

Delovno in socialno pravo D

1. Kateri predpisi urejajo vprašanje obstoja ali neobstoja krivde delavca za nevestno delo?

Zakon o delovnih razmerjih, kolektivna pogodba, splošni akt delodajalca

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 teh 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. Izprtje!

Izprtje pomeni, da delodajalec delavcem v primeru stavke kot povračilni ukrep prepreči delo. V slovenski pravni ureditvi delodajalci nimajo te pravice.

4. Primeri prenehanja pogodbe o zaposlitvi po ZDR?

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

Z novim ZDR ni več disciplinskega ukrepa prenehanja delovnega razmerja, ki je bil v dosedanji ureditvi eden od najpomembnejših načinov prenehanja delovnega razmerja na iniciativo delodajalca.

Načini prenehanja (75. člen)

Pogodba o zaposlitvi preneha veljati:

– **s potekom časa, za katerega je bila sklenjena** (prenehanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas)

Pogodba o zaposlitvi, sklenjena za določen čas, preneha veljati brez odpovednega roka s potekom časa, za katerega je bila sklenjena. Pri vsaki pogodbi o zaposlitvi za določen čas mora biti njeno trajanje in s tem tudi trenutek njenega prenehanja določena ali vsaj določljiva že ob sami sklenitvi.

– **s smrtjo delavca ali delodajalca – fizične osebe,**

Pogodba o zaposlitvi preneha veljati s smrtjo delavca.

»Civilna smrt« ; gospod.družbe, ki prenehajo a) stečaj; če je firma prezadolžena

b) likvidacija; ko delodajalec oceni, da je čas za prenehanje

– **s sporazumno razveljavitvijo** (s pisnim sporazumom kadarkoli, drugače ne velja) med delavcem in delodajalcem

Pogodbo o zaposlitvi lahko stranki kadarkoli razveljavita s pisnim sporazumom. Sporazum, ki ni sklenjen v pisni obliki, je **neveljaven**.

– **z redno** (vezana na odpovedne roke) **ali izredno** (odp.rokov ni treba upoštevati) **odpovedjo,**

– **s sodbo sodišča,**

– po samem zakonu, v primerih, ki jih določa ta zakon,

– v drugih primerih, ki jih določa zakon.

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

5. 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 delovna pogodba.

6. Organi in postopki odločanja o pravicah iz zdravstvenega zavarovanja.

7. Nadomestilo za invalidnost?

Določena so podrobna pravila o pravici do nadomestila in o odmeri te pravice zavarovancu, pri katerem je nastala invalidnost druge kategorije po dopolnitvi 50. leta starosti ali tretje kategorije, pri čemer vzrok nastanka invalidnosti ni pomembno za odmero.

Za zavarovanca, pri katerem je nastala invalidnost druge kategorije po dopolnjenem 50. letu starosti se nadomestilo odmeri v razponu med 60% in 40%, v primeru nastanka invalidnosti tretje kategorije pa med 40% in 25% invalidske pokojnine, ki bi mu pripadala ob nastanku invalidnosti. Višina omenjenih odstotkov je odvisna od okoliščin, ki jih določa zakon, te pa so naslednje: - zavarovanec ob nastanku invalidnosti ni bil zaposlen oz. ni bil obvezno zavarovan, - zavarovancu je delno razmerje prenehalo neodvisno od njegove volje ali krivde, - zavarovanec se je zaposlil na drugem delovnem mestu ali zavarovanec, kateremu je zaposlitev prenehala po lastni volji ali krivdi.

Tem osebam se lahko namesto omenjenih pravic na njihovo zahtevo lahko prizna pravica do poklicne rehabilitacije.

8. Pravni položaj člana Sveta delavcev.

Pravico do sodelovanja delavcev pri upravljanju izhaja že iz ustave. Poleg ustave daje pravno podlago tudi ZDR, podrobneje pa je položaj člana sveta delavcev opredeljen v Zakonu o sodelovanju delavcev pri opravljanju.

Zakon določa število članov sveta delavcev glede na število zaposlenih v posamezni družbi (v družbi do 50 delavcev – trije člani itn.) Mandat članov sveta delavcev traja štiri leta. Člani so lahko ponovno izvoljeni.

Pravico voliti predstavnike v svet delavcev imajo vsi delavci, ki delajo v družbi nepretrgoma najmanj šest mesecev (aktivna volilna pravica), z izjemo vodilnega osebja in njihovih družinskih članov. Pravico biti izvoljeni v svet delavcev imajo vsi delavci, ki imajo aktivno volilno pravico po tem zakonu in so zaposleni v družbi nepretrgoma najmanj 12 mesecev (pasivna volilna pravica).

Člani sveta delavcev se volijo s tajnim in neposrednim 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.

Svet delavcev izvoli predsednika in njegovega namestnika.

Način dela sveta delavcev se uredi s **poslovníkom** in v njem uredijo način delovanja, način komuniciranja z delodajalcem...

9. Kdaj je delavec "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. Pravni viri, ki so temelj kolektivnih delovnih razmerij.

Temelj kolektivnih delovnih razmerij je Ustava RS. Najpomembnejše Ustavne norme, ki določajo pravne okvire kolektivnih delovnih razmerij, so:

- določilo po katerem je Slovenija socialna in pravna država, 2. člen, - določilo o dolžnosti države, da ustvarja možnosti za zaposlovanje in za delo ter da zagotavlja njuno zakonsko varstvo, 66. člen, - določila o relativni prostosti gospodarske pobude, 74. člen, - določila o soodločanju in sodelovanju delavcev pri upravljanju, 75. člen, - določila o sindikalni svobodi, 76. člen, - določila o pravici do stavke, 77. člen.

Med mednarodno pravnimi viri pa so zlasti priporočila in konvencije Mednarodne organizacije dela. Na tem področju je pomembna predvsem npr. konvencija št. 87 o sindikalni svobodi in varstvu sindikalnih pravic (1948), ki določa možnost države, da z zakonom omeji sindikalno organiziranje. Konvencija št. 98 o uporabi načel o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja (1949), zahteva ustrezno zakonsko ureditev varstva sindikatov, kar je pomembno za opredelitev pravnega položaja sindikatov. Še konkretnije je priporočilo št. 91 (1951), ki ureja smeri in načela kolektivnih pogajanj. Konvencija št. 135 o varstvu in olajšavah za predstavnike delavcev v podjetju (1971), ureja nekatere vidike varstva in zagotavljanja pogojev za delovanje različnih vrst delavskih predstavništev v podjetju, s tem da je med osrednjimi nalogami delavskih predstavništev prav kolektivno sporazumevanje.