

# Delovno in socialno pravo A

## 1. Kaj so reprezentativni sindikati?

Reprezentativni sindikati so tisti sindikati, ki:

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

## 2. Pokojninski načrt.

Pokojninski načrt je splošni akt dodatnega pokojninskega zavarovanja, s katerim se uredijo pogoji za pridobitev pravic iz pokojninskega dodatnega zavarovanja, vrste in obseg pravic in postopek za njihovo uveljavitev. Pokojninski načrt mora izpolnjevati določene pogoje, da je mogoče na njegovi podlagi uveljaviti davčne olajšave. Ustanovitelj zagotovi njegov vpis v sodni register, odobri pa minister, pristojen za delo. Pokojninski načrt z naložbenim tveganjem zavarovancem 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 odnos na vplačano premijo, ki ne sme biti nižji od 50% obrestne mere, ki jo obračunavajo poslovne banke v Republiki Sloveniji na hranilne vloge vezane nad enim letom.

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

So tiste, pri katerih se kateri izmed bistvenih elementov pogodbe pomembno loči od splošnih značilnosti tovrstne pogodbe.

- Pogodba o zaposlitvi za določen čas
- Pogodba o zaposlitvi zaradi zagotavljanja dela delavcev drugim uporabnikom
- Pogodba o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del
- Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom – »part time«
- Pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu
- Pogodba o zaposlitvi s poslovodno osebo

## 4. Kdaj delavec, ki mu preneha delovno razmerje, ne more uveljavljati pravic iz naslova varstva brezposelnosti?

Delavec ne more uveljaviti pravic, če odkloni ustreznih zaposlitev ali vključitev v programe aktivne politike zaposlovanja, ki mu jih ponudi zavod na podlagi obvestila.

## 5. Prepoved diskriminacije v delovnem razmerju!

Delodajalec ne sme iskalca zaposlitve pri zaposlovanju ali delavca v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi postavljati v neenakopravni položaj zaradi spola, rase, barve kože, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega ali političnega prepričanja, članstva v sindikatu, nacionalnega in socialnega porekla, družinskega statusa, premoženjskega stanja, spolne usmerjenosti ali zaradi drugih osebnih okoliščin.

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

Prepovedana je tako neposredna, kot tudi posredna diskriminacija (različno plačilo za isto delovno mesto).

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.

## 6. Razlike med zakonsko ureditvijo pravnega položaja zaposlenih v zasebnem in javnem sektorju?

V zasebnem sektorju morajo upoštevati samo ZDR, drugo uredijo s svojimi akti ali upoštevajo kolektivno pogodbo za gospodarstvo. V javnem sektorju pa ZDR, ZJU, splošna kolektivna pogodba.

## 7. Družinska pokojnina

Družinska pokojnina je pravica, ki pripada otrokom in posvojencem ter osebam, ki jih omenja zakon in katere 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 pri dopolnjenih 26 letih. Če otrok po 15. letu starosti postane brezposelna oseba in je prijavljen na zavodu za zaposlovanje, ima pravico do družinske pokojnine najdlje do dopolnjenega 18. leta pod pogojem, da je prijavljen pri zavodu za zaposlovanje in da izpolnjuje obveznosti po predpisih o zaposlovanju. Če otrok uživa družinsko pokojnino in med tem postane popolnoma nezmožen za delo, ohranja to pravico, dokler traja takšna nezmožnost.

Če je otrok iz opravičenih razlogov prekinil šolanje, se mu pravica do uživanja družinske pokojnine med šolanjem podaljša za toliko, kolikor je trajala upravičena prekinitev.

Starši, ki jih je zavarovanec preživel, pridobijo pravico do družinske pokojnine, če so do smrti zavarovanca dopolnili starost, ki je pogoj za pridobitev starostne pokojnine ali so bili ob smrti zavarovanca popolnoma nezmožni za delo.

Bratje in sestre lahko pridobijo pravico do družinske pokojnine, če izpolnjujejo pogoje, ki so določeni za otroke ali pogoje, ki so določeni za starše umrlega zakonca.

## 8. Delovno pravna ureditev disciplinske in odškodninske odgovornosti delavcev po ZDR!

**DISCIPLINSKA ODGOVORNOST** Za kršitve pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja je delavec disciplinsko odgovoren in delodajalec mu lahko izreče opomin ali druge disciplinske sankcije npr. denarna kazen ali odvzem bonitet, če so določeni v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti. KP dejavnosti so tiste, ki si lahko izmislijo druge disciplinske sankcije.

Disciplinska sankcija ne sme trajno spremeniti delovno pravnega položaja delavca

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

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

Delavec se na to lahko pritoži na arbitražo ali delovno sodišče in tu izpodbija odločitev.

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

## ODŠKODNINSKA ODGOVORNOST

- **glavnina pravil je v obligacijskem zakoniku**
- **odgovornost delavca**

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

- **sopovzročitelji**

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

- **solidarna odgovornost**

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

- **zmanjšanje ali oprostitev plačila**

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

- **odgovornost delodajalca**

Če je delavcu povzročena škoda pri delu ali v zvezi z delom, mu jo mora povrniti delodajalec po splošnih pravilih civilnega prava.

Odškodninska odgovornost delodajalca se nanaša tudi na škodo, ki jo je delodajalec povzročil delavcu s kršenjem pravic iz delovnega razmerja.

- **pavšalna odškodnina**

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

## 9. Kaj pomeni biti "na razpolago" po predpisih zavarovanja za primer brezposelnosti?

Biti na razpolago po predpisih zavarovanja za primer brezposelnosti pomeni, da je brezposelna oseba "na razpolago", 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.

V času vključitve v program aktivne politike zaposlovanja se šteje, da je brezposelna oseba na razpolago. Šteje se, da je brezposelna oseba tudi na razpolago tudi v času, ko je po napatilu ali s soglasjem zavoda odsotna zaradi opravljanja ustreznega ali primernega začasnega ali občasnega dela ali iskanja zaposlitve.

## 10. Razmerje med delovnim pravom in mednarodnim pravom

**Povezanost z mednarodnim pravom** (pravne norme, ki jih sprejemajo mednarodne organizacije)

Mednarodno pravo je pravna veja, kjer se srečujemo s predpisi mednarodnih organizacij.

**EU** - njihova funkcija je regulativna (uredbe), s katero neposredno urejajo vprašanja in dajanje direktiv državam, da uredijo na specifičen način svoje zakonodaje, direktive nimajo neposredne urejevalne funkcije.

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

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

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

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

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