dopusta, sindikalnih pravic, varstva dostojanstva).**

Delavec lahko sklene pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas z **več delodajalci in tako doseže polni delovni čas (=sestavljen polni delovni čas)**

Pri tem se morajo sporazumeti glede delovnega časa, izrabe letnega dopusta in glede drugih odsotnosti z dela.

Delavec, ki dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali predpisi o starševskem dopustu, ima pravice iz socialnega zavarovanja, kot če bi delal polni delovni čas (zaradi zdravljenja-razliko plača zavarovalnica, pri invalidih pokrije stroške ZIPZ).

Pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu

Kot delo na domu se šteje delo, ki ga delavec opravlja **na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri, ki so izven delovnih prostorov delodajalca**.

V pogodbi o zaposlitvi je potrebno napisati vse določbe, da delavec ne bi bil izkoriščen (voda, elektrika, inform.tehnologija)

Delodajalec je dolžan o nameravane organiziranju dela na domu, pred začetkom dela delavca, **obvestiti inšpekcijo za delo-notifikacija ID**.

Pravice in obveznosti so odvisne od narave dela. Delavec ima pravico do nadomestila za uporabo svojih sredstev pri delu na domu, delodajalec pa je dolžan zagotavljati varne pogoje dela na domu.

Inšpektor za delo delodajalcu **prepove** opravljanje dela na domu, če je delo škodljivo ali nevarno za življenje in okolje. Zakon ali drug predpis lahko določi dela, ki se ne smejo opravljati kot delo na domu.- **intervencija ID Taka dela določa zakon ali drug predpis**

Omejitve v javnem interesu: npr. če bi imel laboratorij v 25. nadstropju je potrebno soglasje inšpekcije dela, da preverri varnost dela

Pogodba o zaposlitvi s poslovodno osebo (top management)

Če poslovodne osebe sklepajo pogodbo o zaposlitvi, **lahko v pogodbi o zaposlitvi stranki drugače uredita pravice, obveznosti in odgovornosti** iz delovnega razmerja v zvezi s:

- pogoji in omejitvami delovnega razmerja za določen čas,

- delovnim časom,
- zagotavljanjem odmorov in počitkov, LD plačilom za delo, plače
- disciplinsko odgovornostjo,
- prenehanjem pogodbe o zaposlitvi.

Pogodba je podobna civilni pogodbi (npr. podjemni) vendar je vsebina podrobno urejena v statusnem pravu.

SPREMEMBA DELODAJALCA

V primeru prenosa, združitve, delitve podjetja ali drugega pravnega posla preidejo **pogodbene in druge pravice in obveznosti delavcev** iz delovnih razmerij **od delodajalca prenosnika na delodajalca prevzemnika**, kateri mora zagotavljati delavcem te pravice najmanj eno leto, razen če kolektivna pogodba prej preneha.

Za delavca najmanj 1 leto še velja prejšnja pogodba, če je ugodnejša, po 1 letu pa delodajalec lahko da drugo pogodbo. Če je ne sprejme, ker je slabša, lahko delavec odpove pogodbo in se smatra to kot prenehanje pog. iz posl. razlogov, čeprav po volji delavca in ima pravice na Zavodu za zaposlovanje. (tudi odpravnino, odpovedni rok)

Če delavec odkloni prehod in dejansko opravljanje dela pri delodajalcu prevzemniku, mu lahko delodajalec prenosnik izredno odpoved pogodbo o zaposlitvi.

Če delavec zaradi slabših pogojev pri delodajalcu **prevzemniku odpove PoZ** se šteje kot **odpoved delodajalca iz poslovnih razlogov**. Delavec ima v tem primeru **pravico do odpovednega roka, odpravnine in pravice iz Zakona za zaposlovanje in zavarovanje za primer brezposelnosti (ZZZB)**, pravice na Zavodu za zaposlovanje.

Za terjatve delavca odgovarjata oba delodajalca.

Delodajalec prenosnik in delodajalec prevzemnik **morata najmanj 30 dni pred prenosom obvestiti sindikate** pri delodajalcu glede **datuma prenosa, razlogih, posledicah za delavce in glede predvidenih ukrepov za delavce**. Oba pa se morata za dosego sporazuma, najmanj 15 dni pred prenosom, **posvetovati s sindikati**. **Če sindikata ni, morajo o prenosu biti delavci obveščeni neposredno**.

!!!!ZELO POMEMBNO ZA IZPIT !!!! PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI

MOD (Mednarodna organizacija dela) govori o tem področju naslednje:

- **da ni mogoče odpovedati del. razmerja brez utemeljenega razloga,**
- **za izločitev diskriminacijskega razloga mora imeti delodajalec dokazno breme.**

Načini prenehanja (75. člen)

1. s potekom časa, za katerega je bila sklenjena, (določen čas)
2. s smrtjo delavca ali delodajalca – fizične osebe,
3. s sporazumno razveljavitvijo,
4. z redno (z odpovednim rokom za delavca in delodajalca ali izredno odpovedjo (konflikt, ki ga eden o njiju krivdno povzroči-
DOKAZATI TISTI, ki izredno odpove pogodbo)
5. s sodbo sodišča,
6. po samem zakonu, v primerih, ki jih določa ta zakon,
7. v drugih primerih, ki jih določa zakon.

(dopustnost odpovedi)

(1) **Delavec** lahko redno odpove pogodbo o zaposlitvi **brez**

obrazložitve.

(2) **Delodajalec** lahko **redno odpove** pogodbo o zaposlitvi, če **obstaja utemeljen razlog za redno odpoved**.

(3) **Delavec in delodajalec** lahko **izredno odpovesta** pogodbo o zaposlitvi v primerih oziroma iz razlogov, določenih z zakonom.

(4) Redna ali izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razlogov iz 6. člena tega zakona je neveljavna.

(5) **Redna ali izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delavca, podana zaradi grožnje ali prevare s strani delodajalca ali v zmoti delavca, je neveljavna.**

Omejitve odpovedi (82. – 85. člen)

Materialno pravne (vsebinske):

- **utemeljeni razlogi**
- **neutemeljeni razlogi** (uresničitev socialnih rizikov-bolezen, invalidnost)
- **pogoj dopustnosti:** - **soglasje** (delavca, ID) - odpoved ima učinek le, če delavec soglašaja **velja za delavce starejše od 55 let, nosečnice**.
- zagotovitev posebnih pravic (nadomestilo do upokojitve če si presežek pa ne daš soglasja)
- **časovni odlog učinkovanja** (bolezen- ko se bolniška zaključi lahko preneha PoZ)

Formalno pravne (ali procesne-kako pelješ postopek):

- **opomin** (v primeru krivde, najprej mora delodajalec opomniti delavca)
- **zagovor** (tistega, ki je obdolžen kršitve del. Obveznosti, pri odpoved s krivdnega razloga pri izredni odpovedi)
- **delodajalec mora pisno obvestiti delavca**

Nasprotovanje sindikata ima pravni učinek in se **zadrži učinkovanje odpovedi** do poteka roka za sodno varstvo, **začasna odredba** (če oceni, da je delodajalec grobo kršil predpise, **ali arbitražna odločba**, (t.j. alternativa sodnemu postopku)

Delodajalec pa lahko kljub nasprotovanju sindikata prepove delo delavcu (**suspensz**) **vendar pa mu mora dajati 50% njegove plače**

Odpoved: redna in izredna

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

Delavec 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). **Sindikata da pisno 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 – na delovnem mestu oziroma tam od koder prihaja na delo (vročitev po pravilih pravnega postopka je natančno regulirana v pravilih).**

Če se delavec in delodajalec sporazumeta o arbitraži, zadržanje prenehanje odpovedi učinkuje z izvršljivo arbitražno odločitvijo. Če delodajalec med sodnim ali arbitražnim postopkom **prepove delavcu opravljati delo**, mu mora plačati nadomestilo plače v višini **polovice povprečne delavčeve plače v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo**

Razlogi za redno odpoved (88. člen)

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

- **Poslovni razlog (presežek)** prenehanje potreb po opravljanju določenega dela, pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi, zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca, (preveriti možnost za zaposlitev na drugem delovnem mestu, prekvalifikacije, izobraževanje)
- **Razlog nesposobnosti**
nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov, ker delavec dela ne opravlja pravočasno, strokovno in kvalitetno, ali ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela, določenih z zakoni in izvršilnimi predpisi
- **Krivdni razlog** - kršenje pogodbene obveznosti ali druge obveznosti iz delovnega razmerja -.

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

V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga **nesposobnosti ali poslovnega razloga**, mora delodajalec **preveriti**, če obstaja možnost za ponudbo druge zaposlitve, vključno s prekvalifikacijo ali dokvalifikacijo za delo. Če delavec ne sprejme ponudbe, ni upravičen do odpravnine.

Delodajalec mora podati odpoved najkasneje v **30 dneh od seznanitve z razlogi za redno odpoved** in najkasneje v **6 mesecih od nastanka razloga**.

V primeru **krivdnega razloga** (dovoljen suspenz) na strani delavca, ki ima vse znake kaznivega dejanja, delodajalec lahko poda odpoved pogodbe **o zaposlitvi v 30 dneh, odkar se je izvedelo za kršitev pogodbe** ali druge obveznosti iz delovnega razmerja in za storilca ves čas, ko je možen kazenski pregon.

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

Materialno pravne omejitve-Neutemeljeni odpovedni razlogi (89. člen)

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

Odpoved s ponudbo nove zaposlitve (90. člen) namesto razporeditve

Kadar delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi in delavcu istočasno ponudi sklenitev nove pogodbe.

Delavec se mora izjasniti o sklenitvi nove pogodbe o zaposlitvi v roku 30 dni od prejema pisne ponudbe.

Če delavec v primerih iz prejšnjega odstavka **sprejme ponudbo delodajalca** za ustrezno zaposlitev za nedoločen čas, nima pravice do odpravnine, obdrži pa pravico izpodbijati pred pristojnim sodiščem **utemeljenost odpovednega razloga**.

V primeru neustreznosti nove zaposlitve, ima delavec pravico do sorazmernega dela odpravnine, ki jo dogovori z delodajalcem.

Odpovedni roki (91. člen)

Upoštevati določbe zakona ali pogodbe glede minimalnega roka.

Rok začne teči naslednji dan po vročitvi odpovedi.

Kadar odpoveduje PoZ delavec, je **odpovedni rok 30 dni, če pogodba ali kolektivna pogodba ne določa drugače, vendar ne daljši od 150 dni po KP**.

Če odpoveduje PoZ delodajalec, je odpovedni rok odvisen od delovne dobe delavca:

- poslovni razlog (30 – 150 dni)
- razlog nesposobnosti (30-120 dni)
- krivdni razlog (najmanj 30 dni)

Delodajalec in delavec se lahko **pisno** dogovorita za **odškodnino namesto odpovednega roka**.

Če odpove pogodbo o zaposlitvi delodajalec, ima delavec v času odpovednega roka pravico do odsotnosti z dela zaradi iskanja nove zaposlitve s pravico do nadomestila plače najmanj dve uri na teden.

Odpoved večjemu številu delavcev (96. člen)

Če delodajalec ugotovi presežke delavcev zaradi poslovnih razlogov v obdobju **1 ali 3 mesecev, mora izdelati program razreševanja presežnih delavcev**.

O presežkih mora čim prej **pisno obvestiti sindikat** in se z njimi posvetovati o predlaganih kriterijih in o elementih programa.

Program pa mora vsebovati

- razloge za nastanek presežka delavcev,
- možnih ukrepov za preprečitev odpovedi in omilitev posledic (npr. dokup dobe, ponudba zaposlitve pri drugem delodajalcu)
- seznam presežnih delavcev ter
- finančno ovrednotenje.

Pisno mora obvestiti tudi Zavod RS za zaposlovanje da lahko posreduje na trgu dela (predlog ukrepov, odlog odpovedi).

Kriteriji za določitev presežnih delavcev (prevzeti iz kolektivnih pogodb):

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

Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo tisti s slabšim socialnim položajem

Delodajalec je dolžan **upoštevati navodila Zavod za zaposlovanje**

Če delodajalec v roku enega leta zaposluje nove delavce, imajo odpuščeni delavci iz poslovnega razloga prednostno pravico pri zaposlovanju, če izpolnjujejo pogoje.

Odpravnina (109. člen)

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

Osnova za izračun odpravnine je povprečna prejeta ali hipotetična (npr. bolniška) plača delavca zadnjih 3 mesecev.

Odmera odpravnine je **vezana na delovno dobo pri delodajalcu ali pravnih prednikih delodajalca** in sicer:

- 1 – 5 let (petina osnove za vsako leto),
- 5 – 15 let (četrtnina osnove za vsako leto),
- nad 15 let (tretjina osnove za vsako leto).

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

Izredna odpoved (110. člen)

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

Izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi mora pogodbeni stranka podati najkasneje v **15 dneh od seznanitve z razlogi (subjektivni rok)**, in **najkasneje v 6 mesecih od nastanka razloga (objektivni rok)**.

V primeru **krivdnega razloga**, pa lahko pogodbeni stranka odpove pogodbo o zaposlitvi v 15 dneh, odkar se je izvedelo za kršitev.

S strani delodajalca:

Delodajalec lahko delavcu izredno odpove pogodbo o zaposlitvi zaradi:

- kršitev, ki ima vse znake kaznivega dejanja iz delovnega razmerja,
- hujše kršitve (naklep ali huda malomarnost), polomi stroj, poškoduje premoženje, pretepe svojega menedžerja. Lahko so szisani v zakonu, KP.
- odsotnosti nad 6 mesecev zaradi pravnomočne odločbe DO (npr. pripor, zapor, varstveni vzgojni ukrep),
- neuspešno opravljenega poskusnega dela, suspenz PoZ, zdravljenje
- če se v 5 dneh po prenehanju suspenza *neopravičeno* ne vrne na delo
- če v času bolniške opravlja pridobitno delo ali brez odobritve zdravnika odpotuje iz kraja bivanja
- zdravljenje, koriščenj neplačanega dopusta za odhod na Himalajo naprimer.
- Prepoved dela (suspenz) nadomestilo 50%, v teh primerih če se sindikat ne strinja z odpovedjo delovnega razmerja, dokler se to ne reši je ta ukrep možen s strani delodajalca.

Delodajalec lahko **ob uvedbi postopka izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu prepove opravljati delo za čas trajanja postopka**. V tem času ima **delavec pravico do nadomestila plače v višini polovice njegove povprečne plače v zadnjih treh mesecih**.

S strani delavca

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

- ne zagotavlja plače (3X zapored v 6 mesecih)
- ne zagotavlja dela -delodajalec,
- ne zagotavlja varnosti, pa ga je delavec opozoril (da ime delavec varne delovne razmere)
- zaradi žalitev in nasilja, (ali tega ni preprečil drugim delavcem)
- zaradi spolne diskriminacije, PREFIRIRAMO ŽENSKE ALI MOŠKE JIH ZATIRAMO
- ni zagotovil varstva pred spolnim napadom
- ni plačal nadomestila zaradi prepovedi opravljanja dela s strani inšpek.

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

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

Posebno pravno varstvo pred odpovedjo (113. člen)

Delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi:

- **predstavniku delavcev**, če ni soglasja organa, katerega član je SD, **ali sindikata** (trajanje za oba: **še eno leto po prenehanju funkcije**). Če sindikat ne da soglasja, gre delodajalec lahko na sodišče
- **starejšemu delavcu iz poslovnega razloga** brez njegove pisnega soglasja **dokler ne izpolni pogojev za starostno pokojnino, razen če mu je zagotovljeno denarno nadomestilo** iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti do izpolnitve pogojev za pokojnino, ZZZB
- **nosečnicam in staršem v času polne odsotnosti z dela zaradi staševskega dopusta, če ni soglasja ali pristanka ID (inšpekcije dela)**,
- **invalidom, razen** če mu ni možno zagotoviti drugega ustreznega dela ali dela s krajšim delovnim časom v skladu z ZPIZ, Zakon nalaga da lahko invalidom damo odpoved iz poslovnega razloga. To uredi posebna državna komisija, ki pove ali ga lahko ali ne.
- **odsotnim z dela zaradi bolezni** –iz poslovnega razloga ali nesposobnosti - pred prihodom na delo nima učinka. Odlaga se lahko z izvršitvijo največ 6 mesecev

Prenehanje pogodbe o zaposlitvi na podlagi sodbe sodišča in po samem zakonu (ex lege)

Če sodišče ugotovi, da je odpoved delodajalca nezakonita, delavec pa ne želi nadaljevati delovno razmerje, sodišče določi dan prenehanja delovnega razmerja, prizna delovno dobo in druge pravice ter prizna odškodnino po pravilih civilnega prava. Enako velja, če sodišče ugotovi nevzdržnost razmerja. -to je po uradni dolžnosti sodišča.

Ex lege-Po zakonu preneha PoZ **invalidom I. kategorije** z vročitvijo pravnomočne odločbe o ugotovljeni invalidnosti in tujcem ter apatridom (tisti ki je brez državljanstva), s prenehanjem delovnega **dovoljenja**.

UVELJAVLJANJE IN VARSTVO PRAVIC

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

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

Brez predhodne zahteve od delodajalca pa **lahko delavec vloži tožbo** zoper vročeno pisno odločitev pred pristojnim delovnim sodiščem **za ugotovitev nezakonitosti odpovedi PoZ ali odločitev o disciplinski odgovornosti delavca (v 30 dneh od dneva vročitve)**. Prej pa mora dati delodajalcu 8 dnevni rok, da mu ta odgovori. Enako velja za tožbe zaradi denarnih terjatev iz delovnega razmerja in v primeru ko neizbrani kandidat meni, da je bila pri izbiri kršena zakonska prepoved diskriminacije (v 30 dneh po prejemu obvestila delodajalca).

Druga možnost pa je sprožiti arbitražni postopek.

Arbitraža (205. člen)

Predvidena je s KP (sestava, postopek). **Odločitev nima pravnega varstva**, razen če npr. predsednik odloči sam namesto »organa« t.j vseh članov. Če ni definirana v KP je ni.

Predvidena je bolj na področju kolektivnih del.razmerij, **rešuje spore med strankama, ki skleneta kolektivno delovno razmerje**. Arbitraža je poseben organ na področju delovnega prava in je **predvidena v kolektivni pogodbi zaradi reševanja sporov med delavci in delodajalci in mora določati sestavo, postopek in druga vprašanja**. Arbitraža ima funkcijo razsojanja in ni DO, ker je vedno **sestavljena iz predsednika in dveh članov, katere določita nasprotni stranki. Postopek pred arbitražo je podoben sodnemu postopku in se izvaja samo v primeru sporazuma strank** (sporazum – da se rešuje spor preko arbitraže).

Odločba arbitraže je pravnomočna, obstajajo pa razlogi v katerih je možno vložiti tožbo zoper arbitražne odločbe.

Včasih pa arbitraža nič ne odloči. Če arbitraža ne odloči najkasneje v 60 dneh, pa zakon dopušča v nadaljnjih 30 dneh vložitev tožbe pred pristojnim delovnim sodiščem.

DELOVANJE IN VARSTVO SINDIKALNIH ZAUPNIKOV

Sindikalni zaupniki so **osebe, ki so vez med delavcem in delodajalcem**.

Delodajalec mora omogočiti **hitro in učinkovito** opravljanje sindikalne dejavnosti.

Sindikati, ki ima člane zaposlene pri delodajalcu lahko imenuje sindikalnega zaupnika, če zaupnik ni določen, zastopa sindikat njegov predsednik. Sindikat mora **delodajalca obvestiti** o imenovanju sindikalnega zaupnika.

Sindikalni zaupnik izvaja dejavnost v času in na način, ki ne ovira delovanja delodajalca. **V primeru spremembe delodajalca**, sindikalni zaupnik ohrani svoj status, če tako določa nova kolektivna pogodba. **Po prenehanju funkcije uživa varstvo še 1 leto**. Število sindikalnih zaupnikov, ki uživajo varstvo, pa se določi po kriterijih, dogovorjeni v kolektivni pogodbi. Delodajalec pa poskrbi za tehnični obračun in plačevanje sindikalne članarine delavcev, ki so člani sindikata.

III.PRAVICE, OBVEZNOSTI IN ODGOVORNOSTI IZ DELAVNEGA RAZMERJA

PRIPRAVNIŠTVO IN POSKUSNO DELO

Pripravništvo (120. – 124. člen)

Opravljanje pripravništva se določi **na podlagi zakona ali kolektivne pogodbe**. Pogodbo o zaposlitvi kot pripravnik sklene, **kdor prvič začne opravljati delo (ustrezno izobrazbi) in z namenom, da se usposobi za samostojno delo**.

Pripravništvo lahko **traja največ eno leto in se lahko podaljša**, če pripravnik dela s krajšim delovnim časom, vendar največ za 6 mesecev in v primeru opravičene odsotnosti z dela, ki traja več kot 20 delovnih dni (razen letni dopust). **Lahko pa se skrajša**, na predlog mentorja, vendar **ne več kot polovico prvotno dogovorjenega trajanja**.

Pripravnik se po programu **usposobi za samostojno delo in po poteku pripravništva mora opraviti strokovni izpit**. Pripravniku **se ne sme odpovedati PoZ, razen** če gre za izredno odpoved ali prenehanje delodajalca.

Pripravnik prejema plačilo v višini 70 % osnovne plače (minimalna zjamčena plača).

Volontersko pripravništvo – pogodba se sklene v pisni obliki (ni PoZ). Za volontarista veljajo enake pravice in obveznosti, kot za pripravnika, vendar za delo ne prejema plačila.

Poskusno delo (125. člen)

Trajanje poskusnega dela **se določi v PoZ in traja največ 6 mesecev, lahko pa se podaljša v primeru začasne odsotnosti.**

Delavec lahko odpove PoZ s 7-dnevnim odpovednim rokom. PoZ(pogodba o zaposlitvi)

Če se ugotovi, da delavec neuspešno opravlja poskusno delo, lahko delodajalec izredno odpove PoZ po izteku poskusne dobe, drugače pa ne sme odpovedati PoZ (izjema še v primeru prenehanja delodajalca ali prisilne poravnave).

PLAČILO ZA DELO

Plača (126. – 129. člen) IMA SVOJE BISTVENE SESTAVINE

Delodajalec mora upoštevati minimum, določen z zakonom ali kolektivno pogodbo. Plača je sestavljena iz:

- **osnovne plače**, ki se določi glede na zahtevnost delovnega mesta,
- **delovne uspešnosti**, ki se določi glede na kvaliteto, gospodarnost in količino opravljenega dela, določajo se v KP, če tega ni pa s splošnim aktom delodajalca mora dati soglasje SD.
- **dodatkov**, ki niso v osnovni plači in se določijo glede na pogoje dela (nočno delo, prazniki, nočno, nedelja, preko polnega delovnega časa)
- **dela dobička iz poslovne uspešnosti**, če je tako dogovorjeno v POZ-ta del ni obvezen
- **Dodatek na delovno dobo je določen v KP**
- **Prepoved diskriminacije spolov**
- Pačilni dan, kraj, način
- Pripravnik 70% osnovne plače, oz. minimalna zajamčena plača

Druga plačila (130. – 132. člen)

Delodajalec mora delavcu zagotoviti povračilo stroškov za prehrano med delom, za prevoz na delo in z dela, ter stroške pri opravljanju del in nalog na službenem potovanju.

Izplačilo regresa za letni dopust najkasneje do 1.7. v letu, najmanj v višini minimalne plače.

Odpravnina

V primeru upokojitve pripada delavcu ob odpovedi PoZ odpravnina v višini dveh povprečnih mesečnih plač RS ali delavca (kar je ugodnejše) za pretekle tri mesece. Odpravnina pa *ne pripada v primeru*, če je delodajalec zanj dokupil pokojninsko dobo ali če je prejel drugo odpravnino. Če je ta odpravnina manjša od zakonske ima delavec pravico do izplačila razlike.

Delodajalec je dolžan za enako delo enako plačilo delavcem, ne glede na spol – prepove diskriminacije spolov.

Plačilni dan

- Delodajalec se mora držati dneva, kraja in načina plačila.
- Plačilni dan najkasneje 18 dni po preteku plačilnega obdobja (največ 1 mesec).
- Denar mora biti na banki na plačilni dan, če je to nedelja, je to naslednji delovni dan.
- Delodajalec lahko zadrži izplačevanje plače delavcu samo v primerih zakonskih določb, ne sme pa svoje terjatve do delavca brez njegove pisnega soglasja pobotati s svojo obveznostjo plačila - pobotanje plače.
- Plačila v naravi se dogovorijo v POZ

Nadomestilo plače (137. člen)

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

Nadomestilo za čas odsotnosti delavca zaradi bolezni ali poškodbe izplača delodajalec do 30 delovnih dni za posamezno odsotnost, vendar ne več kot 120 delovnih dni v koledarskem letu. Daljšo odsotnost pa krije delodajalec v breme zdravstvenega zavarovanja.

Če gre za ponovitev iste bolezni, gre to takoj v breme zdravstva

Če delavec ne more opravljati dela zaradi višje sile, je upravičen do polovice plačila, vendar ne manj kot 70% minimalne plače.

Rezervna tarifa- Če ni drugače določeno, delavcu **pripada nadomestilo** plače v višini njegove **povprečne mesečne plače iz zadnjih treh mesecev**, če pa ni prejel vsaj ene plače, mu pripada nadomestilo v višini minimalne plače.

V primeru odsotnosti z dela delavca zaradi bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, znaša višina nadomestila 80 % plače delavca v preteklem mesecu.

Pripravnik ima 70% osnovne plače za delovno mesto, vendar ne manj kot minimalna plača

DELOVNI ČAS

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

Polni delovni čas (142. člen)

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

Nadurno delo (143. člen)

- V primerih povečanega obsega dela,
- nevarnosti okvare stroja,
- za preprečitev materialne škode ali nevarnost za zdravje ali življenje ljudi,
- nadomeščanja odsotnega delavca.
- V Primeru naravnih nesreč da se odpravi nevarnost za življenje in zdravje ljudi ali pa da se prepreči materialna škoda, pa dokler ta nevarnost traja.

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

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

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

Nadurno delo **se ne sme uvesti, če se lahko delo opravi v polnem delovnem času z ustrežno organizacijo in razporeditvijo dela ter »ranljivim« kategorijam kot so: matere, invalidi, starejši, mlajši delavci do 18 leta ali če dela krajši delovni čas delovni invalid**

Dopolnilno delo (146. člen)

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

Ta pogodba preneha veljati po poteku dogovorjenega časa, ali če so umaknjena soglasja **delodajalcev**.

Razporejanje delovnega časa (147. člen)

Delodajalec določi na začetku koledarskega ali poslovnega leta **letni razpored delovnega časa in o tem obvesti delavce in sindikate**.

O začasni prerazporeditvi odloča na podlagi pogodbe oziroma norme PISNO obvesti delavca najmanj en dan prej, če gre za večje število delavcev (nad 10) pa najmanj tri dni prej.

Ob zaposlitvi za polni delovni čas ne sme biti manj kot 4 dni na teden.

Neenakomerna razporeditev delovnega časa pa je lahko dovoljena le zaradi narave dela ali organizacije dela, pri tem pa delovni čas **ne sme trajati več kot 56 ur na teden**.

Izravnalno obdobje: pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi in če delavec med letom prekine del.razmerje in je ur več kot za polni delovni čas, se na njegovo zahtevo *opravi preračun na delovne dneve s polnim delovnim časom*

Upošteva se kot da bi te dneve prebil na delu, v enem letu ne sme preseči 12 mesecev.

NOČNO DELO

Nočno delo: **med 23. in 6. uro** naslednjega dne, **ali nočna izmena** med 22. in 7. uro.

»Nočni delavci«, ki delajo ponoči vsaj tri ure svojega dnevnega delovnega časa ali tretjino polnega delovnega časa delajo ponoči, imajo pravico do posebnega varstva (daljši dopust, ustrezno prehrano ponoči, strokovno vodenje, omejitev pri izmenskem delu). Delavec, ki nima urejenega prevoza na delo in z dela ne sme biti razporejen na nočno delo.

Nočno delo se prepove delavcu na temelju zdravniške komisije, če bi se mu zaradi takega dela lahko poslabšalo zdravstveno stanje, delodajalec pa ga mora zaposliti na ustrezno delo podnevi.

Delavcu pritičejo posebne pravice kot so: povečan LD, prehrana, strokovno vodenje, omejitve pri izmenskem delu. Obstajajo tudi omejitve; količinske in če je delo s posebno nevarnostjo. Posebej je opredeljeno tudi delo žensk v gradbeništvu in industriji (posebni pogoji, odobritev ministra za delo in vloga sindikatov).

Delodajalec se mora pred uvedbo nočnega dela **posvetovati s sindikati pri delodajalcu** (socialni ukrepih, organiziranosti noč.dela, o ukrepih varnosti in zdravja.)

ODMORI IN POČITKI

Delavci, ki delajo polni delovni čas imajo pravico **do 30 minutnega odmora**, tisti, ki delajo krajši delovni čas,-.

V primeru začasne razporeditve ali prerazporeditve pa v sorazmerju s časom.

Določi se lahko **šele po 1 uri dela in najkasneje 1 uro pred koncem**.

Odmor se všteva v delovni čas.

Počitki:

V obdobju 24 ur ima pravico do počitka najmanj 12 ur-

- dnevni – 12 ur
- v obdobju 7 zaporednih dni najmanj - 24 ur
- krajši počitek pa je dovoljen le ob neenakomerni razporeditvi ali ob začasni prerazporeditvi delovnega časa.
- Če dela v obdobju počitka, se mu mora ta zagotoviti kakšen drug dan.

Posebno urejanje delovnega časa, nočnega dela in odmorov **določajo zakoni in kolektivna pogodba dejavnosti**

Ni treba upoštevati pri

- s poslovodnimi osebami,

- z delavci, ki vodijo delovne enote in imajo pooblastila za samostojne odločitve,

- z delavci, ki opravljajo delo na domu,

LETNI DOPUST

Trajanje, določanje, pridobitev, izraba letnega dopusta (159. – 166. člen)

Delavec ima pravico do letnega dopusta v posameznem koledarskem letu, **za polni in krajši delovni čas, ki ne more biti krajši kot 4 tedne.**

Dodatnih **tri dni dopusta** pa pripada **starejšim delavcem, invalidom, osebam s telesno okvaro**

Dodatni 1 dan za vsakega otroka do 15. leta starosti

Daljše trajanje letnega dopusta pa se lahko določi s **kolektivno pogodbo ali s PoZ.**

Delavec **pridobi celotni letni dopust po nepretrganem delovnem razmerju najmanj 6 mesecev ne glede ali dela polni ali krajši čas**

Do 1/12 pa če še ni izpolnil pogoja za cel dopust ali je pred tem prenehal delati, če preneha pred 1.7. v letu, če

Izraba letnega dopusta:

Lahko v več delih, s tem da mora

- **najmanj dva delovna tedna skupaj**, ostalo po več delih,
- najmanj dva tedna izrabiti do konca leta
- prenos v naslednje leto (30.6.), če je v koledarskem letu delal najmanj 6m.
- izraba pri drugem delodajalcu na temelju sporazuma,
- odobritev ob upoštevanju interesov obeh strank, družinske potrebe

- en dan po lastni izbiri, s tem da o tem obvesti delodajalca najkasneje tri dni prej; delodajalec pa mu tega ne more odreči, razen če ogroža del.proc.
- sporazum ali izjava o odpovedi pravici do letnega dopusta je neveljavno.
- Če dela v tujini, lahko do konca naslednjega leta če je tako določeno v KP delodajalca

Dopust izrabiti pri delodajalcu kjer je dopust pridobil, razen če se ne dogovorita drugače

Izjava, s katero bi se **delavec odpovedal pravici do letnega dopusta, je neveljavna**. Neveljaven je **tudi sporazum**, s katerim bi se delavec in delodajalec **dogovorila o odškodnini za neizrabljeni letni dopust, razen ob prenehanju delovnega razmerja**.

DRUGE ODSOTNOSTI Z DELA

Delavec ima pravico **do plačane odsotnosti z dela do skupaj največ sedem delovnih dni zaradi:**

- **osebnih okoliščin (lastna poroka, rojstvo otroka, smrt v ožji družini, hujše nesreče);**
- **Za vsak posamezni primer najmanj 1 dan**
- praznikov, ki so določeni kot dela prosti dnevi z izjemo če je to potrebno za delovni proces
- bolezni v skladu s predpisi o zdrav.zavarovanju
- krvodajalstva;- nadomestilo gre v breme zavoda za zdravstvo
- opravljanje javne funkcije na temelju zakona;
- odsotnost zaradi delovanja v organih socialnih partnerjev;
- vojaške zadeve.
- Opravljanje funkcije, če je izvoljen na neposrednih volitvah, če je poklican k sodnim ali upravnim organom, če opravlja dela v civilni zaščiti

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

IZOBRAŽEVANJE je pravica ne dolžnost

- Delavec ima **pravico** do izobraževanja in dolžnost **izpopolnjevanja in** usposabljanja v skladu s potrebami delovnega procesa,
- z namenom poklicnega in osebnega razvoja ter
- zaradi ohranitve zaposlitve.
- Ima pravico kandidirati

Delodajalec ima **pravico napotiti delavca na izobraževanje in dolžnost zagotoviti delavcu izobraževanje**.

Delavec, ki se izobražuje, izpopolnjuje ali usposablja bodisi v interesu delodajalca bodisi v lastnem interesu, **ima pravico do odsotnosti z dela zaradi priprave oziroma opravljanja izpitov**.

DISCIPLINSKA ODGOVORNOST

Za kršitve **pogodbenih in drugih obveznosti** iz delovnega razmerja je delavec disciplinsko odgovoren in delodajalce mu lahko izreče opomin (po zakonu je že) ali druge disciplinske sankcije npr. denarna kazen ali odvzem bonitet, če so določeni **v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti**.

Disciplinska sankcija ne sme trajno spremeniti delovno pravnega položaja.

Kršitve niso več naprej določene kot KD iz zakona od leta 2002.

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

V disciplinskem postopku mora delavcu **vročiti pisno obdolžitev in določiti kraj in čas, ko lahko delavec poda svoj zagovor, sledi ugotavljanje dejstev, na željo delavca, ki je član sindikata, poda svoje mnenje tudi sindikat**, delodajalec mora obravnavati mnenje sindikata v 8 dneh in se opredeliti do navedb.O disciplinski odgovornosti v obliki **sklepa**, ki mora **vsebovati izrek, obrazložitev in pravni pouk** in katerega mora **delavcu vročiti osebno praviloma v prostorih delodajalca ali na naslovu prebivališča delavca**.

Sklep se vroča po **pravilih pravnega postopka**. Če delavec nima stalnega ali začasnega prebivališča, se sklep objavi na oglasni deski na sedežu delodajalca. Po preteku 8 dni se šteje vročitev za opravljeno.

Obvestiti tudi sindikat.

Uvedba disciplinskega postopka zastara: v 1 mesecu ko je izvedel, oziroma 3 mesece od nastanka kršitve

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

ODŠKODNINSKA ODGOVORNOST

Glavnina pravil je napisana v **splošnem delu Oblagicijski Zakonik**, posebnosti pa v **ZDR** (stopnja krivde t.j.naklep,huda malomarnost **sopovzročitelji** – škodo poravnati sorazmerno, solidarna odgovornost-če skupina krade, lahko delodajalec uveljavi odškodnino do katerega koli)

- Delavec, ki na delu z **naklepom ali iz hude malomarnosti** povzroči škodo delodajalcu, je **odškodninsko odgovoren**.
- Če povzroči **škodo več delavcev**, je **vsakdo odgovoren za tisti del škode, ki ga je povzročil**. Če škode posameznega delavca ni mogoče ugotoviti, so odgovorni vsi v enakih delih.
- Če je **več delavcev povzročilo škodo z naklepnim kaznivim dejanjem**, so za škodo **solidarno odgovorni**.
- Če si delavec prizadeva za odpravo škode, se mu lahko **odškodnina zmanjša ali celo oprosti** upošteva njegovo prizadevanje za odpravo, odnos do dela, socialni položaj

Če je **delavcu** povzročena škoda pri delu (da delavec v stroj roko in mu odreže prst)ali v zvezi z delom(prihod odhod z dela), mu jo mora povrniti delodajalec po **splošnih pravilih civilnega prava**.

Odškodninska odgovornost delodajalca se nanaša tudi na škodo, ki jo je delodajalec povzročil delavcu s kršenjem pravic iz delovnega razmerja (delavec poškodovan pri delu ali v zvezi z delom ali poškodovan zaradi kršitve pravic-upoštevati pravila OZ oziroma predpise o zdravju in varstvu pri delu). Nepravilo zavaruje gradbišče, delovne površine itd.

Objektivna odgovornost, kadar se delodajalce ukvarja z nvarno stvarjo: delo z orožjem, eksplozivom, nevarne snovi, Ali so delavci krivi ali ne, ali je vse upošteval če je nezgoda razen če je kriv delavec mora plačati škodo.

Pavšalna odškodnina se lahko uredi s KP tako, da se v naprej predvidijo nekatera škodna dejanja in pavšalna odškodnina.

POSEBNO VARSTVO NEKATERIH KATEGORIJ DELAVCEV-samo preletel

Ženske: podzemno delo, izjeme za vodilne, obvezna praksa, v zdravstvenih in socialnih službah in ne grejo v rudnik z namenom dela

Oseb v zvezi z nosečnostjo in starševstvom – v primeru spora je dokazno breme na strani delodajalca,

Ne sme pridobivati podatkov v zvezi z nosečnostjo med trajanjem zaposlitve

Prepoved dela med nosečnostjo če iz ocene tveganja izhaja možnost poslabšanja zdravja oziroma sprejeti ustrezne ukrepe, če nosečnica dela na takem delu. Če ni mogoče, jo prerazporediti drugam in ji dajati plačo kot na prejšnjem delovnem mestu

Nadurno delo in nočno delo času nosečnosti in **dojenja** delavka ne sme opravljati nadurnega ali nočnega dela, če iz ocene tveganja izhaja možnost poslabšanja zdravja (izvršilni predpis sprejme minister za delo)

Doječa mati, ki je zaposlena za polni delovni čas, ima pravico do 1-urnega odmora- plačilo je urejeno s predpisi o starševskem varstvu

Nadurno delo ali nočno delo lahko do 3. leta starosti otroka opravlja samo z njenim soglasjem,

Enemu od delavcev-staršev, če ima otrok zmerno ali težjo telesno ali duševno okvaro ali je mlajši od 7-ih let, se sme nadurno delo odrediti samo ob soglasju

Starševski dopust Delodajalec je dolžan zagotavljati pravico do odsotnosti z dela ali krajšega delovnega časa delavcu zaradi izrabe starševskega dopusta, določenega z zakonom.

(2) Delavec je dolžan **delodajalca obvestiti** o začetku in načinu izrabe pravic iz prejšnjega odstavka **v roku 30 dni pred začetkom izrabe pravic**, razen če zakon, ki ureja starševski dopust, ne določa drugače.

Mladina: -samo preletel

prepoved opravljanja del po zakonu (pod zemljo, sevanje, nezmožnost prepoznati nevarnost, dela tvegana za zdravje)

omejitve delovnega časa (ne več kot 40 ur na teden,

odmor (najmanj neprekinjeno 12 ur med dvema dnevoma tedenski neprekinjeni 48 ur,

prepoved nočnega dela- razen v primeru višje sile in z nadzorom),

povečan letni dopust (za 7 delovnih dni).

Invalidi: predpis PIZ,

Delavcu, pri katerem je **ugotovljena preostala delovna zmožnost,**

mora delodajalec zagotoviti:

- opravljanje drugega dela, ustreznega njegovi preostali delovni zmožnosti po končani pokl.rehab. II.kat čez 50 let,
- opravljanje dela s krajšim delovnim časom glede na preostalodelovno zmožnost,
- poklicno rehabilitacijo, II.kat še ni star 50 let –usposobi se za polni del.čas
- nadomestilo plače

v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.

Starejši delavci - od 55 let

- Starejši delavec lahko sklene delovno razmerje oziroma ima pravico, **da začne delati s krajšim delovnim časom od polnega, če se delno upokoji.**
- Starejšemu delavcu delodajalec **brez delavčevega pisnega soglasja ne sme odrediti nadurnega ali nočnega dela.**

V. UVELJAVLJANJE IN VARSTVO PRAVIC, OBVEZNOSTI IN ODGOVORNOSTI IZ DELOVNEGA RAZMERJA

- Če delavec meni, da delodajalec ne **izpolnjuje obveznosti iz DR ali krši katero** od njegovih pravic iz delovnega razmerja, ima pravico **pisno zahtevati**, da delodajalec kršitev odpravi oziroma da svoje obveznosti izpolni.
- Če delodajalec v **nadaljnjem roku osmih delovnih dni po vročeni pisni zahtevi** delavca ne izpolni svoje obveznosti iz delovnega razmerja oziroma ne odpravi kršitve, lahko delavec v roku **30 dni od poteka roka za izpolnitev** obveznosti oziroma odpravo kršitev s strani delodajalca, zahteva sodno varstvo pred **pristojnim delovnim sodiščem**.
- V **30 dneh** lahko zahteva sodno varstvo pred delovnim sodiščem tudi **če smatra, da je odpoved pogodbe o zaposlitvi nezakonita**

Denarne terjatve pa lahko delavec uveljavlja neposredno pred sodiščem

Neizbrani kandidat lahko zaradi diskriminacije v 30 dneh po prejemu obvestila sodno uveljavi **varstvo pravice**

(arbitražna) 205. člen

S KP se lahko določi arbitražo za reševanje individualnih delovnih sporov.

V tem primeru **mora kolektivna pogodba določati sestavo, postopek in druga vprašanja, pomembna za delo arbitraže.**

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

Če delodajalec v **roku osmih delovnih dni po vročeni pisni**

zahtevi delavca ne izpolni svoje obveznosti iz delovnega razmerja oziroma ne odpravi kršitve, **lahko delavec oziroma delodajalec predlaga posredovanje inšpektorja za delo v sporu.**

Če je posredovanje predlagal **le delavec ali le delodajalec**, inšpektor za delo najprej **pridobi soglasje druge stranke** za reševanje spora s posredovanjem.

Inšpektor lahko posreduje, da sporazumno rešita spor. ID lahko posreduje v sporu med delavcem in delodajalcem vse **do izvršljive arbitražne odločitve** o spornem vprašanju **oziroma do odločitve sodišča prve stopnje o spornem vprašanju.**

VII.SPORI NA PODROČJU DELOVNIH RAZMERIJ

KOLEKTIVNI DELOVNI SPORI KNJ. 115

Pogodbeno partnerstvo med nosilci dela in kapitala – namen je **usklajevanje interesov in dejavno preprečevanje sporov.**

Na dveh ravneh:

- S kolektivnimi pogajanjmi med sindikati v organizacijah
- S sporazumevanjem med nosilci kapitala in delavskimi voljenimi predstavniki

Skupni interes je, da sporov ni, vendar do sporov vseeno prihaja, potrebni so formalni okviri za reševanje, vendar ob čim manjšem vmešavanju države.

Načini reševanja

- Da ga rešijo sami z medsebojno komunikacijo
- S posredovanjem tretjih oseb (arbitraža)
- Podrejeno s pomočjo sodišč

Manj jih je, kjer obstaja participacija pri vodenju in upravljanju, da je zaposleni obravnavat kot subjekt v organizaciji (tudi zaščita sindikalnih predstavnikov in delavskih).

Zakon predvideva tako sodno kot izvensodno reševanje (**arbitražo**, kjer pri kolektivnih pogajanjih **če bi sindikati zahtevali pravico, ki do sedaj še ni bila priznana, pa tudi delodajalci pristanejo, da se z oblikovalno odločbo arbitraže to uredi**

Predstavniki sindikata imajo pravice (dostop do podatkov za opravljanje sindikalne dejavnosti, sindikalnega poverjenika ki zastopa delavce zaposlene pri delodajalcu ki je relativno varen pred odpovedjo POZ in mu ni mogoče znižati plače, discipl.+odškodninska odgovornosti ni mogoče ugotavljati).

MOD – konvencija o delavskih predstavnikih nalaga državam da jih posebej zavarujejo sindikalne kot delavske predstavnike

VI. DELOVANJE IN VARSTVO SINDIKALNIH ZAUPNIKOV

Sindikat, ki ima člane zaposlene pri določenem delodajalcu, lahko imenuje ali izvoli sindikalnega zaupnika, ki ga bo zastopal pri delodajalcu. Če zaupnik ni določen, zastopa sindikat njegov predsednik.

Obvestiti delodajalca

- sindikalni zaupnik **ohrani svoj status**, če pri **delodajalcu prevzemniku obstajajo pogoji za** njegovo imenovanje v skladu s KP
- Sindikalnemu zaupniku iz prejšnjega odstavka zaradi sindikalne dejavnosti **tudi ni mogoče znižati plače** ali proti njemu **začeti disciplinskega ali odškodninskega postopka** ali ga kako drugače postavljati v manj ugoden ali podrejen položaj.
- **Na zahtevo sindikata zagotavlja delodajalec** v skladu z aktom sindikata, katerega član je delavec, **tehnično izvedbo obračuna in plačevanja sindikalne članarine za delavca.**

KOLEKTIVNA DELOVNA RAZMERJA

Predavanje , Barbara Ragelj
(barbara.ragelj@fdv.uni-lj.si)

pogodbeno+odškodninsko = obligacijsko pravo
stvarno pravo (služnost, lastninska pravica,
Panoge prava: delovno, socialno, kazensko, upravno (pogodbeno, odškodninsko)

Javno pravo	Zasebno pravo
Ustavno pravo, upravno pravo, kazensko, prekrškovno	Pogodbeno, odškodninsko=obligacijsko (ureja pravice na stvareh-služnostno pravico), dedno pravo
Na eni strani vedno država, ki je nadrejena posamezniku	Načelo prostovoljnosti-prost vstop strank v razmerje, enakopravnost strank v razmerju-oblast nastopa enakovredno
Kongentna pravila: zapovedujoča, prisilna, ni jih moč preoblikovati –Npr.zakona	Dispozitivna pravila: se jih lahko preoblikuje, pa ne kršiš (če ni pog.dogovora, velja zakon)
Nadrejena je država, se ne pogaja	Prostovoljnost – enakopravnost razmerij obeh strank, obe oblikujeta volj oz. pravno razmerje
DELOVNO PRAVO JE VMESNO RAZMERJE MED JAVNIM IN ZASEBNIM PRAVOM -je pogodbeno pravo z dodatnimi pravicami -pogodba je zasebno pravna ena stranka je šibkejša, javni interes pa je, da se šibkejša zaščiti in je država posegla vmes -zato je to pogodbeno razmerje z močnim varstvom države	Nadrejena je država, se ne pogaja

Kol.del.razmerja so razmerja med zaposlenimi in delodajalci

KOLEKTIVNO DELOVNO PRAVO

- v principu je DR individualno
- splošni položaj delavcev pa je urejen s predpisi, KP, soc.sporazumi in spl.akti delod.
- po svoji naravi je **tekma delavskih in delodajalskih predstavništev glede urejanja delovnih razmer in plač**
- zaradi zaščite del.pravic se razvije kol.delovno pravo, ki gre od zasebnega k javnemu
- gre za to, **da lahko delavci kot skupina in delodajalci kot skupna komunicirajo med seboj**
- **to so sindikati, stavke, soodločanje in soupravljanje**
- namen KDP je, da imajo posamezni delavci v del.razmerju zagotovljene neke pravice
- ZDR ne ureja kol. Del.razmerij – le individualne
- **Pri kol.del.razmerjih pa so predpisi razdrobljeni**

USTAVNE NORME za pravne okvire kol.del.razmerij

- Slov. je dmokratska republika
- Pravna in socialna država

- Dolžnost države da ustvarja možnosti zaposl.
- Prostost gosp.pobude
- Soodločanje in sodel.del.pri upravljanju
- Sinidkalna svoboda
- Pravica do stavke
-

Konvencije in priporočila MOD –o sindikalni svobodi in varstvu sindikalnih pravic, spodbujanje sindikalnih pravic

Kolektivna pogodba (vsebuje podatke o določitvi plač, LD...)

KP je avtonimi pravni vir ker ga sprejema sindikat ali delodajalec, sindikati ali delodajalci.

KP je kolektivni sporazum, ki jih

-na delavski strani sprejema sindikat (konkr.organiz) ali zveza sindkatov,(širše od konkr.organiz) na delodajalski strani pa delodajalec (eden) ali združenje delodajalcev (več) in s tem stranki pogodbe urejata delovne razmere.

Glavni namen je, da pride do pogajanj in sporazuma. Je izraz volje in soglasja strank.

Cilj je, da pride do ureditve delovnih razmer in položaja oseb, za katere velja KP

Reprezentativni imajo priznanje za sklepanje splošno veljavnih KP. Manjši nimajo te pravice

Participativni dogovor pa je sporazum med delodajalcem in neposredno voljenimi delavskimi predstavništvi

Narava KP,

- je dvopartitna pogodba med sindikati ali
- ima splošni učinek
- je avtonomi pravni akt, ki ga oblikujejo skupnine del+delod., uporabljajo pa jo podpisniki
- država preloži odgovornost na kolektivne organe delavcev in delodajalcev
- lahko sprejme

I

Ločimo nivoje KP

- **Splošno kolektivno pogodbo** za gospodarske in negospodarske dejavnosti (po novem večino vprašanj ureja ZDR),
- **Kolektivne pogodbe dejavnosti-branžne**, panožne (ki jih je okrog 40-glede na dejavnost-npr.zdravstvo, rudarstvo svojo, trgovina). Dejavnosti so med sabo različne in ni smiselno, da je za vse enako urejeno
- **Poklicne kolektivne pogodbe**- več v negospodarstvu (za zdravnike, novinarji, FIDES)
- **Podjetniške KP** – velika podjetja (Mercaor, Lek) in velja samo za to podjetje

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

Pravna narava KP

1. **v fazi sklepanja = podobna pogodbi** (veljajo pravila obligacijskega prava za način **sklepanja velja obl. zakonik**. Veljajo pogodbena načela **enakopravnost, prostovoljnost, pogajanja**)
2. **v fazi učinkovanja** – posamezna pogodba velja med strankami (inter partes)
3. **KP pa velja, učinkuje, ko je podpisana za vse**. Ne glede na to ali si član sindikata imaš pravice in dolžnosti iz te pogodbe.

Kolektivna delovna razmerja so razmerja med zaposlenimi in delodajalcem.

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

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

- **obligacijskega dela**, (to niso pravice za posameznega delavca, to je del, ki se nanaša na sindikate ali združenje delavcev-so dolžnosti strank pogodbe)
- stranke na eni in stranke na drugi strani. Delavca ta del ne zanima
- **normativnega dela**, to so pravice posameznih delavcev in delodajalcev tarifna pogodba-kakšna je plača, koliko LD-pravice delavcev in delodajalcev)

Obligacijski del/obveznostni del KP)

Pogodbene stranke – sindikati in org. združenja delodajalcev (KPNG-sindikar+država)

Ureja

- medsebojne obveznosti obveščanja izvajanja KP,
- preprečevanju in razreševanju sporov zunaj sodišča (arbitraža, mediacija)
- klavzula o socialnem miru,) to urei sindikat
- delodajalec reče lahko dam vam papir za pisanje, tajnico, prostopre, računalnik. Ne sme ga pa financirati sindikata.

Stranke kolektivne pogodbe so na

1. eni strani sindikat ali sindikati, na drugi pa

2. delodajalec ali delodajalci.

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

Poznamo združenja sindikatov – sindikalne federacije, konfederacije (ZSSS), ki združujejo običajno panožne sindikate. Delodajalec je v tem primeru pravna oseba: gospodarska družba, zavod, RS, lokalna skupnost, katere zastopajo menedžerji.

Kadar govorimo o združenju delodajalcev, sklepa pogodbe **Združenje delodajalcev Slovenije ali Gospodarska zbornica**. Ker morajo biti stranke kolektivnih pogajanj svobodni subjekti, Gospodarska zbornica pa ima člansko obveznost s čimer je ta svoboda okrnjena, se zbornica počasi odmika od sklepanj pogodb, medtem ko je **Združenje delodajalcev SLO prostovoljno**.

2. Veljavnost delimo po področjih:

- **krajevna** (na katerem področju velja, **KPNG** za cel teritorij Slovenije **ali za posamezno dejavnost**)
- **stvarna** (za katere delodajalce velja-**KPG** za tiste, ki pridobivajo dobiček, **KPNG** za neprofitne-vzgoja,izboraževanje),
- **osebna** (za katere delavce velja, t.j da velja za tiste, ki so zaposleni pri delodajalcu, za katerega velja KP)
- **časovna** (koliko časa velja pogodba-**načeloma dve leti** z avtomatičnim podaljšanjem za eno leto, če ni posebej odpovedana =tiho podalšanje). Če gre za nedoločen čas se morata obe strani dogovorita kao preneha(Ureja zakon o kolektivnih pogodbah)

Odpoved KP – pogoji določeni z zakonom ali KP vnaprej.

Glede veljavnosti kolektivne pogodbe velja, **če jo sklepa reprezentativni sindikat (več kot 10% delavcev članov sindikata)velja za vse zaposlene**, če gre za **navaden sindikat** pa velja samo za člane sindikata. Princip razširitve veljavnosti KP če je sprejeta na nivoju panog, Če sklenejo neko KP in če je zajetih dovolj delodajalcev in sidikatov potem stranki, lahko predlagata ministru za delo lahko razširi pogodbo na vse delavce. Odloči z odločbo.

3. Način reševanja sporov (arbitražni sveti) V zvezi s preprečevanjem in reševanjem sporov se ustanovijo **različne komisije za razlago kolektivne pogodbe**, da se preprečujejo spori. Če pa do spora pride se oblikujejo posebne komisije:

- faza: komisija za umirjanje,
- faza: komisija za razsojanje **ali arbitraža**,

s čimer se prepreči reševanje spora na sodišču.

4. Pravila ineterpetiranja nejasnih določb – t.j.komisija za interpretacijo

Pri tem je pomembna **klavzula o socialnem miru**, s katero se **sindikati zavezujejo**, da ne bodo pritiskali na delodajalca v času izvajanja kolektivne pogodbe, **delodajalec pa lahko obljublja sindikatom npr. zagotovitev pogojev za njihovo delovanje**, posodi predmete dela ipd.

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

Normativni del KP- v tem delu KP obstajajo norme o delovnih pogojih, plače, odmor topla malica itd, oz. se reče pravice za delavce

Pravice posameznika, na katere se ta KP nanaša – **ni dovoljeno ožiti pravic in varstva s kasneje sklenjenimi pogodbami** – razen če je to z zakonom predvideno.

Je dopolnilo zakonu in to pomeni, da so lahko pravice samo boljše za delavca, nič ne more biti manj ugodno. Kolikor bolj gremo iz **splošne, k panožni/ dejavnosti k poklicni in k podjetniški**, vsaka mora biti samo enaka ali bolj ugodna za delavca. Enako je pri pogodbi o zaposlitvi, tudi tu je lahko enako kot v KP ali pa več ugodnosti.

KP vsebuje pravne norme o delovnih pogojih (pravicah in obveznostih, **tj plača, dodatki, povračila, dopust**) in velja od poteka roka po objavi v Uradnem listu RS, včasih pa že s samo objavo npr. na oglasni deski.

ZDR vsebuje minimalne standarde, v **kolektivnih pogodbah** standarde lahko spremenimo (ker so dispozitivne) **vedar le na bolje in sicer v korist delavcev!!**

Če se po podpisu pogodbe o zaposlitvi spremeni KP

- Če se spremeni v korist delavca, velja nova KP
- Če v škodo delavca, ne velja za tiste, ki so pog.o zaposlitvi podpisali pred spremembo
- Če pa POZ (pogodba o zaposlitvi)zapišeš, da veljajo tudi spremembe KP, pa veljajo tudi za delavca manj ugodne spremembe,

Kolektivna delovna razmerja so razmerja med zaposlenimi in delodajalcem.

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

Soodločanje (75. člen)

Podjetništvo in lastninska pravica pripadata lastnikom kapitala; soodločanje, sindikalna svoboda, pravica do stavke pa pripada zaposlenim na način in pod pogoji, ki jih določa zakon. Gre za pravico participacije, ki je podeljena delavcem.

Sindikati:

So posebna vrsta društev

Zastopajo enonomske in socialne pravice delavcev

Sindikalna svoboda je ustavna kategorija prav tako ustavna določba pravice do združevanja

Predpisi

Med.org.dela (MOD) sprejema **konvencije=mednarodna pogodba**, za nas je zavezujoča, ko jo država ratificira. Konvencija MOD 87-sindikalna svoboda in varstvo sindikalnih pravic, sprejeta 1947. **Postavlja 2 vidika sindikalne svobode**

- **Ustanavljanje sindikatov je svobodno**, niti država niti delodajalci ne smejo posegati v ustanavljanje sindikatov in za **to ni potrebno nobeno dovoljenje**
- **Ni kvote** – velja sindikalni pluralizem, lahko jih je več. Ustanovitev je enostavna, celo bolj kot društvo, saj ustanavljanje ni predpisano z zakonom
- **Akcijska svoboda** – nihče ne sme posegati v delovanje (**organi upravljanja** so določeni v statutu, ne zakonu **Ne sme se zahtevati od delavca, da se včlani v točno določen sindikat (ta je lahko povezan z delodajalcem, niti se ne sme prepovedati, da v določen sindikat delavec ne sme vstopiti npr.** (ker je preveč aktiven)

Če jih je preveč, se lahko pogajajo le reprezentativni sindikati –pogoje za reprezentativnost pa lahko postavi država, tj.koga bo jemala država kot resnega partnerja.

(76. člen) govori, da je **ustanavljanje, delovanje ter včlanjevanje svobodno-kritika te določbe je, da se nanaša le na delojemalce).**

Področje sindikatov ureja tudi MOD. Posebej pomembno je **upoštevati svobodo ustanovitve, (za ustanovitev ni potrebno dovoljenje), ustanoviti ga je lažje kot društvo saj država ne posega na to področje (sindikalni pluralizem).** MOD določa, da se o kolektivnih pogodbah lahko pogajajo le reprezentativni sindikati, pogoj za reprezentativnost pa določi država (s čimer pove koga resno jemlje in koga ne).

Akcijska svoboda delovanja: v zakonu ni določeno, da mora imeti sindikat vodjo (to določa statut sindikata). Kršitve akcijske svobode s strani delodajalca (union shop-da se delavec ob zaposlitvi mora vključiti v sindikat), (close shop-da je v pogodbi o zaposlitvi napisano, da se v nek sindikat ne boš vključil (ne smeš se vključiti).

Zakon o reprezentativnih sindikatih (ZRSin) vsebuje bistvene določbe o reprezentativnosti:

-pravna osebnost (kdaj nastane): nastane z vpisom v register, ki ga vodijo na Ministrstvu za gospodarstvo (če gre za sindikate več občin), če pa gre za sindikat podjetja, se le-ta vpiše na upravni enoti, ki sprejme statut v hrambo, ob čemer se izda odločba o hrambi s čimer je sindikat uradno ustanovljen-registriran. Dva sindikata ne smeta imeti sitema imena (načelo izključnosti).

Sindikati postane pravna oseba z dnem izdaje odločbe o hrambi statuta oziroma drugega temeljnega akta –register se vodi pri ministrstvu za gospodarstvo.

Upravne enote – če gre za podjetniške sindikate

Ministrstvo za delo hrani statute sindikatov za območje republike, za več občin ali širših lokalnih skupnosti, panog, dejavnosti in poklicev

Reprezentativni sindikat lahko nastopa v kolektivnih pogajanjih, ne-reprezentativni pa se lahko ukvarjajo le z nudenjem pomoči delavcem.

Pogoji za reprezentativnost: zakon o reprezentativnosti sindikatov

Kvalitativni-vsebinski: demokratična struktura (predsednik sindikata ne more biti imenovan dosmrtno), delovati mora najmanj 6 mesecev neprekinjeno, biti mora neodvisen (se ne financira s strani države, delodajalca ampak s članarino).

Kvantitativni-številčni: kriterij številčnosti zagotavlja težo sindikata. Imeti mora

- članstvo v višini 15% delavcev na področju na katerem želi biti reprezentativen, pod pogojem, če deluje samostojno. (npr. 15 % gostincev v svojem članstvu)
- Če pa je sindikat v združenju mora imeti najmanj 10% delavcev. (npr. ZSSS, pergam)

Slovenska ustava 76. člen – ustanavljanje in delovanje sindikatov je svobodno, ni nujno da si zaposlen, lahko tudi študentje in brezposelni,

Sindikati so organizacije, ki združuje delavce za izboljšanje njihovega ekonomskega in socialnega položaja, je neodvisna organizacija in ima ustrezno moč za izvajanje pritiska nad delodajalci.

Zakon o reprezentativnosti sindikatov, daje močnejšim sindikatom lastnost pravne osebe. Sindikati sklenejo neko kolektivno pogodbo, ki velja za vse delavce ene kategorije.

Če je v sindikat vključenih vsaj 10 % delavcev lahko ta sindikat postane reprezentativni sindikat, medtem ko za panožni nivo velja prag 15 % delavcev. Če sindikat ni reprezentativni, pa veljajo pravice samo za člane sindikata in ne za vse zaposlene.

Stavka (77. člen) URSje:

Je mehanizem boja delavcev ali delavca proti delodajalcem ali delodajalcu

Je zadnja stopnja boja

Je organizirana prekinitev dela ali izpolnjevanja obveznosti delavcev v DR

Lahko se jo omeji zaradi varstva javne koristi

Ne sme povzročiti škode ali onemogočiti

Zakonita (dopustna) ni sankcija -ni negativnih posledic

Nezakonita (nedopustna) sankcije so lahko težke (prekinitev DR) (npr. če ni napovedana, če se ogroža premoženje, če je to politična stavka)

Ustava 77. čl. – delavci imajo pravico do stavke, omeji se jo lahko, če je javna korist (zdravstvo, policija)

Zakon o stavki (ZStk) iz leta 1991, ki določa pogoje za zakonito stavko, ter posledice zakonite in nezakonite stavke.

Pogoji za zakonitost stavke so:

1. stavka je lahko organizirana le zaradi ekonomsko-socialnih pravic in interesov delavcev, (če bi šli delavci na cesto zaradi vojne v Iraku bi bilo to nezakonito dejanje), delavci pa lahko stavkajo **tudi iz solidarnostnega razloga** (odstavitev delavca-solidarnost sodelavcev).

2. Pravilni postopek vodenja stavke: stavko je **potrebno napovedati-najaviti 5 dni pred začetkom in sicer delodajalcu (vodstvu podjetja), pred tem se sprejme sklep o začetku stavke, ki ga sprejme sindikat ali delavci sami in sicer z večino (vsaj 50% delavcev), postavi se stavkovni odbor, ki stavko vodi.**
3. **Potrebno je upoštevati načelo ne-ogrožanja varnosti, zdravja, življenja in premoženja ljudi.**
4. **stavkajoči ne smejo preprečiti ne-stavkajočim, da bi delali (ne smejo jim preprečiti vstopa v stavbo).**
5. **ne sme se uničiti delovnih pogojev za delo po stavki**
6. **Delavci v javnih službah ne smejo s stavko ogroziti življenja ali varnosti ljudi (zdravniki)**
7. **Ne sme biti bistveno ogroženo delovanje državih organov**

Posledice zakonite stavke: ne sme biti negativnih posledic za delavce (ni disciplinske odgovornosti), ni odgovornosti za škodo, ni sankcij za prenehanje delovnega razmerja.

Za čas stavke ne dobiš plače po zakonu, v **kolektivnih pogodbah pa je določena višina nadomestila.**

Posledice nezakonite stavke: disciplinska, odškodninska, prenehanje del. Razmerja.

Stavka je organizirana prekinitev dela ali izpolnjevanja obveznosti, ki jih imajo delavci v delovnem razmerju. V RS je stavka ustavna pravica. Stavka pa se lahko z zakonom omeji, če obstaja javni interes. Take omejitve se pojavljajo v DU in JS (storitveni del JS – zdravstvo, šolstvo, gospodarske javne službe) na način, da se pove kateri deli delovnega procesa ne smejo biti prekinjeni. Gre za nujne službe, **kjer bi zaradi prekinitve delovnega procesa lahko prišlo do oškodovanja življenja ali premoženja.**

Obstajajo še vsebinske omejitve, da ne smejo biti ogroženi vitalni deli delovnega procesa. Zakon določa tudi način, kako se stavka kot pravica lahko izvaja. Stavko je treba vnaprej napovedati (rok določa zakon); v obdobju od napovedi do stavke morajo delavci preko stavkovnega odbora poskušati rešiti problem z delodajalci, s katerim bi se preprečila stavka.

Oblike stavk:

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

Delavci pa ne smejo drugim delavcem fizično preprečiti, da bi delali, niti jih fizično ovirati pri delu, lahko pa jih pregovarjajo v stavko.

Zakonodajca pa celo podpira stavko.

V času stavke ni dopustno izposojanje delavcev, da bi nadomestili stavkajoče delavce; zaradi stavke delavca ni mogoče odpustiti, vendar pa stavka lahko predstavlja ekonomski problem, ki vodi v odpuščanje. Prav tako ni dopustno uveljavljati disciplinske ukrepe napram stavkajočim razen v primeru, če je stavka nelegitimna.

ZKP je dobro v knjigi opisan. Malo preleteti sindikati Uakon o reprezentivnih sindikatih. Razlika med preprezentivni in navadnim sindikato. Reprezentivi sidikat pa se zahteva d a je dovolj velik in močan z članstvom.

Participacija (udeležba) delavcev 89- kar dobro razlagal!!!

Delavska predstavništva

Poznamo **dve vrsti delovnih predstavništev:**

- voljena ali participativna predstavništva,
- sindikalna predstavništva.

Glavna in temeljna funkcija sindikata na področju kolektivnega delovnega razmerja je vloga v okviru tripartitnega in dipartitnega socialnega dialoga. Gre za komunikacijo med subjekti, ki so dejavniki med kolektivnimi razmerji.

Tripartitni socialni dialog: razmerje med **državo : sindikati : delodajalci**, ki se odvija na ravni države, v okviru organa, ki je nastal na podlagi pogodbe med tremi subjekti, ta organ se imenuje Ekonomsko socialni svet.

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

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

STRUKTURNA PARTICIPACIJA ZAPOSLENIH PRI ODLOČANJU

Predaval profesor

ZSDU -Delavci pri upravljanju Zakon o soodločanju delavcev pri upravljanju(ZSDU). Tudi v javem sektorju je to mogoče sedaj pri noveli zakona. To je s pogodbo:

Kakšne akte sprejema SD z delodajalcem, to je participativni dogovor, ki sa ga sklene in načine kako se odvija delavska aprticipacija.Z vdidika delovnih pogojev delovne razmere, ali se lahko ureja z participativnim dogovorom ali samo z pogodbo. Lahko samo d ate zazmere niso urejene z nekimi kliktivnimi pogodbami.

5. Člen je to lepo zapisano

Volitve sveta delavcev, kako bomo volili. Večja je organizacija večja je skupina, ki uvrsti kandidata na volilno listo. Kdo še določi kandidata na listo(direktor ne) to je reprezentivni sindikat. Kako je pomembno , da mo sindikatu vpliv da je izvoljen predststavika v svet delavcev. Da mu svet delavcev ne bo neka konkurenca.

Ko je organ izvoljen on komunicira z menedžmentom. Ali je ta menedžment kaj upoštevati. Menedž. Je dolžan informirati o dejavnosti, stanju, strateških planih, nato morajo biti delavci obveščeni preko SD(svet delavcev) nekaj stvari mora biri že odločeno predno SD obravnava. Participacija –pomeni udeležbo pri odločanju.

Na kakšen način se upliv zagotovi. Mendžment se mora z SD s emora vsesti za okroglo mizo in se o tem pogovoriti(skupna posvetovanja). Delavci lahko preprečujejo upravo da to ni dobro da to je in podovno. Uprava ni dolžna tega upoštevati in lahko izpelje zadeve po sveje. Morajo pa se posvetovati. Višja oblika soodločanja pa se imeuje«SOODLOČANJE» kar pomeni da mora menedžment predno se odloči za nekaj pridobiti »SODGLASJE SD« da lahko zadevo uredi tako in tako. Kje bi morali dobiti soglasje: kriterija za nagrajevanje delovno razmerje, zakon izrecno navaja da mora biti to urejeno v kolektivni pogodbi. Tudi druge zadeve se lahko uredijo z soglasjem in ki niso predpisane v zakonu. To mora biti urejeno v pogodbi. Če delodajalec ne upošteva teh. zakonskih določil un sprejme odločitve SD. SD ima možnost, da naredi »STOP«. Zadržanje izvršitve menedžmnta. Prepoved izvajanja teh odločitev, ki niso bile potrjene z SD. Včasih pa pride med delodajalcem in SD spor o pravicah v zvezi s participacijo. Kdo bo rešil ta spor: zakon na prvem mestu postavi arbitražo. Ta je lepo urejena v zakonu ZSDU 99. ČLEN. Ali je lahko uprava kaznovana.

Kakšen je položaj članov SD. Zakaj bi bil položaj drugačen. Posebna praviuca da se določeno število ur lahko izobražujete med delovnim časom, pravico iz dela zaradi opravljanje funkcij, določen denar dobi SD da lahko izvaja svoje funkcije.

Posebno varstvo SD. Ponavadi delodajalci niso zadovoljni z takimi delavci ker nergajo in so lahko sovražno nastrojeni. Zaradi teh aktivnosti teh delavcev ne smejo dobiti odpust, zmanjša plača, če je to v zvezi z delom v SD. Delo pa je nekaj drugega. Disciplinska ali drugega se pa lahko zaradi dela uvede šele po soglasju SD. Brez tega soglasja pa disciplinskega postopka ni dovoljeno uvesti. To funkcijo člani SD lahko delajo pol profesionalno ali profesionalno. Tako so za tako delo plačani v celoti iz sredstev podjetja.

To je ključno vse kar moramo vedeti.

Na kakšen način in ali sploh so delavci udeleženi pri odločanju v gospodarskih družbah?

V svetu

Začetek stoletja – sindikalizem

Po 2. svet. Vojni – razvoj delavskih voljenih predstavništev

Različne ureditve v Evropi:

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

V ZDA ne odločajo delavci, oblast je dana kapitalu, delavce zanima le plača –ima pa močne sindikate -delavci niso v NS

V RS poteka sodelovanje med delom in kapitalom, soodločanje poteka tako, da so v nadzornem svetu delavci in delničarji (ki odločajo o tem ali npr. Jankovič ostane predsednik uprave).

Ustava pravi, da imajo delavci pravico do sodelovanja pri upravljanju (75. člen), to pravico pa natančneje določa **Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU).**

Gre za borbo med delom in kapitalom

- Kdo odloča (t.j.strukturna participacija)
- Kdo deli dobiček (v finančnem smislu)

Sodelovanje delavcev poteka na tri načine:

1. **Pogodbeni model/dogovorni** (predstavniki delavcev in vodstvo se dogovarjajo o sodelovanju).
2. **Partnerski model** = Model sodelovanja preko posebnih organov partnerski model (svet delavcev, delavski zaupnik, zbor delavcev),
 - manj kot 20 delavcev jih zastopa delavski zaupnik, ki ga izvolijo na zboru delavcev
 - nad 20 jih zastopa delavski svet. Delavski svet ne odloča, se le posvetuje in mora biti informiran ob prevzemih firme, kadrovskih spremembah...

Delavski svet ne odloča, temveč je le informiran in se uprava posvetuje (npr. prevzem družbe, prenehanje družbe)

Sindikati: je bojevit organ, se bori za pravice delavcev, na različnih nivojih. Ne zanima ga obstoj podjetja, organizira stavke	Delavski svet: sodeluje, išče rešitve, ni konfliktan organ temveč posvetovalen, deluje le na nivoju podjetja kar pomeni, da ne sme organizirati stavke. Če se delavci ne organizirajo, delodajalcu za to ni nič mar.
---	--

3. **Integracijski model** (delavci sodelujejo oziroma so integrirani v organe vodenja gospodarske družbe v upravi, nadzornem svetu in skupščini).

NS –predsednik je vedno predstavnik kapitala

Če je več kot 500 zaposlenih je od 1/3 do 1/2 delavcev v NS –delež določi statut

Če je več kot 500 delavcev je član uprave, ki je zadolžen za delavska kadrovska vprašanja delavski direktor na predlog delavskega sveta.

Če je preveč delavskega soodločanja v kapitalu, je beg kapitala v državo, kjer je soodločanja delavcev manj (Anglija)

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 iz drugega odstavka 5. člena tega zakona.

Na zahtevo sveta delavcev mora delodajalec omogočiti vpogled v dokumentacijo, ki je nujna za obveščeno o zadevah iz prejšnjega odstavka.

Država bi lahko dovolila pri delitvi dobička spodbude za odpoved dobičku v korist delavcev – pri nas te vzpodbude ni.

Slovenski model

ZSDU – Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Ur.l. RS, št. 42/93)

Namen prarticipacije je, da na sprejemanje odločitev v organizacijah vplivajo vsi zaposleni v organizaciji in ne le sindikati.

V Evropi je pomembna

- Evropska socialna listina Sveta Evrope
- EU –nekateri direktive
- MOD –še ni konvencije

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

Določa

- pravico delavcev, da v večjih podjetjih izvolijo svet delavcev, v manjših pa delavskega zaupnika
- pogoje za delovanje predstavništev in njihovih organov,
- reševanje sporov
- nedopustna ravnanja delodajalca, ki bi preprečevala delavcem uveljavljanje njihovih participativnih pravic
- dopušča razširitev pravic z participativnem dogovorom med del+delod.
- Zakon ne dopušča sodnega varstva (izjema so volitve predstavnikov), ampak ARBITRAŽO –šele po njej sodno varstvo
- Prekrški so določeni v Zakonu, sicer pa v kaz.zakoniku

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

Kolektivne participativne pravice

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

- **neposredno obveščeni** in da lahko neposredno dajejo predloge in mnenja;
- predhodno **obveščeni preko delavskega zaupnika ali sveta delavcev**, ter da **preko njega dajejo predloge in mnenja**, če gre za spremembe v dejavnosti, proizvodnji, organiziranosti, tehnologiji;
- zahtevajo skupno posvetovanje z delodajalcem glede statusnih (**sprememba statuta, prodaja, sprememba lastništva**) in kadrovskih vprašanj (zaposlovanje, **sistemizacija, razporejanje, zavarovanje, disciplinska odgovornost**);
- soodločajo o posameznih vprašanjih, **kot so varstvo pri delu, osnove in merila delovne uspešnosti, razpolaganje s sredstvi, presežki**;
- zahtevajo zadržanje posameznih odločitev delodajalca in sprožitev arbitražnega postopka.

Individualne participativne pravice

Delodajalec mora delavcu **kot posamezniku** omogočiti sodelovanje pri upravljanju.

Delavec **kot posameznik** ima pravico:

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

Delavska predstavništva pokrivajo področje:

- volitve in položaja svojih organov,
- reševanje medsebojnih sporov,
- kazenske določbe, s katerimi so sankcionirana nedopustna ravnanja delodajalca, če bi ta oviral ali preprečeval delavcem uveljavljanje njihovih participativnih pravic.

Načela urejanja sodelovanja delavcev pri upravljanju:

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

Svet delavcev – je **samostojni in neodvisno organ zaposlenih in se oblikuje**, če je v družbi zaposlenih **več kot 20 delavcev** z aktivno volilno pravico, v družbi **do 20 zaposlenih**, pa delavci sodelujejo pri upravljanju **preko delavskega zaupnika**.

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 400 delavcev - devet članov;
 - v družbi z več kot 400 do 600 delavcev - enajst članov;
 - v družbi z več kot 600 do 1.000 delavcev - trinajst članov.
- V družbi z več kot 1.000 delavcev se število članov sveta delavcev poveča za dva člana na vsakih dodatnih 1.000 delavcev.

Zakon določa število članov sveta delavcev glede na število zaposlenih v posamezni družbi.

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

Pravico *voliti predstavnike v svet delavcev imajo vsi delavci*, ki delajo v družbi **nepretrgoma najmanj šest mesecev** – v novoustanovljeni pa vsi (aktivna volilna pravica), z izjemo vodilnega osebja in njihovih družinskih članov. Direktor, delavci s posebnimi pooblastili in odgovornostmi ter prokuristi (v nadaljnjem besedilu: vodilno osebje) 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).

Zakon določa glede na velikost organizacije najmanj koliko delavcev lahko predlaga kandidata za člana sveta. (20-50 delavcev najmanj 3 delavci z aktivno volilno pravico)

Člani sveta delavcev se volijo **s tajnim in neposrednim glasovanjem**. Vsak delavec ima en glas. Nihče ne sme ovirati volitev članov sveta delavcev in nihče ne sme od delavca zahtevati najpove kako je volil.

Člani sveta delavcev ne smejo biti ovirani oziroma jim ne sme biti onemogočeno opravljanje njihovih aktivnosti v svetu delavcev, kot tudi ne njihovo redno delo.

Način **dela sveta delavcev se uredi s poslovnikom**.

Svet delavcev **lahko ustanovi odbore** za obravnavo posameznih vprašanj iz svoje pristojnosti in vprašanj, ki so pomembna za posebne skupine delavcev ter odbore za posamezne organizacijske enote.

Članu sveta delavcev **ni mogoče v času opravljanja njegove funkcije znižati plače**, proti njemu začeti disciplinskega ali odškodninskega postopka ali ga kako drugače postavljati v manj ugoden položaj ter brez soglasja delavcev prerazporediti na drugo delovno mesto ali odpustiti.

Prenehanje mandata članom sveta določa Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju.

ZBOR DELAVCEV

Svet delavcev ima pravico sklicati zbor delavcev, ki ga sestavljajo vsi zaposleni v družbi, razen vodilnega osebja. Možen je tudi sklic po posameznih organizacijskih enotah ali delih delovnega procesa v družbi.

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.

V. SODELOVANJE DELAVCEV V ORGANIH DRUŽBE

78. člen

Sodelovanje delavcev pri upravljanju v organih družbe se uresničuje preko predstavnikov delavcev v nadzornem svetu družbe oziroma v nadzornem odboru zadruga (v nadaljnjem besedilu: nadzorni svet), lahko pa tudi preko predstavnika delavcev v upravi družbe (v nadaljnjem besedilu: delavski direktor).

Število predstavnikov delavcev v nadzornem svetu se določi s statutom družbe, vendar ne more biti manjše od 1/3 članov in ne večje 1/2 vseh članov nadzornega sveta družbe. Predsednik nadzornega sveta je vedno predstavnik delničarjev, ki ima v primeru neodločenega izida glasovanja tudi odločilni glas.

Predstavnike delavcev, ki so člani nadzornega sveta, izvoli in odpokliče svet delavcev in s tem seznanj skupščino družbe.

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

Soodločanje

95. člen

Povezave: ► [SOVS \(1\)](#) ► [IESP \(1\)](#)

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

- osnovami za odločanje o izrabi 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.

Svet delavcev mora predloge iz prejšnjega odstavka obravnavati in se do njih opredeliti v osmih dneh od predložitve v soglasje.

Reševanje medsebojnih sporov

Spore med svetom delavcev in delodajalcem razrešuje arbitraž.

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

Z dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem se **lahko v družbi ustanovi stalna arbitraža za katero imenujeta listo arbitrov**, ki sodeluje v posameznih arbitražah, **lahko pa spore rešuje zunanja arbitraža**.

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

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

Arbitri, ki so jih imenovale stranke, **skupaj imenujejo predsednika arbitraže z liste arbitrov**, s katere so bili sami imenovani. Če se o predsedniku ne morejo sporazumeti, lahko vsaka stranka predlaga pristojnemu sodišču, da imenuje predsednika arbitraže.

Arbitraža s svojo odločitvijo nadomesti dogovor med svetom delavcev in delodajalcem.

Odločba arbitraže je v družbi dokončna. Stranki lahko izpodbijata arbitražno odločbo pred pristojnim sodiščem iz razlogov in po postopku, ki je določen s posebnim zakonom.

Če z dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem postopek pred arbitražo ni podrobneje določen, se za arbitražni postopek uporabljajo **določila zakona o pravdnem postopku, kolikor s tem zakonom ni drugače določeno**.

Sodišče pa o sporih med svetom delavcev in delodajalcem odloča neposredno na temelju zakona (primarno), sekundarno pa odloča o tožbi s katero se izpodbija arbitražna odločba.

Sankcije

1. Moralna
2. Sindikalna akcija
3. Prekršek
4. Kaznivo dejanje
5. Odškodninska odgovornost

II. SOCIALNA VARNOST (POVZETA GLAVNINA IZ KNJIGE)

1. Uvod.

Socialna varnost je družbena vrednota, stanje človeške varnosti in družbene stabilnosti. Z vidika družbene organiziranosti je to sistem razmerij, ki osebam, katerih socialno stanje je ogroženo, zagotavljajo nujno gospodarsko in drugo pomoč na temelju socialnih pravic. Socialna pravica je osebna pravica-temeljna človekova pravica. **Socialne pravice so urejene v dveh org. in pravnih sistemih socialne varnosti**: sistemu socialnih zavarovanj (zajema zdravstveno, pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zavarovanje za primer brezposelnosti...) in **socialnega varstva** (v okviru katerega se zagotavljajo minimalne socialne pravice tistim, ki niso varovani pred posledicami soc. primerov v okviru sistema soc. zavarovanj).

Socialna varnost in ustava

Ustava RS je kot temeljni pravno politični akt izhodišče pravnega urejanja socialne varnosti. (1. člen ustave govori: da je RS demokratična republika) iz česar sledi, da so vsa pomembna družbena razmerja urejena tako, da pri urejanju in uresničevanju pravic in obveznosti iz teh razmerij ustvarjalno sodelujejo udeleženci teh razmerij. (2. člen- je RS socialna in pravna država) iz česar sledi, da je dolžna voditi tako politiko in sprejemati tako zakonodajo, da bodo zagotovljene ustrezne okoliščine za uresničevanje in varovanje socialnih interesov in potreb posameznikov in družbe kot celote. (5. člen-skladen civilizacijski in kulturni razvoj)-ki lahko izhaja le iz pravično in humano urejenega sistema), 34. člen po katerem ima vsak pravico do osebnega dostojanstva in varnosti in 50 člen, po katerem imajo državljani pod pogoji, določenimi z zakonom, pravico do socialne varnosti.

Socialna zavarovanja

So sistemi, ki jih organizira in zakonsko uredi država zaradi odpravljanja posledic uresničitve socialnih tveganj z ukrepi, za izvajanje katerih sredstva zagotovijo zavarovanci ter drugi z zakonom določeni osebi. (družbena skrb za posameznika katerega soc. varnost je

ogrožena). V RS so se še v 19 stoletju pojavile različne oblike vzajemne pomoči (podporna društva, podporne blagajne) Razvoj socialnega zavarovanja je bil v začetku 20 stoletja vezan na avstrijski sistem, pozneje z zakonodajo kraljevine Srbov, Hrvatov in Slovencev. Ter socialno zakonodajo nekdanje Jugoslavije, vse do leta 1992, ko so bili sprejeti prvi popolni zakoni .

Socialno varstvo

Je področje socialne varnosti , ki dopolnjuje področje socialnih zavarovanj tako, da org. in pravno urejeno zagotavlja osebam, ki so se znašli v soc. stiskah, nujno denarno in drugo pomoč, če je ni moč zagotoviti v okviru soc. zavarovanj. Izvaja se kot javna služba, katerih anmen je preprečevanje in reševanje soc. stisk in težav posameznikov in skupin prebivastva.

2. NAČELA SOCIALNE VARNOSTI

Za reševanje težav pri razlagi pravnih norm ter iskanju ustreznih normativnih temeljev za dopolnjevanje pravne ureditve ter pravnih razmerij so pravna načela, ki jih izoblikuje doktrina na posameznem področju. Načela upoštevajo ustavne temelje in druge abstrakne pravne norme.

1. **načelo enotne socialne varnosti** (razvijanje enovitega sistema skrbi za socialni položaj posameznika, je dolžnost države, da zagotovi vsakomur minimalne soc. pravice ter organizira javno službo, ki to nalogo izvaja).
2. **načelo vzajemnosti in solidarnosti (označuje naravo razmerij med udeleženci soc. razmerij v zvezi z zagotavljanje sredstev za delovanje in uživanjem pravic-načelo vzajemnosti zajema prispevke posameznika za soc. varnost v obliki davščine-določen glede na njegov dohodek, uživanje pravic posameznika pa je odvisno od njegovih dejanskih potreb in ne od višine njegovega dohodka. Načelo solidarnosti poudarja, da je vsakomur priznana pravica, da se mu iz javnih sredstev zagotavljajo najnujnejše življenjske dobrine.)**
3. **načelo univerzalnosti-splošnosti:** soc. sistem je zasnovan tako, da skuša zajeti v okvir svojih podsistemov **čim več oseb** ter da se pravice, kljub spreminjanju v sodobni družbi, **postopoma širijo.**
4. **načelo demokratičnosti ter privatizacije:** Pri obveznih socialnih zavarovanjih in soc. varstvu prevladujejo visoka stopnja **ureditve s kongentnimi (prisilnimi)** predpisi-avtoritativno urejeno področje. Toda razvoj gre v smeri postopne privatizacije s čimer si sodobna država oži svoje pristojnosti. Udeleženci v prostovoljnih zavarovanjih lahko sami v pomembnem obsegu – demokratično odločajo o organiziranju sistema, upravljanju...
5. **načelo zakonitosti:** Pravna razmerja med osebami so urejena z **obveznimi (kongentnimi) predpisi ter neobveznimi (dispozitivnimi) predpisi ter akti proste volje udeležencev.** Ključni elementi ravnih razmerij so **urejeni s kongentnimi predpisi. Ostali pravni viri**, ki urejajo sistem soc. varnosti so še: mednarodnopravni in interni pravni viri heteronomnega (državnega) in avtonomnega (norme oblikujejo udeleženci razmerij) prava.
6. **načelo nezastarljivosti, neodtuljivosti in spoštovanja pridobljenih pravic;** pravice iz pravnih razmerij imajo **različno pravno naravo (ločimo osebne in premoženjske pravice).** Spoštovanje pridobljenih pravic je načelo, ki **zavezuje subjekte**, ki odločajo o konkretni pravici posameznika in **pravodajalce**, ki določajo pravne temelje za priznavanje pravic. Pravodajalci ne morejo zmanjšati soc. pravic **posameznim** upravičencem, ki so jim bile te pravice pravno veljavno priznane. Pravodajalcem pa je ob spremembah pravnih norm dana možnost krčenja pravic.
7. **načelo varstva pravic:** po določilih 25. člena ustave je vsakomur zagotovljena **pravica do pritožbe ali pravnega sredstva**
8. **proti odločbam nosilcev javnih pooblastil, pravica sodnega varstva človekovih pravic in svoboščin ter pravica do odprave njihove kršitve.** Pri vodenju postopka morajo nosilci javnih pooblastil upoštevati **splošni upravni postopek**, če ni določeno drugače.

3. SISTEM POKOJNINSKEGA IN INVALIDSKEGA ZAVAROVANJA

sistem obsega različne vrste zavarovanj (obvezna-na podlagi med-generacijske solidarnosti ter obvezno in prostovoljna dodatno, posebna zavarovanja na podlagi osebnih pokojninskih varčevalnih računov. V obvezno zavarovanj se lahko vključujejo osebe prostovoljno, ne glede na to ali izpolnjujejo pogoje za obvezno zavarovanje.

Vrste pravic: v okviru pokojninskega zavarovanja pravica do pokojnine, v okviru invalidskega zavarovanja pravica do denarne in nedenarne pravice ter druge in dodatne pravice zavarovancev.

Narava pravic: pravice so neodtuljive in osebne (ni jih moč prenesti na drugo osebo ali podedovati, ne zastarajo...)

Vloga države pri zagotavljanju pravic: določa stopnjo prispevkov delodajalcev in zavarovancev, predpisuje obveznosti prijave v zavarovanje, ureja način odmere pravic, skrbi za sistem matične evidence, zagotavlja izplačevanje denarnih prejemkov.

Zavarovanci obveznega zavarovanja, nastanek obveznega zavarovalnega razmerja in zagotavljanje pravic: v zavarovanje se vključujejo zlasti državljani RS, pa tudi tujci, če tako določa zakon ali mednarodna pogodba. Zavarovalno razmerje nastane na podlagi

zakona (ex lege), vzpostavitev razmerja je potrebno sporočiti pristojnim organom. Zavarovanci iz obveznega zavarovanja pridobijo pravice, na temelju plačila prispevkov, s tem, da zakon lahko določi izjeme tako, da zavarovanci dobijo pravico tudi, če niso bili prispevki v celoti plačani.

Zavarovanci obveznega zavarovanja: zavarovanci so delavci, zaposleni v RS oziroma osebe, ki izpolnjujejo posebne pogoje (to so nosilci javnih funkcij, detaširani delavci...). Obvezno so zavarovane tudi osebe, ki opravljajo delo za plačilo in niso obvezno zavarovane na drugi podlagi, če za to delo prejemajo plačilo najmanj v mesečnem znesku minimalne plače.. Posebna pravila veljajo za državljane RS zaposlene pri tujcih, pri čemer ni odločilno, kje opravljajo delo-državljeni RS se obvezno zavarujejo, če delo opravljajo pri tujem delodajalcu v tujini, pa so bili prej zaposleni v RS ali so prebivali v RS in niso obvezno zavarovani v tujini.. Če so te osebe zavarovane v tujini se obvezno zavarujejo v RS, če s tujo državo ni sklenjen mednarodni sporazum o soc. zavarovanju oziroma če iz drugega razloga ne morejo uživati pravic. Obvezno se zavarujejo tudi samozaposleni, kmetje in člani kmetijskih gospodarstev, vajenci, vrhunski športniki, šahisti, kaznjenci, starš v prvem letu otrokovega življenja...

Izvem iz obveznega zavarovanja: lahko pri ZPIZ uveljavi samozaposleni, kmet če dosega v določenem obdobju neznatne dohodke. Pravico do izvzema ima tudi oseba, ki uživa pokojnino ali nadomestilo za invalidnost, če je do uveljavitve pravice najmanj 6. mesecev opravljala isto dejavnost. Izvem lahko zahteva tudi tujec zaposlen v RS ali državljan RS zaposlen v tujini, če se za njih uporabljajo pravni predpisi druge države.

Omejeno obvezno zavarovanje v posebnih primerih: so zavarovanja oseb za nekatera socialna tveganja, ki so posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni. (smrt, invalidnost, telesna okvara), gre za dijake pri praktičnem pouku, kmete, osebe, ki so v posebnem javnem interesu in niso zavarovane na drugi podlagi (osebe, ki so delujejo v reševalnih akcijah gasilci, policija...).

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(sluzjenje 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 15 let, 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 nadaljnjo 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 dopoljnjeni 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 33,3% najnižje pokojninske osnove.

Pravice na podlagi invalidnosti

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

Invalidnost se razvršča v tri kategorije:

- I. kategorija: zavarovanec ni več zmožen opravljati dela ali pa je pri njem podana poklicna invalidnost-nima več preostale delovne zmožnosti
- II. kategorija: zavarovančeva delovna zmožnost za svoj poklic je zmanjšana za 50 % ali več kot 50 %
- III. kategorija: zavarovanec z ali brez predhodne pok.reb. ni več zmožen za delo s polni delovnim časom, lahko pa ga opravlja vsaj polovico polnega delovnega časa ali če se zavarovancu 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 všteva tudi poškodba, ki je nastala na poti na ali iz dela
- Poklicna bolezen
- bolezen ali poškodba izven dela

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**.

Preostala delovna zmožnost

Ugotvalja se v primeru invalidnosti II. ali III. Kat

- na drugem delovnem mestu s polnim delovnim časom
- na drugem del.mestu s polnim del.časom – po poklicni rehabilitaciji
- lahko dela določeno delo vsaj s ½ polnega delovnega časa

Odmera invalidske pokojnine

Invalidska pokojnina se odmeri 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 50 let starosti**, in se lahko usposobi glede na preostalo del.zmožnost **za drugo delo s polnim delovnim časom**.

V času pok. Reh. Dobi denarno nadomestilo v višini 100% Inv.pokojnine

Pravica do preместitve

II Kat. Po končani poklicni rehabilitaciji po 50. letu

III. kat., če je del.zmožnost zmanjšana za **manj kot 50%**, pa **lahko dela na drugem delovnem mestu poln delovnim čas**.

Delavec ohrani pravico do nadomestila za čas dela na drugem del. mestu (**nadomestilo za invalidnost**)

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 z ali brez** poklicne rehabilitacije.. Ta pravica bremeni delodajalca.

Pravica do nadomestila za invalidnost:

Ta pravica gre zavarovancu, ki je **invalid II. kategorije po dopolnjeni starosti 50 let** ali pa zavarovancu, ki je invalid **III. kategorije** .

Omeri se določen odstotek invalidske pokojnine, višino in okoliščine določa zakon.

Zavarovanec pa **lahko zahteva priznanje pravice do poklicne rehabilitacije** in ima pravice kot invalid II. kategorije

Poseben pogoj za 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**.

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.

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. Pogoji so vezani na premoženjsko stanje in lastnosti osebe ter pravnega položaja zavarovanca v času njegove smrti oz. pogrešanosti.

Vdovska pokojnina (glej 143)

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 58. 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 postrežbo

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

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,...).

Dokup pokojninske dobe: presežnim delavcem in tistim, ki preneha delovno razmerje po predpisih o prisilni poravnavi, stečaju, likvidaciji se lahko dokupi največ 5 let. Do pet let lahko dokupi tudi zavarovanec sam, s čimer doseže ugodnejšo odmero pokojnine.

Prištevanje pokojninske dobe: se upošteva pri odmeri pravic zavarovancu, ugotavlja se v obdobju od nastanka invalidnosti ter z zakonom določeno starostjo. (nekaterim kategorijam zavarovancev (s težko boleznijo) se zniža zahtevana starost in prištevek $\frac{1}{4}$ dobe dejanskega zavarovanja.

Matična evidenca in dolžnost obveščanja: Prijavno odjavno službo vodi ZPIZ, sicer pa obveščanje vrši delodajalec, ki enkrat letno pošlje podatke o zavarovancih zavodu in zavarovancu (to so podatki o matični evidenci plače, prispevkih..)

Zagotavljanje sredstev: vrste prihodkov obveznega zavarovanja določa zakon (to so razni prispevki zavarovancev in delodajalcev), odhodki pa predstavljajo uživanje pravic iz zavarovanja, ter stroške delovanja služb..

Prihodki iz državnega proračuna: za zagotavljanje obveznega zavarovanja, ki nastanejo zaradi priznanja pravic iz pokojninskega in inv. Zavarovanja pod posebnimi pogoji, zaradi izpada vplačil rednih prispevkov ter pokrivanju razlike med prihodki zavoda in odhodki-likvidnosti zavoda.

Finančno poslovanje in premoženje ZPIZ: ZPIZ izdelava letni finančni načrt, soglasje da VRS, letno poročilo prav tako pripravi ZPIZ obravnava pa ga DZRS. ZPIZ ima lastno premoženje (nepremičnine, lastninske deleže, delnice...).

Kapitalski sklad pokojninsko invalidskega zavarovanja: kapitalski sklad je pravna oseba ustanovljena z namenom zagotavljanja dodatnih sredstev za pok. In inv. Zavarovanje. Sem spadajo sredstva pridobljena v procesu lastninjenja in denacionalizacije. Sklad pridobiva sredstva z gospodarjenjem z omenjenim osnovnim kapitalom.

Postopek za uveljavljanje in varstvo pravic: Številne postopkovne norme urejajo postopek za uvedbo in varstvo pravic zavarovancev. To so posebne norme in pravila splošnega upravnega postopka. Zoper odločbe organa II. Stopnje je zagotovljeno sodno varstvo pred pristojnim sodiščem v 30. dneh. Poseben element postopka odločanja o pravicah zavarovancev je revizija odločb prve stopnje, ki je predpisana tudi za preizkus pozitivnega mnenja invalidske komisije prve stopnje.

Nekatera pomembna pravila postopka uveljavljanja pravic iz zavarovanja: postopek se uvede na dva načina z ustno izjavo upravičenca na zapisnik in z vložitvijo pisne vloge upravičenca z ustrezno dokumentacijo. Ker so postopki dolgotrajni, pristojni organ, ki ugotovi obstoj pravice do pokojnine, zavarovancu prizna pravico do akontacije pokojnine. O omenjeni pravici ter dejstvih ki jo podpirajo poda mnenje izvedeniški organ zavoda (to invalidske komisije, zdravniki posamezniki..). Različne vrste odločb imajo iz časovnega vidika različne pravne učinke: takoj izvršljive so odločbe 1. stopnje (pritožba ne zadrži izvršitve), odločbe o priznanju pravic na podlagi invalidnosti 2 in 3 kategorije postanejo izvršljive, ko postanejo dokončne (ko potečejo roki za pritožbo oziroma če pritožbe ni, ko o zadevi odloči organ 2. stopnje), odločba o pravici do invalidske pokojnine postane izvršljiva šele z dnem, ko postane pravomočna.

Organiziranost pokojninskega in invalidskega zavarovanja: ZPIZ upravlja skupščina, ki sprejema normativne akte zavoda, kriterije za odločanje o pravicah zavarovanja..., skupščina določa tudi način uporabe sredstev, namenjenih za zagotavljanje pravic, sprejema izvršilne akte s katerimi ureja vprašanja obveznega zavarovanja. Izvršilni organ je upravni odbor (ki ga zastopajo predstavniki zavarovancev, sindikatov, upokojujencev, invalidov, zaposlenih v zavodu). Delo zavoda organizira in vodi generalni direktor.

Povrnitev povzročene škode: Povzročitelji škode so odgovorni zavodu, če le.to povzročijo namenoma oziroma iz malomarnosti. Zavodu za povzročeno škodo s strani delavca odgovarja delodajalec. Posebej se obravnava tudi vprašanje odgovornosti delodajalca za škodo, ki so posledica neizvajanja ukrepov za varnost in zdravje pri delu, če pride do škode zavarovancem, ki so osebe, ki niso bile zdravstveno sposobne in so delale brez zdravniškega potrdila, če zavodu delodajalec ni predložil resničnih podatkov.

Dodatno pokojninsko zavarovanje: je lahko obvezno ali prostovoljno, poleg tega so tudi komercialna rentna in življenjska zavarovanja, ki jih ponujajo zavarovalnice. Dodatno obvezno zavarovanje je urejen sistem zbiranja prispevkov delodajalcev z namenom zagotavljanja pravic oseb do poklicne pokojnine ali drugih pravic, ki jih uživajo zavarovanci, ki opravljajo posebno težka in zdravju škodljiva dela in dela, ki jih po določeni starosti ni mogoče več uspešno opravljati.. Takšna delovna mesta določi posebna komisija. Na podlagi obveznega dodatnega zavarovanja imajo zavarovanci pravico do poklicne pokojnine, ki s smrtjo ne ugasne temveč se prenese na dediče. Sredstva iz prostovoljnega zavarovanja pa so v lasti zavarovancev in se uporabljajo izključno za kritje obveznosti do zavarovancev.

Prostovoljno dodatno zavarovanje: poznamo več oblik, ki temeljijo na različnih pokojninskih načrtih, skladih, gre za individualno prostovoljno dodatno pok. Zavarovanje in za kolektivno zavarovanje.. Temelji na prostovoljnem plačevanju premij zavarovancev in delodajalcev.

Pokojninski načrt: je splošni akt, ki mora izpolnjevati določene pogoje, da je mogoče na njegovi podlagi uveljaviti davčne olajšave. Pokojninski načrt zagotavlja izplačila pokojninskih prejemkov, ki so odvisna od višine vplačane premije in rezultatov nalaganja in poslovanja s sredstvi, zbranimi na osebnih računih zavarovancev. V načrtu mora biti določen tudi minimalni zajamčeni realni donos na vplačano premijo.

Pokojninski načrt kolektivnega zavarovanja: delodajalec ali več delodajalcev lahko oblikuje pokojninski načrt za zaposlene, s tem se zaveže, da bo načrt tudi financiral (imel bo davčno olajšavo). Zaposleni morajo imeti možnost, da se pod enakimi pogoji prosto vključijo v pok. načrt, kar pa ne sme biti pogoj za sklenitev delovnega razmerja. Pokojninski načrt je lahko zasnovan tako, da delodajalec plačuje le del premije, drugi del pa plačujejo zavarovanci (ta načrt je oblikovan v skladu z kolektivno pogodbo). Če kolektivna pogodba i sklenjena se pokojninski načrt oblikuje v skladu s pogodbo o oblikovanju pokojninskega načrta.. O sklenitvi pogodbe odločajo delavska predstavništva, če niso organizirana pa zavarovanci na zboru delavcev.

Izvajalci pokojninskega načrta: so pokojninski skladi, oblikovani kot pokojninski skladi ali pokojninske družbe. Izvajajo jih tudi zavarovalnice. Vzajemni pokojninski sklad ni pravna oseba, temveč le premoženje, primarno financirano s sredstvi zbranimi s plačevanjem premij ter upravljanjem s temi sredstvi, zato so v lasti zavarovancev. Ustanovitelj so eden ali več delodajalcev ali finančne institucije, ki imajo dovoljenje za ustanovitev sklada. Sklad upravlja zavarovalnica, banka ali družba za upravljanje, ki sme sredstva sklada nalagati v okviru omejitev.. V primeru izgube je ustanovitelj dolžan izgubo pokriti.

Ločitev premoženja: Premoženje vzajemnega sklada mora biti ločeno od premoženja ustanovitelja in upravljavca vzajemnega pok. sklada.

Pokojninska družba: je pravna oseba s sedežem v RS in ima dovoljenje za opravljanje dejavnosti prostovoljnega dodatnega zavarovanja. Lahko je organizirana le kot delniška družba, ki mora pred vpisom v sodni register pridobiti dovoljenje za opravljanje dejavnosti, za kar mora izpolnjevati ustrezne kadrovske zahteve in izdelati poslovni načrt. Pokojninska družba ima nadzorni svet, najmanj tretjina članov NZ je imenovana na predlog zavarovancev.. Statut družbe mora vsebovati določila o načelih in omejitvah vlaganj, pravila o izračunavanju stroškov, pravila o ugotavljanju dobička in pravila o načinu obveščanja članov o stanju na njihovih osebnih računih.

Vključitev v prostovoljno pokojninsko dodatno zavarovanje in prenehanje dodatnega zavarovanja: oseba se vključi v sistem zavarovanja s sklenitvijo ustrezne pogodbe z izvajalcem pokojninskega načrta.. Pogodba zavezuje osebo, da plačuje premijo, izvajalec

pa mora osebi zagotoviti pravice iz pokojninskega dodatnega zavarovanja. Zavarovanje preneha v skladu z zakonom, z izstopom (ki je prost-s pisno izjavo), z izvajalčevo odpovedjo pogodbe, če je zavarovanec navedel napačne podatke, če zavarovanec umre pred pridobitvijo pravice do dodatne starostne ali inv. Pokojnine (sredstva pridobi upravičenec, ki je določen v pogodbi ali pa gre znesek v zapuščinsko maso). Če je zavarovanje kril delodajalec in pride do izrednega prenehanja lahko zavarovanec dvigne odkupno vrednost sredstev vendar ne sme priti do prenehanja po krivdi zavarovanca.

Pravice iz prostovoljnega pokojninskega dodatnega zavarovanja: temeljna pravica je pravica do dodatne starostne pokojnine, ki jo zavarovanci uživajo kot mesečno pokojninsko rento (biti mora vključen v zavarovanje 120 mescev), pravica do dodatne invalidske pokojnine (vključen v zavarovanje najmanj 180 mescev), pravica do dodatne družinske pokojnine (prav tako 180 mescev).

Davčne in druge olajšave: premije, ki jih zavarovanci vplačujejo se delno ali v celoti NE všttevajo v dohodnino. Delodajalec, ki vplačuje zneske pa je deležen ugodnosti neplačevanja prispevkov.

Nadzor: vzajemne pokojninske sklade nadzira agencija, pokojninske družbe pa nadzira organ, pristojen za nadzor zavarovalnic, nadzor na davčnem področju pa izvaja DURS.

Sklad obrtnikov: je pravna oseba ustanovljena za opravljanje storitev dodatnega prostovoljnega Pii zavarovanja samostojnih podjetnikov. Sklad ima svoje organe in statut, posluje pa po enakih načelih kot vzajemni pokojninski sklad.

Prehod na nov sistem PiZ: ob prehodu se posebej ureja položaj brezposelnih oseb in invalidov. Urejeno je postopno spreminjanje pogojev za uveljavljanje starostne pokojnine v prehodnem obdobju, ter vprašanje odmere starostne pokojnine, če je bil del pridobljen v času stare pravne ureditve, del pa v času nove pravne ureditve.

4. ZAVAROVANJE IN ZAPOSLOVANJE ZA PRIMER BREZPOSELNOSTI

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** privat organizacijam z namenom posredovanja dela.

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

Zaposlovanje po tem zakonu obsega

- posredovanje zaposlitev,
- posredovanje dela,
- ukrepe za pospeševanje zaposlovanja in
- odpiranje novih ter ohranjanje produktivnih delovnih mest

Z zavarovanjem za primer brezposelnosti se zavarovancem

zagotavljajo pravice

- za čas, ko so brez svoje krivde ali proti svoji volji brez zaposlitve, in
- pravice v primeru, ko postane njihovo delo nepotrebno.

Temeljna pravica brezposelne osebe je vključitev v programe aktivne politike zaposlovanja z namenom povečanja zaposlitvenih možnosti v skladu z zaposlitvenim načrtom, ki ga svetovalec naredi skupaj z iskalcem zaposlitve

Organizacije in delodajalci **morajo zavodu posredovati:**

- **prijavo prostega delovnega mesta in pogoje**, ki jih mora izpolnjevati delavec za opravljanje del na tem delovnem mestu, najkasneje v osmih po sprejetju sklepa o potrebi po sklenitvi delovnega razmerja,

- obvestilo o sklenitvi delovnega razmerja, **najkasneje v osmih dneh** od sklenitve delovnega razmerja,

- **obvestilo o potrebi po sklenitvi pogodbe o delu in o potrebi po opravljanju kratkotrajnih del**, za katere se ne sklepa pogodba o delu po zakonu, najkasneje v osmih dneh po tem, ko potreba nastane,

- **obvestilo o ugotovitvi prenehanja potreb po delu** zaradi nujnih operativnih razlogov v organizaciji oziroma pri delodajalcu,

- poročilo o opravljenem delu preko polnega delovnega časa in poročilo o opravljenem občasnem ali začasnem delu (delo po pogodbi) do 15. januarja za preteklo leto,

- **kopijo pogodbe o delu ali avtorske pogodbe**, najkasneje v osmih dneh po sklenitvi take pogodbe,

- **mesečne podatke o izplačilu po pogodbi iz prejšnje alineje.**

Posredovanje zaposlitve in posredovanje dela:

Slovenska pravna ureditev zaposlovanja določa za prvi cilj te dejavnosti možnost za trajno zaposlovanje državljanov. Posredovanje zaposlitve in dela je lahko v praksi učinkovito le, če v zvezi s tem obstaja tesno sodelovanje med nosilci te dejavnosti in delodajalci.

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.

Zavarovanje za primer brezposelnosti: je v RS **obvezna vrsta socialnega zavarovanja** za večino aktivnega prebivalstva – zakonska ureditev tako omogoča prostovoljno zavarovanje za **osebe, ki niso zaposlene, pa so delovno aktivne, pa niso zajete v obvezno zavarovanje za primer brezposelnosti.**

Kdo je brezposelna oseba?

Za status brezposelne osebe moraš izpolnjevati določene kriterije kot so: statusne kriterije, premoženjske kriterije, dodate zakonsko določene pogoje (so zmožne za delo, so prijavljene na zavodu, so na razpolago za zaposlitev, so aktivne iskalke zaposlitve).

Pravice in obveznosti brezposelnih oseb :

Brezposelne osebe so:

- Osebe, ki niso v delovnem razmerju
- Samozaposlene osebe, katerih dohodek pade pod zajemčeno plačo (80%)
- 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 delovni 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 8 dni pred pričetkom odsotnosti

Materialne pravice, ki izhajajo iz zavarovanja za primer brezposelnosti, če je oseba primerna za zaposlitev, da je bila zaposlena in da ni ustrezne zaposlitve

- Denarno nadomestilo
- Denarna pomoč
- Prevozi in selitveni stroški
- Plačevanje prispevkov za zdravstveno in pokojninsko zavarovanje (če je do upokojitve smo še 3 leta, ne dobi nadomestila ampak samo prispevke se ji plačuje)

Brezposelna oseba je upravičena do:

USTREZNE ZAPOSLOTITVE:

- z delovnim razmerjem za nedoločen ali določen čas,
- delovno mesto, ki je v **istem tarifnem razredu**, kot je bilo **del. mesto zadnje večino časa zaposlitve zadnjih 12 mesecev pred nastankom brezposelnosti**
- Kraj zaposlitve ne sme biti oddaljen **več kot 1 uro vožnje z javnim prevoznim sredstvom ali organiziranim prevozom delodajalca**
- Skupni čas odsotnosti brezposelne osebe z doma zaradi dela in **prevoza na delo ne sme trajati več kot enajst ur**

Če brezposelna oseba ustrezno zaposlitev odkloni **izgubi nadomestilo**.

PRIMERNE ZAPOSLOTITVE:

Če je oseba dalj časa brezposelna ji Zavod ponudi **po ½ časa prejetanja nadomestila**

- zaposlitev, ki je v **1 tarifnem razredu nižje** od **prejšnje zaposlitve** kot je bilo **del. mesto zadnje večino časa zaposlitve zadnjih 12 mesecev pred nastankom brezposelnosti**
- Kraj zaposlitve je lahko **oddaljen 1,5 ure vožnje od kraja bivanja z javnim prevoznim sredstvom ali organiziranim prevozom delodajalca**
- Skupni čas odsotnosti brezposelne osebe z doma zaradi dela in **prevoza na delo ne sme trajati več kot enajst ur**

Če brezposelna oseba zaposlitev odkloni se **nadomestilo zmanjša za 50%**

AKTIVNO ISKANJE ZAPOSLOTITVE:

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

Aktivno iskanje zaposlitve po tem zakonu obsega:

- pismene prijave na objavljeno **ustrezno zaposlitev, po štirih** mesecih brezposelnosti **pa na primerno zaposlitev,**

- prijavo pri izvajalcih posredovanja dela in zaposlitve, ki iščejo delavce v kraju prebivanja brezposelne osebe ali v drugem kraju, ki je od kraja prebivanja brezposelne osebe oddaljen do ene ure vožnje z javnim prevoznim sredstvom v eno smer.

Brezposelna oseba **ni dolžna aktivno iskati zaposlitve v času**, ko je vključena v programe aktivne politike zaposlovanja, razen če je to drugače določeno v zaposlitvenem načrtu.

Brezposelna oseba mora predložiti zavodu dokazila o aktivnem iskanju zaposlitve **najmanj enkrat mesečno za pretekli mesec, če želi povračilo stroškov za aktivno iskanje zaposlitve.**

Denarno nadomestilo

zavarovanec, katerega delovno razmerje pred prenehanjem pri enem ali več delodajalcih je trajalo **vsaj 12 mesecev v zadnjih 18 mesecih**.

Do denarnega nadomestila ima pravico oseba, ki izpolnjuje **naslednje pogoje**: če je bil delavec pred nastankom brezposelnosti zavarovan in če zanj ni ustrezne zaposlitve. To pravico ohranja ves čas zakonsko določenega obdobja pod pogojem, da je po zakonsko določenih kriterijih ves čas zmožen za delo (stara več kot 15 let, če je postala nezmožna za delo iz zdravstvenih razlogov ob nastanku brezposelnosti), je na razpolago (vsak delovni dan vsaj 3 ure), zanj ni ustrezne zaposlitve (primerne zaposlitve-razvrščen do ene stopnje nižjega tarifnega razreda, preprečevanje stopničastega poslabševanja položaja), aktivno išče zaposlitev (redno se prijavlja na objave), ga ni moč vključiti v programe aktivne politike zaposlovanja).

Pozitivni in negativni pogoji za pridobitev pravice do denarnega nadomestila:

- Oseba je morala biti prej obvezno zavarovana najmanj **12 mesecev v obdobju 18. mesecev**
- 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**.

Višina denarnega nadomestila: Osnova, od katere se odmeri denarno nadomestilo brezposelni osebi, je **povprečna mesečna plača zavarovanca, ki jo je prejemal v dvanajstih mesecih pred nastankom brezposelnosti**.

Če je zavarovanec prejemal nadomestilo plače v skladu s predpisi o delovnih razmerjih, zdravstvenem zavarovanju ali pokojninskem in invalidskem zavarovanju, **ali če ni prejemal plače**, se v osnovo za odmero denarnega nadomestila za brezposelnost **upoštevata osnovna plača, povečana za dodatek na delovno dobo, ki bi jo upravičenec prejel, če bi delal**.

Za prve tri mesece znaša **70% v naslednjih mesecih pa 60% od osnove**.
Obračunajo se tudi prispevki. (ZPIZ, ZDRAVSTVO, ZAPOSLOVANJE)

Pravica do denarnega nadomestila lahko **traja najdlje**:

- 3 mesece za zavarovanje od 1 do 5 let,
- 6 mesecev za zavarovanje od 5 do 15 let,
- 9 mesecev za zavarovanje od 15 do 25 let,
- 12 mesecev za zavarovanje nad 25 let,
- 18 mesecev za zavarovance, starejše od 50 let in za zavarovanje nad 25 let,
- 24 mesecev za zavarovance, starejše od 55 let in za zavarovanje nad 25 let.

Uveljavljanje denarnega nadomestila in predčasno prenehanje pravice do denarnega nadomestila oziroma kdaj se je treba prijaviti na Zavodu:

Brezposelnemu pripada nadomestilo od dne prenehanja DR, **če se v roku 30 dni** po prenehanju del. **razmerja prijavi na Zavodu in vloži vlogo za priznanje den.nadomestila**, drugače se osebi skrajša doba nadomestila za čas zamude in sicer od 31. dne po prenehanju do prijave na zavodu.

Razlogi za prenehanje nadomestila:

- če se oseba samozaposli in ima zadosten dohodek
- če se oseba zaposli s polnim del.časom ali upokoji
- če se oseba odjavi
- če oseba odkloni ustrezno 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 aktivno zaposlitve
- če oseba ni na razpolago Zavodu
- zapor za več kot 6 mesev

Začasna prekinitev nadomestila – mirovanje pravice (položaj osebe je začasno spremenjen):

- Če je oseba na služenju vojaškega roka
- Če je oseba v zaporu do 6 mesecev
- Če sklene zaposlitev za določen čas manj kot 12 mesecev vključitve v izobraževalni program zakona,
- prejemanja starševskega nadomestila,

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

Denarno nadomestilo se za **dobro dveh mesecev zniža za 50%**, če zavarovanec **odkloni primerno zaposlitev.**

za dobro **dveh mesecev zniža za 30%**, če zavarovanec odkloni:

- primerno začasno ali občasno plačano delo,
- začasno ali občasno humanitarno

Denarna pomoč:

do denarne pomoči so upravičeni zavarovanci, katerim izteče pravica so denarnega nadomestila in tisti, ki v zakonskem roku 30 dni uveljavljajo to pravico, premoženjski cenzus **ne sme znašati več kot 80% zajamčene plače** na družinskega člana, delavci, ki so se zaposlili po končanem poklicnem izobraževanju in pripravniki, ki jim je prenehalo delovno razmerje po uspešno končanem pripravništvu.

Zavarovanec lahko v roku **30 dni po izteku pravice do denarnega nadomestila** uveljavlja pravico do denarne pomoči.

Pravico do denarne pomoči pridobi, če njegovi **dohodki skupaj z dohodki družinskih članov na osebo**, v zadnjih treh mesecih pred uveljavitvijo denarne pomoči, **v povprečju ne presegajo 80 % zajamčene plače po zakonu.**(ZAKON določa kaj se šteje v te dohodke)

Pravico do denarne pomoči pridobi tudi zavarovanec, ki mu je kot **pripravniku prenehalo delovno razmerje, sklenjeno za določen čas, krajši od 12 mesecev, in je uspešno končal pripravniško dobo**, če se v roku **30 dni** po prenehanju delovnega razmerja **prijavi zavodu ter izpolnjuje kriterije iz prejšnjega odstavka.**

Denarna pomoč se **izplačuje največ petnajst mesecev.** Brezposelni osebi, ki ji **do upokojitve manjka največ tri leta**, se denarna pomoč izplačuje do upokojitve.

Brezposelna oseba ima pravico **do povračila selitvenih stroškov**, če so ti stroški **povezani z zaposlitvijo v drugem kraju, kamor ga je napotil zavod** ali s katero **je zavod soglašal.**

Ukrepi aktivne politike zaposlovanja (Izpitno vprašanje)

Organizacijam oziroma **delodajalcem** se lahko v **okviru sredstev, namenjenih za izvajanje programov zaposlovanja**, zagotavlja zlasti: S tem se država trudi začasno zmanjšati število brez.oseb, stimulira delodajalce z natečaji za denarna sredstva pri odpiranju novih delovnih mest, za ohranitev novih delovnih mest, izobraževanjem zaposlenih

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** (invalidi, stareši delavci, dolgotrajno brezposelni) **država krije prispevke za pok. in zdr. zavarovanje** (mladina do 18let in starejši od 55let)

- **pomoč pri usposabljanju novo sprejetih delavcev**
 - nadomestitev dela stroškov za ohranitev produktivnih delovnih mest,
- **posojilo za investicijska vlaganja v nove proizvodne zmogljivosti,**
- **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

Financiranje izvajanja APZ

- **Iz proračuna** se letno namenjajo sredstva, tudi iz evropskega
- **Skladi dela** – finančna sredstva zbirajo država, LS, gosp.družbe, sindikati

Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja sprejema vlada. Poseben element v okviru programa so javna dela, ki jih organizira Zavod RS za zaposlovanje. Opredeljena so kot lokalni ali državni zaposlitveni programi, ki so namenjeni vzpodbujanju razvoja novih delovnih mest in ohranitvi ali razvoju delovnih sposobnosti brezposelne osebe in se organizirajo zaradi izvajanja socialno varstvenih, izobraževalnih in drugih programov.

Izobraževanje brezposelnih oseb: za izboljšanje njihovega položaja na trgu dela.. V času vključitve v izobraževanje ima udeleženec pravico do zdravstvenega varstva, štipendije in do povračila stroškov. Program izobraževanja sprejme VRS.

Štipendiranje: posebna aktivnost zavoda je zagotavljanje nekaterih vrst štipendij in zavarovanje najetih posojil za študij.

Podzakonski predpisi s področja zaposlovanja in zavarovanja za primer brezposelnosti:

Organizacijo Zavoda RS za zaposlovanje ureja statut zavoda.. Agencije delujejo na podlagi podzakonskih predpisov, zlasti pravilnikov, ki podrobneje urejajo razmerja zaposlovanja in zaposlovanja za primer brezposelnosti. Ta pravila urejajo tudi pravice zavarovancev, obveznosti delodajalcev. Pomemben je tudi **program aktivnih politike zaposlovanja, ki ga sprejme VRS** in je prav tako urejeno s posebnim pravilnikom. Enako velja za štipendiranje, izvajanje nadzora nad delom zavoda. Zaposlovanje tujcev je urejeno s posebnim zakonom ter z navodili o izvajanju zakona o zaposlovanju tujcev, ki ureja dostop do dela tudi za njihove ožje družinske člane (če gre za države članice EU). Posebej je urejena tudi zakonska podlaga za zaposlovanje invalidov ter slepih in slabovidnih oseb.

Delodajalcu, ki je zaposlil brezposelno osebo, ki je neprekinjeno več kot dvanajst mesecev prijavljena na zavodu, zavod za dve leti povrne polovico prispevkov za (ZPIZ, ZDRAVSTVO, ZAPOSLOVANJE)

- **Brezposelna oseba** ima pravico, da se vključi v programe ukrepov aktivne politike zaposlovanja **v skladu z zaposlitvenim načrtom**. V zaposlitvenem načrtu **se določijo in predvidijo aktivnosti pri iskanju zaposlitve in vključevanju v programe** aktivne politike zaposlovanja.
- **tudi invalidi II. in III. kategorije**, ki se prijavijo pri zavodu po 123. členu zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.
- V programe ukrepov aktivne politike zaposlovanja se na podlagi

programa razreševanja presežkov delavcev, vključijo **tudi delavci, katerih delo je postalo trajno nepotrebno v skladu s predpisi o delovnih razmerjih.**

Pri **odločanju o vključitvi v program ukrepov aktivne politike** zaposlovanja **se upošteva zlasti:**

- **stanje na trgu dela na določenem območju in stanje v določenem poklicu,**

- stroške vključitve v program,
- **poklicne, delovne in druge sposobnosti** brezposelne osebe ter **njeno starost,**

- možnosti za uspešen zaključek programa,

- **želje brezposelne osebe** glede vrste programa, v katerega bi se želela vključiti, če so želje utemeljene in **če jih je smiselno upoštevati glede na možnosti za zaposlitev v določenem okolju** in obdobju,

- **družinske obveznosti do otrok s težjo ali težko motnjo** v duševnem ali telesnem razvoju in živijo z brezposelno osebo,

- **dolžnost preživljanja mladoletnih otrok.**

Prednost pri vključitvi v program ukrepov aktivne politike zaposlovanja imajo mlajše in dolgotrajno brezposelne osebe, invalidne osebe, brezposelne osebe, ki prejemajo denarno nadomestilo ali denarno pomoč

Vključitev se uredi s pogodbo, kjer se določijo **pravice in obveznosti odgovornosti brezposelne osebe**, Zavoda ali nosilca **izvajanja ukrepov aktivne politike zaposlovanja, trajanje in sofinanciranja** teh ukrepov in kontrolo nad njihovim izvajanjem.

Javna dela so lokalni ali državni **zaposlitveni programi**, ki so namenjeni **vzpodbujanju razvoja novih delovnih mest in ohranitvi ali razvoju delovnih sposobnosti brezposelne osebe** in se organizirajo zaradi izvajanja socialnovarstvenih, izobraževalnih, kulturnih, naravovarstvenih, komunalnih, kmetijskih in drugih programov.

Javnih del ne smejo organizirati delodajalci ali druge organizacije za tiste dejavnosti, katerih cilj je pridobivanje dobička ali kadar bi z javnimi deli na trgu **povzročili nelojalno konkurenco**.

Vključitev v javna dela lahko traja **največ eno leto in se lahko podaljša**, če brezposelni osebi ni mogoče zagotoviti ustrezne ali primerne zaposlitve.

Sredstva za izvajanje programov javnih del **zagotavljata zavod in naročnik javnih del, lahko pa tudi izvajalec javnih del**.

Naročnik oziroma izvajalec javnih del zagotavljata sredstva za pokrivanje stroškov razlike do izhodiščnih plač in stroške za nagrajevanje **uspešnosti** brezposelnih oseb, ki so vključene v program javnih del **ter materialne stroške, vključno s stroški prostorov in potrebne opreme**.

ŠTIPENDIRANJE

Vajenci, dijaki in študentje, ki nimajo kadrovske štipendije oziroma nimajo posojil za študij, se lahko prijavijo **na razpis za republiško štipendijo**.

Republiško štipendijo lahko pridobi kandidat, pri katerem **dohodek na družinskega člana** v preteklem koledarskem letu pred prijavo na razpis **ne presega celoletnega zneska 130% zajamčene plače**.

5. SOCIALNA VARNOST IN ZDRAVJE

Zakonska ureditev zdravstvenega varstva ureja dve obliki tega varstva, prva se kaže v aktivnostih, ukrepih in storitvah nosilcev in izvajalcev zdravstvene dejavnosti (za krepitev zdravja in preprečevanje brezposelnosti, odkrivanje, zdravljenje, nega in rehabilitacija obolelih in poškodovanih). Druga oblika zdravstvenega varstva pa je zagotavljanje denarnih prejemkov osebam, ki zaradi sprememb v zdravstvenem stanju (bolezni) začasno niso zmožne za delo. Zakonska ureditev govori o temeljnih pravicah in obveznostih oseb v zvezi z zdravjem, ki temeljijo na tem, da je potrebno vsakomur zagotoviti najvišjo možno stopnjo zdravja. Gre za dolžnost vsakogar, da skrbi za svoje zdravje, dolžnost posameznika v razmerju do drugih oseb (posameznik se mora vzdržati ogrožanja zdravja drugih ljudi), v primeru ogroženosti mora vsakdo aktivno pomagati. V nujnih primerih je vsakdo dolžan poškodovani ali bolni osebi po svojih močeh nuditi prvo pomoč in ji omogočiti nujno medicinsko pomoč. Pomembno vlogo v zvezi s skrbjo za zdravje imajo tudi organizacije, ki morajo skrbeti, da s svojo dejavnostjo ne ogrožajo zdravja in življenja v okolju.

Predpisi, ki urejajo to področje so: posebni predpisi o zdravju in varstvu pri delu, predpisi o zdravstvenem varstvu, zdravstveni dejavnosti in zdravstvenem zavarovanju. Ti predpisi na primer delodajalcu nalagajo obveznost, da organizira izvajanje ukrepov za preprečevanje in odkrivanje poklicnih bolezni, poškodb pri delu.... V prvi vrsti pa skrbi za uresničevanje sistema zdravstvene dejavnosti in zdravstvenega zavarovanja država, kot temeljna nosilka (določa strategijo razvoja, naloge, cilje...)

Zdravstvena dejavnost kot javna služba: je določena z zakonom. V okviru zdravstvene dejavnosti se osebam, ki jih doletijo zdravstvene težave, zagotovijo zdravstvene storitve in tudi dajatve zaradi začasne delovne nezmožnosti ali zmanjšanja delovne zmožnosti. Zdravstveno dejavnost ureja poseben zakonski predpis, ki določa standarde opravljanja dejavnosti ter organizacijo zdr. dej. Kot javne službe (cilje-preventiva, kurativa)... Razmerja organiziranja in financiranja zdravstvene dejavnosti med izvajalci ter ZZZRS urejajo prepisi o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju. Za zakonsko ureditev zdravstvene dejavnosti je značilno tudi, da ureja nekatere osebne pravice (prosta izbira zdravnika).

Zdravstveno zavarovanje: zdravstveno varstvo je področje socialne varnosti v katerim se preprečujejo in odpravljajo posledice socialnih primerov v zvezi z zdravjem. Nekatere univerzalne pravice pripadajo vsakomur (nujna zdravniška pomoč), druge pa pripadajo določenemu krogu ljudi (pod pogoji določenimi z zakonom). Zdravstveno zavarovanj obsega **obvezno zdravstveno zavarovanje** (ki zajema preventivno in kurativno zdravstveno varstvo- zoper bolezni in poškodbe ne glede na vzrok njihovega nastanka) in prostovoljno zdravstveno zavarovanje. Predmet zdravstvenega varstva je odpravljanje posledic poslabšanja fizičnega in psihičnega stanja oseb, ter gospodarskega in socialnega položaja oseb. Obvezno zavarovanje je pravno urejeno za zavarovance, ki so zaposleni ali samozaposlene osebe ter za posebne primere kot so (pridobivanje dohodka zaradi delovne prakse, usposabljanja...). **Prostovoljno zdravstveno zavarovanje** pa temelji na prosti odločitvi oseb, da se vključijo v to obliko zavarovanja, ki dopolnjuje obvezno zdravstveno zavarovanje. Z njim so osebam zagotovljene pravice kot so: razlika do polne vrednosti zdravstvenih storitev, večji obseg pravic od standardnih, dodatne pravice, zavarovanje oseb, ki niso zavarovane v okviru obveznega zavarovanja.

Predmet zdravstvenega varstva v okviru zdravstvenega zavarovanja: je preprečevanje in odpravljanje posledic poslabšanja psihičnih in fizičnih stanj oseb in njihovega socialnega in gospodarskega položaja. Večina pravic v zvezi s tem je zagotovljenih z zdravstvenim zavarovanjem. Ob nastanku socialnega primera pa upravičencu poleg pravice do zdravstvenih storitev pripadajo še premoženjske pravice, ki so: pravica do plačila zdravstvenih storitev, pravica do nadomestila plače med začasnim zadržanjem z dela, pravica do povračila potnih stroškov v zvezi z uveljavitvijo zdravstvenih storitev, pogrebna in posmrtnina. Za uveljavljanje teh pravic so ob zakonskih predpisih pomembna pravila obveznega zdravstvenega zavarovanja ter pravila prostovoljnih zdravstvenih zavarovanj, ki jih sprejema ZZZRS in zavarovalnice.

Financiranje zdravstvenega zavarovanja: sredstva se zagotavljajo s prispevki, ki jih plačujejo zavodu zavarovanci, delodajalci in drugi z zakonom določeni zavezanci. Obvezno zdravstveno zavarovanje je z vidika financiranja razdeljeno na: obvezno zdravstveno zavarovanje za poškodbo in bolezen ter obvezno zdravstveno zavarovanje za poškodbo pri delu in poklicno bolezen. Osnova za plačilo prispevkov so bruto plače i bruto nadomestila plače za čas odsotnosti z dela (po predpisih o delovnih razmerjih za delavce v odvisnem delovnem razmerju). Za prostovoljno zavarovanje plačujejo prispevke (premije) delodajalci za svoje delavce, delavci zase ali pa delodajalci in delavci vsak do svoje določene višine. Višino premij določa zavod oziroma zavarovalnica.

6. SOCIALNO VARSTVO

S socialnim varstvom se osebam in skupinam oseb, ki so potrebne pomoči, zagotavljajo socialnovarstvene storitve in (ali) dajatve, ki imajo preventivne in kurativne učinke. Dejavnost socialne narave je sekundarne narave (se izvaja šele takrat, ko je ugotovljeno, da jih ni moč odpraviti v okviru socialnih zavarovanj). Glavni nosilec soc. varstva je država.

Vloga države: obseg dejavnosti se spreminja v skladu s socialno varstvenim programom, ki ga sprejme državni zbor. Druga pomembna naloga države je, da usklajuje svojo dejavnost in politiko (davčna, štipendijska, stanovanjska), tako, da to ugodno vplivna na socialni položaj oseb. Javno službo socialno varstvenih dejavnosti organizirajo in zagotavljajo država in občine oziroma lokalne skupnosti. Javno službo opravljajo zlasti socialno varstveni zavodi, delno pa **tudi posamezniki na temelju koncesije**. Centri za socialno delo morajo sprejemati odločitve, ki so jim z zakonom dodeljene kot javna pooblastila, ter opravljati druge naloge v skladu s predpisi (socialna preventiva, socialna pomoč, pomoč družini na domu) Druge vrste socialno varstvenih zavodov so materinski domovi, svetovalnice.... Druge organizacije pa so dobrotelne organizacije, organizacije za samopomoč in invalidske organizacije, ki so prostovoljne in neprofitne.

Socialno varstvene pravice in upravičenci: Vsakomur so zagotovljene nekatere temeljne pravice, ki mu zagotavljajo temelje socialne varnosti in dostojanstvo (prva socialna pomoč in osebna pomoč kot najnujnejša oskrba vsakogar, ki ga doletijo posledice uresničitve socialnih tveganj). Druge pravice iz javnih sredstev, pa lahko uveljavljajo le osebe, ki izpolnjujejo pogoje, ki jih določajo predpisi (osnovni pogoji je državljanstvo RS, s stalnim prebivališčem v rs ali tujec s stalnim prebivališčem v RS).

Denarna socialna pomoč: do te pravice so upravičene le osebe, ki si same ne morejo zagotoviti socialne varnosti, ker nimajo zadostnih sredstev za preživljanje in sicer zaradi okoliščin, na katere ne morejo vplivati.

Socialno varstvene storitve: so organizirane aktivnosti, ki se izvajajo v sistemu socialnega varstva zaradi preprečevanja stisk in težav ljudi. Sem spadajo:

- pravna socialna pomoč in osebna pomoč ter pomoč družini (svetovanje, urejanje, vodenje posameznika pri zagotavljanju njegovih socialnih zmožnosti,
- pomoč za dom-ureja odnose med člani družine,
- pomoč na domu-namenjena invalidom..). I
- institucionalno varstvo zajema različne oblike pomoči osebam v zavodih,
- vodenje in varstvo zajema celovito skrb za odraslo telesno ali duševno prizadeto osebo, zaposlitev pod posebnimi pogoji je ukrep, ki obsega vključevanje prizadetih v razne oblike dela,
- pomoč delavcem pri delodajalcih- zajema svetovanje in pomoč pri reševanju težav, ki jih imajo delavci v zvezi z delom.

Zavarovalno načelo – pridobitev/uživanje pravice odvisno od plačanih prispevkov iz obveznega zavarovanja – zlasti je to načelo pri prost.dodat.pokoj.zavarovanju.

Načelo vzajemnosti – plačevanje prispekov za soc.varnost je odvisna **od višine dohodka ali premoženja**, **uživanje** pa je **odvisno od dejanskih potreb**, ne pa od višine plačila.

Če je posamezna soc.pravica odvisna od višine, prevladuje **zavarovalno načelo** (star.pokoj)

Če pa ni odvisna od višine plač.prispevkov - pa je **to socialno načelo**- (den.nad.za brezposel

Načelo solidarnosti – da je **vsakomur** priznana pravica, da se mu iz javnih sredstev **zagotavljajo najnujnejše življenske dobrine**, če sam iz objektivnih razlogov ne more skrbeti zase.

Načelo univerzalnosti – **sistem soc.var. poskuša zajeti čim več oseb**, ki jih doletijo socialni primeri, še posebej je to soc. var, zdrav.zav, PIZ, družinsko varstvo), Zato se pri pravnem urejanju **te pravice širijo – tako upravičenci kot prejemki** (npr. uvedena državna pokojnina, družinski pomočniki

Načelo demokratičnosti. – s kogentimi predpisi so urejeni pod sistemi soc.varnosti, obseg, in pogoji za uveljavljanje pravic, zlasti obvezna socialna zavarovanja, manj pa prostovoljna

Demokratičnost = da udeleženci soc.razmerij soodločajo pri upravljanju posam.področja)

V prostovoljnih socialnih zavarovanjih se udeleženci sami, demokratično odločajo o sistemu zavarovanja – sam temelj prostov.zavarovanj pa je urejen in nadzorovan.

Načelo zakonitosti: ključni elemneti pravnih razmerij med osebami so urejeni z obveznimi predpisi oz.prav.normami in jih udeleženci ne morejo izključiti – npr. obvezno vključevanje v zavarovanje določenih kategorij oseb v sistem socialnega zavarovanja (ZPIZ, ZZZ, zav.za brez, star.varstvo)

Pravni viri - **mednarodni** (akti mednarodnih organizacij – konvencije, priporočila, več.pogodbe ali bilateralne

heteronomni so:ustava, zakoni, podz.akti in **avtonomni** (kol. Dogovor, splošni akti)

Načelo nezastarljivosti, neprenosljivosti in spoštovanja pridobljenih pravic– osebne **pravice ne zastarajo in niso v pravnem prometu** – *starostne pokojnine* ne more uživati nihče drug kot zavarovanec ko izpolni pogoje, ne more jo odtujiti, podatiti, razen dospelih terjatev.

- **Spoštovanje pridobljenih pravic** – ne more se zmanjšati pridobljenih pravic, četudi se pravna norma spremeni (**155. čl.U-prepoved retroaktivne veljave**) – krčijo se lahko le iz utemeljenih razlogov in se načeloma nadomestijo z drugimi ali drugačnimi,
- **pričakovane pravice** – načelo **pravne države** predvideva, da je položaj oseb predvidljiv.

7. STARŠEVSKO VARSTVO IN DRUŽINSKI PREJEMKI

Veljavni predpisi urejajo dve vrsti starševskih pravic to sta **nepremoženjske osebne pravice do odsotnosti z dela na eni in premoženjske pravice so nadomestila plače na drugi strani**. Pravico do odsotnosti z do odsotnosti z dela zagotavlja delodajalec (obseg in način izrabe pa določita delavec in center za socialno delo). Druga pravica je pravica staršev do krajšega delovnega časa zaradi starševstva (do tretjega leta otrokove starosti s krajšim delovnim časom, enako velja za starše otrok z motnjami (plačilo prispevka, za razliko do polne delovne obveznosti plača RS, za oddelan čas pa delodajalec). Med starševskimi dopusti imajo osebe pravico do nadomestila (porodniško, očetovsko nadomestilo, nadomestilo za nego in varstvo otroka, posvojiteljsko nadomestilo). Centri za socialno delo so pooblaščen, da odločajo o pravicah iz zavarovanja za starševsko varstvo ter o pravicah do družinskih prejemkov.

Starševski dopust: je pravica zaposlene osebe, ki jo zakon priznava **osebi, ki ima pravico in dolžnost skrbeti za novorojenca (porodniški dopust, očetovski dopust, dopust za nego in varstvo otroka, posvojiteljski dopust)**. Dopust je določen v **koledarskih dnevih za polno odsotnost z dela**. Odsotnost so dolžni zagotoviti delodajalci.

13. člen

(vrste starševskega dopusta)

Vrste starševskega dopusta so:

1. porodniški dopust,

2. očetovski dopust
3. dopust za nego in varstvo otroka,
4. posvojiteljski dopust.

Starševski dopust je določen v koledarskih dnevih za polno odsotnost z dela.

1. Porodniški dopust: Mati ima pravico do porodniškega dopusta, ki traja 105 dni. Porabi se v strnjem nizu polne odsotnosti z dela. Če pa nastanejo okoliščine, ki takoj po porodu onemogočajo normalno izrabo porodniškega dopusta materi, lahko dopust uveljavlja oče otroka (če mati umre, zapusti otroka, na podlagi mnenja zdravnika, da mati ni sposobna za samostojno življenje in delo). Pravico do porodniškega dopusta ima oče tudi v primeru, če mati soglaša in je mlajša od 18 let ter ima status vajenke, dijakinje oz. študentke.

2. Očetovski dopust: je pravica očeta do odsotnosti z dela zaradi sodelovanja pri negi in varstvu otroka med porodniškim dopustom matere in v obdobjih za katere presodi, da je to koristno. Oče ima pravico do dopusta, ki traja 90 dni. Del ga mora izrabiti v času porodniške matere najmanj 15 dni, ostalo pa do 8 leta otrokove starosti v obliki polne odsotnosti z dela. Oče ne more uveljavljati očetovskega dopusta če: mati rodi mrtvega otroka, mu je odvzeta roditeljska pravica in stiki z otrokom, otrok živi pri materi ali drugi osebi, tako, da ga oče ne varuje in neguje.

3. Dopust za nego in varstvo otroka: začne teči po preteku porodniškega dopusta in traja 260 dni, izrabi pa ga lahko le eden od staršev. Podaljša se lahko v posebnih razmerah kot to določa zakon (rojstvo dvojčkov, nedonošenčkov, otroka ki potrebuje posebno nego). Del tega dopusta je mogoče izrabiti tudi zunaj z zakonom določenega 260 dnevne obdobja in sicer do otrokovega 8. leta starosti. O dopustu se govori 30 dni pred potekom porodniškega d. ter dogovor predložita delodajalcu in Centru za soc. delo. Izrabi se v strnjem nizu dni v obliki polne ali delne odsotnosti z dela. Če je otrok dan v zavod ali v varstvo drugi osebi, starša nimata pravice do tega dopusta.

Druga oseba ima pravico do dopusta za nego in varstvo otroka v obsegu kot ga imata mati oziroma oče, zmanjšanim za toliko dni, kolikor sta mati in oče to pravico že izrabila.

Pravico do dopusta za nego in varstvo otroka ima v soglasju z materjo tudi eden od starih staršev otroka v primerih, ko rodi otroka mati, mlajša od 18 let in ima status vajenke, učenke, dijakinje oziroma študentke.

4. Posvojiteljski dopust: dolžina je odvisna od otrokove starosti (otrok od 1-4 let=150 dni, od 4 do 10 let=120 dni), izrabi se ga v strnjem nizu ob polni ali delni odsotnosti z dela.

57. člen

(vrste družinskih prejemkov)

Družinski prejemki so denarni prejemki, ki obsegajo:

1. starševski dodatek,
2. pomoč ob rojstvu otroka,
3. otroški dodatek,
4. dodatek za veliko družino,
5. dodatek za nego otroka (posebno neg)
6. delno plačilo za izgubljeni dohodek.

Družinski prejemki: njihov namen je podpirati in krepiti gospodarske in socialne temelje družine. Nekatere pravice so zavarovalne narave (delno plačilo za izgubljeni dohodek), druga pa so socialno-varstvene narave.

Družinski prejemki so:

1. **starševski dodatek** (je denarna pomoč staršem, kadar po rojstvu otroka niso upravičeni do starševskega nadomestila. Pravico ima mati, ali oče, če je mati umrla oziroma otroka zapustila, ali druga oseba, ki dejansko neguje in varuje otroka. Pravica traja 365 dni od rojstva otroka), pribl. 41.000 sit
2. **pomoč ob rojstvu otroka** (namenjena za nakup opreme za novorojenca-v denarju ali opremi),
3. **otroški dodatek** (z njim se starše oz. otroku zagotovi dopolnilni prejemek za preživljanje, vzgojo in izobraževanje, kadar dohodek na družinskega člana ne presega zgornje meje s predpisi določenega dohodkovnega razreda. Zakon določa, kateri dohodki se v osnovo za izračun ne štejejo. (štipendije, dod.za pomoč, varstveni dodatek Traja do 18. leta oz. 26 če se šola Pravico do dodatka nimata le starša temveč tudi otrok starejši od 18 let, ki je brez staršev ali ne živi s starši, če tako odloči center za soc. delo.), Dohodkovni razred je določen v odstotku od povprečne mesečne plače vseh zaposlenih v RS za leto pred vložitvijo zahteveza

Prof. dr. Zvone Vodovnik

4. dodatek za veliko družino (je letni prejemek, pravico do njega ima eden od staršev), 91.000 sit. Trije ali več otrok v družini, ali eden od otrok, če bivajo sami brez staršev. **3. otrok se mora roditi do 30. junija da je pravica upravičena.**

5. dodatek za nego otroka (je denarni dodatek za otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo in je namenjen kritju povečanih življenjskih stroškov, zagotavlja se ga mesečno, za otroke s težko motnjo je dodatek določen v povečanem znesku. Pravico do dodatka ima eden od staršev in traja za obdobje, ko se otroku zagotavlja posebno varstvo zaradi zdravstvenih razlogov oziroma do njegovega 18 leta, če pa se šola največ do 26 leta starosti), Podlaga je mnenje zdravniške komisije

6. delno plačilo za izgubljeni dohodek (je osebni dohodek, ki ga prejme eden od staršev, kadar prekine delovno razmerje ali začne delati za krajši delovni čas zaradi nege in varstva otroka s težko motnjo v duševnem razvoju). Višina je minimalna plača, če dela skrajšan čas, mu pripada sorazmerni del.

PARTICIPACIJA(UDELEŽBA-SOUDELEŽBA)ZAPOSLENIH PRI ODLOČANJU, KNJ. 91

V svetu Barbara.rajgelj@fdv.uni-lj.si - predavala

Začetek stoletja 20 stoletja participacije še nismo poznali. Imeli smo opravka predvsem s sindikalizmom.

Po 2. svet. Vojni – razvoj delavskih voljenih predstavništev

Različne ureditve v Evropi:

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

Finančna participacija (na dobičku)	Strukturna participacija SOUPRAVLJANJE
	<p style="text-align: right;">ZDA,VB. Kapital ima 100% vpliv na denar</p> <p>delo je imelo prevlado v SFRJ, Kuba. Tu odloča 100% delo. Delavci so samoupravljali v podjetju.</p> <p style="text-align: center;">REP. SLOVENIJA je vmes Socialno tržno gospodarstvo. Kapital se deli mož z delom in kapitalom. Vseeno ima kapital glavno besedo. Je posnet sistem soupravljanju po nemškem.</p>

Slovenski model

75. člen Ustave govori o soodločanju zaposlenih. Soodločanje se uredi z zakonom *Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) sprejet leta 1993.*

Ureja tri načine

1. *partnerski način- delavci pri tem modelu sodelujejo pri upravljanju preko posebnih delavskih organov. Za model določa zakon in je obvezen*

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

Pravice v zvezi s sodelovanjem delavcev pri upravljanju uresničujejo delavci kot posamezniki ali kolektivno preko: delavski svet(podjetja z več kot 20 zaposlenimi) ali delavskega zaupnika podjetje z manj kot 20 zaposleni, PRAVICE sveta delavcev- (To je zelo važno svet delavcev NE delavski svet)

- pravica do informiranja in posvetovanja
- kadrovska vprašana, o novih zaposlitvah, odpuščanju. delci tu nimajo veta

zbora delavcev in –sodelujejo vsi delavci zaposleni v podjetju
predstavnikov delavcev v organih družbe.

2. MODEL JE integrativni model(ali soodločanje), POMENI DA delavci se vključijo integrirajo že v obstoječe organe družbe. Ta model velja za D.D. z več kot 500 zaposlenimi, Sta dvo tirnio sistem :Skupščina_NS_uprava, ali enotirni sistem Skupščino in upravni odbor(UO). Ta enotirni sistem je noviteta ZGD-1. Podjetje se samo odloči. Kakšen sistem bo imela. Pri nas je v podjetjih z več kot 500 zaposleni pravico imeti 1/3 ali 1/5 Odloča statut, ki ga sprejme skupščina, koliko bo teh delavskih članov.

V enotirnem sistemu so v upravi izvršni in neizvršeni direktor

3. model pa je DOGOVORNI MODEL

-FINANČNA PARTICIPACIJA

Kolektivne participativne pravice

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

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

- dolžnost obveščanja

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

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

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

- skupna posvetovanja

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

- soodločanje

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

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

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

Individualne participativne pravice

Delodajalec mora delavcu kot posamezniku omogočiti sodelovanje pri upravljanju.

Delavec kot posameznik ima pravico:

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

Delavska predstavništva pokrivajo področje:

- volitve in položaja svojih organov,
- reševanje medsebojnih sporov,
- kazenske določbe, s katerimi so sankcionirana nedopustna ravnanja delodajalca, če bi ta oviral ali preprečeval delavcem uveljavljanje njihovih participativnih pravic.

Načela urejanja sodelovanja delavcev pri upravljanju:

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

SOCIALNA VARNOST STR, KNJIGE 151, 11. OKTOBER 2006

Barbara.rajgelj@fdv.uni-lj.si

Delovno in socialno pravo sta različna narazen vendar povezana. Socialna varnost se zmerom vežeta na delovno pravo. Sta pa dve ločeni pravne znanosti.

Ta sklop je INDIVIDUALNA DELOVNA RAZMERJA

Prvo ki ureja je Ustava, nato je ZDR in ZJU nato je civilni zakonik(OZ) velja tudi kolektivne pogodbe (KP) ki nadgrajujejo pogoje iz zakona. So lahko samo boljše za delavca ne slabše. Stranka V KP združenja delodajalcev_sindikati. Splošne pogodbe je to, nato pa je branžna pogodba ali panožna pogodba. 3. nivo so območne kolektivne pogodbe(teh ni), 4. skupina pa so poklicne kolektivne pogodbe(zdravniki, zobozdravniki), 5. nivo pa je podjetniška KP. Sklene jo uprava podjetja z sindikati(Lek, Petrol)

Bistvo delovnega prava je da se razdeli razmerje delavec in delodajalec. To je individualno delovno razmerje. Je pogodbeno razmerje in se ji reče –pogodba o zaposlitvi. Tu pa nastane pravno razmerje delovno razmerje. To je urjeno v ZDR, tisti ki so javnem sektorju pa ZJU-

Pistvo ZDR je kako nastane delovno razmerje oz. sklenitev(kaj so pravice in dolžnosti strank) objavo delov. Mesta vsaj na zavodu za zaposlovanjem diskriminacija, mora biti pisna ni pa nujna. Pisnost je določena zaradi lažjega dokazovanja. Delovno razmerje lahko obstaja tudi če ni pismenega akta.

2. v času delovnega razmerja pravila, 8 ur delati, vesten, paravočano na delo in z dela

-konkurenčna klavzula po prenehanju, da se po 2 letih ne smemo zaposliti pri konkurenci, to mora biti v pogodbi ko smo bili zaposleni. Seveda mora delodajalec dati za to odškodnino

3. PRENEHANJE DELOVNEGA RAZMERJA: da je delavec kršil eno od klavzul, ki jih ima v pogodbi. Preneha lahko(smrt delavca), najpogostejša je delavec da jo sam je rok(redna odpoved). So vezani na rok do kadj še mora delati. Izredna odpoved je brez odpovednega roka(dal časa ne dobite plačo, spolno nadlegovanje itd).

Najbolj pogosto je da se delodajalec skuša znebiti delavca je isto:

-redna- blažji vzroki, mora biti z odpovednim rokom. Ti razlogi so ,poslovni razlog(včasih tehnološki višek), krivdni razlog (pomeni da delavec krši svojo dolžnost, ki jo ima po zakonu ali pogodbi) in razlog nesposobnosti(nekdo nebi bil sposoben opravljati svojih nalog, izobrazbe nebi pridobil če se je šolal) Tu je obvezen odpovedni rok je v ZDR in koliktivnih pogodbah, Krivda in nesposobnost najmanj 30 dni,

-izredna odpoved, je odpoved brez odpovednega roka. Zakon prfediodeva primere, ko gre delavec lahko ven že naslednji dan. Svojega razloga se ne moremo spomniti. Vsi razlogi so zapisani v ZDR. Ena je hujša kršitev obveznosti iz delovnega razmerja.

Odpravnina iz delovnega razmerja. ZDR pravi če je razlog nesposoben da se da odpravnina.

KOLIKTIVNA DELOVNA RAZMERJA

Sodijo

-pravila o koliktivnih pogodbah

o nastanku in organizaciji sindikatov, Sindikati so zato da so ta pravila in razmerja da je zadovoljen delavec in delodajalec

-partipikacija

-stavka

-pravila

Vsa

PARTICIPACIJA DELAVCEV- DELAVSKO SOUPRAVLJANJE

SOCIALNA VARNOST STR, KNJIGE 151



IMAMO VEČ SISTEMOV. Vsak sistem ureja svoj zakon

Bolezen/poškodba ureja podsystem zdravstvena varnost in zdravstveno zavarovanje/Zakon o zdravstvenem varstvu in zavarovanju/

Riziko

podsystem socialne varnosti

Starost

Invalidnost, ki se zavaruje z invalidskim zavarovanjem

Starost: ZAVARUJE SE Z POKOJNINSKIM ZAVAROVANJEM

BREZPOSELNOST: sistem zaposlovanja in zavarovanja za brezposlenost/zakon o zaposlovanju in zavarovanji za primer brezposelnosti) to dela zavod za zaposlovanje

Starševstvo/družina: sistem starševskega varstva in družinskih prejemki (Zakon o starševskih varstvu in družinskih prejemkih) tu ni posebnega zavoda, večino pravic uveljavljate na Centru za socialno delo

Ostali socialni primeri: se pokrivajo s sistemom socialnega varstva

Ne mešati besedi varnost in varstvo

S prispevki se financirajo: zdravstveno zavarovanje, pokojninsko zavarovanje, invalidsko zavarovanje in brezposelnost, starševsko varstvo.

Samo

LAHKO IZPITNO VPRAŠANJE:

Na kakšen način se uveljavljajo pravice v teh postopkih: Ko dobimo odločbo, se lahko pritožimo na odločbo na II. stopnjo po ZUP. Ali lahko sprožimo spor in odloča socialno sodišče.

Na prvi stopnji odločajo CSD, ZPIZ,.

ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE

Kaj se plačuje iz tega naslova

- prva pravica do plačila zdravstvenih storitev, ta pravica pokriva stroške zdravljenja in zdravil za osebo ki je bolna ali poškodovana, zakon določa da se vsa zdravila ne plačujejo iz tega zavarovanja. Določa 6 razredov
- 1. razred se plačuje v celoti, preventivni pregled otrok, nosečnice
- 2.
- 6. razred maksimalno 50% koliko se pokrijejo

Do razliko do 100% pa se lahko zavarujemo sami, Zavr. Triglav, adriatic, vzajemna

Nadomestilo zaradi odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe. Do 30 dni delodajalec. Kar je daljše od 30 dni pa zavod. Če pa je od 31. dneva dalje pa plača zavod. So izjemi primeri od prvega dne plačajo dajanje krvi, nega ožjega družinskega člana itd. Višina nadomestila ni enaka če plačuje delodajalec ali zavod. Osnova izračuna je različna. Ne dobimo zmerom 100 procentov.

delodajalec

100% zavod	Pri poškodbi pri delu	100%
90%	Gripa	80%
80%	Poškodba izven dela	80%

- povračilo potnih stroškov
- posmrtnima in pogrebna

STARŠEVSTVO VARSTVO IN DRUŽINSKI PRIJEMKI knjiga 229

Starševsko varstvo kot pravica

- starševski dopust, da smo doma in imamo dopust samo to. Denar dobimo iz drugega naslova
- starševsko nadomestilo

SOCILANO VARSTVO str.knj.225.