

Delovno in socialno pravo B

1. Nadomestilo za čas odsotnosti zaradi bolezni.

Do te pravice so upravičeni delavci, ki so zavarovani v sistemu zdravstvenega zavarovanja. V primeru bolezni so upravičeni do nadomestila za čas odsotnosti z dela. Odsotnost do 30 dni krije strošek delodajalec, kar je dlje pa Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije. Nadomestilo ne more biti manjše od zajamčene plače in ne višje od plače, ki bi jo zavarovanec dobil, če bi delal.

2. Kdaj se začasno prekine uživanje pravic do denarnega nadomestila?

Pravica do denarnega nadomestila se začasno prekine oz. miruje, kadar je pravni položaj brezposelne osebe začasno spremenjen tako, da prejme dohodek iz drugih virov ali je drugače ekonomsko in socialno oskrbljena.

3. Navedi akte s katerimi se lahko urejajo kriteriji za ugotavljanje delovne uspešnosti.

Zakon o delovnih razmerjih, Zakon o javnih uslužbencih, Zakon o sistemu plač v javnem sektorju; ZAKON, PRAVILA, NAVODILA.

4. Kdo v razmerju do zaposlenih predstavlja in zastopa delodajalce v organizaciji in izven organizacije!

V organizaciji v razmerju do zaposlenih predstavlja in zastopa delodajalce uprava oz. management, izven organizacije pa združenje delodajalcev, ki so prostovoljne organizacije.

5. 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.

6. Opredelitev industrijskih razmerij!

Industrijska razmerja na splošno lahko opredelimo kot razmerja med delodajalci, organizacijami delavcev ter državo pri usklajevanju interesov na ekonomsko-socialnem področju na vseh ravneh, od organizacije, v kateri se opravlja delo, pa do splošne nacionalne ravni. Tudi industrijska razmerja so lahko posebna interdisciplinarna družboslovna disciplina. Na področju prava to tematiko najbolj obsežno obravnava veda o kolektivnih delovnih razmerjih. Veda o industrijskih razmerjih se ukvarja v prvi vrsti s pravnim položajem socialnih partnerjev v socialnem dialogu ter z vlogo države v razmerjih tripartizma, manj pa s pravnim položajem posameznikov v delovnem razmerju.

7. Posebno varstvo nekaterih kategorij delavcev!

Varstvo žensk (186.člen) Delavke ne smejo opravljati podzemnih del v rudnikih razen, kadar gre za vodilne osebe oz. osebe, ki vodijo delovne enote, zaposlene v zdravstvenih in socialnih službah, kadar morajo odhajati na podzemna dela v rudnik zaradi opravljanja del, ki niso fizična.

Varstvo delavcev zaradi nosečnosti in starševstva (187.-193.člen) Delavci imajo zaradi nosečnosti in starševstva pravico do posebnega varstva v delovnem razmerju in delodajalec mora tem delavcem omogočiti lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti.

Prepoved opravljanja del v času nosečnosti in v času dojenja (189. člen)

V času nosečnosti in ves čas ko doji otroka, delavka ne sme opravljati del, ki bi ogrozila njeno ali otrokovo zdravje, drugače mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe z začasno prilagoditvijo pogojev dela ali delovnega časa. Delodajalec mora delavki zagotoviti opravljanje drugega ustreznega dela in plačo, kot da bi opravljala svoje delo, če je to zanjo ugodnejše, ali pa ustrezno nadomestilo plače po tem zakonu.

Delavcu, ki neguje otroka, starega do 3 let, se nadurno ali nočno delo naloži le po njegovem pisnem soglasju. Enako velja za delavko v času nosečnosti in dojenja otroka.

Delodajalec je dolžan zagotavljati pravico do odsotnosti z dela ali krajšega delovnega časa zaradi izrabe starševskega dopusta, delavec pa mora o tem obvestiti delodajalca najmanj 30 dni pred začetkom izrabe pravic. Delavec ima pravico do nadomestila plače, v skladu z zakonom.

Delavka, ki doji otroka in dela s polnim delovnim časom ima pravico do odmora za dojenje med delovnim časom, ki traja najmanj eno uro dnevno.

Varstvo delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti (194.-198.člen) Delavcu, ki še nima 18 let se ne sme naložiti: dela pod zemljo ali vodo, dela, ki presega njegove telesne in psihološke sposobnosti; dela, kjer bi bil izpostavljen sevanju, strupom, izjemnemu mrazu, vročini, hrupu (razen v primerih praktičnega izobraževanja in pod nadzorom pristojnega delavca). Delovni čas delavca ne sme biti daljši od 8 ur na dan in 40 ur na teden, delavec ima tudi pravico do odmora med delom v trajanju najmanj 30 minut.

Delavec tudi ne sme delati ponoči med 22. in šesto uro zjutraj (izjemoma v primeru višje sile). Delavec, ki še ni dopolnil 18 let starosti, ima pravico do letnega dopusta, povečanega za 7 delovnih dni.

Varstvo invalidov (199.-200.člen) Delavcu, kateremu je ugotovljena preostala delovna zmožnost mora delodajalec zagotoviti:

- opravljanje ustreznega drugega dela,
 - opravljanje dela s krajšim delovnim časom, poklicno rehabilitacijo
 - nadomestilo plače,
- v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.

Varstvo starejših delavcev (201.-203.člen) Delavci starejši od 55 let uživajo posebno varstvo. Starejši delavec lahko sklene delovno razmerje oz. ima pravico da začne delati s krajšim delovnim časom od polnega, če se delno upokoji. Delodajalec mu tudi ne sme odrediti nadurnega ali nočnega dela brez njegovega pisnega soglasja.

8. Vloga delovnih in socialnih sodišč ter ustavnega sodišča na področje delovnega in socialnega prava!

9. Pripravnništvo in volontariat!

Z novim ZDR je odpravljena splošna določitev pripravnništva za vse delavce in za vse vrste dela.

Pripravnništvo (120. – 124. člen)

Opravljanje pripravnništva *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.

Pripravnništvo 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 pripravnništva mora opraviti izpit.

Pripravniku delodajalec ne sme odpovedati PoZ, razen če gre za izredno odpoved ali prenehanje delodajalca ali prisilne poravnave. (novo v ZDR)

Delavec pripravnik lahko redno odpove pogodbo o zaposlitvi kadar koli, mora pa spoštovati odpovedni rok.

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

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

Volontersko pripravnništvo je dopustno le, če tako predvideva poseben zakon. Takšna možnost mora biti torej izrecno predpisana z zakonom.

10. Javna dela z vidika zaposlovanja in delovnih razmerij.

V program APZ sodijo tudi **javna dela**, ki jih organizira Zavod RS za zaposlovanje. Javna dela so opredeljena kot lokalni in 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 in drugih programov.

Javna dela se lahko izvajajo tudi po programih »**skladov dela**«, ki so organizacije na ravni regij, na način, da v njih združujejo sredstva države, lokalne skupnosti, gospodarskih družb in sindikatov in se na lokalni ravni racionalno razdelijo.

Javna dela se izvajajo v socialnovarstvenih programih, kulturnih programih, komunalna dela

Brezposelne osebe so lahko vključene v javna dela tudi na podlagi posebne pogodbe o zaposlitvi. Oseba, ki je vključena v javno delo je praviloma četrtino časa trajanja javnih del vključena v programe usposabljanja in izobraževanja. Vključitev v javna dela lahko traja največ eno leto in se lahko tudi podaljša, če brezposelni osebi ni mogoče zagotoviti ustrezne ali primerne zaposlitve. Brezposelna oseba, ki je vključena v javna dela, ima pravico do plače v višini izhodiščne plače tarifnega razreda ustrezne KP za delo, ki ga opravlja. Zavod zagotavlja del stroškov izhodiščnih plač, stroške prehrane in prevoza na delo, sredstva za organizacijo javnih del. Izvajalec javnih del pa zagotavlja sredstva za pokrivanje stroškov razlike do izhodiščnih plač in stroške za nagrajevanje uspešnosti brezposelnih oseb, ki so vključene v program javnih del.

Cilj izobraževanja brezposelnih oseb je, da se izboljša njihov položaj na trgu dela. Udeleženec izobraževanja ima v času vključitve v izobraževanje pravico do zdravstvenega varstva, do štipendije in do povračila stroškov.