

# DELOVNO PRAVO

## **1.SPLOŠNO**

Ustava RS že v 2.čl.omenja, da je SLO socialna in pravna država. To pomeni, da mora država zagotavljati soc.varnost ljudi, da s svojim delom prid.sredstva za preživetje. Soc.varnost mora zagotavljati tudi nezaposlenim osebam.

5.člen Ustave govori o tem, da je DRŽAVA DOLŽNA USTVARJATI SKLADEN CIVILIZACIJSKI IN KULTURNI RAZVOJ. To lahko doseže le, če so zakoni in drugi predpisi usklajeni z načeli mednarodnega prava in mednarodnimi pogodbami, ki obvezujejo SLO.. To so zlasti ratificirane konvencije MOD in OZN, akti Sveta Evrope in pa številne druge mednarodne pogodbe, sklenjene med državami poameznicami.

Ustava je svoje pojmovanje »pravica do dela« spremenila v »pravico do zaposljivosti«, enakovredno obravnavanje zaposlenih, prepoved diskriminacije, varovanje čl.dostojanstva, varnost pri delu, pravica do sodnega varstva, pravica do zasebnosti , je nespremenjeno

## **2. MEDNARODNA PRAVILA IN ZAPOSLOVANJE**

- Prostost pri sklepanju pogodb o zaposlitvi, prosta izbira, ravno tako prenehanje, vendar delno omejeno s predpisi
- Pravico do dela je bila uveljavljena že v Splošni deklaraciji 1948, pakt OZN, Evropska soc.listina (zagotavljanje ugodnih možnosti za zaposlitev), MOD(spodbujanje zaposlenosti in varstvo brezposelnih).
- Obveznost držav, da poskrbijo za ustrezno poklicno usmrjanje, izobraževanje..
- Pri nas skrbi za to zavod RS za zaposlovanje, ki skrbi za aktivno politiko zaposlovanja, pravico do denarnega nadomestila in denarne pomoči.

## **3. DELOVNO PRAVO IN PRAVO SOCIALNE VARNOSTI**

V pravnem sistemu so pravne norme uvrščene v skupine, ki urejajo določene vrste družbenih razmerij. Problem razmejčitve med pravnimi področji, je najbolj viden pri sporih, kjer se pokaže pristojnost različnih sodišč.

Razmerje med posameznimi pravnimi vejami, opredeljuje HIERARHIJA PRAVNIH NORM, ki urejajo konkretno razmerje. S tega vidika je pom. Razmerje med USTAVNIM PRAVOM in drugimi pravnimi vejami.

USTAVA je najvišji pravni akt in pozitivno vpliva na gradnjo pravnih podsistemov.

### **3.1 Delovno pravo in pravo soc.varnosti : ustavno pravo**

vse norme del.in soc.prava morajo biti v skladu z ustavo. Za področje del.in soc.prava je pomemben položaj in pristojnost ustavnega sodišča, da odloča o ustavnih pritožbah, ki so dopustne zaradi kršitev človekovih pravic in temeljnih svoboščin. Opozarja na to, da je treba zaposlenim na del.mestu priznati človekove pravice in temeljne svoboščine, ravno tako na področju soc. Varnosti

## **3.2 Delovno pravo in pravo soc.varnosti : civilno pravo**

Včasih so bila razmerja med ljudmi organizirana z pogodbami, brez večjih omejitev, kot pogodbe civilnega prava. Vsebina je bila odvisna od proste volje strank.

- a) Takšna pravna ureditev pa ni več sprejemljiva, ker je potrebno zaščititi zaposlene, zato so nastale PRVE OMEJITVE PROSTEGA SKLEPANJA POGODB, katerih predmet je delo. Predvsem so težile k obveznosti delodajalcev, da zagotovijo varne in neškodljive delovne razmere. To so bili prvi zametki del.prava.
- b) Nato se je začelo razvijati še soc.pravo, predvsem v smislu zavarovanje pred boleznimi in nesrečami pri delu. Najprej so denar zbirali sami delavci, potem pa je država določila, da je to obveznost delodajalca.
- c) Naslednja faza izločanja del.in soc. Prava iz civilnega prava je UVELJAVLJANJE KOLEKTIVNIH INTERESOV ZAPOSLENIH. Prve poskuse takih združevanj, so imeli za kršitev sklenjenih pogodb- kazniva dejanja., nato so se v 20.st.v Evropi začeli uveljavljati Sindikati- ki so se pogajali z delodajalci, tako so postala dovoljena ravnanja, ki so s civilnim pravom nedopustna.
- d) Nato se je razvilo še drugo delavsko organiziranje in delovanje, to je DELAVSKA PARTICIPACIJA PRI ODLOČANJU.
- e) Zadnja faza je SOC.DIALOG , to je proces usklajevanja nosilcev različnih interesov na področju dela in soc.varnosti, ter za preprečevanje sporov na teh področjih.

### **3.2.1 OHRANJANJE VEZI MED CIVILNIM PRAVOM, DELOVNIM PRAVOM IN PRAVOM SOC.VARNOSTI**

Kljub izločitvi del.in soc.prava iz civilnega prava, ostaja v SLO tesna povezanost med CIVILNIM MATERIALNIM (ureja pravice, obveznosti in odgovornosti strank pogodbenih razmerij) ter CIVILNIM PROCESNIM PRAVOM (sistem pravnih norm, ki urejajo položaj strank v postopku reševanja sporov med njimi ter organi, ki odločajo o teh sporih) ter delovnim in soc.pravom:

- Na področju materialnega prava je pomembno zlasti OZ- kajti delovno in soc.pravo zaradi racionalnosti ne vsebujeta vseh pravil, ampak samo tiste, ki so zaradi narave novih razmerij drugačna od civilnih
- Odškodninska odgovornost- civilnopravna pravila, ki je urejeno v OZ

## **3.3 Delovno pravo in pravo soc.varnosti : kaznovalno pravo**

Pri tem se porajata dva vprašanja:

- kako so nedopustna ravnanja zoper delo.in soc.razmerja uvrščena v kazensko pravo
- ali je mogoče nekatere institute uporabiti v sferi del.in soc.varnosti

Za nedopustna ravnanja so predvidene kaznovalne sankcije, lažja oblika je prekršek, težja pa kaznivo dejanje.

### 3.3.1 Kaznovalno pravo in disciplinska odgovornost

Splošni del Kazenskega zakonika RS vsebuje številna določila, ki veljajo v sferi vseh vrst kaznovalnih odgovornosti. Enako velja za **disciplinsko odgovornost**, za katero je značilno, da jo **uveljavlja delodajalec** in ne državni organi, ki sicer edini lahko uporabljajo sankcije zoper državljane. Država prepušča delodajalcu, da v omejenem obsegu uporablja sankcije zoper delavce, ki kršijo delovne obveznosti in delovno disciplino.

S tem **skrbi za javni red**, vendar veljajo pri tem neka načela, ki jih je potrebno upoštevati pri ugotavljanju disciplinske odgovornosti ter odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu iz krivdnih razlogov. Najpomembnejša načela so pravica do **seznanitve z obdolžitvijo**, **pravica do zagovora** in **pravica do obrambe**.

## 3.4 Delovno pravo in pravo socialne varnosti : upravno pravo

Zaposleni so vključeni v organiziran proces dela, za katerega je značilno, da je predmet dela izvajanje norm in odločitev. Procesi odločanja in organiziranja gredo v 2 smereh:

- odločanje in delo v sferi državnih organov
- v sferi paradržavnih institucij, ki izvajajo javne službe, ki imajo javna pooblastila za odločanje o javnih zadevah
- pri omenjenih organih obstaja hierarhija, upoštevanje standardov ter glede na položaja, tudi urejanje delovnopravnega položaja.

Razmerje med upravnim pravom in pravom socialne varnosti opredeljuje uporabo upravnih postopkov pri odločanju.

SPLOŠNI UPRAVNI POSTOPEK je postopek, ki ureja način uveljavljanja pravic državljanov, v odnosu do nosilcev oblasti npr. državni organi.

Je zbirka pravil, ki določajo standarde načina odločanja delodajalca o pravicah, obveznostih in odgovornosti zaposlenih, kadar pravila v zvezi z odločanjem niso urejena na drugih pravnih podlagah ali sporazumno med strankama.

## 3.5 Delovno pravo in pravo socialne varnosti : mednarodno pravo

MEDNARODNO PRAVO je množica pravnih norm, pri oblikovanju katerih sodelujeta dve ali več držav, in katerih veljavnost se razteza preko meja pos. držav. Glavni vir mednarodnega prava so meddržavne pogodbe in akti mednarodnih organizacij. Predmet mednarodnega prava pa niso izvirne notranje pravne norme, ki urejajo pravni položaj tujcev v državi in niti ureditev, ki velja za domače subjekte, kadar se ti nahajajo v tujini.

### 3.5.1 OZN in MOD

Glavni vir del. in soc. razmerij so akti mednarodnih org.. Najpomembnejša je MOD, v katero je vključena večina držav, ki so s prejetjem zavezale, da bodo skušale zavarovati pravni položaj zaposlenih ter postopno izboljšale delovne pogoje. Glavni organ MOD je GENERALNA SKUPŠČINA- sestavljena po tripartitnem načelu, torej delegacija predstavnikov sindikatov,

predstavniki delodajalcev in predstavniki vlade. Tripartitni sistem je pom. Z vidika del.in soc.vprašanj, saj gre za socialni dialog, sporazumevanje med soc.partnerji na razl.ravneh

MOD je pom., saj sprejema mednarodne konvencije, ki na mednarodni ravni urejajo del.in soc.razmerja:

### **1. KONVENCIJE**

- Pravne akte države članice sprejemajo s podpisom, s tem pa konvencija ne postane še del notranjega pravnega reda države. Podpisana konvencija ne velja neposredno, zato jo je potrebno
- RATIFICIRATI –potrditi v zakonodajnem telesu, kar stori državni zbor
- Konvencijo se nato objavi v U.l, ter začne veljati po preteku roka, ki ga določa zakon, s katerim se ratificirana konvencija objavi.
- MOD stalno nadzira izvajanje konvencij, redno poroča organom in predvideva tudi pravne sankcije za kršitelje

**2. PRIPOROČILA** ne vsebujejo pravno zavezujočih norm, niso predmet ratifikacije in vnosa v notranji pravni red države.. Gre običajno za dokumente, ki so sprejeti ob konvencijah. Priporočila so pomembna, saj predstavljajo naprednejše konvencijske rešitve, vplivajo na oblikovanje zahtevnejših standardov, s katerim naj bi se približevale vse države.

### **3.5.2 SVET EVROPE (Council of Europe)**

Je mednarodna organizacija, katere cilj je prizadevanje uveljavljanja človekovih pravic in temeljnih svoboščin na vseh področjih, vključno s področjem soc. In del.razmerij. Svet Evrope je sprejel več aktov, ki so pom. Vir del.in soc.prava, najpomembnejša sta KONVENCIJA O ČLOVEKOVIH PRAVICAH IN SVOBOŠČINAH ter EVROPSKA SOCIALNA LISTINA.

### **3.5.3 EVROPSKA UNIJA**

Je mednarodna evropska regionalna organizacija, ki je pravna naslednica Evropske skupnosti, razl.organi sprejemajo razl.pravne akte, pomembne tudi za urejanje soc.in del.vprašanj. Organi sprejemajo:

1. DIREKTIVE –smernice , ki nimajo neposredne urejevalne funkcije, države članice so dolžne ta pravna pravila uveljaviti v notranjem pravnem redu
2. REGULATIVE –uredbe so neposredno zavezujoči akti, urejajo vprašanja, glede katerih so države članice EU na to mednarodno org.prenesle del svoje suverenosti.

### **3.5.4 VEČSTRANSKI IN DVOSTRANSKI MEDNARODNI SPORAZUMI**

Mednarodne sporazume sklepajo države zato, da z njimi uredijo nekatera medsebojna razmerja. V sferi del. In soc.razmerij so pogosto bilateralni sporazumi. BILATERALNI SPORAZUMI temeljijo na načelu recipročnosti, država članica se zaveže, da bo državljanke države sodopisnice obravnavala kot lastne državljane, če takšno zavezo sprejme tudi druga stran.(jim prizna neke pravice le če to stori tudi druga stran)

Pri sklepanju bilateralnih sporazumov se oblikujejo standardi, ki vplivajo na procese usklajevanja in poenotenja pravil v sferi skelpanja večstranskih mednarodnih pogodb.

### 3.6 Delovno pravo in pravo socialne varnosti : statusno pravo

Statusno pravo obsega pravne norme, s katerimi so urejene organizacijske oblike, v katerih se opravljajo raz.dejavnosti in v katerih se organizirano opravlja delo.

Organizacije, katerih ni cilj opravljanje dejavnosti npr.društva, odločanje v državnih organih, niso predmet tega prava.

Z vidika del.in soc.prava je najpomembnejša razvrstitev na

- Gospodarske dejavnosti
- Negospodarske dejavnosti

Najpomembnejša razlika med njima, z delovnopravnega vidika je ŠTEVILO ZAPOSLENIH OSEB , v konkretni organizaciji.Kajti v manjši org, ni sveta delavcev- organa ki predstavlja zaposlene v komunikaciji z M. Ne sme pa se kršiti enakost zaposlenih pred zakonom.

Na področju gospodarstva ima jo delodajalci in delojemalci večjo avtonomijo, pri urejanju medsebojnih razmerij, tudi razmerja so drugačna, med zaposlenimi in vodstvi z vidika sodelovanja pri odločanju. V gosp.delavci izvolijo predstavnike, v javnih zavodih to odpade, to pravico imajo le v procesih kolektivnih pogajanj.

## 4. U S T A V A

Nova ustavna ureditev 1991 ter kasnejše spremembe in dopolnitve pomembno posega v opredelitev meja pravnih sistemov in v razmerja med njimi.

Intenzivne spremembe je doživelo gotovo DELOVNO PRAVO. »Delo« ni več tista primerna kategorija pravnega urejanja, ampak je povdarek na »človeški ustvarjalnosti«. Zato prihaja do izraza HRM ter veččine analize industrijskih razmerij.

**USTAVA** je temeljni akt, ki ima dvojno naravo- naravo pravnega akta ter naravo političnega akta. Ustavne norme imajo 3 funkcije:

- UREJEVALNA – z vidika del.prava in prava soc.varnosti je pom.pristojnost Državnega zbora, da ratificira mednarodne pogodbe, da sprejema zakone in druge predpise s področja del.in soc.razmerij.-ri tem igra veliko vlogo minister za delo, družino in soc.zadeve, ki predstavlja osrednji upravni organ. Za sam nadzor izvajanja pa uporabljamo Inšpektorat dela RS in organi za notranje zadeve. Za razreševanje sporov pa DELOVNA in SOC. SODIŠČA
- USMERJEVALNA- usmerja na enakost pred zakonom, načelo svobodnega sindikalnega organiziranja in delovanja. Nadzor ima Ustavno sodišče, ki ugotavlja ali so pravne norme v skladu z Ustavo, in s tem v zvezi ukrepa.
- INTERPRETATIVNA –pravne norme, ki so sprejete in objavljene, z vključitvijo v pravni sistem pridobijo samostojnost in neodvisnost.Pri razlagi je potrebno upoštevati tako, kot je zapisano. Zakonodajno telo, ki je sprejelo zakon, lahko po predpisanem postopku v primerih dvoumnega ali nejasnega besedila izda razlago zakona, ki ima svoje omejitve. Ta funkcija ustave je pom., predvsem na področju kolektivnih

delovnih razmerij, kjer se srečujemo s sorazmerno skromnim obsegom zakonskih norm, kar zahteva veliko interpretacije pri njihovi razlagi.

Vse tri funkcije so pomembne za delovno pravo.

#### **4.1 USTAVNI TEMELJ NAČEL PRAVNE UREDITVE DELOVNIH IN SOC.RAZMERIJ**

##### **1. ČLEN**

###### **SLOVENIJA JE DEMOKRATIČNA DRŽAVA.**

Demokracija je razmerje znotraj države, kjer lahko vsi v večjem ali manjšem obsegu vplivajo na sprejemanje odločitev, ki veljajo za skupine, skupnost.... Nasprotje je avtoritativnost. Urejanje del.in soc.razmerij ter uresničevanje pravic in obveznosti in razmerja so odvisna od stopnje demokratičnosti., ki velja za določeno področje. Stopnja demokratičnosti pa ni odvisna od političnih razmer, temveč tudi odvisnot od razvitosti institucij civilne družbe. Stopnja demokratičnosti odločanja v organizacije je odvisna od tega, v kakšnem obsegu zaposleni vpliva na sprejemanje odločitev v organizaciji. Na to vpliva lastništvo (K in ustvarjalnost ljudi) in management. Ker zaposleni ponavadi le neznatno vplivajo na odločanje se organizirajo in oblikujejo svoja predstavništva. Pravica zaposlenih do participacije pri odločanju je univerzalna pravica( tam, kjer pravni red to pravico priznava, jo je treba zagotoviti vsem v večjem ali manjšem obsegU), kar ne pomeni da jamči odločanje z osebnim izjavljanjem kot npr. Na zboru delavcev, vendar pa odločanje o sporazumno dogovorjenih vprašanjih niso izključene, in se jih lahko uredi s participativnim dogovorom. STOPNJA DEMOKRATIČNOSTI na področju delovnih razmerij in soc.varnosti je odvisna od obsega in načina državnega urejanja tematike delovnih razmerij. Načelo demokratičnosti je lahko ogroženo, če je heteronomno pravno urejanje preobsežno, tako da prepušča malo prostora procesom sporazumevanja.

##### **2. ČLEN**

###### **SLOVENIJA JE PRAVNA IN SOCIALNA DRŽAVA**

Pravo v družbi zagotavlja svobodo, pravičnost in pravno varstvo. Varuje temeljni pravni položaj subjektov, zagotavlja pravne temelje za pogodbeno urejanje in uveljavljanje pravic in obveznosti ter odgovornosti zaposlenih v zunajsodnih in sodnih postopkih. K PRAVNOSTI pom.prispeva razmejitev oblasti na zakonodajno, izvršilno in sodno oblast. Pojem socialna država pa pomeni zagotavljanje socialnega mira, torej poiskati v procesih dialoga ravnotežje med soc. In gosp.potrebami in interesi državljanov. S tem prepreč. Samovoljo in diskriminacijo.

###### **NORMIRANJE**

Najvišje pravne norme so USTAVNE NORME in NORME RATIFICIRANIH MEDNARODNIH POGODB. Srednji del zajema DRŽAVNE NORME urejene v zakonskih in podzakonskih predpisih (ki so usklajene tudi z mednarodnimi pogodbami, ki jih je ratificirala vlada) Spodnji del pa so norme avtonomnega prava, ki jih oblikujejo stranke pogodbenih razmerij npr. Kolektivne pogodbe, participativni dogovori, splošni akti delodajalca....statuti. Statuti urejajo statusno pravno tematiko, vedno pa vsebujejo elemente pom.za soc.in del.razmerja. Na področju delovnega prava izvajajo nadzor inšpekcije dela, delovna in soc.sodišča, varuh čl.pравic...., delodajalci pa izvajajao disciplinsko oblast, da kaznujejo kršitve, zaposleni pa lahko prepreč.izvrševanje

###### **SLO JE SOCIALNA DRŽAVA**

5.člen določa da država skrbi za ohranjanje bogastva in kulturne dediščine ter ustvarja možnosti za skladen civilizacijski in kulturni razvoj. Ta določba opozarja na to, da se ožjenje pravic državljanom, pregloboko pomeni kršitev ustavenpr. Pokojnine, zdravstvo, npr.zavarovanje pa primer brezposelnosti so se zmanjšale nekatere pravice –denarne dajatve, vendar pa so se razširili programi za aktivno zaposlovanje.

#### **14. člen**

##### **ENAKOST IN ENAKOPRAVNOST pred zakonom in prepoved diskriminacije**

- Enake pravice na področju človekovih pravic in temeljnih svoboščin, ne glede na raso, spol, izobrazbo, družb.položaj, veroizpoved, politično prepričanje.... pri tem uporaba humanosti /ravnanje z ljudmi in odločanje o njihovem pravnem položaju/
- **NE SME SE RAZLIČNO OBRAVNAVATI RAZLIČNE KATEGORIJE OSEB V PODOBNIH ŽIVLJ. SITUACIJAH**
- Država si prizadeva zmanjšati te razlike in izenačiti položaje vseh zaposlenih v odvisnem delovnem razmerju
- Prepoved diskriminacije že zaposlenih in tistih, ki se želijo zaposliti., prenehanja zaposlitve
- Enako obravnavanje moških in žensk, delavskih predstavnikov, ki ugovarjajo delodajalcu.

#### **18 in 19.člen**

##### **PREPOVED MUČENJA, NEČLOVEŠKEGA ALI PONIŽUJOČEGA KAZNOVANJA ALI RAVNANJA**

- **VSAKDO IMA OSEBNO SVOBODO** , tudi v delovnem razmerju
- Delodajalci imajo pooblastila za izvajanje disc.postopka, kar ni sojenje, gre za ugotavljanje odgovornosti, če pa gre za kaznivo dejanje, pa kazensko sankcijo.

#### **21 člen**

##### **PREPOVED NEDOPUSTNIH POSEGOV V ČLOVEKOVO OSEBNOST**

- Pri različnih pravnih postopkih ali med izvrševanjem kazni, n smejo biti žrtve izsiljevanja priznanj in izjav
- Prepreč. Nevarnost zlorab delodajalčeve oblasti v postopkih npr, disciplinski postopek, kjer se je dolžan vzdržat nečloveškega in ponižujočega ravnanja z ljudmi, omejevanje prostosti. Ker vedno obstaja pristranska odločitev delodajalca, zato se lahko take postopke prenese na institucije, ki delujejo zunaj enostranskega odločanja delodajalca-ARBITRAŽE.

#### **35 .člen**

##### **DUŠEVNA IN TELESNA CELOVITOST ZAPOSLENIH**

Ustava varuje vsakega človeka tako, da varuje njegovo dostojanstvo, varnost, zasebnost in osebnostne pravice.

- Delodajalce je dolžan ravnati **humano( ne povzročati telesnih in duševnih bolečin)**

- Ne sme posegati v zasebnost bolj, kot to dopuščajo objektivni standardi
- Zagotavljanje varnosti na del.mestu, tudi širše kot to zahtevajo predpisi o varstvu pri delu
- Osebnostne pravice: gre za nepremoženjske npr. pravica do imena, državljanstva npr. zagotovljeno avtorskih pravic
- 

## **SAMO ZA DELOJEMALCE**

### **76. člen**

#### **SINDIKALNA SVOBODA**

##### **Pluralizem predstavništva soc. partnerjev in njihovih aktivnosti**

Ustava ustvarja pogoje za SOCIALNI DIALOG, tako, da subjektom ekon. in soc. razmerij zagotavlja ustrezen ustavni položaj. Pri tem je zaposlenim priznana temeljna »kolektivna pravica« da prosto ustanavljajo in organizirajo svobodno delujoče sindikate ter da se vanje prosto vključujemo. Potrjeno je s strani konvencije MOD.

Sindikati se borijo za uveljavljanje interesov zaposlenih in varstvo njihovih pravic. Status sindikata – za priznanje statusa zahteva samostojno in neodvisnost te združbe, sorazmern o trajnosti in moči, ki je potrebna za izvajanje pritiska na delodajalce. Država ne sme tega omejevati, sodobne države sprejemajo predpise, s katerimi določajo pogoje in kriterije. Ob izpolnjevanju so sindikatom lahko priznane dodatne pravice (REPREZENTATIVNI SINDIKATI).

O izpolnjevanju zakonskih pogojev za reprezentativnost odloči pristojni upravni organ. Kadar gre za razmerja sindikatov do delodajalcev in države v zadevah S SPLOŠNO VELJAVNOSTJO, je utemeljena rešitev, ki omogoča zastopanost tistih sindikatov, ki predstavljajo večino delojemalcev. S tem se izognemo pretiranemu št. Pogajalskih partnerjev, in s tem lažje doseganje rezultatov, Ti sindikati urejajo tudi za tiste, ki niso člani sindikata, kar ne ovira sindikata, da svoje člane zastopa pri uveljavljanju interesov.

### **75. člen**

#### **PARTICIPACIJA DELAVCEV**

Ustava zagotavlja zaposlenim pravico, da poleg sindikatov ustanavljajo v organizacijah še drug tip delavskih predstavništva. Gre za pravico zaposlenih, da v gosp. družbah in zavodih sodelujejo pri upravljanju, na način in s pogoji, ki jih določa zakon.

Ne gre za naravno pravico zaposlenih do sindikata, ampak za pravico, ki jo pravni red ustanavlja zato, da omogoča ustvarjalni dialog z delodajalci, tam kjer je to koristno.. gre za vsklajevanje interesov zaposlenih in delodajalcev. Ta predstavništva zastopajo vse zaposlene osebe, medtem ko sindikati samo svoje člane.

**ZAKONSKA ZAHTEVA:** Delavska voljena predstavništva niso upravičena uporabljati sredstev pritiska v razmerju do delodajalcev, kar pa je naravna pravica sindikatov. Predstavništva ne smejo omejevati sindikalno delovanje.

### **77 .člen**

#### **PRAVICA DO STAVKE**



Zaradi zavarovanja interesov zaposlenih, v odvisnem delovnem razmerju do vodstva imajo pravico do samopomoči, če vodstva ne upoštevajo njihovih pravic in interesov. Stavka je ustavna pravica, gre za individualno pravico zaposlenih, ki se običajno v praksi uresničuje kolektivno. Sindikati imajo to pravico uporabljati to sredstvo za pritisk na delodajalce že na podlagi svobode sindikalnega delovanja, medtem ko sindikalno neorganizirani delavci brez ustavne podlage te pravice ne bi imeli. Zakon pa tudi določa, da je to pravico mogoče z zakonom omejiti, če to zahteva javna korist, vendar čim manj. npr. zagotavlja zakonsko min del.procesa, izpolnjevanje mednarodnih obveznosti...

Stavka je legalna oblika samopomoči, torej način uveljavljanja že določene pravice –ne interesa zaposlenih le, če je zakonsko to dovoljeno, ponekod je praksa taka, da če lahko zaposleni uveljavijo svoje pravice drugače, stavka ni primerna in ni dovoljena.

Delavec sme odkloniti delo, če ni poskrbeno za varovanje zdravja, zato lahko svet delavcev zadrži izvršitev odločitev delodajalca, če delodajalec ne izpolni svojih obveznosti. Hkrati pa uvede ARBITRAŽO, zaradi ugotovitve, da so bile pravice delavskega predstavništva kršene.