

CIVILNO PRAVO

Temelj civilnega prava je avtonomija volje.

I. ODGOVORNOST

Odgovornost je vzpostavljanje normalnega stanja v družbi, zagotavljanje reda, zaščita pravic in svobode in varstvo družbene ureditve. Pomeni torej odnos pos. in družbe do določenih pravil obnašanja.

Subjekti so torej pravne in fizične osebe.

1. PRAVNE OSEBE –država, podjetja, korporacije, združenja odgovornost določena z zakonom
2. FIZIČNE OSEBE izhajamo iz osebne in neposredne odgovornosti vsake osebe.

ODGOVORNOST delimo na:

1. PRAVNA ODGOVORNOST je kazenska, disciplinska, odgovornost za prekršek, odškodninska odgovornost. Pravne posledice so PRAVNE SANKCIJE.
 - Pri kazenski obliki odgovornosti je posledica kazenska sankcija (obsodba za storjeno dejanje)
 - Pri odškodninski obliki, gre za vzpostavitev prejšnjega stanja pred nastalim škodnim dogodkom – če ni močno pa s plačilom ustrezne odškodnine
 - Pri disciplinski odgovornosti pa ima za posledico izrekanje disc. ukrepa
 - Pri statusni odgovornosti gre za odgovornost direktorjev podjetij, ki so odgovorni organu, ki jih je imenoval, in sicer za ravnanje oz. kršitve dolžnosti, razlog za razrešitev ali menjavo.
2. NEPRAVNA ODGOVORNOST je moralna, politična, etična in poklicna nepravna odgovornost. Pravne posledice so drugačne, in sicer kritike, družbena obsodba, nezmožnost napredovanja, odstop.

II. ODŠKODNINSKA ODGOVORNOST

Odškodninska odgovornost je pravna oblika odgovornosti, ki ji pravo določa sankcije.

Odškodninsko pravo obravnava vse možne oblike škod, ki so posledice prometne nesreče, škode iz okolja, škoda zaradi slabe hrane, nesreč pri delu, poklicnih bolezni.....

Po izvoru delimo odškodninsko odgovornost na:

- Pogodbeno odškodninsko odgovornost, to je odgovornost, ki nastane zaradi kršenja pogodbe, torej obstoječega pravnega razmerja med upnikom in dolžnikom
- Izven pogodbeno odškodninsko odgovornost=deliktna odgovornost, neposlovna, nastane zaradi posega v tuje področje, na podlagi zakona. Pravno razmerje oškodovanca in povzročitelja nastane šele s trenutkom škodnega dogodka. Npr. zanemarjanje varnosti. Pogoj za nepogodbeno odgovornost je torej:
 - da je škoda narejena iz nedopustnega in protipravnega ravnanja
 - da je škoda, ki je nastala določena z zakonom in je priznana
 - da obstaja vzorčna povezava med nastalo škodo in nedopustnim ravnanjem
 - da obstaja odgovornost povzročitelja škode

SPLOŠNO NAČELO odškodn.prava je da vsakdo odgovarja za svoje ravnanje, vendar so tudi izjeme. Obstaja tudi odgovornost za druge Odškodninska odgovornost delodajalca za delavce je urejeno v 147 čl.OZ.

NA PODROČJU DELA je odškodninska odgovornost zajeta v ZDR, ločimo dve odgovornosti:

1. Odškodn.odgovornost delavca za škodo, ki jo ta povzroči delodajalcu na delu ali v zvezi z delom
2. odškodn.odgovornost delodajalca za škodo, ki jo je delavec utrpel pri delu ali v zvezi z delom
3. Odškodn.odgovornost delodajalca za škodo, ki jo je povzročil delavcu s kršitvijo pravic iz delovnega razmerja npr. odpoved pogodbe

ZRD torej posebej ureja odškodn.odgovornost, ki se nanaša na škodo, ki je bodisi povzročena delavcu ali delodajalcu, v okviru delovnega razmerja, pri delu ali v zvezi z delom, ki je predmet pogodbe o zaposlitvi.

III. ODŠKOD.ODGOVORNOST DELODAJALCA za škodo povzročeno delavcu pri delu ali v zvezi z delom(nepogodb.odškod.odg)

ZDR ureja to odgovornost v 184 čl, ki določa da mora delodajalec povrniti škodo, po splošnih pravilih civilnega prava.

Delodajalec je toreje omejen le na ŠKODNA DEJANJA, ki so storjena pri delu ali v zvezi z delom, ne odgovarja za vsa ravnanja svojih delavcev.

- ŠKODA storjena PRI DELU če je delavec deloval v zvezi z nalogami, ki so mu naložene , v delovnem času, načeloma v prostorih podjetja, pri opravljanju del.obveznosti.
- ŠKODA storjena V ZVEZI Z DELOM (ni povezana z del.časom, niti prostorom delodajalca, niti z opravljanjem del.obveznosti), pomeni, da je škodno dejanje v funkcionalni zvezi z delom, ki ga opravlja delavec pri delodajalcu. Npr. na poti na delo ali iz dela, npr.uporaba bližnjic med obrati, ki niso urejene. Pogoji za dokaz take odškod.odgovornosti je da so izpolnjeni pogoji za krivdno odgovornost delodajalca.

IV. ODŠKOD.ODGOVORNOST DELODAJALCA za škodo povzročeno delavcu S KRŠITVIJO PRAVIC IZ DELOVNEGA RAZMERJA(pogodbena odškod.odgovornost)

Pri pogodbeni odškodn.odgovornosti mora obstajati:

- Odgovornost za škodo
- Obstoj pogodbe oz.pogodbene obveznosti
- Kršitev te obveznosti

Delodajalec mora vzpostaviti stanje, pred nastalim kršenjem pravic npr. isto stanje kot pred npr. nezakonito odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. Če pa s tem ni odpravljena vsa nastala škoda, mora delodajalec za ostanek škode plačati denarno odškodnino. Ugotavljanje premoženjske škode je dolgotrajno in težavno.

P.S. nepremoženjsko škodo (telesne, duševne bolečine, strah) obravnava oblig.zakon

V. OBVEZNOST VAROVANJA DELAVČEVE ZASEBNOSTI IN PREPOVED DISKRIMINACIJE

Obveznost varovanja zasebnosti je urejena v ZDR v 6 čl., in sicer določa, da je delodajalce delavcu odškodninsko odgovoren, po splošnih pravilih civilnega prava.

Delodajalcu je prepovedano diskriminirati iskalca zaposlitve pri zaposlovanju in cel čas trajanja delovnega razmerja ter v zvezi z njegovim prenehanjem.

Diskriminacija je opredeljena kot postavljanje v neenakovreden položaj, zaradi spola, rase, barve kože, veroizpovedi, političnega prepričanja, članstva v sindikatu, porekla, družinskega statusa, premoženjskega statusa, spolne usmerjenosti in drugih osebnih okoliščin.

ZDR

- 20 čl. Ko obravnava uveljavljanje pravic pri delodajalcu in sodno varstvo
- 25 čl- objava prostih del.mest
- 45 čl. Varovanje dostojanstva delavca(spolno nadlegovanje, sovražne in ponižujoče del.odnose)
- 81 čl. Obravnavanje dopustnosti odpovedi
- 89 čl. Obravnavanje neutemeljenih odpovedne razloge
- 112 čl. Ko obravnava izredno odpoved delavca
- 133 čl. Ko obravnava enako plačilo žensk in moških

VI. MOBBING

Mobbing je v bistvu škoda pri delu na drugačen način. Nadrejeni grdo ravna z delavcem, očita mu nesposobnost, slabo delo, neupravičeno odsotnost...

Gre za t.i. VARSTVO PRED ŠIKANO, to je namernim povzročanjem neprijetnosti in nevšečnosti. Mobbing je posebna oblika šikane = čustveno nasilje na delovnem mestu, do katerega pride z psihičnim in fizičnim posegom (omejevanje, kričanje, kritiziranje, besedne grožnje, ignoriranje, smešenje, oponašanje, preklinjanje....)

Mobbing je mišljen predvsem takrat, kadar se tako obnašanje ponavlja.

Statistično ugotavljajo, da je mobbinga pri delodajalcu več pbl.80 %, in da mobbing pomeni zniževanje storilnosti, več bolniških, in stem višji stroški. V EU je tako razmerje med delavcem in delodajalcem pbl 50:50.