

# Delovno in socialno pravo Z

## 1. Naštej 4 različne mednarodno pravne vire s področja delovnega in socialnega prava, ki veljajo v RS!

1. Konvencija o človekovih pravicah in svoboščinah (Svet Evrope), 2. Evropska socialna listina (Svet Evrope), 3. Konvencija št. 102 o minimalnih normah socialne varnosti (MOD), 4. Konvencija št. 121 o dajatvah za nesreče pri delu in poklicne bolezni (MOD), Konvencija št. 155 o varstvu pri delu, zdravstvenem varstvu in delovnem okolju (MOD), Konvencija št. 161 o službah medicine dela (MOD);

## 2. Definirajte kolektivno pogodbo in kolektivno delovno razmerje.

**Kolektivna pogodba** je vrsta kolektivnega sporazuma oz. dvostranski akt, pri katerem na eni strani nastopa kot stranka delodajalec ali združenje delodajalcev, na drugi strani pa sindikat organiziran v organizaciji ali zunaj nje, ali združenje sindikatov, s katero se zreja širši sklop ali ožji sklop ekonomsko socialnih vprašanj, ki so pomembna za delavce.

**Kolektivno delovno razmerje** so razmerja med zaposlenimi in delodajalcem, v okviru katerih je na splošen način urejen položaj zaposlenih pri delodajalcu. Ta položaj delavcev je urejen s predpisi, kolektivnimi sporazumi ter splošnimi akti delodajalca, medtem ko pogodba o zaposlitvi ureja individualno razmerje med delavcem in delodajalcem.

Najpomembnejše ustavne norme, ki določajo pravne okvire kolektivnih delovnih razmerij: 75. člen SODOLOČANJE, 76. člen SINDIKALNA SVOBODA, 77. člen STAVKA.

## 3. Posebne zvrsti pogodb o zaposlitvi po ZDR.

### 4. Pogoji za pridobitev brezposelne osebe po ZZZB.

Pogoji za pridobitev brezposelne osebe po ZZZB so:

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

## 5. Organi in postopek odločanja o pravicah delavcev iz delovnega razmerja.

*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 vložiti tožbo pred pristojnim delovnim sodiščem ali pred arbitražo, ko bodo začele delovati.

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

**Izjema**, kjer ni potreben 8 dnevni rok

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

Druga možnost pa je sprožiti arbitražni postopek.

*Arbitraža (205. člen)*

- je razsodišče, ki opravlja funkcijo razsojenja.

Arbitraža je poseben organ na področju delovnega prava in je predvidena v kolektivni pogodbi zaradi reševanja sporov med delavci in delodajalci in mora določati sestavo, postopek in druga vprašanja. Arbitraža ima funkcijo razsojanja in ni DO, ker je vedno **sestavljena iz predsednika in dveh članov**, katere določita nasprotni stranki. Predsednik arbitraže odloči v sporu. Postopek pred arbitražo je podoben sodnemu postopku in se izvaja samo v primeru sporazuma strank (sporazum – da se rešuje spor preko arbitraže). Pri arbitraži imamo možnost, da imenujemo svojega arbitra.

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

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

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

## 6. Elementi kolektivne pogodbe in njihova vsebina

Kolektivna pogodba je nek dvostranski pravni normativni akt, v katerem so urejeni delovni pogoji. Kolektivna pogodba je sestavljena iz: normativnega dela, obilgacijskega dela, stranke na eni in stranke na drugi strani.

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

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

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

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

Ločimo obligacijski del KP in normativni del KP:

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

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

V zvezi s preprečevanjem in reševanjem sporov se ustanovijo različne komisije za razlago kolektivne pogodbe, da se preprečujejo spori.

Če pa do spora pride se oblikujejo posebne komisije:

- faza: komisija za razlago KP,
- faza: komisija za usklajevanje interesov ali arbitraža,

s čimer se prepreči reševanje spora na sodišču.

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

Vrste kolektivnih pogodb: podjetniška, panožna (po dejavnostih), nacionalna (za gospodarske dejavnosti, negospodarske dejavnosti), poklicna (poklicno organiziranje oseb)

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

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

## 7. Delo preko polnega delovnega časa.

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

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

### • pisna odreditev

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

### • omejitev

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

### • nekatere omejitve se lahko spregledajo

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

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

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

### • prepoved nadurnega dela

Delodajalec ne sme naložiti dela preko polnega delovnega časa:

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

## 8. Katera glavna vprašanja ureja Zakon o sodelovanju delavcev pri opravljanju?

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

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

## 9. Naštejte in opišite denarne pravice iz naslova zdravstvenega zavarovanja.

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

- da je na razpolago za zaposlitev,
- da zanj ni na voljo ustrezne zaposlitve

- da zanj po preteku 1/2 časa, v katerem je upravičen do denarnega nadomestila, ni na voljo primerne zaposlitve
- da aktivno išče zaposlitev
- da zanj ni na voljo ustreznega programa aktivne politike zaposlovanja

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

**2. Ustrezna zaposlitev je:**

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

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

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

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

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

## 10. Pogodba o zaposlitvi po ZDR.

osnovni akt za sklenitev delovnega razmerja

### **Pogodba o zaposlitvi (9. člen)**

*S pogodbo o zaposlitvi se sklene delovno razmerje.*

»Realni kontrakt« pomeni dejansko vzpostavljeno razmerje, ki pa ni pisno. Tudi pomeni, da pred sodiščem lahko uveljavljamo obstoj delovnega razmerja, čeprav nimamo pisne pogodbe.

Delodajalec je dolžan delavca prijaviti v obvezno pokojninsko, invalidsko, zdravstveno in zavarovanje za primer brezposelnosti v skladu s posebnimi predpisi in mu izročiti fotokopijo prijave v 15 dneh od nastopa dela. Če datum nastopa dela ni določen, se kot datum nastopa dela šteje datum sklenitve pogodbe o zaposlitvi.

Pravice in obveznosti na podlagi opravljanja dela v delovnem razmerju in vključitev v socialno zavarovanje na podlagi delovnega razmerja se začnejo uresničevati z datumom nastopa dela tudi v primeru, če delavec tega dne iz opravičenih razlogov ne začne delati. Pogodba o zaposlitvi (PoZ) se sklepa za nedoločen čas, če s tem zakonom ni drugače določeno. Če obstajajo elementi delovnega razmerja v skladu s tem zakonom, se delo ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava, razen v primerih, ki jih določa zakon.

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

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

*Pogodba je nična, če je sklenjena v nasprotju s slovenskim pravnim redom (zaposlimo osebo kot šoferja – oseba krade za nas).* Posledice so, da lahko kdorkoli in kadarkoli zahteva ugotovitev ničnosti pred sodiščem. Ničen je akt, ki je v nasprotju z pravnim redom, ko gre za hudo kršitev in tak posel je neveljaven (npr. ne prizna se delovna doba, zaslužen denar). Pri določanju posledic ničnosti in izpodbojnosti se uporabljajo splošna pravila civilnega prava. Ničnost in izpodbojnost pogodbe o zaposlitvi se uveljavlja pred pristojnim delovnim sodiščem.

*Pravica do uveljavljanja ničnosti pogodbe o zaposlitvi ne preneha.*

Na ničnost PoZ pazi sodišče po uradni dolžnosti

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

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