

DELO KOT PRODUKCIJSKI TVOREC IN NJEGOVO PRAVNO VARSTVO

ODVISNO DELO KOT ENAKOVREDEN IN SEKUNDARNI PRODUKCIJSKI TVOREC

DELO JE ČLOVEKOVA DEJAVNOST, s katero si človek zagotavlja ekonomske razmere za življenje. Človek lahko delo opravlja kot posameznik, lahko pa se vključi v organiziran delovni proces v različnih vrstah organizacij.

Pravne ureditve sodobnih držav urejajo RAZLIČNE OBLIKE ORGANIZACIJ, v katerih se lahko opravlja delo:

⇒ na področju gospodarstva: gospodarske družbe, banke, zavarovalnice, zadruga itd.

⇒ na področju negospodarstva: različne vrste zavodov (javne službe; njihova dejavnost ni usmerjena k pridobivanju dobička.)

Delo zaposlenih v organizacijah JE VODENO IN ODVISNO TER UREJENO S PRAVILI DELOVNEGA PRAVA, torej je delovno pravo skupek norm za urejanje odnosov med delavci (zaposlenimi) delodajalci. **NAMEN DELOVNEGA PRAVA JE TOREJ ZAŠČITA DELAVCA IN DELODAJALCA.**

TEMELJNA CILJA delovnopравниh predpisov sta **VARSTVO IN UTRDITEV POLOŽAJA DELAVCA** v razmerju do delodajalca, enakega pomena pa je ustrezna **UREDITEV POLOŽAJA SKUPIN DELAVCEV**, zlasti z vidika spodbujanja socialnega dialoga na ravni organizacije in tudi zunaj nje.

DELOVNO PRAVO se je razvilo z razvojem kapitalizma **KOT INTERVENCIJA DRŽAVE ZA ZAŠČITO DELAVCEV** v razmerju do delodajalca od katerega je odvisen. Država je začela sprejemati zaščitne norme na področju varstva pri delu, delovnega časa itd.

POGODBE DELOVNEGA PRAVA pa so se razvile **IZ CIVILNIH POGODB. SPORI**, ki nastanejo na področju delovnega prava (med delodajalci in delavci) pa se rešujejo **V CIVILNO-PRAVDNEM POSTOPKU**, če ni drugače določeno.

SAMOSTOJNO DELO

Za opravljanje dejavnosti lahko **ORGANIZACIJE UPORABLJAJO TUDI DELO OSEB, KI NISO ZAPOSLENE V ORGANIZACIJI**. Za delo teh oseb ne veljajo pravila delovnega prava, ampak **PRAVILA CIVILNEGA POGODBENEGA PRAVA**. Take pogodbe lahko posamezniki sklepajo z organizacijami, če ni pogojev za zaposlitev delavcev ali pa če to dopuščajo posebni predpisi. Edini in glavni poklic teh oseb je samostojno opravljanje dejavnosti.

DELO IN USTAVNA UREDITEV REPUBLIKE SLOVENIJE

Ustava RS se tematike dela posredno dotika na več mestih. Že v **SPLOŠNIH DOLOČBAH** je zapisano, da je **SLOVENIJA PRAVNA IN SOCIALNA DRŽAVA**. Država omogoča posameznikom, da s svojim delom pridobivajo sredstva, potrebna zase in za družino. Možnosti, da bi država zagotavljala možnosti za zaposlitev ter za **OHRANJANJE TRAJNOSTI ZAPOSLOTITVE**, so v procesu **GLOBALIZACIJE TRGOV** produkcijskih tvorcev **VEDNO MANJŠE**, zato je pozornost sodobnih držav vedno bolj usmerjena k zagotavljanju izobraževanja ter usposabljanja zaposlenih. V ustavi je uvrščena tudi pravica **ENAKOSTI DRŽAVLJANOV PRED ZAKONOM** (t.j. enako obravnavanje zaposlenih). Ker delavec tudi na delovnem mestu uresničuje svoje TČP in S, je z vidika varstva teh dobrin pomembna tudi ustavna **NORMA O VARSTVU ČLOVEKOVE OSEBNOSTI IN DOSTOJANSTVA** ter **VARNOSTI PRI DELU**, o **PRAVICI DO SODNEGA VARSTVA** ter do **VARSTVA PRAVIC ZASEBNOSTI IN OSEBNOSTNIH PRAVIC**. S tega vidika sta pomembni pravica do **VAROVANJA OSEBNIH PODATKOV IN PRAVICA DO SVOBODE IZRAŽANJA**, **PRAVICA DO SODNEGA VARSTVA**, **PREPOVED DISKRIMINACIJE ZARADI OSEBNIH OKOLIŠČIN**. V okviru TČP in S je pomembna ustavna norma o **SVOBODI DELA** kot nasprotje prisilnim oblikam dela. Delavci imajo **PRAVICO DO ZDRUŽEVANJA**, podjetniki pa pravico **DO PROSTE PODJETNIŠKE POBUDE**, vendar gospodarske dejavnosti ne smejo izvajati v nasprotju z javno koristjo. Zaradi omejitve in uravnoteženja delodajalčeve oblasti v razmerju do delavcev ustava delavcem priznava **PRAVICO DO SODELOVANJA PRI ODLOČANJU, DO SINDIKALNE SVOBODE IN PRAVICO DO STAVKE**.

ZAPOSLOVANJE IN MEDNARODNA PRAVILA

Stranki pogodbe o zaposlitvi sta **PROSTI PRI SKLEPANJU** omenjene pogodbe, vendar je prostost strank delno omejena s predpisi, ki jih sprejemajo države. Ta pravica je bila omenjena že s **SPLOŠNO DEKLARACIJO O PRAVICAH ČLOVEKA** iz leta 1948 kot tudi v paktu OZN o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah iz leta 1966. Ta pravica nalaga obveznost državam, da zagotavljajo ugodne možnosti za zaposlovanje na njihovem območju.

V skladu z mednarodnimi pravili in usmeritvami notranja zakonska ureditev sistematično ureja vprašanja zaposlovanja in zavarovanja za primer brezposelnosti. Ker je brezposelnost pomembno "socialno tveganje", jo je treba čim bolj preprečevati.

Zavod RS za zaposlovanje je pristojen, da organizira in zagotavlja izvajanje sistema zavarovanja za primer brezposelnosti.

Zaposlovanje in zavarovanje za primer brezposelnosti urejajo zakonski in številni podzakonski predpisi.

Področje delovnih razmerij

DELOVNO RAZMERJE JE PRAVNO UREJENO RAZMERJE MED DELAVCEM IN DELODAJALCEM, gre pa tudi za razmerje med delavci in delodajalcem ali med delavcem in delodajalci.

ZDR in ZJU urejata individualno delovno pravo.

ZSDU pa ureja kolektivno delovno pravo.

Področje socialne varnosti

Gre za nek sistem sodobne družbe, da bi ljudi obvarovali **PRED SOCIALNIMI TVEGANJI (riziki)**. Socialni riziko pomeni, da osebe nimajo možnosti za preživljanje, ker nimajo dohodkov. Takšni riziki so: izguba službe, invalidnost, bolezen, telesna okvara, starost, ...

Eno področje socialne varnosti so **SOCIALNA ZAVAROVANJA** (ZPIZ, ZZ, brezposelnost). Zavarujemo se zaradi potrebe po socialni pomoči. Iz tega razloga delodajalci in delavci plačujemo prispevke, da v primeru socialnih rizikov lahko črpamo pravice iz teh skladov. Kriterije za uveljavljanje teh pravic pa določa zakon. **ZATO OBSTAJA SISTEM SOCIALNEGA VARSTVA ZA KATEREGA SKRBIJO DOLOČENI CENTRI ZA SOCIALNO DELO** (Zakon o socialnem varstvu).

ODNOS DO POSAMEZNIH PRAVNIH DISCIPLIN

POVEZANOST DELOVNEGA IN CIVILNEGA PRAVA

DELOVNO PRAVO se **JE RAZVILO IZ CIVILNEGA PRAVA**. Pred tem so bila razmerja med ljudmi **DOLGO PREDMET CIVILNEGA PRAVA**. Ta razmerja so bila **POGODBENA**, njihova **VSEBINA** je bila **ODVISNA OD PROSTE VOLJE STRANK**.

Pri prehodu v kapitalizem pa to ni bilo več sprejemljivo, ker je omogočalo **IZKORIŠČANJE ZAPOSLENIH** (dolg delovni dan, nizke plače, nevarni pogoji dela, zaposlovanje otrok, ipd.). Z **INDUSTRIALIZACIJO** pa so se pogoji zaposlenih še poslabšali (ekonomski položaj, socialna in fizična ogroženost), **KAR JE PRIVEDLO DO GROŽNJE ZA SAMO INDUSTRIJSKO DRŽAVO**.

Tako je prišlo do pomembnih sprememb in o **NASTANKU DELOVNEGA PRAVA** govorimo takrat, ko je **POSREDOVALA DRŽAVA IN SO PREPROSTE POGODBE DOPOLNILI S PRAVNIMI OMEJITVAMI** – predpisi za varstvo delavcev, predpisi o varstvu pri delu.

DELAVCI PA SO SE ZAČELI ZDRUŽEVATI V SINDIKATE ZARADI SKUPNEGA PRITISKA NA DELODAJALCE Z NAMENOM UVELJAVITVE BOLJŠIH DELOVNIH POGOJEV, kar pa je prvotno država smatrala za kazniva dejanja, kasneje pa začne država podpirati sindikate. **SINDIKALNO ZDRUŽEVANJE** in delovanje je postalo **GLAVNI ELEMENT KOLEKTIVNIH DELOVNIH RAZMERIJ**, ki se je v 20. stoletju razširilo še na **PODROČJE DELAVSKE PARTICIPACIJE PRI ODLOČANJU IN PRAVNO UREJANJE RAZLIČNIH OBLIK SOCIALNEGA DIALOGA**.

Tako civilno pravo kot delovno pravo imata **SKUPNO PODROČJE**, to je da **TEMELJITA NA POGODBAH**. Tisto, kar je že urejeno v civilnem pravu se ne prenaša v delovno pravo. Npr. Splošni del ZDR-ja vsebuje pravila pogodbenih razmerij, v tem zakonu je tudi opredeljena **POGODBA O ZAPOSLOTVI**, vendar le nekaj določb, zato moramo **UPOŠTEVATI OBLIGACIJSKI ZAKONIK** (ima splošni del, ki zajema obveznosti in odgovornosti; v drugem delu pa zajema predstavitev tipov pogodb). Tudi **PODROČJE ODŠKODNINSKE ODGOVORNOSTI** najdemo v obligacijskem zakoniku, ZDR pa vsebuje nekaj členov o tem, kar so sicer skromna določila glede na pomembnost.

Povezave so tudi na področju **POSTOPKOV ODLOČANJA O PRAVICAH DELAVCEV** npr. regres, spori pred arbitražami, plača,... Kako ti postopki tečejo, najdemo v Zakonu o delovnih in socialnih sodiščih - večino pa v Zakonu o pravnem postopku.

Nastanek socialnega prava

VZPOREDNO Z NASTANKOM DELOVNEGA PRAVA pa je prišlo DO PRVIH ZASNOV PRAVNEGA UREJANJA TUDI NA PODROČJU SOCIALNEGA PRAVA z UVELJAVITVIJO DRŽAVNIH PREDPISOV O ZAVAROVANJU DELAVCEV PRED NEKATERIMI SOCIALNIMI TVEGANJI.

Najprej delavci zbirajo denar, kasneje pa so državni predpisi določili, da je obveznost delodajalca zagotoviti sredstva za odpravo socialnih tveganj. V končni fazi je prišlo tudi do sistema socialnega varstva za najnujnejšo socialno pomoč osebam, ki ostanejo brez sredstev za preživljanje.

Združevanje delavcev, kolektivna pogajanja in socialni dialog

Naslednja faza je uveljavljanje KOLEKTIVNIH INTERESOV ZAPOSLENIH, kar je bilo sprva kršitev in kaznivo dejanje.

Nato priznajo pravico delavcem da se ZDRUŽUJEJO v SINDIKATE kot šibkejša stranka vključno s pravico pritiska na delodajalce in STAVKO. Glede na civilno pravo bi ta dejanja bila nedopustna, ker bi se smatrala za kršitev pog.obveznosti zaposlenih. Nato pride še do druge oblike delavskega organiziranja - DELAVSKE PARICIPACIJE PRI DOLOČANJU.

Zadnja faza je SOCIALNI DIALOG NA RAZLIČNIH RAVNEH – tj. usklajevanje različnih interesov na področju dela in socialne varnosti.

To so urejali tudi univerzalni mednarodni dokumenti različnih mednarodnih organizacij, kot so akti OZN, ILO(MOD), SVETA EVROPE, EU ter dvostranske in večstranske mednarodne pogodbe.

POVEZANOST MED DELOVNIM IN KAZENSKIM PRAVOM

Delovni in socialni predpisi določajo nekatera nedopustna, vendar z vidika ogrožanja javnih interesov sorazmerno manj nevarna ravnanja kot PREKRŠKE, za katere je zagoržena denarna kazen. Hujše oblike nedopustnih ravnanj pa so v Kazenskem zakoniku v posebnem poglavju opredeljena kot KAZNIVA DEJANJA.

KAZNOVALNO PRAVO IN DISCIPLINSKA ODGOVORNOST. Država prepušča delodajalcu, da v določenem obsegu uporablja represivne sankcije zoper delavce, če kršijo delovne obveznosti. S tem omogoča delodajalcu, da se ubrani škodljivih ravnanj zaposlenih, da skrbi za javni red in mir. Pa tudi pri tem je potrebno UPOŠTEVATI NEKATERE INSTITUTE KAZENSKEGA ZAKONIKA – SPLOŠNA PRAVILA O DEJSTVIH, ZARADI KATERIH JE IZKLUČENA ODGOVORNOST STORILCA za sicer nedopustno ravnanje (silobran, zmeta, skrajna sila). Osebo je v disciplinskem postopku potrebno seznaniti z obdolžitvijo. Preden se ji izreče kakršnakoli sankcija, se ji mora omogočiti pravica do obrambe in zagovora, kar je abstraktno opredeljeno v ZDR-ju, podrobnosti pa v kazenskem procesnem pravu.

POVEZANOST MED DELOVNIM IN UPRAVNIM PRAVOM

Ravni upravnega delovanja in delovna razmerja

Z vidika organiziranega delovanja je uprava sistem opravil, ki jih izvajajo nosilci javnih funkcij in pooblastil ter zaposlene osebe, ki v zvezi s tem opravljajo delo v upravnih organih in upravnih organizacijah.

Procesi odločanja in organiziranega opravljanja dela v javni sferi se izvajajo na dveh širokih področjih. Prvič, gre za ODLOČANJE IN DELO V SFERI DRŽAVNIH ORGANOV in drugič, V SFERI DELOVANJA PARADRŽAVNIH INSTITUCIJ, KI IZVAJAJO JAVNE SLUŽBE, in ki imajo javna pooblastila za odločanje o javnih zadevah.

Splošni in posebni delovnopravni predpisi

Delovnopravni položaj zaposlenih v državni upravi urejajo različni zakonski predpisi. Temelje ureditve njihovega položaja določa ZJU, ki v razmerju do splošne delovnopravne ureditve kot poseben predpis ureja njihov položaj.

Razmerje med urejanjem položaja zaposlenih v organizacijah, ki opravljajo javne službe in položajem zaposlenih v gospodarstvu, je različno. Na področju javnih služb ni osrednjega posebnega predpisa, ki bi urejal položaj zaposlenih v organizacijah, ki opravljajo javne službe.

Za celotno sfero delovnih razmerij v državni in javni upravi v razmerju do delovnih razmerij v gospodarstvu velja načelo pristopnega približevanja delovnopravnih položajev zaposlenih v obeh sferah.

Analogna uporaba pravil upravnih postopkov

Razmerje med upravnim pravom in pravom socialne varnosti opredeljuje zlasti pomen in uporaba upravnih postopkov pri odločanju na obeh področjih. Splošni upravni postopek je postopek, ki je zasnovan tako, da učinkovito ureja način uveljavljanja pravic državljanov, ki jih ti uveljavljajo v odnosu do nosilcev oblasti.

Delovnopравни predpisi kljub temu, da je splošen upravni postopek primaren vir standardov za odločanje o pravicah zaposlenih, ne dokazujejo na subsidiarno uporabo tega predpisa.

POVEZANOST MED DELOVNIM IN GOSPODARSKIM STATUSNIM PRAVOM

Statusno pravo obsega pravne norme, s katerimi so urejene organizacijske oblike, v katerih se opravljajo različne dejavnosti in v katerih se organizirano opravlja delo. Z vidika delovnega prava in prava socialne varnosti je najpomembnejša razvrstitev organizacij na tiste, ki opravljajo **GOSPODARSKE DEJAVNOSTI** ter na druge, ki opravljajo **NEGOSPODARSKE DEJAVNOSTI**. Z delovnopravnega vidika so pomembne tudi nekatere organizacijske značilnosti organizacij kot takih. Takšna značilnost je število zaposlenih oseb v konkretni organizacijski obliki.

Delodajalci in zaposleni imajo [NA PODROČJU GOSPODARSTVA VEČJO AVTONOMIJO PRI UREJANJU MEDSEBOJNIH RAZMERIJ](#), kot to velja za področje negospodarstva. Druga **POMEMBNA ZNAČILNOST PRAVNEGA POLOŽAJA ZAPOSLENIH V ZAVODIH SO DRUGAČNA RAZMERJA MED ZAPOSLENIMI IN VODSTVI ORGANIZACIJ Z VIDIKA SODELOVANJA ZAPOSLENIH PRI ODLOČANJU V ORGANIZACIJI**.

POVEZANOST MED DELOVNIM IN MEDNARODNIM PRAVOM

Mednarodno pravo je množica pravnih norm, pri oblikovanju katerih sodelujeta dve ali več držav katerih veljavnost se po pravilu razteza preko meje posameznih držav. Glavni vir norm mednarodnega prava so meddržavne pogodbe in akti mednarodnih organizacij. Predmet mednarodnega prava pa niso izvirne notranjepravne norme, ki urejajo pravni položaj tujcev v državi.

Organizacija združenih narodov in Mednarodna organizacija dela

Organizacija združenih narodov je sprejela več različnih aktov, ki določajo univerzalne civilizacijske in kulturne temelje pri vrednostnem in pravnem opredeljevanju položaja posameznikov na področju dela.

MOD je na področju delovnih in socialnih razmerij pomembna zlasti kot organizacija, ki sprejema **MEDNARODNE KONVENCIJE**. Ob podpisu konvencije lahko država izrazi tudi pridržke, če konvencija to dopušča, kar je pogosto.

Druga vrsta aktov, ki jih sprejema MOD so **PRIPOROČILA MOD**. Priporočila niso predmet ratifikacije in vnosa v notranji pravni red države. Gre za dokumente, ki so običajno sprejeti skupaj s posameznimi konvencijami tako, da državam članicam predlagajo, da v notranji pravni red vnesejo še naprednejši model ureditve konkretnega vprašanja.

Svet Evrope (Council of Europe)

Svet Evropeje mednarodna organizacija, katere cilj je prizadevanje za uveljavljanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin na vseh področjih. Sprejel je več mednarodnopravnih aktov, ki so pomemben vir delovnega prava in prava socialne varnosti. Najpomembnejša pravna akta sta **KONVENCIJA O ČLOVEKOVIH PRAVICAH IN SVOBOŠČINAH** (delodajalec mora spoštovati pravice delavcev) ter **EVROPSKA SOCIALNA LISTINA** (določa minimalne delovne pogoje za Evropo).

Evropska unija

Je evropska regionalna mednarodna organizacija. Organi Evropske unije na različnih področjih sprejemajo **DIREKTIVE** (smernice), ki **NIMAJO NEPOSREDNE UREJEVALNE FUNKCIJE**. Države članice so dolžne, da pravna pravila, ki jih vsebujejo direktive, na ustrezen način uveljavijo v notranjem pravnem redu. Druga vrsta normativnih pravnih aktov, ki jih sprejemajo organi Evropske unije so **REGULATIVE** (uredbe), ki so **NEPOSREDNO ZAVEZUJOČI AKTI**. Urejajo tista vprašanja, glede katerih so države članice Evropske unije na to mednarodno organizacijo prenesle del svoje suverenosti.

Večstrankarski (multilateralni) in dvostrankarski (bilateralni) mednarodni sporazumi

Mednarodne sporazume sklepajo države zato, da z njimi uredijo nekatera medsebojna razmerja. V sferi delovnih in socialnih razmerij so pogosti zlasti **BILATERALNI SPORAZUMI** na področju urejanja socialne varnosti in socialnih zavarovanj državljanov držav podpisnic. Bilateralni sporazumi običajno temeljijo na načelu vzajemnosti. Pri sklepanju bilateralnih sporazumov se oblikujejo standardi, ki vplivajo na proces usklajevanja ter poenotenja pravil v sferi

sklepanja [VEČSTRANKARSKIH](#) (multilateralnih) [MEDNARODNIH POGODB](#) ali v sferi pravodajnih aktivnosti mednarodnih organizacij.

DELOVNA IN SOCIALNA RAZMERJA TER USTAVA

USTAVA IN PRAVO

Ustava je temeljni dokument politične in pravne države. Ustavne norme imajo različne funkcije in jih delimo na:

Urejevalna funkcija ustave

Temeljne zasnove strukture državnih organov zaradi razmejnitve oblasti v državi. Z vidika delovnega in socialnega prava je posebej pomembna [PRISTOJNOST DRŽAVNEGA ZBORA](#), da ratificira mednarodne pogodbe in da sprejema zakone in druge predpise s področja delovnih in socialnih razmerij. Poleg Državnega zbora je pomembna [STRUKTURA IN ORGANIZACIJA VLADE RS](#), pomembni so še Inšpektor dela RS in državno tožilstvo za nadzor nad izvajanjem del.zakonodaje, organi za notranje zadeve.

Pomembne so [USTAVNE NORME O SODSTVU ZA RAZREŠEVANJE DELOVNIH IN SOCIALNIH SPOROV](#), v okviru katerega so z zakonom ustanovljena posebna delovna in socialna sodišča, na katerih v omenjenih sporih odločajo neodvisni sodniki ter osebe, ki jih izvolijo organi socialnih partnerjev.

Usmerjevalna funkcija ustave

(določitev temeljev za graditev sistema konkretnih pravnih norm na različnih področjih urejanja družbenih razmerij); določbe Ustave vsebujejo pomembne vrednostne premise, ki zavezujejo tiste, ki lahko oblikujejo pravne norme (pravodajalci), da jih upoštevajo, ko v procesu oblikovanja prava urejajo družbena razmerja določene vrste. Usmerjevalna funkcija vsebuje usmerjevalne norme, ki **ZAHTEVAJO OD ZAKONODAJALCA**, da uredijo različna družbena razmerja z konkretnimi pravnimi normami.

Na področju delovnega prava je to na primer [USTAVNO NAČELO SVOBODE SINDIKALNEGA ORGANIZIRANJA IN DELOVANJA](#). Na primer (75. člen ustave – stavka se lahko omeji z zakonom). Normativno dejavnost nadzira **USTAVNO SODIŠČE** – tudi z oceno skladnosti zakona z ustavo.

Razlagalna funkcija ustave

To so norme, ki nekaj **POVEDO, POJASNUJEJO**. Pri razlagi pravne norme je treba najprej upoštevati ustavna izhodišča, ki jih je uporabil pravodajalec ali pa bi jih moral uporabiti.

Ta funkcija je še posebej [VIDNA NA PODROČJU KOLEKTIVNIH DELOVNIH RAZMERIJ](#), kjer se srečujemo s sorazmerno skromnim obsegom zakonskih norm, kar zahteva veliko interpretativno večino pri njihovi razlagi. Ustavne norme o sindikalni svobodi so pomemben razlagalni pripomoček, ki opozarja na ozke okvire možnega zakonskega urejanja položaja sindikatov in na nujnost restriktivne razlage regulatornih pristojnosti države na tem področju. Naprimer (1. člen usave- RS je demokratična država).

TEMELJNA NAČELA USTAVNE UREDITVE

Demokratičnost –nasprotje avtoritavnosti

1. člen Ustave vsebuje določbo, da je [SLOVENIJA DEMOKRATIČNA REPUBLIKA](#), kar velja tudi za delovno področje, seveda na enakih relacijah – skupine ljudi lahko vplivajo na sprejemanje odločitev bolj ali manj (med delavci in menedžerji). Govorimo o [SOCIALNEM DIALOGU](#) kot o načinu komunikacij med delavci in vodstvom, ki je demokratičen.

Tudi kvaliteta delovnih in socialnih razmerij je odvisna od stopnje demokratičnosti – v kakšnem obsegu lahko zaposleni vplivajo na odločitve v organizaciji (večja ko je možnost soodločanja večja je demokratičnost). Oblikujejo predstavništva za sodelovanje pri odločanju.

Načelo demokratičnosti je lahko pomembno ogroženo, če je heteronomno pravno urejanje preobsežno, tako da prepušča malo prostora procesom sporazumevanja.

Socialna varnost –večja stopnja demokratičnosti je v javnih zavodih- sodelujejo tudi zaposleni.

Pravnost = skladnost predpisov z ustavnimi izhodišči

Pravo ima v družbi vlogo zagotavljati svobodo, pravičnost in pravno varnost. Na področju delovnih in socialnih razmerij je pomembno, da pravna ureditev varuje temeljni pravni položaj subjektov teh razmerij, ter zagotavlja legitime temelje za pogodbeno urejanje in uveljavljanje pravic, obveznosti in odgovornosti zaposlenih v zunajsodnih in sodnih postopkih.

K uveljavljanju teh ciljev "pravnosti" pomembno prispeva ustavna razmejitev oblasti na zakonodajno, izvršilno in sodno oblast.

Glede pravnosti delavnopravnih predpisov imamo

- ⇒ **HETERONOMNE NORME**, ki so na nivoju države (NE MEDNARODNE);
- ⇒ **AVTONOMNE NORME**: kolektivne pogodbe, participativni dogovori,...

Normiranje

Določila 2. člena Ustave RS določajo, da je **SLOVENIJA PRAVNA IN SOCIALNA DRŽAVA**. Na področju delovnih razmerij in socialne varnosti lahko stopnjo veljavnosti ocenjujemo zlasti po dveh kriterijih. Prvi kriterij je ustrezna stopnja pravne urejenosti teh področij, ki je tudi pomemben opredelilni element demokratičnosti. Obseg in kvaliteta pravnih norm na področju delovnih razmerij in socialne varnosti morata biti takšni, da pomembno prispevata k uveljavljanju ciljev delovnega prava v sodobni družbi. Pravne norme, ki urejajo delovna in socialna razmerja, je mogoče obravnavati kot podsistem družbenega pravnega sistema. Ta podsistem ima **PIRAMIDNO STRUKTURO** (na vrhu najvišje pravne norme – ratificirane mednarodne pogodbe; v srednjem delu državne norme – ustava, zakoni, podzakonski akti; v spodnjem delu pa norme avtonomnega prava – kolektivna pogodba, participativni dogovori).

Izvajanje pravnih norm

Kvaliteto "pravnosti" države je treba ocenjevati tudi po značilnostih dejanskega izvajanja delavnopravnih norm v praksi. Na področju delovnega prava gre za različne državne organe, kot so **INŠPEKCIJA DELA, DELOVNA IN SOCIALNA SODIŠČA, VARUH ČLOVEKOVIH PRAVIC...**

Ob tem, da države preko teh institucij same aktivno nadzirajo in sankcionirajo izvajanje pravnih norm, na področju delovnega prava hkrati s predpisi omogočajo delodajalcem in zaposlenim, da izvajajo nekatere samovarovalne aktivnosti, s katerimi se zakonito obranijo pred kršitvami predpisov druge strani.

Socialna država

Je vrednostna premisa, ki je bila poudarjena že pred uveljavitvijo nove ustavne ureditve v letu 1991. Nekateri elementi te vrednostne kategorije so vključeni v ustavno ureditev človekovih pravic in temeljnih svoboščin. Določba 5. člena Ustave RS, po kateri država skrbi za "ohranjanje bogastva in kulturne dediščine ter ustvarja možnosti za skladen civilizacijski in kulturni razvoj" opozarja na to, da ima oženje državljanom zagotovljenih pravic v prejšnji ustavni ureditvi svoje legitime meje.

Enakost in enakopravnost (enakost pred zakonom) ter prepoved diskriminacije

Ustava jamči vsem osebam **ENAKE PRAVICE NA PODROČJU ČLOVEKOVIH PRAVIC IN TEMELJNIH SVOBOŠČIN**. Ustava RS v 1. odstavku 14. člena določa, da so "vsakomur" zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine **NE GLEDE NA NARODNOST, RASO, SPOL, JEZIK, VERO, POLITIČNO ALI DRUGO PREPRIČANJE, ROJSTVO...** S tem Ustava določa v zvezi z osebnostnimi pravicami **ABSOLUTNO PREPOVED DISKRIMINACIJE DRŽAVLJANOV**.

Drug, prav tako pomemben vidik **ENAKOPRAVNOSTI** pa je, da pravna ureditev ne sme različno obravnavati različnih kategorij oseb v podobnih življenjskih situacijah. Na področjih delovnih in socialnih razmerij je načelo enakopravnosti uveljavljeno v zakonski ureditvi pravnega položaja kandidatov, ki se želijo zaposliti, ter že zaposlenih delavcev, kadar o položaju prvih in drugih odloča delodajalec.

Ravnanje z ljudmi in kaznovanje

Določila 18. in 19. člena Ustave RS določajo **PREPOVED MUČENJA, NEČLOVEŠKEGA ALI PONIŽUJOČEGA KAZNOVANJA ALI RAVNANJA. VSAKDO IMA PRAVICO DO OSEBNE SVOBODE**, ki jo je mogoče omejiti le v primerih in po postopku, ki ga določa zakon. Zaposlene osebe tudi v delovnem razmerju ohranijo pravico do osebne svobode. Delodajalec lahko v osebno svobodo delavca poseže le, če ga za to posebej pooblašča zakon, sicer pa ne.

Integriteta v pravnih postopkih

Z vidika delovnih in socialnih razmerij je pomembna **PREPOVED NEDOPUSTNIH POSEGOV V ČLOVEKOVO OSEBNOST** v različnih pravnih postopkih ali med izvrševanjem kazni tako, da bi bila njihova prostost kakorkoli omejena ali tako, da bi bile žrtve izsiljevanja priznanj in izjav.

Obravnavana ustavna prepoved je pomembna na področju delovnih in socialnih razmerij, ker obstaja **NEVARNOST ZLORAB ALI NEUSTAVNE RABE DELODAJALČEVE OBLASTI V RAZLIČNIH DELOVNOPRAVNIH POSTOPKIH**.

Duševna in telesna celovitost zaposlenih

Določila 34. in 35. člena Ustave RS varujejo človekovo telesno in duševno celovitost tako, da kot zavarovane dobrine omenjajo človekovo **DOSTOJANSTVO, VARNOST, ZASEBNOST** in **OSEBNOSTNE PRAVICE**.

Delodajalec mora v celoti spoštovati delavčeve osebnostne pravice ne glede na to, ali so te pravice podrobno urejene v delovnopravnih predpisih in v pogodbi o zaposlitvi ali ne. Gre za nepremoženjske pravice, kot je npr. pravica do imena, pravica do državljanstva ali za premoženjske osebnostne pravice.

Druge človekove pravice in temeljne svoboščine zaposlenih

Med drugimi človekovimi pravicami in temeljnimi svoboščinami kaže omeniti, da je **STANOVANJE ZAPOSLENE OSEBE NEDOTAKLJIVO** (1. odst.36. člena Ustave RS) tudi v razmerju do delodajalca, če ta zaposleni osebi stanovanje dodeli v uporabo. Delodajalec je dolžan spoštovati **TAJNOST PISEM** in drugih občil zaposlenih tudi v primeru, ko zaposlena oseba prejema pošto ali druga sporočila na naslovu delodajalca. Delodajalec je dolžan varovati **OSEBNE PODATKE ZAPOSLENIH** (38. člen Ustave RS).

Pravno varstvo pravic - načelo zunajsodnega in sodnega varstva

Ustava RS v 22. členu določa **NORME O ENAKEM VARSTVU PRAVIC LJUDI V POSTOPKIH PRED DRŽAVNIMI ORGANI IN NOSILCI JAVNIH POOBLASTIL** v 23. členu pa omenja **PRAVICO DRŽAVLJANOV DO SODNEGA VARSTVA PRED NEODVISNIM, NEPRISTRANSKIM** in z zakonom ustanovljenim **SODIŠČEM**. Sojenje je javno (24. člen Ustave).

Pravno varstvo pravic je pomembno tudi za subjekte delovnega prava in prava socialne varnosti. Na področju delovnih razmerij je kot posebna značilnost delovnega prava uveljavljeno **NAČELO PRIMARNOSTI ZUNAJSDNEGA TER SEKUNDARNOSTI SODNEGA REŠEVANJE DELOVNIH SPOROV**.

Pravica do pravnega sredstva je državljanom zagotovljena proti odločbam sodišč in drugih državnih organov, organov lokalnih skupnosti in nosilcev javnih pooblastil, s katerimi ti odločajo o njihovih pravicah, dolžnosti ali pravnih interesih.

Na področjih socialne varnosti državljanji uveljavljajo svoje socialne pravice pred državnimi organi in paradržavnimi organi ter zavodi, ki so nosilci socialnih zavarovanj.

Načelo svobode dela

Določila 49. člena Ustave RS urejajo svoboščino oseb oz. vsakogar, da prosto odloča o vprašanih lastnih delovnih aktivnosti. Vsebina ustavnega načela svobode dela je v prvi vrsti pravica oseb, da prosto izbirajo svojo zaposlitev in **PRAVICA VSAKOGAR, DA MU JE POD ENAKIMI POGOJI DOSTOPNO VSAKO DELOVNO MESTO**.

Ustava državljanom ne jamči zaposlitve. Prostost izbire zaposlitve je relativna, saj je omejena z različnimi pravnimi instituti kot so prednostna pravica do zaposlitve določenih kategorij oseb, dolžnosti brezposelnih, da sprejmejo

primerno ali ustrezno zaposlitev, da bi ohranili pravico do denarnih prejemkov iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti in podobno.

Načelo socialne varnosti

Po določitvah 50. člena Ustave RS imajo državljani pravico do socialne varnosti pod pogoji, ki so določeni z zakonom. Gre za široko zasnovano pravico, ki naj bi vsakemu državljanu zagotovila najmanj **NAJNUJNEJŠO POMOČ V PRIMERIH NASTOPA SOCIALNIH RIZIKOV**, kot so bolezen, poškodba, starost, invalidnost, telesna okvara, smrt... To načelo velja v sferi socialnega varstva, kjer je močnejše izraženo ter v sferi socialnih zavarovanj, kjer je manj izraženo, ker je v tej sferi vedno bolj prevladujoče "zavarovalno" načelo.

Načelo trajnega izobraževanja in usposabljanja

Po določitvah 57. člena Ustave RS je **IZOBRAŽEVANJE SVOBODNO** z izjemo osnovnošolskega izobraževanja. To določilo relevantizira obveznost zaposlenih, da se **IZOBRAŽUJEJO V SKLADU S POTREBAMI DELOVNEGA PROCESA** tako, da zoper tiste, ki odklanjajo izobraževanje, ni mogoče ugotavljati pravne odgovornosti.

GOSPODARSKA IN SOCIALNA RAZMERJA

Načelo posebne odgovornosti države na področju zaposlovanja in dela

Delo in zaposlenost sta kot posebni družbeni dobrini zavarovani v določitvah 66. člena Ustave RS v okviru poglavja o gospodarskih in socialnih razmerjih. Ustava določa, da država aktivno skrbi za zaposlovanje. Ta določila so **VREDNOSTNA PODLAGA PREDPISOM**, ki urejajo zaposlovanje, individualna in kolektivna delovna razmerja.

Zdravje in varnost pri delu

Ustava nalaga državi obveznosti, da skrbi za zdravo življenjsko okolje (72. člen Ustave). Zdravo življenjsko okolje je tako predmet zakonskega urejanja, s tem da zakon ob upoštevanju omenjene vrednote določa pogoje in način za opravljanje gospodarskih in drugih dejavnosti.

Varstvo ustvarjalnosti

Delo je človekova aktivnost, ki po mednarodnopравниh standardih ni izključno tržna kategorija, temveč uživa posebno varstvo. Še bolj kot za delo to velja za zahtevnejše oblike človekove ustvarjalnosti. Gre za:

- ⇒ umetniško
- ⇒ znanstveno
- ⇒ izumiteljsko dejavnost.

Nosilec teh dejavnosti Ustava zagotavlja prostost ustvarjanja, obenem pa tudi varstvo avtorskih in drugih pravic, ki izvirajo iz omejenih človekovih aktivnosti.

Načelo uravnoveženosti interesov socialnih partnerjev

Omejena upravičenja delodajalcev

Po določitvah 67. člena Ustave RS je treba lastnino uživati tako, da je pri tem zagotovljena tudi njega gospodarska, socialna in ekološka funkcija. **SOCIALNA IN EKOLOŠKA FUNKCIJA LASTNINE S PRAVNEGA VIDIKA OMEJUJETA LASTNINSKO PRAVICO**. Sta legitimni temelj za pravno ureditev različnih obveznosti delodajalcev, med katerimi že ustava omenja obveznost zagotavljanja varnosti, ki mora biti zagotovljena tudi zaposlenim saj ustava določa, da ima vsakdo pravico do zdravega življenjskega okolja.

Ustava ne določa posebej načina usklajevanja interesov različnih subjektov, ki so udeleženci ekonomskih in socialnih razmerij.

Pluralizem predstavništva socialnih partnerjev in njihovih aktivnosti

Ustava ustvarja pogoje za **SOCIALNI DIALOG** tako, da subjektom ekonomskih in socialnih razmerij zagotavlja ustrezen ustavni položaj. Pri tem je zaposlenim priznana kot temeljna "kolektivna pravica", da prosto ustanavljajo in

organizirajo svobodno delujoče sindikate ter da se vanje prosto vključujejo. Gre za "naravno" pravico zaposlenih v sodobni družbi, ki se je uveljavila v zadnjih dveh stoletjih.

Ustava zagotavlja zaposlenim pravico, da poleg sindikatov ustanovljajo v organizacijah še drug tip delavskih predstavništev. Gre za pravico zaposlenih, da v gospodarskih organizacijah in zavodih "sodelujejo pri upravljanju" na način in pod pogoji, ki jih določa zakon. Njegov namen je **USKLAJEVANJE INTERESOV** zaposlenih in delodajalcev.

Ustava dopušča možnost za uveljavitev **TRIPARTITNEGA SOCIALNEGA DIALOGA** na temelju sporazuma med vlado, združenji delodajalcev in sindikatov. Na ta način je v Sloveniji prišlo do oblikovanja **EKOMONSKO-SOCIALNEGA SVETA**, ki ima veliko usklajevalno vlogo in pomen pri oblikovanju nacionalnih politik ter pri normativnem urejanju gospodarskih in socialnih razmerij.

Načelo samopomoči zaposlenih

Zaradi zavarovanja interesov zaposlenih v "odvisnem" delovnem razmerju v razmerju do vodstev organizacij, sodobne pravne ureditve na različne načine zagotavljajo zaposlenim, ki so v podrejenem položaju v razmerju do vodstev, pravico do samopomoči, če vodstva ne upoštevajo njihovih pravic in interesov. Temeljna oblika samopomoči je **STAVKA**, ki je zaposlenim priznana kot ustavna pravica. Gre za individualno pravico zaposlenih, ki se običajno v praksi uresničuje kolektivno. 77. člen Ustave RS določa, da imajo delavci pravico do stavke. Stavka je oblika legalne samopomoči, torej načina uveljavitve že **DOLOČENE PRAVICE** zaposlenih le, če je v pravnem redu posebej dovoljena kot oblika pritiska zaposlenih na delodajalca zaradi varstva njihovih pravic.

Na področjih delovnih razmerij daje zakon delavcem različne vrste pravic do samopomoči. Tako npr. sme delavec odkloniti delo, če delodajalec ne poskrbi za namestitvev predpisanih varovalnih naprav na delovišču.

UVELJAVLJANJE USTAVNOSTI IN ZAKONITOSTI

Ustavnost in zakonitost

Ustava je najvišji pravni akt, zato morajo biti zakoni in vsi drugi pravni akti v skladu z njo. Predpisi morajo biti v skladu z ratificiranimi Mednarodnimi pogodbami. Splošni akti morajo biti v skladu z zakoni.

Predpisi lahko začnejo veljati šele po tem, ko so objavljeni v ustreznem uradnem glasilu (153. člen Ustave). Praviloma nimajo učinka za nazaj, vendar pa lahko zakon določa, da imajo njegove posamične določbe tudi učinek za nazaj, če to zahteva javna korist in če s tem ne posega v pridobljene pravice.

Ocenjevanje ustavnosti in zakonitosti

Ustavno sodišče **ODLOČA O SKLADNOSTI** pravnih aktov z ustavo ter postopkov, po katerih so bili ti akti sprejeti, z Ustavo RS. Prav tako odloča tudi o ustavnosti posamičnih aktov, za katere posamezniki ocenjujejo, da so bile z njimi povzročene kršitve človekovih pravic in temeljnih svoboščin, ter jih zato izpodbijajo pred Ustavnim sodiščem z ustavno pritožbo.

Glavni elementi postopka pred Ustavnim sodiščem

Postopek pred Ustavnim sodiščem ureja zakon, ki določa, **KDO LAHKO VLOŽI** zahtevo za začetek postopka pred Ustavnim sodiščem. Oceno ustavnosti in zakonitosti predpisov in splošnih aktov lahko zahtevajo različni, z zakonom določeni javni organi, pa tudi sindikati, ki so reprezentativni za območje države, če so ogrožene pravice delavcev. Vendar pa ima vsakdo, ki izkaže za to pravni interes, pravico, **DA VLOŽI POBUDO** za začetek postopka pred Ustavnim sodiščem.

Ustavno sodišče v prvi fazi odločanja odloči ali pobudo za vodenje postopka sprejme ali ne. Zavrne jo lahko, če oceni, da je "očitno neutemeljena" ali da od odločitve ni pričakovati "rešitve pomembnejšega pravnega vprašanja". Če pobudo sprejme, najprej opravi predpisan pripravljalni postopek, nato pa odloči ali bo zadevo obravnavalo na nejavni seji ali na javni obravnavi.

Odločba Ustavnega sodišča RS se objavi v Uradnem listu RS, lahko pa se objavijo tudi njegovi sklepi, če sodišče tako odloči.

Ustavno sodišče lahko z odločbo tudi ugotovi, da je določen **PRAVNI AKT PROTIUSTAVEN ALI NEZAKONIT ZATO, KER NE UREJA DOLOČENEGA VPRAŠANJA**, ki bi ga moral urediti ali ga ureja na način, ki ne omogoča razveljavitve oz. odprave neustrezne pravne norme.

Ustavna pritožba

Je pravno sredstvo, ki ga lahko vloži vsak, ki meni, da mu je **S POSAMIČNIM AKTOM ORGANA JAVNE OBLASTI KRŠENA NJEGOVA ČLOVEKOVA PRAVICA ALI TEMELJNA SVOBOŠČINA** na kateremkoli področju, torej tudi na področju delovnih in socialnih razmerij.

Vložiti jo je mogoče v roku 60 dni od prejema izpodbijanega posamičnega akta, če so bila prej izčrpana vsa pravna sredstva, prej pa le, če je zatrjevana kršitev "očitna" in če bi z izvršitvijo posamičnega akta nastale za pritožnike nepopravljive posledice.

Ustavno sodišče ustavno pritožbo **ZAVRNE**, če ima bistvene formalne pomanjkljivosti. Če je sprejeta, lahko Ustavno sodišče z **ZAČASNO ODREDBO ZADRŽI IZVRŠITEV** posamičnega akta, ki se z njo izpodbija. Zadrži lahko **TUDI IZVAJANJE PRAVNIH NORM**, na podlagi katerih je bil posamični akt sprejet.

Ustavno sodišče z odločbo ustavno pritožbo kot neutemeljeno **ZAVRNE ALI PA JI UGODI** in posamični akt kot celoti ali deloma odpravi ali razveljavi in zadevo vrne organu, ki je pristojen za odločanje.

ZAKON O DELAVNIH RAZMERJIH (ZDR)

SPLOŠNE DOLOČBE

ZDR **UREJA DELOVNA RAZMERJA, KI SE SKLEPAJO S POZ MED DELAVCEM IN DELODAJALCEM**. Če ni s posebnim zakonom določeno drugače, ureja ta zakon tudi delovna razmerja delavcev, zaposlenih v državnih organih, lokalnih skupnostih in v zavodih, drugih organizacijah ter zasebnikih, ki opravljajo javno službo.

CILJI ZAKONA so vključevanje delavcev v delovni proces, zagotavljanje usklajenega poteka delovnega procesa ter preprečevanje brezposelnosti, pri čemer se upošteva pravica delavcev do svobode dela, dostojanstva pri delu in varuje interese delavcev v delovnem razmerju

DELOVNO RAZMERJE je razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca. (4. člen)

Opredelitev delavca in delodajalca (5. člen)

DELAVEC je vsaka fizična oseba, ki je v delovnem razmerju na podlagi sklenjene PoZ.

DELODAJALEC je pravna in fizična oseba, kot je državni organ, lokalna skupnost, podružnica tujega podjetja ter diplomatsko in konzularno predstavništvo, ki zaposluje delavca na podlagi PoZ.

Prepoved diskriminacije (6. člen)

Delodajalec **NE SME ISKALCA ZAPOSLOTITVE** pri zaposlovanju ali delavca **POSTAVLJATI V NEENAKOPRAVEN POLOŽAJ** zaradi spola, rase, barve kože, starosti, zdravstvenega stanja, verskega, političnega prepričanja,...

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

Prepovedana je **NEPOSREDNA**, kot tudi **POSREDNA DISKRIMINACIJA**.

NEPOSREDNA DISKRIMINACIJA = da pogojuje članstvo v politični stranki.

POSREDNA DISKRIMINACIJA = prikrita – kadar gre za navidezne nevtralne norme, kriterije, prakse, ki postavlja ljudi v neenak položaj, razen če so te določbe, kriteriji in praksa objektivno upravičeni ter ustrezni in potrebni. **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. Npr. da nekdo ne sme biti težji od 60 kg.

Splošni akt delodajalca (8. člen)

Gre za avtonomni pravni vir. Predloge splošnih aktov delodajalca, s katerimi delodajalec določa organizacijo dela ali določa obveznosti, ki jih morajo delavci poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti, mora delodajalec pred sprejemom posredovati v mnenje sindikatom pri delodajalcu. Sindikat mora podati mnenje v roku 8 dni. Če pri posameznem delodajalcu ni organiziranega sindikata, se s splošnim aktom delodajalca lahko določijo pravice, ki se v skladu s tem zakonom lahko urejajo v kolektivnih pogodbah, če so za delavca ugodnejše. O vsebini predloga splošnega akta mora delodajalec pred sprejemom akta neposredno obvestiti delavce. Splošni akt delodajalca začne veljati po sprejemu in objavi.

Avtonomni pravni viri so:

- ⇒ **DVOSTRANSKI** – **kolektivne pogodbe**, katere sprejemajo sindikati in delodajalci **ali participativni dogovori**, katere sprejema Svet delavcev in delodajalec.
- ⇒ **ENOSTRANSKI** – **statut, sistemizacija del mest, akt o vprašanjih varstva pri delu, pravilniki**.

Sindikat

Cilj delovanja je izboljšanje pogojev dela delavcev. Delavci se sami odločijo za vstop, Ustava določa svobodno sindikalno organiziranje in včlanjevanje.

Reprezentativni so tisti, v katerega je včlanjeno 10% delavcev v organizaciji ali 15% v panogi. Ta lahko sklepa kolektivne pogodbe, ki veljajo za vso dejavnost, ne samo za člane sindikata. Npr. 100 pekov, 10 jih je v sindikatu.

Obveznost delodajalca do sindikata

Zakon določa vlogo reprezentativnega sindikata. Ko se ustanovi, se sprejeme pravila, določi se sindikalnega zaupnika, ki komunicira z delodajalcem in o tem obvestiti delodajalca.

POGODBA O ZAPOSLOTVI

Pogodba o zaposlitvi (9. člen)

Je temelj za vzpostavitev delovnega razmerja.

S PoZ se sklene delovno razmerje.

Realni kontakt pomeni dejansko vzpostavljeno razmerje, ki pa ni pisno. Tudi pomeni, da pred sodiščem lahko uveljavljamo obstoj delovnega razmerja, čeprav nimamo pisne pogodbe.

Delodajalec je dolžan delavca **prijaviti v obvezno pokojninsko, invalidsko, zdravstveno in zavarovanje za primer brezposelnosti v skladu s posebnimi predpisi**. Če datum nastopa dela ni določen, se kot datum nastopa dela šteje datum sklenitve pogodbe o zaposlitvi.

Pravice in obveznosti na podlagi opravljanja dela v delovnem razmerju in vključitev v socialno zavarovanje na podlagi delovnega razmerja se začnejo uresničevati z datumom nastopa dela tudi v primeru, če delavec tega dne iz opravičenih razlogov ne začne delati. Pred sklenitvijo delovnega razmerja je delodajalec praviloma dolžan prosta delovna mesta objaviti, v nekaterih primerih se zahteva tudi javni razpis.

Večina pravil, ki se nanašajo na pogodbo najdemo v obligacijskem zakoniku – subsidiarnost obligacijskega zakonika (če pogojev ne najdemo v ZDR gledamo v obligacijski zakonik).

Ničnost in izpodbojnost pogodbe o zaposlitvi (12. – 14. člen)

Pri določanju posledic ničnosti in izpodbojnosti pogodbe o zaposlitvi se smiselno uporabljajo splošna pravila civilnega prava.

NIČEN je akt – absolutno neveljaven, ki je v nasprotju z javnim redom, ko gre za hudo kršitev in tak posel je neveljaven (npr. ne prizna se delovna doba, zaslužen denar).

IZPODBOJNOST – relativna neveljavnost, kadar je pri sklepanju pogodbe prišlo do napak pri volji delavca (npr. delodajalec prisili delavca, da podpiše pogodbo, ki je sicer ne bi). Taka pogodba je neveljavna, ker ni bila sklenjena po prosti volji.

Če si v zmoti jo izpodbijaš v roku pred sodišče, če jo sodišče razveljavi, to velja od takrat naprej.

OBLIKA POGODBE

Pisnost pogodbe o zaposlitvi (15. člen)

PoZ se **SKLENE V PISNI OBLIKI**.

Delodajalec mora delavcu izročiti pisen predlog PoZ praviloma 3 dni pred predvideno sklenitvijo, pisno PoZ pa ob njeni sklenitvi.

Če delavcu ni izročena pisna PoZ, lahko kadarkoli v času trajanja delovnega razmerja zahteva njeno izročitev od delodajalca in sodno varstvo.

Če stranki nista sklenili PoZ v pisni obliki ali če niso v pisni obliki izražene vse sestavine PoZ to ne vpliva na obstoj in veljavnost pogodbe o zaposlitvi.

PoZ se sklepa za nedoločen čas. Če s PoZ čas trajanja ni pisno določen oz. če PoZ za določen čas ni sklenjena v pisni obliki ob nastopu dela, se domneva, da je PoZ sklenjena za nedoločen čas.

STRANKE POGODBE

Stranki pogodbe o zaposlitvi sta **DELODAJALEC** in **DELAVEC**, pri čemer PoZ lahko sklenejo osebe, ki so dopolnile starost 15 let. PoZ z osebo, ki še ni dopolnila 15 let je nična.

Delodajalec – (18. člen)

DELODAJALEC je fizična ali pravna oseba, kjer ex lege (po zakonu) pogodbo sklepa zakoniti zastopnik družbe (direktor, manager, predsednik uprave, direktor javnega zavoda). Pooblaščenec – s pisnim pooblastilom pa lahko pooblasti druge osebe. Zakon ne omejuje na koga je možno prenesti pooblastilo za sklepanje pogodbe.

Sposobnost in pogoji za sklenitev PoZ (19. in 20. člen)

DELAVEC, ki sklene PoZ mora biti zdravniško zmožen in imeti mora **dopolnjeno starost 15 let**.

MED 15-18 LETOM JE V POSEBNEM STATUSTU (varovan pred težjimi delovni pogoji, dodatni letni dopust, prepoved nadurnega dela).

Delodajalec je dolžan s splošnim aktom **DOLOČITI POGOJE ZA OPRAVLJANJE DELA NA POSAMEZNEM DELOVNEM MESTU**. Pogoje za zaposlitev določa sistemizacija v aktu o sistemizaciji.

Prosta volja strank – omejena z zakoni npr. pravilo o prednostni pravici do zaposlitve težje zaposljivih oseb (invalidi, invalidne osebe, odpuščeni iz poslovnih razlogov imajo prednost pri ponovnem zaposlovanju če izpolnjujejo pogoje.

Tuji državljani (21. člen)

Tujec ali oseba brez državljanstva lahko sklene PoZ, če izpolnjuje pogoje, določene s ZDR, in pogoje, določene s posebnim zakonom, ki ureja zaposlovanje tujcev. PoZ, sklenjena v nasprotju s prej navedenimi pogoji, je nična.

SKLEPANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI

Objava prostih delovnih mest (23. člen)

Delodajalec, ki zaposluje nove delavce, mora prosta delovna mesta javno objaviti. Za javno objavo se šteje tudi objava v uradnih prostorih Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje. Objava mora vsebovati pogoje za opravljanje dela in rok za prijavo, ki ne sme biti krajši od 8 dni.

Objava za zasebni sektor. Javni natečaj za javni sektor.

Prepoved diskriminatorne objave (pogojevati stranko, versko prepričanje).

Izjeme od obveznosti objave (24. člen)

Izjemoma se lahko pogodba o zaposlitvi sklene brez javne objave, če gre za:

- ⇒ sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem zaradi spremenjenih okoliščin,
- ⇒ obveznosti delodajalca iz naslova štipendiranja,
- ⇒ zaposlitev invalida po zakonu, ki ureja zaposlovanje invalidov,
- ⇒ zaposlitev za določen čas, ki po svoji naravi traja največ tri mesece v koledarskem letu,
- ⇒ zaposlitev za nedoločen čas osebe, ki je pri delodajalcu opravljala pripravništvo, oz. ki je bila pri delodajalcu zaposlena za določen čas,
- ⇒ zaposlitev za določen čas zaradi dela v prilagoditvenem obdobju na podlagi dokončne odločbe in potrdila pristojnega organa, izdane v postopku priznavanja kvalifikacij po posebnem zakonu,
- ⇒ zaposlitev s polnim delovnim časom osebe, ki je bila pri delodajalcu zaposlena s krajšim delovnim časom,
- ⇒ zaposlitev družbenikov v pravni osebi,
- ⇒ zaposlitev družinskih članov delodajalca, ki je fizična oseba,
- ⇒ zaposlitev voljenih in imenovanih funkcionarjev oz. drugih delavcev, ki so vezani na mandat organa ali funkcionarja v lokalnih skupnostih, političnih strankah, sindikatih, zbornicah, društvih in njihovih zvezah, (ker gre za odnos zaupanja)
- ⇒ poslovodne osebe, prokuriste,
- ⇒ in druge primere, določene z zakonom.

Enaka obravnava glede na spol (25. člen)

Delodajalec ne sme prostega delovnega mesta objaviti samo za moške ali samo za ženske, razen če je določen spol nujen pogoj za opravljanje dela.

Pravice in obveznosti delodajalca (26. člen)

Delodajalec sme od kandidata zahtevati **LE PREDLOŽITEV DOKAZIL O IZPOLNJEVANJU POGOJEV ZA OPRAVLJANJE DELA.**

Delodajalec pri PoZ o zaposlitvi **NE SME OD KANDIDATA ZAHTEVATI** podatke o družinskem oz. zakonskem stanu, podatkov o nosečnosti, o načrtovanju družine oz. drugih podatkov, če niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem kot tudi ne sme pogojevati za sklenitev pogodbe teh podatkov.

Pri sklepanju PoZ lahko delodajalec preizkusi znanja oz. sposobnosti kandidatov za opravljanje dela na delovnem mestu, za katerega se sklepa PoZ. Lahko ga napoti na zdravniški pregled na stroške delodajalca.

Delodajalec mora pred sklenitvijo PoZ za nedoločen ali za določen čas seznaniti kandidata z delom, pogoji dela ter pravicami in obveznostmi delavca in delodajalca, ki so povezane z opravljanjem dela na delovnem mestu, za katerega se sklepa PoZ.

Pravice in obveznosti kandidata (27. člen)

Pri sklepanju PoZ je kandidat dolžan predložiti delodajalcu dokazila o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela in **GA OBVESTITI O VSEH NJEMU ZNANIH DEJSTVIH, POMEMBNIH ZA DELOVNO RAZMERJE**, kot tudi o njemu znanih drugih **OKOLIŠČINAH, KI GA KAKORKOLI ONEMOGOČAJO ALI BISTVENO OMEJUJEJO PRI IZVRŠEVANJU OBVEZNOSTI IZ POGODBE** ali ki lahko **OGROŽAJO ŽIVLJENJE ALI ZDRAVJE OSEB, S KATERIMI PRI IZVRŠEVANJU SVOJIH OBVEZNOSTI PRIHAJA V STIK.**

Delodajalec mora **v 8 dneh po sklenitvi PoZ pisno obvestiti neizbranega kandidata** o tem, da ni bil izbran. Neizbranemu kandidatu mora delodajalec na njegovo zahtevo vrniti vse dokumente.

Sestavine pogodbe o zaposlitvi (29. člen)

Pogodba o zaposlitvi mora vsebovati:

- ⇒ podatke o pogodbenih strankah z navedbo njunega prebivališča oz. sedeža,
- ⇒ datum nastopa dela,
- ⇒ **naziv delovnega mesta oz. podatke o vrsti dela, za katerega delavec sklepa PoZ, s kratkim opisom dela, ki ga mora opravljati po pogodbi o zaposlitvi. Področje dela je širše opredeljeno delovno mesto, ker v aktu o sistemizaciji ni primerno imeti ozko opredeljeno delovno mesto**
- ⇒ **kraj opravljanja dela; če ni navedenega točnega kraja velja, da delavec opravlja delo na sedežu delodajalca,**
- ⇒ čas trajanja delovnega razmerja in določilo **o načinu izrabe letnega dopusta, če je sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas,**
- ⇒ določilo ali gre za delovno razmerje s polnim ali krajšim delovnim časom,
- ⇒ določilo o dnevnem ali tedenskem rednem delovnem času in razporeditvi delovnega časa,
- ⇒ določilo **o znesku osnovne plače delavca v tolarjih**, ki mu pripada za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi ter **o morebitnih drugih plačilih,**
- ⇒ določilo o drugih sestavinah plače delavca, o **plačilnem obdobju, plačilnem dnevu in o načinu izplačevanja plače,**
- ⇒ določilo **o letnem dopustu oz. načinu določanja letnega dopusta,**
- ⇒ dolžino odpovednih rokov,
- ⇒ **navedbo kolektivnih pogodb, ki zavezujejo delodajalca oz. splošnih aktov delodajalca, ki določajo pogoje dela delavca, in**
- ⇒ druge pravice in obveznosti v primerih, določenih s tem zakonom.

Delavec naj pozna pravne vire, avtonomne (KP), sklicevati se je treba na pravno normo in jo vgraditi v PoZ saj s tem fiksiramo pogoje četudi se potem KP spremeni, ostane taka določba nespremenjena. PoZ se enostransko ne more spremeniti.

OBVEZNOSTI POGODBENIH STRANK

Obveznosti delavca (31. – 40. člen)

DELAVEC MORA:

- ⇒ **VESTNO OPRAVLJATI DELO** na delovnem mestu, za katerega je sklenil PoZ, v času in na kraju, ki sta določena za izvajanje dela, upošteva organizacijo dela in poslovanja pri delodajalcu.
- ⇒ **UPOŠTEVATI ZAHTEVE IN NAVODILA DELODAJALCA** v zvezi s pogodbo.
- ⇒ **SPOŠTOVATI IN IZVAJATI PREDPISE O VARNOSTI IN ZDRAVJU PRI DELU** ter pazljivo opravljati delo, da zavaruje svoje življenje in zdravje ter življenje in zdravje drugih oseb.
- ⇒ **OBVEŠČATI DELODAJALCA O BISTVENIH OKOLIŠČINAH**, ki vplivajo oz. bi lahko vplivale na izpolnjevanje njegovih pogodbenih obveznosti ter **OBVEŠČATI DELODAJALCA O VSAKI GROZEČI NEVARNOSTI** za življenje ali zdravje ali za nastanek materialne škode, ki jo zazna pri delu.
- ⇒ **VAROVATI POSLOVNE SKRIVNOSTI** in je **ODGOVOREN ZA KRŠITEV**. Za poslovno skrivnost se štejejo podatki, za katere je očitno, da bi nastala občutna škoda, če bi zanje zvedela nepooblaščen oseba. Delavec je odgovoren za kršitev, če je vedel ali bi moral vedeti za tak značaj podatkov.
- ⇒ Delavcu **JE PREPOVEDANO ŠKODLJIVO RAVNANJE** (materialna ali moralna škoda).

Prepoved konkurence = konkurenčna prepoved (vzpostavljena na podlagi samega zakona – 37. člen)

Med trajanjem delovnega razmerja delavec ne sme brez pisnega soglasja delodajalca za svoj ali tuj račun opravljati del ali sklepati poslov, ki sodijo v dejavnost, ki jo dejansko opravlja delodajalec in pomenijo ali bi lahko pomenili za delodajalca konkurenco.

Delodajalec lahko zahteva povrnitev škode, nastale z delavčevim ravnanjem, v roku 3 mesecev od dneva, ko je zvedel za opravljanje dela ali sklenitev posla, oz. v roku 3 let od dokončanja dela ali sklenitve posla.

Konkurenčna klavzula – pogodbeni prepoved konkurenčne dejavnosti (38. člen)

Če delavec pri svojem delu ali v zvezi z delom pridobiva tehnična, proizvodna ali poslovna znanja in poslovne zveze, lahko delavec in delodajalec v PoZ dogovorita **PREPOVED OPRAVLJANJA KONKURENČNE DEJAVNOSTI** po prenehanju delovnega razmerja (v nadaljnjem besedilu: **KONKURENČNA KLAUZULA**).

Konkurenčna klavzula se lahko dogovori najdlje za obdobje 2 let po prenehanju PoZ in le v primerih, ko delavcu preneha PoZ po njegovi volji ali krivdi. Če konkurenčna klavzula ni izražena v pisni obliki, se šteje, da ni dogovorjena.

Če spoštovanje konkurenčne klavzule onemogoča pridobitev zaslužka, primerljivega delavčevi prejšnji plači, mu mora delodajalec za ves čas spoštovanja prepovedi mesečno izplačevati denarno nadomestilo. Delodajalec in delavec se lahko sporazumno dogovorita o prenehanju veljavnosti konkurenčne klavzule.

Obveznosti delodajalca (41 – 46. člen)

DELODAJALEC MORA:

- ⇒ delavcu **ZAGOTAVLJATI DELO, PLAČO ALI NADOMESTILO** za katerega sta se stranki dogovorili v pogodbi o zaposlitvi, zagotoviti mu mora vsa **POTREBNA SREDSTVA IN DELOVNI MATERIAL**, DA LAHKO NEMOTENO IZPOLNJUJE SVOJE **OBVEZNOSTI**, in mu omogočiti prost dostop do poslovnih prostorov.
- ⇒ delavcu zagotoviti **USTREZNO PLAČILO ZA OPRAVLJANJE DELA**. Tudi nadomestilo (npr. če delavec ni kriv, da ni dela (požar) 50% nadomestilo).
- ⇒ zagotavljati **POGOJE ZA VARNOST IN ZDRAVJE DELAVCEV V SKLADU S POSEBNIMI PREDPISI O VARNOSTI IN ZDRAVJU PRI DELU**. (izobraževati delavce).
- ⇒ **VAROVATI IN SPOŠTOVATI DELAVČEVO OSEBNOST** ter **UPOŠTEVATI IN ŠČITITI DELAVČEVO ZASEBNOST**. Varovanje dostojanstva delavca pri delu (45. člen) in varovanje njegovih osebnih podatkov (46. člen).
- ⇒ Delodajalec je dolžan zagotavljati **TAKŠNO DELOVNO OKOLJE**, v katerem noben **DELAVEC NE BO IZPOSTAVLJEN NEŽELJENEMU RAVNANJU SPOLNE NARAVE**, ki vključuje neželjeno fizično, verbalno ali neverbalno ravnanje oz. ustvarja zastrašujoče, sovražne ali ponižujoče delovne odnose in okolje ter žali dostojanstvo moških in žensk pri delu, s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev.
- ⇒ **OSEBNE PODATKE** lahko uporabi samo če je to potrebno zaradi uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja ali v zvezi z delovnim razmerjem. ali če tako določa Zakon.

SUSPENZ POGODBE O ZAPOSLOTVI (51. ČLEN)

V primerih, ko delavec zaradi prestajanja zaporne kazni ali izrečenega vzgojnega, varnostnega ali varstvenega ukrepa, ne more opravljati dela 6 mesecev ali manj PoZ ne preneha veljati in je delodajalec ne sme odpovedati, razen če so podani razlogi za izredno odpoved ali če je uveden postopek za prenehanje delodajalca (suspenz PoZ). Med suspensom PoZ mirujejo pogodbene in druge pravice ter obveznosti iz delovnega razmerja, ki so neposredno vezane na opravljanje dela. Delavec se ima pravico in dolžnost vrniti na delo najkasneje v roku 5 dni po prenehanju razlogov za suspenz pogodbe. S tem dnem preneha suspenz pogodbe. Če se delavec v predpisanem roku neupravičeno ne vrne na delo in mu je izrečena izredna odpoved.

POSEBNOSTI POGODB O ZAPOSLOTVI

Pogodba o zaposlitvi za določen čas

Pogodba o zaposlitvi se lahko sklene **ZA DOLOČEN ČAS**, če gre za:

- ⇒ izvrševanje dela, ki po **SVOJI NARAVI TRAJA DOLOČEN ČAS**,
- ⇒ nadomeščanje **ZAČASNO ODSOTNEGA DELAVCA**,
- ⇒ **ZAČASNO POVEČAN OBSEG DELA**,
- ⇒ **ZAPOSILITEV TUJCA** ali osebe brez državljanstva, ki ima delovno dovoljenje za določen čas, razen v primeru osebnega delovnega dovoljenja,
- ⇒ **POSLOVODNE OSEBE**,
- ⇒ **OPRAVLJANJE SEZONKEGA DELA**,
- ⇒ **PRIPRAVNIKA - DELAVCA**, ki sklene PoZ za določen čas zaradi priprave na delo, usposabljanja ali izpopolnjevanja za delo, oz. izobraževanja,
- ⇒ zaposlitev za določen čas zaradi dela v prilagoditvenem obdobju na podlagi dokončne odločbe in potrdila pristojnega organa, izdane v postopku priznavanja kvalifikacij po posebnem zakonu,

- ⇒ **OPRAVLJANJE JAVNIH DEL OZ. VKLJUČITEV V UKREPE AKTIVNE POLITIKE** zaposlovanja v skladu z zakonom,
- ⇒ **PRIPRAVO OZ. IZVEDBO DELA, KI JE PROJEKTNO ORGANIZIRANO**,
- ⇒ delo, potrebno v času uvajanja novih programov, nove tehnologije ter drugih tehničnih in tehnoloških izboljšav delovnega procesa ali zaradi usposabljanja delavcev,
- ⇒ **VOLJENE IN IMENOVANE FUNKCIONARJE OZ. DRUGE DELAVCE, KI SO VEZANI NA MANDAT** organa ali funkcionarja v lokalnih skupnostih, političnih strankah, sindikatih, zbornicah, društvih in njihovih zvezah,
- ⇒ **DRUGE PRIMERE, KI JIH DOLOČA ZAKON OZ. KOLEKTIVNA POGODBA NA RAVNI DEJAVNOSTI**.

DELODAJALEC NE SME SKLENITI ene ali več zaporednih **PoZ ZA DOLOČEN ČAS Z ISTIM DELAVCEM IN ZA ISTO DELO**, katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši kot 2 leti, razen v primerih, ki jih določa zakon. V času trajanja delovnega razmerja za določen čas imata pogodbeni stranki enake pravice in obveznosti kot v delovnem razmerju za nedoločen čas, če z zakonom ni določeno drugače.

Pogodba o zaposlitvi, sklenjena za določen čas, preneha veljati brez odpovednega roka s potekom časa, za katerega je bila sklenjena, oz. ko je dogovorjeno delo opravljeno ali s prenehanjem razloga, zaradi katerega je bila sklenjena.

Sezonska dela

Delavcu, ki po PoZ za določen čas **OPRAVLJA SEZONSKA DELA** oz. delo v neenakomerni razporeditvi delovnega časa brez presledka najmanj 3 mesece v letu in pri tem opravi več ur, kot je določeno za delo s polnim delovnim časom, se na njegovo zahtevo **URE PRERAČUNAJO V DELOVNE DNI S POLNIM DELOVNIM ČASOM**. Pri tem **SKUPNA DELOVNA DOBA V KOLEDARSKEM LETU NE SME PRESEGATI 12 MESECEV**.

SANKCIJA – FIKCIJA: delavec dela za določen čas, če ga ne odslovijo mu delovna doba teče naprej in začne uživati pravice kot delavec, ki ima sklenjeno pogodbo za nedoločen čas.

Če ga vseeno želi odpustiti, mora speljati cel postopek kot npr. pri odpovedi iz poslovnih razlogov.

Pogodba o zaposlitvi zaradi zagotavljanja dela delavcev drugim uporabnikom Temporary Employment (tristranski)

Delodajalec, ki lahko v skladu s predpisi o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti na podlagi pogodbe o koncesiji opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu delodajalcu (uporabniku), sklene s temi delavci PoZ – **TRISTRANSKO RAZMERJE**. PoZ po se sklene za nedoločen ali določen čas. Predčasno prenehanje potrebe po delu delavca pri uporabniku v posameznem primeru ne sme biti razlog za prenehanje PoZ. Časovna omejitev opravljanja dela pri uporabniku je najdlje eno leto. V PoZ se delavec in delodajalec dogovorita, da bo delavec opravljal delo pri drugih uporabnikih, na kraju in v času, ki je določen z napotitvijo delavca na delo k uporabniku.

Delodajalec ne sme napotiti delavcev na delo k drugemu uporabniku v primerih, ko:

- ⇒ nadomeščanje stavkajočih delavcev,
- ⇒ masovnih odpustov,
- ⇒ gre za nezagotavljanje varnosti (delavci so izpostavljeni nevarnostim in tveganjem na delovnem mestu).

Obveznosti delodajalca

Delodajalec mora delavca obvestiti, da bo delal pri drugem uporabniku ter kje in kdaj bo delal. V PoZ **DOLOČITA VIŠINO PLAČE** in nadomestila glede na dejansko opravljanje dela pri uporabnikih **UPOŠTEVAJOČ KOLEKTIVNE POGODBE IN SPLOŠNE AKTE**. Za čas predčasnega prenehanja dela pri uporabniku ali nezagotovljenega dela pri uporabniku se delodajalec in delavec dogovorita tudi o višini **NADOMESTILA PLAČE, KI NE MORE BITI NIŽJE OD 70 % MINIMALNE PLAČE. ČE JE PLAČA PO KOLEKTIVNI POGODBI VIŠJA, SE UPORABI KOLEKTIVNA POGODBA IN NE PRAVILA AGENCIJE**.

Uporabnik - delodajalec

Uporabnik mora pred začetkom dela delavca **OBVESTITI DELODAJALCA O VSEH POGOJIH ZA OPRAVLJANJE DELA** in **PREDLOŽITI OCENO TVEGANJA ZA NASTANEK POŠKODB IN ZDRAVSTVENIH OKVAR**.

Delodajalec in uporabnik pred začetkom dela delavca pri uporabniku skleneta pisni dogovor, v katerem podrobneje določita medsebojne pravice in obveznosti ter pravice in obveznosti delavca in uporabnika.

O medsebojnih pravicah in obveznostih, ter pravicah in obveznostih delavca skleneta pisni dogovor. **DELAVEC** pa mora biti o pogojih dela, pravicah in obveznostih **PISNO OBVEŠČEN**.

Uporabnik – delavec

Delavec mora opravljati delo **PO NAVODILIH UPORABNIKA**. Uporabnik in delavec morata v času opravljanja dela delavca pri uporabniku upoštevati določbe tega zakona, kolektivnih pogodb ali splošnih aktov, ki zavezujejo uporabnika. **ČE UPORABNIK KRŠI OBVEZNOSTI**, ima delavec pravico odkloniti opravljanje dela. **ČE DELAVEC KRŠI OBVEZNOSTI**, so te kršitve možen razlog za ugotavljanje disciplinske odgovornosti oz. za odpoved pogodbe o zaposlitvi pri delodajalcu. Letni dopust izrablja delavec v skladu z dogovorom med delodajalcem in uporabnikom.

Pogodba o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del.

Brezposelna oseba, ki je vključena v javna dela, sklene PoZ z delodajalcem – izvajalcem javnih del. PoZ se sklene upoštevaje posebnosti, določene z zakonom, ki ureja zaposlovanje in zavarovanje za primer brezposelnosti.

Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom – "part time"

Krajši delovni čas je čas, ki je krajši od polnega delovnega časa, ki velja pri delodajalcu. Delavec, ki je sklenil PoZ za krajši delovni čas uveljavlja **PREMOŽENJSKE PRAVICE** sorazmerno glede na delovni čas (plača, nadomestila) in **NEPREMOŽENJSKE PRAVICE**, ki mu veljajo v celoti (pravica do izrabe letnega dopusta, sindikalnih pravic, varstva dostojanstva).

Delavec lahko sklene PoZ za krajši delovni čas **Z VEČ DELODAJALCI IN TAKO DOSEŽE POLNI DELOVNI ČAS**. Pri tem se morajo sporazumeti glede delovnega časa, izrabe letnega dopusta in glede drugih odsotnosti z dela.

Delavec, ki dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali predpisi o starševskem dopustu, ima pravice iz socialnega zavarovanja, kot če bi delal polni delovni čas.

Pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu

Kot delo na domu se šteje delo, ki ga delavec opravlja **NA SVOJEM DOMU ALI V PROSTORIH PO SVOJI IZBIRI, KI SO IZVEN DELOVNIH PROSTOROV DELODAJALCA**.

V PoZ je potrebno napisati vse določbe, da delavec ne bi bil izkoriščen (voda, elektrika, informacijska tehnologija). Delodajalec je dolžan o nameravanem organiziranju dela na domu, pred začetkom dela delavca, **OBVESTITI INŠPEKCIJO ZA DELO**.

Pravice in obveznosti so odvisne od narave dela. **DELAVEC** ima pravico do nadomestila za uporabo svojih sredstev pri delu na domu, **DELODAJALEC** pa je dolžan zagotavljati varne pogoje dela na domu.

Inšpektor za delo (ID) delodajalcu prepove opravljanje dela na domu, če je delo škodljivo ali nevarno za življenje in okolje. Zakon ali drug predpis lahko določi dela, ki se ne smejo opravljati kot delo na domu - intervencija ID. Taka dela določa zakon ali drug predpis.

Pogodba o zaposlitvi s poslovodno osebo (top management)

Če poslovodne osebe sklepajo PoZ, **LAHKO V POGODBI O ZAPOSLOTVI STRANKI DRUGAČE UREDITA PRAVICE, OBVEZNOSTI IN ODGOVORNOSTI** iz delovnega razmerja v zvezi s:

- ⇒ pogoji in omejitvami delovnega razmerja za določen čas,
- ⇒ delovnim časom,
- ⇒ zagotavljanjem odmorov in počitkov,
- ⇒ plačilom za delo,
- ⇒ disciplinsko odgovornostjo,
- ⇒ prenehanjem pogodbe o zaposlitvi.

Pogodba je podobna civilni pogodbi (npr. podjetni) vendar je vsebina podrobno urejena v statusnem pravu.

SPREMEMBA DELODAJALCA

V primeru prenosa, združitve, delitve podjetja ali drugega pravnega posla preidejo pogodbene in druge pravice in obveznosti delavcev iz delovnih razmerij od delodajalca prenosnika na delodajalca prevzemnika, kateri mora zagotavljati delavcem te **PRAVICE NAJMANJ 1 LETO**, razen če kolektivna pogodba prej preneha.

Za delavca najmanj 1 leto še velja prejšnja pogodba, če je ugodnejša, **PO 1 LETU PA DELODAJALEC LAHKO DA DRUGO POGODBO**. Če je ne sprejme, ker je slabša, lahko delavec odpove pogodbo in se smatra to kot prenehanje pogodbe iz poslovnih razlogov, čeprav po volji delavca in ima pravice na Zavodu za zaposlovanje (tudi odpravnino, odpovedni rok). Če delavec odkloni prehod in dejansko opravljanje dela pri delodajalcu prevzemniku, mu lahko delodajalec prenosnik izredno odpoved PoZ.

Če delavec zaradi slabših pogojev pri delodajalcu prevzemniku odpove PoZ se šteje kot odpoved delodajalca iz poslovnih razlogov. Delavec ima v tem primeru pravico do odpovednega roka, odpravnine in pravice iz Zakona za zaposlovanje in zavarovanje za primer brezposelnosti (ZZZB), pravice na Zavodu za zaposlovanje.

Za terjatve delavca odgovarjata oba delodajalca.

Delodajalec prenosnik in delodajalec prevzemnik morata najmanj 30 dni pred prenosom obvestiti sindikate pri delodajalcu glede datuma prenosa, razlogih, posledicah za delavce in glede predvidenih ukrepov za delavce. Oba pa se morata za doseg sporazuma, najmanj 15 dni pred prenosom, posvetovati s sindikati. Če sindikata ni, morajo o prenosu biti delavci obveščeni neposredno.

PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI

MOD (Mednarodna organizacija dela) govori o tem področju naslednje:

- ⇒ da ni mogoče odpovedati delovnega razmerja brez utemeljenega razloga,
- ⇒ za izločitev diskriminacijskega razloga mora imeti delodajalec dokazno breme.

Načini prenehanja (75. člen)

PoZ preneha veljati:

- ⇒ s **potekom časa**, za katerega je bila sklenjena (PoZ določen čas),
- ⇒ s **smrtjo delavca** ali **delodajalca** – fizične osebe,
- ⇒ s **sporazumno razveljavitvijo**,
- ⇒ z **redno** (z odpovednim rokom za delavca in delodajalca ali **izredno odpovedjo** (konflikt, ki ga eden o njiju krivdno povzroči-DOKAZATI TISTI, ki izredno odpove pogodbo)
- ⇒ s **sodbo sodišča**,
- ⇒ po **samem zakonu**, v primerih, ki jih določa ta zakon,
- ⇒ v drugih primerih, ki jih določa zakon.

Ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi, je delodajalec dolžan vrniti delavcu vse njegove dokumente ter mu izdati potrdilo o vrsti dela, ki ga je opravljal.

Odpoved pogodbe o zaposlitvi (80. člen)

Pogodbeni stranki lahko odpovesta pogodbo o zaposlitvi z odpovednim rokom – **REDNA ODPOVED**. V primerih, določenih v zakonu, lahko pogodbeni stranki odpovesta pogodbo o zaposlitvi brez odpovednega roka – **IZREDNA ODPOVED**. Vsaka stranka lahko odpove pogodbo o zaposlitvi le v celoti.

Dopustnost odpovedi (81. člen)

- ⇒ **DELAVEC** lahko redno odpove PoZ **brez obrazložitve**.
- ⇒ **DELODAJALEC** lahko **REDNO ODPOVE** PoZ, če **obstaja utemeljen razlog za redno odpoved**.
- ⇒ **DELAVEC** in **DELODAJALEC** lahko **IZREDNO ODPOVESTA** PoZ v primerih oz. iz razlogov, določenih z zakonom.
- ⇒ **REDNA** ali **IZREDNA ODPOVED** PoZ iz razlogov iz 6. člena tega zakona je neveljavna.
- ⇒ **REDNA** ali **IZREDNA ODPOVED** PoZ s strani **DELAVCA**, podana zaradi grožnje ali prevare s strani delodajalca ali v zmoti delavca, je neveljavna.

Omejitve odpovedi (82. – 85. člen)

MATERIALNO PRAVNE (VSEBINSKE):

- ⇒ **utemeljeni razlogi**; delodajalec je dolžan dokazati utemeljen razlog odpovedi (če redno odpoveduje PoZ). Razlogi za redno odpoved morajo biti redni in utemeljeni in da onemogočajo nadaljevanje delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem. Delodajalec mora dokazati, da se redna odpoved PoZ nanaša bodisi na poslovni razlog, razlog nesposobnosti ali krivdni razlog;
- ⇒ **neutemeljeni razlogi** (uresničitev socialnih rizikov – bolezni, invalidnosti);

- ⇒ **pogoj dopustnosti, soglasje** (delavca, ID) - odpoved ima učinek le, če delavec soglaša-velja za delavce starejše od 55 let, nosečnice;
- ⇒ **zagotovitev posebnih pravic** (nadomestilo do upokojitve, če si presežek pa ne daš soglasja);
- ⇒ **časovni odlog učinkovanja** (bolezen – ko se bolniška zaključi lahko preneha PoZ).

FORMALNO PRAVNE (ALI PROCESNE-KAKO PELJEŠ POSTOPEK):

- ⇒ **opomin** (v primeru krivde, najprej mora delodajalec opomniti delavca). Delodajalec delavca ne sme odpustiti že ob prvem primeru kršitve, ampak ga najprej opozori na to. Šele, če se kršitev s strani delavca ponovi, je delodajalec upravičen odpovedati PoZ iz krivdnega razloga.;
- ⇒ **zagovor** (tistega, ki je obdolžen kršitve delovnih obveznosti, pri odpoved s krivdnega razloga pri izredni odpovedi)
- ⇒ **Nasprotovanje sindikata** ima pravni učinek in se **zadrži učinkovanje odpovedi** do poteka roka za sodno varstvo, **začasna odredba** (če oceni, da je delodajalec grobo kršil predpise, **ali arbitražna odločba** (t.j. alternativa sodnemu postopku). Delodajalec pa lahko kljub nasprotovanju sindikata prepove delo delavcu (**suspenz**) vendar pa mu mora dajati **50% njegove plače**.

Postopek pred odpovedjo s strani delodajalca (83. člen)

Pred **REDNO ODPOVEDJO** PoZ iz **KRIVDNEGA RAZLOGA** mora delodajalec pisno opozoriti delavca na izpolnjevanje obveznosti in možnost odpovedi v primeru ponovitve kršitve.

Pred **REDNO ODPOVEDJO** iz **RAZLOGA NESPOSObNOSTI** ali **KRIVDNEGA RAZLOGA** in pred **IZREDNO ODPOVEDJO** PoZ, mora delodajalec delavcu omogočiti zagovor.

O nameravani **REDNI ODPOVEDI** iz **POSLOVNEGA RAZLOGA** mora delodajalec pisno obvestiti delavca.

Vloga sindikata (84. člen)

Če delavec tako zahteva, mora delodajalec o nameravani **REDNI** ali **IZREDNI** odpovedi PoZ pisno obvestiti sindikat, katerega član je delavec ob uvedbi postopka. Sindikat lahko poda svoje mnenje v roku 8 dni. Če svojega mnenja v navedenem roku ne poda, se šteje, da odpovedi ne nasprotuje. Sindikat lahko nasprotuje odpovedi, če meni, da zanjo ni utemeljenih razlogov ali da postopek ni bil izveden skladno s tem zakonom. Svoje nasprotovanje mora pisno obrazložiti.

Če sindikat nasprotuje **REDNI ODPOVEDI** iz **RAZLOGA NESPOSObNOSTI** ali iz **KRIVDNEGA RAZLOGA** ali **IZREDNI ODPOVEDI** PoZ in delavec pri delodajalcu zahteva zadržanje učinkovanja prenehanja PoZ zaradi odpovedi, prenehanje PoZ ne učinkuje do poteka roka za arbitražno oz. sodno varstvo.

Oblika in vsebina odpovedi (86. člen)

REDNA in **IZREDNA** odpoved PoZ morata biti izraženi v pisni obliki.

Delodajalec mora navesti odpovedni razlog in ga pisno obrazložiti ter opozoriti delavca na pravno varstvo in na njegove pravice iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti.

Vročitev odpovedi (87. člen)

REDNO ali **IZREDNO** odpoved pogodbe o zaposlitvi mora delodajalec delavcu vročiti osebno praviloma v prostorih delodajalca oz. na naslovu prebivališča, s katerega delavec dnevno prihaja na delo.

Redna odpoved (88. člen)

Razlogi za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi DELAVCU **S STRANI DELODAJALCA** so:

- ⇒ **POSLOVNI RAZLOG** (presežek) prenehanje potreb po opravljanju določenega dela, pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi, zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca, (preveriti možnost za zaposlitev na drugem delovnem mestu, prekvalifikacije, izobraževanje);
- ⇒ **RAZLOG NESPOSObNOSTI** – nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov, ker delavec dela ne opravlja pravočasno, strokovno in kvalitetno, ali ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela, določenih z zakoni in izvršilnimi predpisi
- ⇒ **KRIVDNI RAZLOG** - kršenje pogodbene obveznosti ali druge obveznosti iz delovnega razmerja.

Delodajalec lahko delavcu odpove PoZ le, če so razlogi iz prejšnjega odstavka resni in utemeljeni ter onemogočajo nadaljevanje delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem.

V primeru odpovedi PoZ iz **RAZLOGA NESPOSObNOSTI** ali **POSLOVNEGA RAZLOGA**, mora delodajalec **PREVERITI**, če obstaja možnost za ponudbo druge zaposlitve, vključno s prekvalifikacijo ali dokvalifikacijo za delo. Če delavec ne sprejme ponudbe, ni upravičen do odpravnine.

Delodajalec mora podati odpoved najkasneje v 30 dneh od seznanitve z razlogi za redno odpoved in najkasneje v 6 mesecih od nastanka razloga. V primeru **KRIVDNEGA RAZLOGA** (dovoljen suspenz) na strani delavca, ki ima vse znake kaznivega dejanja, delodajalec lahko poda odpoved PoZ v 30 dneh, odkar se je izvedelo za kršitev pogodbe ali druge obveznosti iz delovnega razmerja in za storilca ves čas, ko je možen kazenski pregon.

V primeru odpovedi iz **KRIVDNEGA RAZLOGA NA STRANI DELAVCA**, ki ima vse znake kaznivega dejanja, lahko delodajalec za čas trajanja postopka delavcu prepove opravljati delo. V času prepovedi opravljanja dela ima delavec pravico do nadomestila plače v višini polovice njegove povprečne plače v zadnjih 3 mesecih pred uvedbo postopka odpovedi.

Neutemeljeni odpovedni razlogi (89. člen)

- ⇒ **SOCIALNI RIZIKI**: začasna odsotnost z dela zaradi nezmožnosti za delo zaradi boležni, poškodbe, nega družinskih članov, zaradi izrabe starševskega dopusta;
- ⇒ **UVELJAVLJANJE PRAVNEGA VARSTVA**: vložitev tožbe ali udeležba v postopku zoper delodajalca pred arbitražami, sodiščem, upravnimi organi;
- ⇒ **AKTIVNOSTI DELAVSKIH PREDSTAVNIŠTEV** – članstvo v sindikatu, udeležba v sindikalnih dejavnostih, udeležba v stavki;
- ⇒ **RASA, BARVA KOŽE, SPOL, STAROST, INVALIDNOST, ZAKONSKI STAN, DRUŽINSKE OBVEZNOSTI, NOSEČNOST, VERSKO IN POLITIČNO PREPRIČANJE, NACIONALNO ALI SOCIALNO POREKLO**

Odpoved s ponudbo nove zaposlitve namesto razporeditve (90. člen)

Kadar delodajalec odpove PoZ in delavcu istočasno ponudi sklenitev nove pogodbe.

Delavec se mora izjasniti o sklenitvi nove PoZ v roku 30 dni od prejema pisne ponudbe. Če delavec sprejme ponudbo delodajalca za ustrezno zaposlitev za nedoločen čas, nima pravice do odpravnine, obdrži pa pravico izpodbijati pred pristojnim sodiščem utemeljenost odpovednega razloga. V primeru neustreznosti nove zaposlitve, ima delavec pravico do sorazmernega dela odpravnine, ki jo dogovori z delodajalcem.

Odpovedni roki (91. člen)

Upoštevati določbe zakona ali pogodbe glede minimalnega roka. Rok začne teči naslednji dan po vročitvi odpovedi.

Kadar odpoveduje PoZ **DELAVEC**, je odpovedni rok 30 dni, če pogodba ali kolektivna pogodba ne določa drugače, vendar ne daljši od 150 dni po KP.

Če odpoveduje PoZ **DELODAJALEC**, je odpovedni rok odvisen od delovne dobe delavca:

- ⇒ poslovni razlog (30 – 150 dni);
- ⇒ razlog nesposobnosti (30-120 dni);
- ⇒ krivdni razlog (najmanj 30 dni).

Delodajalec in delavec se lahko pisno dogovorita za odškodnino namesto odpovednega roka.

Če odpove PoZ delodajalec, ima delavec v času odpovednega roka pravico do odsotnosti z dela zaradi iskanja nove zaposlitve s pravico do nadomestila plače najmanj dve uri na teden.

Odpoved večjemu številu delavcev (96. člen)

Če delodajalec ugotovi presežke delavcev zaradi poslovnih razlogov v obdobju 1 do 3 mesecev, mora **izdelati program razreševanja presežnih delavcev**.

O presežkih mora čim prej pisno obvestiti sindikat in se z njimi posvetovati o predlaganih kriterijih in o elementih programa. Delodajalec mora pisno obvestiti tudi Zavod RS za zaposlovanje.

Program pa mora vsebovati:

- ⇒ razloge za prenehanje potreb po delu delavcev;

- ⇒ ukrepe za preprečitev ali kar največjo omejitev prenehanja delovnega razmerja delavcev;
- ⇒ seznam presežnih delavcev;
- ⇒ ukrepe za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja (ponudba zaposlitve pri drugem delodajalcu, denarna pomoč, dokup zavarovalne dobe).

Kriteriji za določitev presežnih delavcev (prevzeti iz kolektivnih pogodb):

- ⇒ strokovna izobrazba delavca oz. usposobljenost za delo in potrebna dodatna znanja in zmožnosti,
- ⇒ delovne izkušnje,
- ⇒ delovna uspešnost,
- ⇒ delovna doba,
- ⇒ zdravstveno stanje,
- ⇒ socialno stanje delavca in
- ⇒ da gre za starša treh ali več mladoletnih otrok ali za edinega hranitelja družine z mladoletnimi otroki.

Začasna odsotnost delavca z dela zaradi bolezni ali poškodbe, nege družinskega člana ali težje prizadetega invalida, starševskega dopusta ter nosečnost, ne sme biti kriterij za določanje presežnih delavcev.

Če delodajalec v roku 1 leta zaposluje nove delavce, imajo odpuščeni delavci iz poslovnega razloga prednostno pravico pri zaposlovanju, če izpolnjujejo pogoje.

Delodajalec je dolžan obravnavati in upotevati morebitne predloge Zavoda RS za zaposlovanje.

Odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi začetka postopka za prenehanje delodajalca ali prisilne poravnave (103. čl.)

V stečajnem postopku ali postopku likvidacije, ki jo izvede sodišče, lahko stečajni oz. likvidacijski upravitelj s 15-dnevnim odpovednim rokom odpove PoZ zaposlenim delavcem, katerih delo je postalo nepotrebno.

Stečajni oz. likvidacijski upravitelj se mora pred odpovedjo PoZ večjemu številu delavcev s sindikati posvetovati o možnih načinih za preprečitev in omejitev števila odpovedi.

Odpravnina (109. člen)

Je pravica, ki pripada delavcem, katerim delodajalec odpove PoZ iz **POSLOVNIH RAZLOGOV** ali iz **RAZLOGA NESPOSOBNOSTI**. V primeru odpovedi iz **KRIVDNEGA RAZLOGA** pa delavec ne dobi odpravnine.

Osnova za izračun odpravnine je povprečna prejeta ali hipotetična (npr. bolniška) plača delavca zadnjih 3 mesecev.

Odmera odpravnine je vezana na delovno dobo pri delodajalcu, in sicer:

- ⇒ 1 – 5 let (petina osnove za vsako leto),
- ⇒ 5 – 15 let (četrtnina osnove za vsako leto),
- ⇒ nad 15 let (tretjina osnove za vsako leto).

Odpravnina pa ne sme presegati 10 osnov, razen če je s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določeno drugače. Dopusten pa je tudi **sporazum o zmanjšanju višine odpravnine**.

Izredna odpoved (110. člen)

Delavec ali delodajalec lahko izredno odpove PoZ, če obstajajo **nedopustna ravnanja druge stranke, ki jih določa zakon in če so povzročene nevzdržne razmere**.

Izredno odpoved PoZ mora pogodbeni stranka podati najkasneje v **15 dneh od seznanitve z razlogi (SUBJEKTIVNI ROK)**, in **najkasneje v 6 mesecih od nastanka razloga (OBJEKTIVNI ROK)**. V primeru krivdnega razloga, pa lahko pogodbeni stranka odpove PoZ v 15 dneh, odkar se je izvedelo za kršitev. Če potečeta oba roka ni več mogoče zakonito odpovedati PoZ.

S strani delodajalca (111. člen)

Delodajalec lahko delavcu izredno odpove PoZ:

- ⇒ kaznivega dejanja,
- ⇒ hujše kršitve pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja (naklep ali huda malomarnost),
- ⇒ odsotnosti delavca nad 6 mesecev, ker mu je izrečen vzgojni, varnostni ali varstveni ukrep, zaradi katerega ne more opravljati dela (npr. zaporna kazen),

- ⇒ neuspešno opravljanje poskusnega dela,
- ⇒ delavec se v roku 5 delovnih dni po prenehanju razlogov za suspenz PoZ neopravičeno ne vrne na delo,
- ⇒ delavec v času odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe ne spoštuje navodil pristojnega zdravnika oz. pristojne zdravniške komisije; če v tem času opravlja pridobitno delo; brez odobritve pristojnega zdravnika oz. pristojne zdravniške komisije odpotuje iz kraja svojega bivanja).

V primeru iz prve, druge in tretje alineje lahko delodajalec ob uvedbi postopka izredne odpovedi PoZ delavcu prepove opravljati delo za čas trajanja postopka. V času prepovedi opravljanja dela ima delavec pravico do nadomestila plače v višini polovice njegove povprečne plače v zadnjih treh mesecih pred uvedbo postopka odpovedi.

S strani delavca (112. člen)

Delavec lahko v 8 dneh po tem, ko predhodno pisno opomni delodajalca na izpolnitev obveznosti in o kršitvah pisno obvesti inšpektorja za delo, izredno odpove PoZ, če delodajalec:

- ⇒ ne zagotavlja dela in plačila (več kot 2 meseca),
- ⇒ vsaj dva meseca izplačeval bistveno zmanjšano plačilo za delo,
- ⇒ ni zagotavljal varnosti in zdravja delavcev pri delu,
- ⇒ ga je delodajalec žalil ali se nasilno vedel do,
- ⇒ ni zagotavljal enake obravnave glede na spol,
- ⇒ ni zagotovil varstva pred spolnim nadlegovanjem.

Delavec je v primeru odpovedi upravičen do odpravnine, določene za primer redne odpovedi PoZ iz **POSLOVNIH RAZLOGOV**, in do odškodnine najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka.

Posebno pravno varstvo pred odpovedjo (113. – 116. člen)

Delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi:

- ⇒ **predstavniku delavcev**, če ni soglasja organa, katerega član je, ali sindikata (trajanje za oba: še eno leto po prenehanju funkcije), če sindikat ne da soglasja, gre delodajalec lahko na sodišče;
- ⇒ **starejšemu delavcu** iz poslovnega razloga brez njegovega pisnega soglasja dokler ne izpolni pogojev za starostno pokojnino, razen če mu je zagotovljeno denarno nadomestilo iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti do izpolnitve pogojev za pokojnino;
- ⇒ **nosečnicam in staršem v času polne odsotnosti z dela zaradi staševskega dopusta**, če ni soglasja ali pristanka inšpekcije dela;
- ⇒ **invalidom**, razen če mu ni možno zagotoviti drugega ustreznega dela ali dela s krajšim delovnim časom v skladu z ZPIZ;
- ⇒ **odsotnim z dela zaradi bolezni** – iz poslovnega razloga ali nesposobnosti - pred prihodom na delo nima učinka.

Prenehanje pogodbe o zaposlitvi na podlagi sodbe sodišča in po samem zakonu (ex lege)

Če sodišče ugotovi, da je odpoved delodajalca nezakonita, delavec pa ne želi nadaljevati delovno razmerje, sodišče določi dan prenehanja delovnega razmerja, prizna delovno dobo in druge pravice ter prizna odškodnino po pravilih civilnega prava. Enako velja, če sodišče ugotovi nevezdržnost razmerja.

Po zakonu preneha PoZ invalidom I. kategorije z vročitvijo pravnomočne odločbe o ugotovljeni invalidnosti in tujcem ter apatridom, s prenehanjem delovnega dovoljenja.

PRIPRAVNIŠTVO IN POSKUSNO DELO

Pripravništvo (120. – 124. člen)

Opravljanje pripravništva se določi **na podlagi zakona ali kolektivne pogodbe**. PoZ kot pripravnik sklene, **kdor prvič začne opravljati delo** (ustrezno izobrazbi) in **z namenom, da se usposobi za samostojno delo**.

Pripravništvo lahko **traja največ 1 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 pripravništva mora opraviti strokovni izpit. Pripravniku se ne sme odpovedati PoZ, razen če gre za izredno odpoved ali prenehanje delodajalca.

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

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

Poskusno delo (125. člen)

Trajanje poskusnega dela se določi v PoZ in traja največ 6 mesecev, lahko pa se podaljša v primeručasne odsotnosti. Delavec lahko odpove PoZ s 7-dnevnim odpovednim rokom. Če se ugotovi, da delavec neuspešno opravlja poskusno delo, lahko delodajalec izredno odpove PoZ po izteku poskusne dobe, drugače pa ne sme odpovedati PoZ (izjema še v primeru prenehanja delodajalca ali prisilne poravnave).

PLAČILO ZA DELO

Plača (126. – 129. člen)

Plačilo za delo po PoZ je sestavljeno iz **plače**, ki mora biti vedno v denarni obliki, in **morebitnih drugih vrst plačil**, če je tako določeno s kolektivno pogodbo. Pri plači mora delodajalec upoštevati minimum, določen z zakonom oz. kolektivno pogodbo, ki neposredno zavezuje delodajalca.

Plača je sestavljena iz:

- ⇒ **osnovne plače**, ki se določi glede na zahtevnost dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi;
- ⇒ **dela plače za delovno uspešnost** delavca, ki se določi glede na gospodarnost, kvaliteto in obseg opravljanja dela, za katerega je delavec sklenil PoZ;
- ⇒ **dodatkov**, ki se določijo za posebne pogoje dela (nadurno delo, nočno delo, izmensko delo, delo s strupi,...);
- ⇒ **plačilo za poslovno uspešnost**, če je le-to dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali PoZ.

Za čas odmora med dnevnim delom prejme delavec plačilo, kot če bi delal.

Višina dodatkov (128. člen)

Delavcu pripadajo dodatki za delo v posebnih pogojih dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa:

- ⇒ za nočno delo,
- ⇒ za delo preko polnega delovnega časa,
- ⇒ za delo v nedeljo,
- ⇒ za delo na praznike in dela proste dneve po zakonu.

Višina dodatkov se določi s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti.

Dodatki se obračunavajo le za čas, ko je delavec delal v pogojih, zaradi katerih mu dodatek pripada.

Dodatek za delovno dobo (129. člen)

Delavcu pripada dodatek za delovno dobo.

Višina dodatka za delovno dobo se določi v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti

Druga plačila (130. – 131. člen)

Delodajalec mora delavcu zagotoviti **POVRAČILO STROŠKOV ZA PREHRANO MED DELOM, ZA PREVOZ NA DELO IN Z DELA, TER STROŠKE PRI OPRAVLJANJU DEL IN NALOG NA SLUŽBENEM POTOVANJU**.

Delodajalec je dolžan delavcu, ki ima pravico do letnega dopusta, izplačati regres za letni dopust najmanj v višini minimalne plače. Regres se mora delavcu izplačati najkasneje do 1. julija tekočega koledarskega leta.

Odpravnina ob upokojitvi (132. člen)

V primeru upokojitve pripada delavcu ob odpovedi PoZ odpravnina v višini dveh povprečnih mesečnih plač RS v višini oz. dveh povprečnih mesečnih plač delavca za pretekle tri mesece, če je to za delavca ugodneje. Odpravnina pa *ne*

pripada v primeru, če je delodajalec zanj dokupil pokojninsko dobo ali če je prejel drugo odpravnino. Če je ta odpravnina manjša od zakonske ima delavec pravico do izplačila razlike.

Enako plačilo žensk in moških (133. člen)

Delodajalec je dolžan za enako delo in za delo enake vrednosti izplačati enako plačilo delavcem, ne glede na spol.

Plačilni dan (134. člen)

Plača se plačuje za plačilna obdobja, ki ne smejo biti daljša od 1 meseca. Izplača se najkasneje 18 dni po preteku plačilnega obdobja. Delodajalec je dolžan pisno predhodno obvestiti delavce o plačilnem dnevu in vsakokratni spremembi plačilnega dne. Delodajalec je dolžan delavcu izplačati plačo do konca plačilnega dne na običajnem izplačilnem mestu. Delodajalec lahko zadrži izplačevanje plače delavcu samo v zakonsko določenih primerih. Vsa določila PoZ, ki določajo druge načine zadrževanja izplačila, so neveljavna.

Nadomestilo plače (137. člen)

Delavec ima pravico do nadomestila plače za čas odsotnosti, v primerih in v trajanju, določenem z zakonom (letni dopust, osebne okoliščine, izobraževanje, dela prosti dnevi in prazniki) ali če ne dela zaradi delodajalca.

Nadomestilo za čas odsotnosti delavca zaradi bolezni ali poškodbe izplača delodajalec do 30 delovnih dni za posamezno odsotnost, vendar ne več kot 120 delovnih dni v koledarskem letu. Daljšo odsotnost pa krije delodajalec v breme zdravstvenega zavarovanja. Če gre za ponovitev iste bolezni, gre to takoj v breme zdravstvenega zavarovanja.

Če delavec ne more opravljati dela zaradi višje sile, je upravičen do polovice plačila, vendar ne manj kot 70% minimalne plače.

Če ni drugače določeno, delavcu pripada nadomestilo plače v višini njegove povprečne mesečne plače iz zadnjih 3 mesecev, če pa ni prejel vsaj ene plače, mu pripada nadomestilo v višini minimalne plače.

V primeru odsotnosti z dela delavca zaradi bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, znaša višina nadomestila 80% plače delavca v preteklem mesecu.

Prilagodnik ima 70% osnovne plače za delovno mesto, vendar ne manj kot minimalna plača.

DELOVNI ČAS

Delovni čas je **efektivni delovni čas** in **čas odmora** ter **čas upravičenih odsotnosti**. Efektivni delovni čas je vsak čas, v katerem delavec dela, kar pomeni, da je na razpolago delodajalcu in izpolnjuje svoje delovne obveznosti iz PoZ in je osnova za izračun produktivnosti dela.

Polni delovni čas (142. člen)

Polni delovni čas ne sme biti daljši od 40 ur na teden. Z zakonom oz. s kolektivno pogodbo se lahko določi kot polni delovni čas delovni čas, ki je krajši od 40 ur na teden, vendar ne manj kot 36 ur na teden. Za delovna mesta, pri katerih obstajajo večje nevarnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare se lahko z zakonom oz. s kolektivno pogodbo določi polni delovni čas, ki traja manj kot 36 ur na teden.

Nadurno delo (143. člen)

Delavec je dolžan na zahtevo delodajalca opravljati delo preko polnega delovnega časa – nadurno delo:

- ⇒ v primerih izjemoma povečanega obsega dela,
- ⇒ če je potrebno nadaljevanje delovnega procesa, da bi se preprečila materialna škoda ali nevarnost za življenje in zdravje ljudi,
- ⇒ če je nujno, da se odvrne okvara na delovnih sredstvih, ki bi povzročila prekinitvev dela,
- ⇒ če je potrebno, da se zagotovi varnost ljudi in premoženja ter varnost prometa

Delodajalec mora delavcu nadurno delo odrediti v **pisni obliki** praviloma **pred začetkom dela**. Nadurno delo lahko traja **največ osem ur** na teden, **največ 20 ur na mesec** in **največ 180 ur na leto**. Delovni dan lahko traja **največ deset ur**.

Nadurno delo se **ne sme uvesti**, če je delo možno opraviti v polnem delovnem času z ustrežno organizacijo in delitvijo dela, razporeditvijo delovnega časa z uvajanjem novih izmen ali z zaposlitvijo novih delavcev. **Delodajalec ne sme naložiti dela preko polnega delovnega časa**: materam, starejšemu delavcu, delavcem, ki še niso dopolnili 18 let, delavcu, kateremu bi se na podlagi mnenja zdravniške komisije zaradi takega dela poslabšalo zdravstveno stanje, delavcu, ki ima polni delovni čas krajši od 36 ur na teden zaradi dela na delovnem mestu, kjer obstajajo večje nevarnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare, delavcu, ki dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali drugimi predpisi.

Dopolnilno delo (146. člen)

Delavec, ki dela polni delovni čas, sme izjemoma skleniti PoZ s krajšim delovnim časom z drugim delodajalcem, vendar največ za 8 ur na teden, po poprejšnjem soglasju delodajalcev, pri katerih je zaposlen s polnim delovnim časom. Pogodba preneha veljati v skladu s tem zakonom, po poteku dogovorjenega časa, ali če so umaknjena soglasja delodajalcev.

Razporejanje delovnega časa (147. člen)

Delodajalec določi na začetku koledarskega leta letni raspored delovnega časa in o tem obvesti delavce in sindikate.

O začasni prerazporeditvi **pisno obvesti delavca** najmanj 1 dan prej, če gre za večje število delavcev (nad 10) pa najmanj 3 dni prej. Pri **enakomerni razporeditvi** polni delovni čas ne sme biti razporejen na manj kot 4 dni v tednu.

Neenakomerna razporeditev delovnega časa pa je lahko dovoljena le zaradi narave dela ali organizacije dela, pri tem pa delovni čas ne sme trajati več kot 56 ur na teden.

Izravnalno obdobje: pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi in če delavec med letom prekine delovno razmerje in je ur več kot za polni delovni čas, se na njegovo zahtevo opravi preračun na delovne dneve s polnim delovnim časom. Upošteva se kot da bi te dneve prebil na delu, v enem letu ne sme preseči 12 mesecev.

NOČNO DELO

Kot nočno delo se šteje delo v času **med 23. in 6. uro naslednjega dne**. Če je z razporeditvijo delovnega časa določena nočna delovna izmena, se šteje za nočno delo 8 nepretrganih ur v času med 22. in 7. uro naslednjega dne.

»Nočni delavci«, ki delajo ponoči vsaj 3 ure svojega dnevnega delovnega časa ali tretjino polnega delovnega časa delajo ponoči, imajo pravico do posebnega varstva (daljši dopust, ustrezno prehrano ponoči, strokovno vodenje, omejitev pri izmenskem delu). Delovni čas nočnega delavca ne sme v obdobju 4 mesecev trajati povprečno več kot 8 ur na dan.

Delodajalec se mora pred uvedbo nočnega dela posvetovati s sindikati pri delodajalcu o določitvi časa, ki se šteje kot čas nočnega dela, o oblikah organiziranosti nočnega dela, o ukrepih varnosti in zdravja pri delu ter socialnih ukrepih.

ODMORI IN POČITKI

Delavci, ki delajo polni delovni čas imajo **pravico do 30 minutnega odmora**, tisti, ki delajo krajši delovni čas, vendar najmanj 4 ure na dan, ima pravico do odmora med dnevnim delovnim časom v sorazmerju s časom, prebitim na delu. Odmor se lahko določi šele po eni uri dela in najkasneje eno uro pred koncem delovnega časa. Čas odmora med dnevnim delom se všteva v delovni čas.

Delavec ima v obdobju 24 ur **pravico do počitka**, ki traja nepretrgoma najmanj 12 ur. Delavec, ki mu je delovni čas neenakomerno razporejen ali začasno prerazporejen, ima v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 11 ur. Delavec ima v obdobju 7 zaporednih dni, poleg pravice do dnevnega počitka, pravico do počitka v trajanju najmanj 24 neprekinjenih ur. Če mora delavec zaradi objektivnih, tehničnih in organizacijskih razlogov delati na dan tedenskega počitka, se mu zagotovi tedenski počitek na kakšen drug dan v tednu. Minimalno trajanje tedenskega počitka se upošteva kot povprečje v obdobju 14 zaporednih dni.

Posebno urejanje delovnega časa, nočnega dela in odmorov pa veljajo v primerih PoZ s poslovodnimi osebami, vodilnimi delavci in delavci, ki opravljajo delo na domu.

LETNI DOPUST

Trajanje letnega dopusta (159. člen)

Delavec ima pravico do letnega dopusta v posameznem koledarskem letu, ki ne more biti krajši kot 4 tedne, ne glede na to, ali dela polni delovni čas ali krajši delovni čas od polnega. Minimalno število dni letnega dopusta delavca je odvisno od razporeditve delovnih dni v tednu za posameznega delavca. Starejši delavec, invalid, delavec z najmanj 60% telesno okvaro in delavec, ki neguje in varuje otroka s telesno ali duševno prizadetostjo, ima pravico do najmanj 3 dodatnih dni letnega dopusta. Delavec ima pravico do 1 dodatnega dneva letnega dopusta za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti.

Določanje trajanja letnega dopusta (160. člen)

Daljšje trajanje letnega dopusta se lahko določi s kolektivno pogodbo ali PoZ. Prazniki in dela prosti dnevi, odsotnost zaradi bolezni ali poškodbe ter drugi primeri opravičene odsotnosti z dela **se ne všttevajo** v dneve letnega dopusta.

Pridobitev pravice do letnega dopusta (161. člen)

Delavec pridobi pravico do celotnega letnega dopusta, ko mu preteče čas nepretrganega delovnega razmerja, ki ne sme biti daljši od 6 mesecev, ne glede na to, ali delavec dela polni delovni čas ali krajši delovni čas od polnega.

Pravica do sorazmernega dela letnega dopusta (162. člen)

Delavec ima pravico do izrabe 1/12 letnega dopusta za vsak mesec dela v posameznem koledarskem letu:

- ⇒ če v koledarskem letu, v katerem je sklenil delovno razmerje, ni pridobil pravice do celotnega letnega dopusta,
- ⇒ če mu preneha delovno razmerje pred potekom roka, po preteku katerega bi pridobil pravico do celotnega letnega dopusta,
- ⇒ če mu delovno razmerje v tekočem koledarskem letu preneha pred 1. julijem.

Izraba letnega dopusta (163. člen)

Letni dopust je mogoče izrabiti v več delih s tem, da mora en del trajati najmanj dva tedna. Delodajalec je dolžan delavcu zagotoviti izrabo letnega dopusta do konca tekočega koledarskega leta, delavec pa je dolžan do konca tekočega koledarskega leta izrabiti najmanj dva tedna, preostanek letnega dopusta pa v dogovoru z delodajalcem do 30. junija naslednjega leta.

Delavec izrabi letni dopust pri delodajalcu, kjer je pridobil pravico do njegove izrabe, razen če se z delodajalcem ne dogovorita drugače. Ob prenehanju delovnega razmerja je delodajalec dolžan dati delavcu potrdilo o izrabi letnega dopusta.

Delavec ima pravico izrabiti en dan letnega dopusta na tisti dan, ki ga sam določi, o čemer mora obvestiti delodajalca najkasneje tri dni pred izrabo, če to resneje ne ogroža delovnega procesa.

Izjava, s katero bi se delavec odpovedal pravici do letnega dopusta, je neveljavna. Neveljaven je tudi sporazum, s katerim bi se delavec in delodajalec dogovorila o odškodnini za neizrabljeni letni dopust.

DRUGE ODSOTNOSTI Z DELA

Plačana odsotnost zaradi osebnih okoliščin (167. člen)

Delavec ima pravico do plačane odsotnosti z dela do skupaj največ sedem delovnih dni v posameznem koledarskem letu zaradi osebnih okoliščin. Za vsak posamezni primer:

- ⇒ lastne poroke,
- ⇒ smrti zakonca, otroka, posvojenca ali pastorka,
- ⇒ smrti staršev – oče, mati, očim, mačeha, posvojitelj,
- ⇒ hujše nesreče, ki zadane delavca,

ima delavec pravico do plačane odsotnosti z dela najmanj **en delovni dan**.

Odsotnost z dela zaradi praznovanja (168. člen)

Delavec ima pravico do odsotnosti z dela ob praznikih Republike Slovenije, ki so določeni kot dela prosti dnevi, in ob drugih, z zakonom določenih dela prostih dnevih.

Odsotnost z dela zaradi zdravstvenih razlogov (169. člen)

Delavec je upravičen do odsotnosti z dela v primerih začasne nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe in v drugih primerih v skladu s predpisi o zdravstvenem zavarovanju. Delavec ima pravico do odsotnosti z dela zaradi darovanja krvi na dan, ko prostovoljno daruje kri. V tem primeru izplača delodajalec nadomestilo plače delavcu v breme zdravstvenega zavarovanja.

IZOBRAŽEVANJE (172. IN 173. ČLEN)

DELAVEC ima **pravico do izobraževanja** in **dolžnost izpopolnjevanja in usposabljanja** v skladu s potrebami delovnega procesa, z namenom poklicnega in osebnega razvoja ter zaradi ohranitve zaposlitve. Ima pravico kandidirati.

DELODAJALEC ima **pravico napotiti delavca na izobraževanje** in **dolžnost zagotoviti delavcu izobraževanje**.

Delavec, ki se izobražuje, izpopolnjuje ali usposablja bodisi v interesu delodajalca bodisi v lastnem interesu, **ima pravico do odsotnosti z dela zaradi priprave oz. opravljanja izpitov**.

DISCIPLINSKA ODGOVORNOST (174 – 181. ČLEN)

Za kršitve pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja je **DELAVEC disciplinsko odgovoren** in **DELODAJALEC** mu lahko izreče **opomin** (po zakonu je že) ali **druge disciplinske sankcije** (npr. denarna kazen ali odvzem bonitet), če so določene v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti. Disciplinska sankcija ne sme trajno spremeniti delovno pravnega položaja.

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, na željo delavca, mora delodajalec obvestiti sindikat, ki poda svoje mnenje, delodajalec mora obravnavati mnenje sindikata v 8 dneh in se opredeliti do navedb.

Sklep o disciplinski odgovornosti, ki mora vsebovati izrek, obrazložitev in pravni pouk, **mora delodajalec delavcu vročiti osebno**, praviloma v prostorih delodajalca oz. na naslovu prebivališča, s katerega delavec dnevno prihaja na delo.

Uvedba disciplinskega postopka zastara v enem mesecu od dneva, ko se je izvedelo za kršitev oz. v treh mesecih od dneva, ko je bila kršitev storjena. **Vodenje disciplinskega postopka** zastara v treh mesecih od uvedbe postopka. Zastaralni rok ne teče v času postopka pred delovnim sodiščem. **Izvršitev disciplinske sankcije** zastara v 30 dneh po vročitvi sklepa.

ODŠKODNINSKA ODGOVORNOST (182. – 185. ČLEN)

DELAVEC, ki na delu z namenom ali iz hude malomarnosti povzroči škodo delodajalcu, **jo je dolžan povrniti**. Če povzroči škodo **več delavcev**, je vsak izmed njih **odgovoren za tisti del škode**, ki ga je povzročil. Če za vsakega delavca ni mogoče ugotoviti, kolikšen del škode je povzročil, so vsi delavci enako odgovorni in povrnejo škodo v enakih delih.

Odškodnina se lahko zmanjša ali se delavca lahko oprosti njenega plačila, če je zmanjšanje ali oprostitev plačila primerna **glede na njegovo prizadevanje za odpravo škode**, odnos do dela ali njegovo gmotno stanje.

Če je delavcu povzročena škoda pri delu ali v zvezi z delom, mu jo mora povrniti **DELODAJALEC**. Odškodninska odgovornost delodajalca se nanaša tudi na škodo, ki jo je delodajalec povzročil delavcu s kršenjem pravic iz delovnega razmerja.

Pavšalna odškodnina

Če bi ugotavljanje višine škode povzročilo nesorazmerne stroške, se odškodnina lahko odmeri v pavšalnem znesku, če so primeri škodnih dejanj delavca oz. delodajalca in višina pavšalne odškodnine določeni s kolektivno pogodbo.

POSEBNO VARSTVO NEKATERIH KATEGORIJ DELAVCEV (186. – 203. ČLEN)

Varstvo žensk

Prepoved opravljanja podzemnih del (186. člen)

Delavke ne smejo opravljati podzemnih del v rudnikih. **Prepoved ne velja** za delavke, ki so **vodilne osebe**, ki morajo zaradi **strokovnega izobraževanja** opraviti določen čas prakse, ki so **zaposlene v zdravstvenih in socialnih službah**, ko morajo odhajati na podzemna dela v rudnik zaradi opravljanja del, ki niso fizična.

Varstvo delavcev zaradi nosečnosti in starševstva (187. člen)

Delavci imajo zaradi nosečnosti in starševstva pravico do posebnega varstva v delovnem razmerju. V primeru spora v zvezi z uveljavljanjem posebnega varstva, je dokazno breme na strani delodajalca. Delodajalec mora delavcem omogočiti lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti.

Varstvo podatkov v zvezi z nosečnostjo (188. člen)

V času trajanja delovnega razmerja **delodajalec ne sme zahtevati ali iskati kakršnihkoli podatkov o nosečnosti** delavke, razen če to sama dovoli zaradi uveljavljanja pravic v času nosečnosti.

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 lahko ogrozila njeno zdravje ali zdravje otroka zaradi izpostavljenosti dejavnikom tveganja.

Varstvo v času nosečnosti in starševstva v zvezi z nočnim in nadurnim delom (190. člen)

Delavcu, ki neguje otroka, starega do treh let, se lahko naloži opravljanje nadurnega dela ali dela ponoči samo po njegovem predhodnem pisnem soglasju. Delavka v času nosečnosti oz. ves čas, ko doji otroka, ne sme opravljati nadurnega dela ali dela ponoči.

Starševski dopust (191. člen)

Delodajalec je dolžan zagotavljati pravico do odsotnosti z dela ali krajšega delovnega časa delavcu zaradi izrabe starševskega dopusta.

Delavec je dolžan delodajalca obvestiti o začetku in načinu izrabe starševskega dopusta v roku 30 dni pred začetkom izrabe.

Nadomestilo plače (192. člen)

Delavec, ki izrablja starševski dopust, ima pravico do nadomestila plače v skladu s predpisi, ki urejajo starševski dopust.

Pravica doječe matere (193. člen)

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. Pravica do nadomestila plače za čas odmora za dojenje med delovnim časom se uresničuje v skladu s predpisi, ki urejajo starševski dopust.

Varstvo delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti

Delavci, ki še niso dopolnili 18 let starosti, uživajo v delovnem razmerju posebno varstvo.

Prepoved opravljanja del (195. člen)

Delavcu, ki še ni dopolnil 18 let starosti, **se ne sme naložiti dela**, ki:

- ⇒ se opravlja pod zemljo ali pod vodo,
- ⇒ objektivno presega njegove telesne in psihološke sposobnosti,

- ⇒ vključuje škodljivo izpostavljanje sevanju,
- ⇒ vključuje tveganje za zdravje zaradi izjemnega mraza, vročine, hrupa ali vibracij,
- ⇒ in ki se podrobneje določijo z izvršilnim predpisom.

Delovni čas, odmor, počitek (196. člen)

Delovni čas delavca, ki še ni dopolnil 18 let starosti, **ne sme biti daljši** od **osem ur na dan** in **40 ur na teden**. Delavec, ki še ni dopolnil 18 let starosti in dela najmanj štiri ure in pol na dan, **ima pravico do odmora** med delovnim časom v trajanju najmanj 30 minut. Delavec, ki še ni dopolnil 18 let starosti, **ima pravico do počitka** med dvema dnevoma v trajanju najmanj 12 zaporednih ur. Delavec, ki še ni dopolnil 18 let starosti, **ima pravico do tedenskega počitka** v trajanju 48 neprekinjenih ur.

Prepoved opravljanja nočnega dela (197. člen)

Delavec, ki še ni dopolnil 18 let starosti, **ne sme delati ponoči** med 22. uro in šesto uro naslednjega dne, v primerih opravljanja dela s področja kulturne, umetniške, športne in oglaševalne dejavnosti pa med 24. in četrto uro naslednjega dne.

Povečan letni dopust (198. člen)

Delavec, ki še ni dopolnil 18 let starosti, **ima pravico do letnega dopusta**, povečanega za sedem delovnih dni.

Varstvo invalidov

Zaposlovanje, usposabljanje ali preusposabljanje invalidov (199. člen)

DELODAJALEC zagotavlja varstvo delovnih invalidov in invalidov, ki nimajo statusa delovnega invalida, pri zaposlovanju, usposabljanju ali preusposabljanju v skladu s predpisi o usposabljanju in zaposlovanju invalidov in predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.

Pravice delovnih invalidov (200. člen)

Delavcu, pri katerem je ugotovljena preostala delovna zmožnost, mora delodajalec zagotoviti:

- ⇒ opravljanje drugega dela, ustreznega njegovi preostali delovni zmožnosti,
- ⇒ opravljanje dela s krajšim delovnim časom glede na preostalo delovno zmožnost,
- ⇒ poklicno rehabilitacijo,
- ⇒ nadomestilo plače,

v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.

Varstvo starejših delavcev

Delavci, starejši od 55 let, uživajo posebno varstvo.

Krajši delovni čas (202. člen)

Starejši delavec lahko sklene delovno razmerje oz. ima pravico, da začne delati s krajšim delovnim časom od polnega, če se delno upokoji.

Omejitev nadurnega in nočnega dela (203. člen)

Starejšemu delavcu delodajalec brez delavčevega pisnega soglasja ne sme odrediti nadurnega ali nočnega dela.

UVELJAVLJANJE IN VARSTVO PRAVIC, OBVEZNOSTI IN ODGOVORNOSTI IZ DELOVNEGA RAZMERJA

Uveljavljanje pravic pri delodajalcu in sodno varstvo (204. člen)

Če delavec meni, da delodajalec ne izpolnjuje obveznosti iz delovnega razmerja ali krši katero od njegovih pravic iz delovnega razmerja, **ima pravico pisno zahtevati**, da delodajalec kršitev odpravi oziroma da svoje obveznosti izpolni. Če delodajalec v nadaljnjem roku osmih delovnih dni po vročeni pisni zahtevi delavca ne izpolni svoje obveznosti iz

delovnega razmerja oziroma ne odpravi kršitve, lahko delavec v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitev, **zahteva sodno varstvo** pred pristojnim delovnim sodiščem.

Brez predhodne zahteve od delodajalca pa lahko delavec **vloži tožbo zoper vročeno pisno odločitev** pred pristojnim delovnim sodiščem za ugotovitev **nezakonitosti odpovedi PoZ ali odločitev o disciplinski odgovornosti delavca** (v 30 dneh od dneva vročitve). Prej mora dati delodajalcu 8 dnevni rok, da mu ta odgovori. Enako velja za tožbe zaradi denarnih terjatev iz delovnega razmerja in v primeru ko neizbrani kandidat meni, da je bila pri izbiri kršena zakonska prepoved diskriminacije (v 30 dneh po prejemu obvestila delodajalca).

Arbitraža (205. člen)

S **kolektivno pogodbo** se lahko določi **arbitražo** za reševanje individualnih delovnih sporov. V tem primeru mora kolektivna pogodba **določati sestavo, postopek in druga vprašanja, pomembna za delo arbitraže**.

Če je s kolektivno pogodbo predvidena arbitraža se lahko delavec in delodajalec v PoZ oz. najkasneje v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti oz. odpravo kršitev s strani delodajalca, **sporazumeta o reševanju spora pred arbitražo**. **Razveljavitev arbitražne odločitve** se lahko zahteva le v primerih, ki jih določa zakon o delovnih in socialnih sodiščih. Če arbitraža ne odloči v roku, določenem s kolektivno pogodbo, najkasneje pa v roku 60 dni, lahko delavec v nadaljnjem roku 30 dni **zahteva sodno varstvo** pred delovnim sodiščem.

DELOVANJE IN VARSTVO SINDIKALNIH ZAUPNIKOV

Obveznosti delodajalca do sindikata (207. člen)

Delodajalec mora sindikatu zagotoviti pogoje za hitro in učinkovito opravljanje sindikalnih dejavnosti v skladu s predpisi, s katerimi se varujejo pravice in interesi delavcev. Delodajalec je **dolžan sindikatu omogočiti** dostop do podatkov, ki so potrebni pri opravljanju sindikalne dejavnosti.

Sindikalni zaupnik (208. člen)

Sindikat lahko imenuje ali izvoli sindikalnega zaupnika, ki ga bo zastopal pri delodajalcu. Če zaupnik ni določen, zastopa sindikat njegov predsednik. Delodajalca mora obvestiti o imenovanju oz. izvolitvi sindikalnega zaupnika, ki ima pravico zagotavljati in varovati pravice in interese članov sindikata pri delodajalcu.

Varstvo sindikalnih zaupnikov v primeru prenosa (209. člen)

V primeru spremembe delodajalca, sindikalni zaupnik ohrani svoj status, če pri delodajalcu prevzemniku obstajajo pogoji za njegovo imenovanje v skladu s kolektivno pogodbo. Sindikalni zaupnik, ki mu preneha mandat zaradi prenosa, uživa varstvo še eno leto po prenehanju funkcije.

Varstvo sindikalnega zaupnika (210. člen)

Število sindikalnih zaupnikov, ki uživajo varstvo, se lahko določi v skladu s kriteriji, dogovorjenimi v kolektivni pogodbi oziroma dogovorjenimi med delodajalcem in sindikatom.

Sindikalnemu zaupniku zaradi sindikalne dejavnosti tudi ni mogoče znižati plače ali proti njemu začeti disciplinskega ali odškodninskega postopka ali ga kako drugače postavljati v manj ugoden ali podrejen položaj.

DELO OTROK, MLAJŠIH OD 15 LET, VAJENCEV, DIJAKOV IN ŠTUDENTOV

Delo otrok, mlajših od 15 let, vajencev, dijakov in študentov (214. – 216. člen)

Prepovedano je delo otrok, mlajših od 15 let.

Vajenec, ki se poklicno izobražuje pri delodajalcu na podlagi učne pogodbe, sklenjene v skladu z zakonom, ima delovno knjižico.

Dijaki, ki so že dopolnili 15 let starosti, in **študentje** lahko opravljajo začasno ali občasno delo tudi na podlagi napotnice pooblaščenice organizacije, ki opravlja dejavnost posredovanja dela dijakom in študentom (pri posameznem delodajalcu, vendar najdalj 90 dni brez prekinitve v posameznem koledarskem letu).

POGODBA O ZAPOSLOTVI ZA POMORŠČAKE

Pogodbo o zaposlitvi za delo na ladji smejo skleniti osebe, ki so dopolnile starost 16 let.

Poskusno delo za člana posadke ladij sme trajati več kot šest mesecev, vendar le do vrnitve ladje v slovensko pristanišče. **Nadurno delo** pomorščaka lahko izjemoma traja 86 ur na mesec. Dnevni delovni čas pomorščaka ne sme trajati več kot 14 ur na dan in ne več kot 72 ur na teden. **Obdobje dnevnega počitka** se sme zagotoviti pomorščaku največ v dveh delih, pri čemer mora en del trajati najmanj šest nepretrganih ur. Če je tako določeno s kolektivno pogodbo, lahko delavci – pomorščaki v celoti **izrabijo letni dopust** do konca naslednjega koledarskega leta.

KOLEKTIVNI DELOVNI SPORI

Pogodbeno partnerstvo med nosilci dela in kapitala – **namen je usklajevanje interesov in dejavno preprečevanje sporov.**

Na dveh ravneh:

- ⇒ s kolektivnimi pogajanjmi med sindikati v organizacijah;
- ⇒ s sporazumevanjem med nosilci kapitala in delavskimi voljenimi predstavniki.

Skupni interes je, da sporov ni, vendar do sporov vseeno prihaja, potrebni so formalni okviri za reševanje, vendar ob čim manjšem vmešavanju države.

Načini reševanja:

- ⇒ da ga rešijo sami z medsebojno komunikacijo;
- ⇒ s posredovanjem tretjih oseb (arbitraža);
- ⇒ podrejeno s pomočjo sodišč.

Manj jih je, kjer obstaja participacija pri vodenju in upravljanju, da je zaposleni obravnavan kot subjekt v organizaciji (tudi zaščita sindikalnih in delavskih predstavnikov).

Zakon predvideva tako sodno kot izvensodno reševanje (arbitražo), kjer pri kolektivnih pogajanjih če bi sindikati zahtevali pravico, ki do sedaj še ni bila priznana, pa tudi delodajalci pristanejo, da se z oblikovalno odločbo arbitraže to uredi).

Predstavniki sindikata imajo pravice (dostop do podatkov za opravljanje sindikalne dejavnosti, sindikalnega poverjenika, ki zastopa delavce zaposlene pri delodajalcu, ki je relativno varen pred odpovedjo POZ in mu ni mogoče znižati plače, discipl.+odškodninska odgovornosti ni mogoče ugotavljati).

MOD – konvencija o delavskih predstavnikih nalaga državam da jih posebej zavarujejo sindikalne kot delavske predstavnike.

KOLEKTIVNA DELOVNA RAZMERJA

Pogodbeno + odškodninsko pravo = **obligacijsko pravo**

Stvarno pravo (služnost, lastninska pravica),

Panoge prava: delovno, socialno, kazensko, upravno (pogodbeno, odškodninsko) pravo

JAVNO PRAVO	ZASEBNO PRAVO
Ustavno pravo, upravno pravo, kazensko, prekrškovno	Pogodbeno, odškodninsko=obligacijsko (ureja pravice na stvareh-služnostno pravico), dedno pravo
Na eni strani vedno država, ki je nadrejena posamezniku	Načelo prostovoljnosti -prost vstop strank v razmerje, enakopravnost strank v razmerju -oblast nastopa enakovredno
Kongentna pravila: zapovedujoča, prisilna, ni jih moč preoblikovati –npr.zakona	Dispozitivna pravila: se jih lahko preoblikuje, pa ne kršiš (če ni pog.dogovora, velja zakon)
Nadrejena je država, se ne pogaja	Prostovoljnost – enakopravnost razmerij obeh strank, obe oblikujeta volj oz. pravno razmerje
DELOVNO PRAVO JE VMESNO RAZMERJE MED JAVNIM IN ZASEBNIM PRAVOM -je pogodbeno pravo z dodatnimi pravicami -pogodba je zasebno pravna ena stranka je šibkejša, javni interes pa je, da se šibkejša zaščiti in je država posegla vmes -zato je to pogodbeno razmerje z močnim varstvom države	Nadrejena je država, se ne pogaja

Kolektivna delovna razmerja so razmerja med zaposlenimi in delodajalci. Splošni položaj delavcev je urejen s predpisi, kolektivnimi sporazumi ter splošnimi akti delodajalca.

Najpomembnejše ustavne norme, ki določajo pravne okvire kolektivnih delovnih razmerij, so:

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

Iz konvencij MOD izvirajo **načela kolektivnega sporazumevanja**:

- ⇒ načelo prostega sporazumevanja
- ⇒ prosta izbira ravni sporazumevanja
- ⇒ načelo dobre vere.

Kolektivna pogodba (vsebuje podatke o določitvi plač, LD...)

Kolektivna pogodba je kolektivni sporazum, ki jih na **DELAVSKE STRANI** sprejema sindikat ali zveza sindikatov na **DELODAJALSKI STRANI** pa delodajalec ali združenje delodajalcev in s tem stranki pogodbe urejata delovne razmere.

Glavni namen je, da pride do pogajanj in sporazuma. Je izraz volje in soglasja strank.

Cilj je, da pride do ureditve delovnih razmer in položaja oseb, za katere velja KP

Reprezentativni sindikati imajo priznanje za sklepanje splošno veljavnih KP. Manjši nimajo te pravice.

Participativni dogovor pa je sporazum med delodajalcem in neposredno voljenimi delavskimi predstavništvi.

LOČIMO NIVOJE KOLEKTIVNE POGODBE

- ⇒ **splošno kolektivno pogodbo** za GOSPODARSKE in NEGOSPODARSKE DEJAVNOSTI;
- ⇒ **kolektivne pogodbe dejavnosti** (branzne, panožne), ki jih je okrog 40 glede na dejavnost – npr. zdravstvo, rudarstvo svojo, trgovina. Dejavnosti so med sabo različne in ni smiselno, da je za vse enako urejeno;
- ⇒ **poklicne kolektivne pogodbe** – več v negospodarstvu (za zdravnike);
- ⇒ **podjetniške kolektivne pogodbe** – velika podjetja (Mercaor, Lek) in velja samo za to podjetje.

Poleg naštetih pogodb so lahko tudi druge, ker gre za prostost sindikalnega delovanja. Razlika pa je med GOSPODARSTVOM in JAVNIM SEKTORJEM, kjer se nekatere zadeve morajo urediti s kolektivno pogodbo in država v tem primeru z zakonom predvidi obvezno arbitražo, ki presodi in ugotovi manjkajoči del; lahko pa država intervenira s predpisom.

Kolektivna pogodba je dvostranski pravni normativni akt, v katerem so urejeni delovni pogoji. Kolektivna **pogodba je sestavljena iz:**

- ⇒ **obligacijskega dela** – to niso pravice za posameznega delavca, to je del, ki se nanaša na sindikate ali združenje delavcev-so dolžnosti strank pogodbe; stranke na eni in stranke na drugi strani. Delavca ta del ne zanima.
- ⇒ **normativnega dela** – to so pravice posameznih delavcev in delodajalcev tarifna pogodba; kakšna je plača, koliko LD; pravice delavcev in delodajalcev.

Obligacijski del kolektivne pogodbe

Obligacijski del je obvezen del kolektivne pogodbe. Gre za določitev **obveznosti, ki jih imata stranki med sabo** durga do druge. V tem delu so pomembne določbe o tem, kako bodo **preprečevali in razreševali medsebojne spore**. Pomembna je **klavzula o socialnem miru**, s katero se sindikati zavezujejo, da ne bodo pritiskali na delodajalca v času izvajanja kolektivne pogodbe, delodajalec pa lahko obljubi sindikatom npr. zagotovitev pogojev za njihovo delovanje, posodi predmete dela, ipd.

STRANKE KOLEKTIVNE POGODBE

Stranke kolektivne pogodbe so na

- ⇒ eni strani **sindikat** ali **sindikati**, na drugi pa
- ⇒ **delodajalec** ali **delodajalci**.

Sindikat je organ, ki **se bori za uveljavitev ekonomskih in socialnih interesov delavcev pri delu (plača, letni dopust,...)**. Sindikat deluje trajno in ima ustrezno moč pritiska na delodajalca tako, da lahko sklepa kolektivne pogodbe in se sporazumeva z delodajalci.

Poznamo združenja sindikatov – sindikalne federacije, konfederacije (ZSSS), ki združujejo običajno panožne sindikate. Delodajalec je v tem primeru pravna oseba: gospodarska družba, zavod, RS, lokalna skupnost, katere zastopajo menedžerji.

Kadar govorimo o združenju delodajalcev, sklepa pogodbe **Združenje delodajalcev Slovenije**. Stranke kolektivnih pogajanj morajo biti svobodni subjekti.

VELJAVNOST KOLEKTIVNE POGODBE

Veljavnost delimo po področjih:

- ⇒ **krajevna** (na katerem področju velja – KOLEKTIVNA POGODBA NEGOSPODARSKE DEJAVNOSTI velja za celtno Slovenijo ali za posamezno dejavnost);
- ⇒ **stvarna** (za katere delodajalce velja – KOLEKTIVNA POGODBA GOSPODARSKE DEJAVNOSTI velja za tiste, ki pridobivajo dobiček, KOLEKTIVNA POGODBA NEGOSPODARSKE DEJAVNOSTI velja za neprofitne – vzgoja, izboraževanje);
- ⇒ **osebna** (za katere delavce velja, t.j. da velja za tiste, ki so zaposleni pri delodajalcu, za katerega velja KP);
- ⇒ **časovna** (koliko časa velja pogodba – NAČELOMA DVE LETI z avtomatičnim podaljšanjem za eno leto, če ni posebej odpovedana = tiho podaljšanje).

ODPOVED KOLEKTIVNE POGODBE

Pogoji določeni z zakonom ali s kolektivno pogodbo vnaprej.

Glede veljavnosti kolektivne pogodbe velja, če jo **sklepa reprezentativni sindikat velja za vse zaposlene**, če gre za **navaden sindikat pa velja samo za dejavnosti, ki so člani sindikata**.

NAČIN REŠEVANJA SPOROV (ARBITRAŽNI SVETI)

V zvezi s preprečevanjem in reševanjem sporov se ustanovijo **različne komisije za razlago kolektivne pogodbe**, da se preprečujejo spori. Če pa do spora pride se oblikujejo posebne komisije:

1. faza: komisija za umirjanje,
2. faza: komisija za razsojanje **ali arbitraža**, s čimer se prepreči reševanje spora na sodišču.

PRAVILA INETERPETIRANJA NEJASNIH DOLOČB – t.j. komisija za interpretacijo

Pri tem je pomembna **klavzula o socialnem miru**, s katero se **sindikati zavezujejo**, da **ne bodo pritiskali na delodajalca** v času izvajanja kolektivne pogodbe, **delodajalec** pa lahko obljublja sindikatom npr. zagotovitev pogojev za njihovo delovanje, posodi predmete dela ipd.

Normativni del kolektivne pogodbe

Pravice posameznika, na katere se ta kolektivna pogodba nanaša – **ni dovoljeno ožiti pravic in varstva s kasneje sklenjenimi pogodbami** – razen če je to z zakonom predvideno.

Je dopolnilo zakonu in to pomeni, da so lahko pravice samo boljše za delavca, nič ne more biti manj ugodno. Kolikor bolj gremo iz **splošne, k panožni/ dejavnosti k poklicni in k podjetniški**, vsaka mora biti samo enaka ali bolj ugodna za delavca. Enako je pri pogodbi o zaposlitvi, tudi tu je lahko enako kot v kolektivni pogodbi ali pa več ugodnosti.

Kolektivna pogodba vsebuje pravne norme o delovnih pogojih, pravicah in obveznostih, t.j. plača, dodatki, povračila, dopust in **velja od poteka roka** po objavi v Uradnem listu RS, včasih pa že s samo objavo npr. na oglasni deski.

ZDR vsebuje minimalne standarde, v kolektivnih pogodbah standarde lahko spremenimo (ker so dispozitivne) vendar le na bolje in sicer v korist delavcev.

Če se po podpisu PoZ spremeni kolektivna pogodba

- ⇒ če se spremeni v korist delavca, velja nova kolektivna pogodba;
- ⇒ če v škodo delavca, ne velja za tiste, ki so PoZ podpisali pred spremembo;
- ⇒ če pa s PoZ zapišeš, da veljajo tudi spremembe kolektivne pogodbe, pa veljajo tudi za delavca manj ugodne spremembe.

SOODLOČANJE (75. ČLEN)

Podjetništvo in lastninska pravica pripadata lastnikom kapitala; soodločanje, sindikalna svoboda, pravica do stavke pa pripada zaposlenim na način in pod pogoji, ki jih določa zakon. Gre za pravico participacije, ki je podeljena delavcem.

SINDIKATI

So posebna vrsta društev. Zastopajo ekonomske in socialne pravice delavcev. Sindikalna svoboda je ustavna kategorija prav tako ustavna določba pravice do združevanja.

Predpisi

MOD sprejema konvencije = mednarodna pogodba, ki postane za nas zavezujoča, ko jo država ratificira. Konvencija MOD št. 87 – sindikalna svoboda in varstvo sindikalnih pravic.

Postavlja 2 vidika sindikalne svobode:

- ⇒ **Ustanavljanje sindikatov je svobodno** - niti država niti delodajalci ne smejo posegati v ustanavljanje sindikatov in za to ni potrebno nobeno dovoljenje;
- ⇒ **Ni kvote** – velja sindikalni pluralizem, lahko jih je več. Ustanovitev je enostavna, celo bolj kot društvo, saj ustanavljanje ni predpisano z zakonom;
- ⇒ **Akcijska svoboda** – nihče ne sme posegati v delovanje (organi upravljanja so določeni v statutu, ne zakonu);
- ⇒ Ne sme se zahtevati od delavca, da se včlani v točno določen sindikat (ta je lahko povezan z delodajalcem, niti se ne sme prepovedati, da v določen sindikat delavec ne sme vstopiti npr. (ker je preveč aktiven).

Če jih je preveč, se lahko pogajajo le reprezentativni sindikati –pogoje za reprezentativnost pa lahko postavi država, t.j.koga bo jemala država kot resnega partnerja.

Zakon o reprezentativnosti sindikatov

Ta zakon določa način pridobitve lastnosti pravne osebe in reprezentativnosti sindikatov. Sindikat postane pravna oseba z dnem izdaje odločbe o hrambi statuta oziroma drugega temeljnega akta.

Pridobitev lastnosti reprezentativnosti sindikatov

Reprezentativni so tisti sindikati, ki:

- ⇒ so demokratični in uresničujejo svobodo včlanjevanja v sindikate, njihovega delovanja in uresničevanja članskih pravic in obveznosti,
- ⇒ 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 v skladu z določili tega zakona.

Reprezentativni sindikati **sklepajo kolektivne pogodbe s splošno veljavnostjo** in **sodelujejo v organih**, ki odločajo o vprašanih ekonomske in socialne varnosti delavcev ter **predlagajo kandidate delavcev**, ki sodelujejo pri upravljanju.

Imeti mora članstvo v višini 15% delavcev na področju na katerem želi biti reprezentativen, pod pogojem, če deluje samostojno (npr. 15% gostincev v svojem članstvu). Če pa je sindikat v združenju mora imeti najmanj 10% delavcev (npr. ZSSS, Pergam).

Slvenska ustava 76. člen – ustanavljanje in delovanje sindikatov je svobodno, ni nujno da si zaposlen, lahko tudi študentje in brezposelni,

Sindikat je organizacija, ki združuje delavce za izboljšanje njihovega ekonomskega in socialnega položaja, je neodvisna organizacija in ima ustrezno moč za izvajanje pritiska nad delodajalci.

Zakon o reprezentativnosti sindikatov, daje močnejšim sindikatom lastnost pravne osebe. Sindikati sklenejo neko kolektivno pogodbo, ki velja za vse delavce ene kategorije.

Če je v sindikat vključenih vsaj 10% delavcev lahko ta sindikat postane reprezentativni sindikat, medtem ko za panožni nivo velja prag 15% delavcev. Če sindikat ni reprezentativni, pa veljajo pravice samo za člane sindikata in ne za vse zaposlene.

ZDRUŽENJE DELODAJALCEV

Gospodarska zbornica Slovenije je najpomembnejše združenje delodajalcev. Članstvo je obvezno. Je javno pravni model - ena zbornica, ki vključuje vse delodajalce. Poleg svetovalnih, opravlja tudi javne naloge (izdaja dovoljenja, organizira izobraževanja, predstavlja interese gospodarstva, svetovanja).

STAVKA (77. ČLEN USTAVE)

Stavka je organizirana prekinitev dela ali izpolnjevanja obveznosti, ki jih imajo delavci v delovnem razmerju. V RS je stavka ustavna pravica. Stavka pa se lahko z zakonom omeji, če obstaja javni interes. Take omejitve se pojavljajo v državni upravi in javnem sektorju (storitveni del JS – zdravstvo, šolstvo, gospodarske javne službe) na način, da se pove kateri deli delovnega procesa ne smejo biti prekinjeni. Gre za nujne službe, **kjer bi zaradi prekinitve delovnega procesa lahko prišlo do oškodovanja življenja ali premoženja.**

Obstajajo še vsebinske omejitve, da ne smejo biti ogroženi vitalni deli delovnega procesa. Zakon določa tudi način, kako se stavka kot pravica lahko izvaja. Stavko je treba vnaprej napovedati (rok določa zakon); v obdobju od napovedi do stavke morajo delavci preko stavkovnega odbora poskušati rešiti problem z delodajalci, s katerim bi se preprečila stavka.

Zakon o stavki (ZStk) iz leta 1991, ki **določa pogoje** za zakonito stavko, ter **posledice** zakonite in nezakonite **stavke.**

Pogoji za **zakonitost stavke** so:

Stavka je lahko organizirana le zaradi ekonomsko-socialnih pravic in interesov delavcev, (če bi šli delavci na cesto zaradi vojne v Iraku bi bilo to nezakonito dejanje), delavci pa lahko stavkajo tudi iz solidarnostnega razloga (odstavitve delavca-solidarnost sodelavcev).

Pravilni postopek vodenja stavke

Stavko je potrebno napovedati **5 dni pred začetkom** in sicer delodajalcu (vodstvu podjetja), pred tem se sprejme sklep o začetku stavke, ki ga sprejme sindikat ali delavci sami in sicer z večino (vsaj 50% delavcev), postavi se stavkovni odbor, ki stavko vodi.

Potrebno je upoštevati načelo neogrožanja varnosti, zdravja, življenja in premoženja ljudi. Stavkajoči ne smejo preprečiti ne-tavkajočim, da bi delali (ne smejo jim preprečiti vstopa v stavbo). Ne sme se uničiti delovnih pogojev za delo po stavki. Delavci v javnih službah ne smejo s stavko ogroziti življenja ali varnosti ljudi (zdravniki). Ne sme biti bistveno ogroženo delovanje državnih organov.

Posledice zakonite stavke: ne sme biti negativnih posledic za delavce (ni disciplinske odgovornosti), ni odgovornosti za škodo, ni sankcij za prenehanje delovnega razmerja.

Za čas stavke ne dobiš plače po zakonu, v kolektivnih pogodbah pa je določena višina nadomestila.

Posledice nezakonite stavke: disciplinska, odškodninska, prenehanje delovnega razmerja.

Oblike stavk:

- ⇒ prekinitev delovnega procesa,
- ⇒ upočasnitev dela,
- ⇒ simbolična upočasnitev dela,
- ⇒ delo po predpisih, kajti če natančno opravljajo dela, se delo lahko ustavi.

V času stavke ni dopustno izposojanje delavcev, da bi nadomestili stavkajoče delavce; zaradi stavke delavca ni mogoče odpustiti, vendar pa stavka lahko predstavlja ekonomski problem, ki vodi v odpuščanje. Prav tako ni dopustno uveljavljati disciplinske ukrepe napram stavkajočim razen v primeru, če je stavka nelegitima.

PARTICIPACIJA (UDELEŽBA) DELAVCEV

Delavska predstavništva

Poznamo **dve vrsti delovnih predstavništev:**

- ⇒ voljena ali participativna predstavništva,
- ⇒ sindikalna predstavništva.

Glavna in temeljna funkcija sindikata na področju kolektivnega delovnega razmerja je vloga v okviru tripartitnega in bipartitnega socialnega dialoga. Gre za komunikacijo med subjekti, ki so dejavniki med kolektivnimi razmerji.

Tripartitni socialni dialog: razmerje med **državo : sindikati : delodajalci**, ki se odvija na ravni države, v okviru organa, ki je nastal na podlagi pogodbe med tremi subjekti, ta organ se imenuje Ekonomsko socialni svet.

Bipartitni socialni dialog: razmerje med **sindikati : delodajalci**, kjer ločimo participativna predstavništva in sindikalna predstavništva.

Glavna aktivnost sindikatov je proces kolektivnih pogajanj – sklepanje kolektivnih pogodb, za uveljavitev interesov zaposlenih, tako **da bi se v kolektivni pogodbi uredile ugodne pravice za delavce.**

STRUKTURNA PARTICIPACIJA ZAPOSLENIH PRI ODLOČANJU

Sodelovanje delavcev **poteka na tri načine:**

- ⇒ **Pogodbeni model/dogovorni** – predstavnik delavcev in vodstvo se dogovarjajo o sodelovanju.
- ⇒ **Partnerski model** – model sodelovanja preko posebnih organov partnerski model (svet delavcev, delavski zaupnik, zbor delavcev),

Sindikat: je bojevit organ, se bori za pravice delavcev, na različnih nivojih.
Ne zanima ga obstoj podjetja, organizira stavko

Delavski svet: sodeluje, išče rešitve, ni konflikten organ temveč posvetovalen, deluje le na nivoju podjetja kar pomeni, da ne sme organizirati stavke.
Če se delavci ne organizirajo, delodajalcu za to ni nič mar.

- ⇒ **Integracijski model** (delavci sodelujejo oz. so integrirani v organe vodenja gospodarske družbe v upravi, nadzornem svetu in skupščini).

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju

Namen prarticipacije je , da na sprejemanje odločitev v organizacijah vplivajo vsi zaposleni v organizaciji in ne le sidnidkati.

Ta zakon **določa načine** in **pogoje za sodelovanje delavcev** pri upravljanju družb na področju gospodarstva, tudi gospodarskih javnih služb, bank in zavarovalnic ter delno tudi pri upravljanju zavodov.

Določa:

- ⇒ pravico delavcev, da v večjih podjetjih izvolijo svet delavcev, v manjših pa delavskega zaupnika;
- ⇒ pogoje za delovanje predstavništev in njihovih organov;
- ⇒ reševanje sporov;
- ⇒ nedopustna ravnanja delodajalca, ki bi preprečevala delavcem uveljavljanje njihovih participativnih pravic;
- ⇒ dopušča razširitev pravic s participativnim dogovorom med deljemalci in delodajalci;
- ⇒ Zakon ne dopušča sodnega varstva (izjema so volitve predstavnikov), ampak ARBITRAŽO –šele po njej sodno varstvo;
- ⇒ prekrški so določeni v Zakonu, sicer pa v kazenskem zakoniku.

Pravice v zvezi s sodelovanjem delavcev pri upravljanju uresničujejo delavci kot posamezniki ali kolektivno preko sveta delavcev ali delavskega zaupnika, **zbor delavcev** in **predstavnikov delavcev** v organih družbe.

Kolektivne participativne pravice

Sodelovanje delavcev pri upravljanju družbe se uresničuje tako, da so delavci:

- ⇒ **neposredno obveščeni** in da lahko neposredno dajejo predloge in mnenja;
- ⇒ **predhodno obveščeni** preko delavskega zaupnika ali sveta delavcev, ter da preko njega dajejo predloge in mnenja, če gre za spremembe v dejavnosti, proizvodnji, organiziranosti, tehnologiji;
- ⇒ **zahtevajo skupno posvetovanje** z delodajalcem glede statusnih (sprememba statuta, prodaja, sprememba lastništva) in kadrovskih vprašanj (zaposlovanje, sistemizacija, razporejanje, zavarovanje, disciplinska odgovornost);
- ⇒ **soodločajo o posameznih vprašanjih**, kot so varstvo pri delu, osnove in merila delovne uspešnosti, razpolaganje s sredstvi, presežki;
- ⇒ **zahtevajo zadržanje posameznih odločitev** delodajalca in sprožitve arbitražnega postopka.

Individualne participativne pravice

Delodajalec mora delavcu **kot posamezniku** omogočiti sodelovanje pri upravljanju.

Delavec **kot posameznik** ima pravico:

- ⇒ do pobude in odgovorov na to pobudo v zvezi z njegovim delovnim mestom ali organizacijsko enoto,
- ⇒ pravočasno biti obveščen o spremembah na svojem delovnem področju,
- ⇒ izraziti svoje mnenje o vprašanjih iz njegovega delovnega področja,
- ⇒ zahtevati pojasnila o lastnem pravnem položaju.

Delavska predstavništva pokrivajo področje:

- ⇒ volitve in položaja svojih organov,
- ⇒ reševanje medsebojnih sporov,
- ⇒ kazenske določbe, s katerimi so sankcionirana nedopustna ravnanja delodajalca, če bi ta oviral ali preprečeval delavcem uveljavljanje njihovih participativnih pravic.

Svet delavcev

Svet delavcev je samostojni in neodvisno organ zaposlenih in se oblikuje, če je v družbi zaposlenih več kot 20 delavcev z aktivno volilno pravico. V družbi, v kateri je zaposlenih do 20 delavcev z aktivno volilno pravico, delavci sodelujejo pri upravljanju preko **delavskega zaupnika**.

Zakon določa število članov sveta delavcev glede na število zaposlenih v posamezni družbi. **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 6 mesecev** – v novoustanovljeni pa vsi (aktivna volilna pravica), z izjemo vodilnega osebja in njihovih družinskih članov. Direktor, delavci s posebnimi pooblastili in odgovornostmi ter prokuristi nimajo pravice voliti predstavnikov v svet delavcev.

Pravico **biti izvoljeni v svet delavcev imajo vsi delavci**, ki imajo aktivno volilno pravico in so zaposleni **v družbi nepretrgoma najmanj 12 mesecev** (pasivna volilna pravica).

Zakon določa glede na velikost organizacije najmanj koliko delavcev lahko predlaga kandidata za člana sveta (20-50 delavcev najmanj 3 delavci z aktivno volilno pravico).

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 naj pove kako je volil.

Člani sveta delavcev ne smejo biti ovirani oz. jim ne sme biti onemogočeno opravljanje njihovih aktivnosti v svetu delavcev, kot tudi ne njihovo redno delo.

Način dela sveta delavcev se uredi s **poslovnikom**.

Svet delavcev **lahko ustanovi odbore** za obravnavo posameznih vprašanj iz svoje pristojnosti in vprašanj, ki so pomembna za posebne skupine delavcev ter odbore za posamezne organizacijske enote.

Članu sveta delavcev **ni mogoče v času opravljanja njegove funkcije** znižati plače, proti njemu začeti disciplinskega ali odškodninskega postopka ali ga kako drugače postavljati v manj ugoden položaj ter brez soglasja delavcev prerazporediti na drugo delovno mesto ali odpustiti.

Prenehanje mandata članom sveta določa Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju.

Zbor delavcev

Svet delavcev ima pravico sklicati zbor delavcev, ki ga sestavljajo vsi zaposleni v družbi, razen vodilnega osebja. **Možen je tudi sklic po posameznih organizacijskih enotah** ali delih delovnega procesa v družbi.

Zbor delavcev ima pravico obravnavati vprašanja iz pristojnosti sveta delavcev oz. njegovega odbora. Zbor delavcev ne more odločati o vprašanjih, ki so v pristojnosti sveta delavcev oz. njegovega odbora.

Sodelovanje delavcev v organih družbe

Sodelovanje delavcev pri upravljanju v organih družbe se uresničuje preko predstavnikov delavcev **v nadzornem svetu družbe** oz. v nadzornem odboru zadruge, lahko pa tudi preko predstavnika delavcev v **upravi družbe**.

Število predstavnikov delavcev v nadzornem svetu se **določi s statutom družbe**, vendar ne more biti manjše od 1/3 članov in ne večje 1/2 vseh članov nadzornega sveta družbe.

Predsednik nadzornega sveta je vedno predstavnik delničarjev, ki ima v primeru neodločenega izida glasovanja tudi odločilni glas.

Predstavnike delavcev, ki so člani nadzornega sveta, **izvoli in odpokliče svet delavcev** in s tem seznanijo skupščino družbe.

Družba, kjer je **zaposlenih več kot 500 delavcev**, ima **delavskega direktorja**, ki ga predlaga v upravo družbe svet delavcev.

Soodločanje

Je ena od oblik soupravljanja.

Delodajalec mora predložiti **v soglasje svetu delavcev predloge odločitev** v zvezi z:

- ⇒ osnovami za odločanje o izrabi letnega dopusta in odločanje o drugih odsotnostih z dela,
- ⇒ merilih za ocenjevanje delovne uspešnosti delavcev,
- ⇒ kriteriji za nagrajevanje inovacijske dejavnosti v družbi,
- ⇒ razpolaganjem s stanovanjskim skladom, počitniškimi zmogljivostmi in drugimi objekti standarda delavcev,
- ⇒ kriteriji za napredovanje delavcev.

Svet delavcev mora predloge obravnavati in se do njih opredeliti v 8 dneh od predložitve v soglasje.

Reševanje medsebojnih sporov

Spore med svetom delavcev in delodajalcem razrešuje **arbitraža**.

Arbitraža je sestavljena iz enakega števila članov, imenovanih s strani sveta delavcev in delodajalca, ter enega nevtralnega predsedujočega, z imenovanjem katerega se strinjata obe strani.

Z **dogovorom** med svetom delavcev in delodajalcem se lahko v družbi ustanovi stalna arbitraža za katero imenujeta listo arbitrov, ki sodeluje v posameznih arbitražah, lahko pa spore rešuje zunanja arbitraža.

Minister, pristojen za delo, določi listo arbitrov na predlog reprezentativnih sindikatov in združenj delodajalcev.

Z liste arbitrov se imenujejo arbitri tedaj, ko v družbi ni ustanovljena stalna arbitraža.

Arbitri, ki so jih imenovala stranke, skupaj imenujejo predsednika arbitraže z liste arbitrov, s katere so bili sami imenovani. Če se o predsedniku ne morejo sporazumeti, lahko vsaka stranka predlaga pristojnemu sodišču, da imenuje predsednika arbitraže.

Arbitraža s svojo odločitvijo nadomesti dogovor med svetom delavcev in delodajalcem.

Odločba arbitraže je v družbi dokončna. Stranki lahko izpodbijata arbitražno odločbo pred pristojnim sodiščem iz razlogov in po postopku, ki je določen s posebnim zakonom.

Če z dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem postopek pred arbitražo ni podrobneje določen, se za arbitražni postopek uporabljajo določila zakona o pravnem postopku, kolikor s tem zakonom ni drugače določeno.

Sodišče pa o sporih med svetom delavcev in delodajalcem odloča neposredno na temelju zakona (primarno), sekundarno pa odloča o tožbi s katero se izpodbija arbitražna odločba.

Sankcije

- ⇒ moralna
- ⇒ sindikalna akcija
- ⇒ prekršek
- ⇒ kaznivo dejanje
- ⇒ odškodninska odgovornost

ZASNOVA DELOVNOPRAVNEGA POLOŽAJA JAVNIH USLUŽBENCEV

SPLOŠNA IN POSEBNA DELOVNOPRAVNA UREDITEV POLOŽAJA JAVNIH USLUŽBENCEV

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) in ZJU sta komplementarna predpisa, ki skupaj celovito urejata delovnopравни položaj javnih uslužbencev. Z vidika neposredne uporabe obeh predpisov je ZJU posebni predpis, ki ureja pravni položaj posebne kategorije zaposlenih, zato je primarnega značaja. ZDR je splošni predpis, ki se uporablja subsidiarno, če pravila ZJU ne zadostujejo. ZDR kot splošni predpis ureja tudi pomembna načela, ki jih je treba upoštevati pri razlagi pravil ZJU in pri urejanju položaja javnih uslužbencev z drugimi pravnimi viri.

TEMELJNI INSTITUTI NOVEGA ZAKONA O JAVNIH USLUŽBENCIH

Za javne uslužbence veljajo skupna načela in nekatera skupna pravila, pri čemer zakon celovito ureja le položaj javnih uslužbencev v državni upravi in lokalnih skupnostih.

Zakon v uvodnih določbah opredeljuje kot delodajalca državo Republiko Slovenijo ali lokalno skupnost, delodajalci pa so tudi druge osebe, pri katerih so javni uslužbenci v delovnem razmerju. Pri tem določa tudi, kdo ga zastopa v razmerjih z javnimi uslužbenci.

Pri obravnavi skupnih načel sistema javnih uslužbencev poudarja enako dostopnost delovnih mest v državni upravi vsem kandidatom pod enakimi pogoji, kar je v skladu z ustavnim načelom svobode dela ter ustavnim načelom enakosti pred zakonom.

Ena od temeljnih obveznosti javnih uslužbencev je, da izvršujejo javne naloge na podlagi in v mejah pravnih norm (načelo zakonitosti). Naloge morajo izpolnjevati strokovno, vestno in pravočasno, pri tem pa ravnati častno in v

skladu s pravili stroke. Dolžni so varovati tajne podatke. Svoje naloge morajo izvrševati kakovostno, hitro in učinkovito ter skrbeti za gospodarno in učinkovito porabo javnih sredstev. Delodajalec mora javnemu uslužbencu, zoper katerega je v zvezi z javno službo uveden postopek ugotavljanja pravne odgovornosti, omogočiti plačano pravno pomoč.

Javni uslužbenci imajo pravico do sindikalnega združevanja in sindikalnega delovanja ter kolektivnega dogovarjanja. Imajo tudi pravico do stavke, ki je lahko omejena zaradi varstva javnih koristi.

POLOŽAJ JAVNIH USLUŽBENCEV V DRŽAVNIH ORGANIH IN UPRAVAH LOKALNIH SKUPNOSTI

Urejanje uslužbenskih razmerij in odločanje o položaju javnih uslužbencev

Kategorija javnih uslužbencev je razmejena na dve podkategoriji: na "uradnike" in "strokovnotehnične javne uslužbence".

Konkretno se o pravnem položaju javnega uslužbenca odloča z obrazloženim sklepom. Sprejme ga pristojni organ na lastno pobudo ali na zahtevo javnega uslužbenca, naj delodajalec odpravi kršitev njegovih pravic ali izpolni neko obveznost. Zoper sklep je dopustna pritožba, vložena po pravilih splošnega upravnega postopka, če gre za odločanje v zvezi z njegovimi pooblastili.

Socialno partnerstvo med zaposlenimi in delodajalcem je v javnem sektorju normativno urejeno, torej je opredeljeno kot institucionalizirana kategorija.

Javni natečaj

Uradniki, ki opravljajo javne naloge, se praviloma izbirajo na javnem natečaju. Ob izpolnjevanju drugih pogojev je za izbiro kandidata odločilni kriterij "boljša strokovna usposobljenost". Izbrani uradnik mora javne naloge izvrševati politično nevtrarno in nepristransko. Omogočena mu je kariera z napredovanjem, ki je odvisna od strokovne usposobljenosti, delovnih in strokovnih kvalitiet in rezultatov dela.

Pooblastilo za odločanje o konkretnem pravnem položaju

O pravnem položaju zaposlenih v državni upravi in upravi lokalnih skupnosti odločajo predstojniki, o pravnem položaju predstojnika pa odloča organ, ki mu je predstojnik odgovoren. Predstojnik lahko omenjeno pooblastilo za odločanje prenese na uradnika, ki mora izpolnjevati pogoj predpisane izobrazbe in delovnih izkušenj.

O pritožbah javnih uslužbencev zoper odločitve pristojnega organa o njihovem delovnopravnem položaju odločajo komisije za pritožbe iz delovnega razmerja, ki so ustanovljene pri Vladi RS, v državnih organih in pri upravah lokalnih skupnosti.

Komisija odloča v senatih treh članov. Mogoče so tudi občne seje komisije, na katerih se ta izreče o zahtevi reprezentativnega sindikata dejavnosti oziroma poklica o pravnem vprašanju, ki vpliva na odločanje o pravicah oz. obveznostih večjega števila javnih uslužbencev v organih.

Sistematizacija in kadrovski načrti

V organih državne uprave in organih lokalnih skupnosti se sprejme oz. določi sistematizacija. Sistematizacija določa delovna mesta in podatke o vrsti dela, za opravljanje katerega se je mogoče zaposliti. Zaposlitev zunaj tega okvira je mogoča le v primerih, ki jih posebej določa zakon (pripravištvu, usposabljanje). Konkretnější na sistematizaciji temelječi akt pa je kadrovski načrt, ki je opredeljen kot akt, na temelju katerega organi sklepajo delovna razmerja in upravljajo kadrovske vire. V tem aktu se prikaže dejansko in ciljno stanje zaposlenosti.

Kadrovske evidence in evidenca internega trga dela

Zaradi zbiranja in obdelave podatkov o javnih uslužbencih se vodi centralna kadrovska evidenca. Ta evidenca je dokumentacijski temelj izvajanja politike upravljanja kadrovskih virov. Omogoča obračun plač in izvajanje drugih obveznosti delodajalca ter ustrezno odločanje o pravicah in obveznostih iz delovnih razmerij javnih uslužbencev v državni upravi v skladu s predpisi.

Sklenitev delovnega razmerja ter dvostransko in enostransko urejanje pravic in obveznosti javnih uslužbencev

Javni uslužbenec vstopi v delovno razmerje s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi. Vsebino pogodbe določa ZJU, ki posebej določa, da se za sestavine pogodbe o zaposlitvi ne uporabljajo določila splošnih predpisov o delovnih razmerjih. Posebnost te vrste pogodbe je zlasti v tem, da se lahko stranki pri sklepanju pogodbe glede letnega dopusta, delovnega časa in odpovednega roka sklicujeta na pravne vire in s tem njihove določbe vgradita v samo pogodbo. Druga posebnost je, da je element pogodbe o zaposlitvi tudi navedba, da lahko delodajalec posamezne sestavine pogodbe enostransko spreminja, če ga zakon za to posebej pooblašča.

Delodajalec je pri zaposlovanju omejen s pravili, ki podrobno določajo pogoje za zaposlitev. Nova zaposlitev je dopustna le, če se poveča obseg dela, pa dela ni mogoče opraviti z obstoječim številom javnih uslužbencev ali če se ob nespremenjenem obsegu dela izprazni delovno mesto. Zagotovljena morajo biti finančna sredstva. Delovno mesto mora biti sistematizirano in prosto, zaposlitev pa mora biti v skladu s kadrovskim načrtom.

Za izbiro javnih uslužbencev na najvišjih položajih se izvede posebni javni natečaj.

Neizbrani kandidati imajo pravico do pritožbe iz razlogov, ki jih določa zakon, in sicer v osmih dneh od vročitve sklepa. Pritožba zadrži imenovanje izbranega kandidata v naziv in sklenitev pogodbe o zaposlitvi.

Pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi z javnimi uslužbenci, ki se zaposlijo zaradi opravljanja strokovno-tehničnih del, se lahko opravi predhodni preizkus usposobljenosti.

Delovno razmerje za določen čas

Zakon določa primere, v katerih je dopustno skleniti pogodbo o zaposlitvi za določen čas. Pomembna značilnost pravne ureditve pogodbe o zaposlitvi za določen čas je, da je to pogodbo praviloma mogoče skleniti brez javnega natečaja ter ne glede na to, ali je posameznik opravil strokovni izpit ali ne.

Premestitev delavca ne more biti razlog za spremembo pogodbe o zaposlitvi za določen čas v pogodbo, sklenjeno za nedoločen čas brez javnega natečaja.

Uradniki, ki sklenejo delovno razmerje za določen čas, niso imenovani v naziv, vendar se v pogodbi o zaposlitvi določijo njihove pravice ob upoštevanju ustreznega uradniškega naziva.

Nezakonita zaposlitev

Če javni uslužbenec ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela na delovnem mestu ali če pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi ni bil izveden javni natečaj, se pogodba o zaposlitvi s sklepom razveljavi, pod temi pogoji pa se razveljavi tudi določba o imenovanju v naziv. O razveljavitvah pogodb o zaposlitvi odločajo komisije za pritožbe. Odločajo na lastno pobudo, na predlog pristojnega organa ali na pobudo reprezentativnega sindikata. Razveljavitev je mogoča le v okviru zakonsko določenega roka.

Delovna mesta in položaji

Uradniška delovna mesta in strokovno-tehnična delovna mesta se razvrščajo glede na zahtevnost in druge okoliščine v različne kategorije. Značilnost ene izmed kategorij uradniških delovnih mest so "položaji", ki jih označujejo pooblastila v zvezi z vodenjem, usklajevanjem in organizacijo dela v organu. Splošni položaji so določeni z zakonom. Za pridobitev položaja se lahko določijo posebni pogoji, kot so funkcionalna znanja upravnega vodenja in upravljanja človeških virov ter druga specialna znanja. Položaj se pridobi po pravilih o zasedbi delovnega mesta, zahtevnejši položaji pa z odločbo o imenovanju. V tem primeru se pridobi položaj za določen čas petih let.

Tudi za prenehanje položaja se uporabljajo zakonske določbe, ki urejajo prenehanje dela na delovnem mestu, če zakon ne določa drugače.

Nazivi

S statusom uradnika je povezan naziv, ki je pogoj, da lahko oseba izvršuje javne naloge. V naziv se imenuje z odločbo. Nazivi so razporejeni v karierne razrede (sekretarji, višji svetovalci, svetovalci, višji referenti in referenti). Zakon določa pogoje za imenovanje v naziv. Gre za predpisano izobrazbo, strokovni izpit, aktivno znanje uradnega jezika in druge. To so lahko državljanstvo Republike Slovenije, nekaznovanost in okoliščina, da oseba ni v kazenskem

postopku. Uradnike v naziv praviloma imenuje predstojnik oziroma vlada. Naziv ugasne z dnem prenehanja delovnega razmerja, z razrešitvijo in z izvedenim napredovanjem v višji naziv.

PRAVICE IN OBVEZNOSTI JAVNIH USLUŽBENCEV

Urejanje in odločanje o pravicah in obveznostih

Pravice in obveznosti javnih uslužbencev so urejene zlasti s predpisi in kolektivnimi pogodbami. Posebnost ureditve je, da pristojni organ ne sme sprejeti odločitve, ki bi javnemu uslužbencu zagotavljala drugačne delovne pogoje, četudi ugodnejše, kot jih določajo predpisi in kolektivne pogodbe. Temeljna obveznost javnega uslužbenca je, da svoje delo opravlja v skladu s pravnimi pravili, pa tudi s kodeksom etike. Pri opravljanju dela mora javni uslužbenec upoštevati navodila nadrejenega.

Posebnost ureditve je dodatna delovna obremenitev v okviru polnega delovnega časa ali dovoljenega obsega dela z več kot polnim delovnim časom.

Javnemu uslužbencu se lahko v primerih, ki jih določa zakon, odredi tudi začasno opravljanje manj zahtevnega dela (do 3 mesecev). V tem primeru prejema javni uslužbenec enako plačo, kot jo sicer prejema na svojem delovnem mestu.

Javni uslužbenec ne sme opravljati dejavnosti, če bi s tem kršil konkurenčno prepoved ali dogovorjeno konkurenčno klavzulo, če bi to ogrožalo nepristransko opravljanje del, če bi lahko pri tem zlorabil informacije, ki so mu dostopne v službi, ali če bi opravljanje dejavnosti škodilo ugledu organa.

Izobraževanje, usposabljanje in izpopolnjevanje

Uradniki imajo pravico kandidirati za napotitev na izobraževanje za pridobitev dodatne izobrazbe, ki se izvaja v interesu delodajalca. Napotitev je odločitev, ki jo sprejme pristojni organ po izvedenem internem natečaju, na katerem je odločilni kriterij za izbiro povprečje letnih ocen uradnika v zadnjih treh letih.

Medtem ko je izobraževanje možnost uradnika, je usposabljanje in izpopolnjevanje znanj tudi njegova dolžnost. Izobraževanje, usposabljanje in izpopolnjevanje se izvajajo po vnaprej sprejetem programu, s katerim je določena tudi višina sredstev, ki so za to namenjena. Nadrejeni je dolžan spremljati delo in kariero uradnika in vsaj enkrat letno v zvezi s tem z njim opraviti razgovor.

Zakon na poseben način ureja pripravništvo. Pripravnik je opredeljen kot oseba, ki začne prvič opravljati delo in se usposablja za opravo predpisanega strokovnega izpita. Tudi pripravnik se zaposli na podlagi javnega natečaja, razen štipendistov, ki so bili izbrani na javnem natečaju.

Ocenjevanje uradnikov

Zakon podrobno ureja ocenjevanje uradnikov. Cilj ocenjevanja je spodbujanje kariere in pravilnega odločanja o napredovanju uradnika. Ocenjuje se prispevek uradnika k delovanju organa. Oceno pristojni organ oblikuje na podlagi podatkov, zbranih na ocenjevalnem listu. Uradnika z oceno seznanijo neposredno nadrejeni na razgovoru. Uradnik, ki z oceno ne soglaša, lahko zahteva preizkus ocene, ki se opravi pred komisijo, katere sestavo določa zakon.

Napredovanje, nagrade in priznanja

Uradniki lahko napredujejo v višji naziv, če izpolnjujejo z zakonom predpisane pogoje, ki so vezani zlasti na usposobljenost, delovno uspešnost in vestnost pri delu. Uradnikom se podeljujejo tudi priznanja za izjemne uspehe pri izboljšanju uspešnosti in učinkovitosti poslovanja, pri dvigu ugleda organa, pri skrajševanju delovnih postopkov in pri zmanjševanju stroškov poslovanja.

Disciplinska odgovornost

Za kršitve odgovornosti iz delovnega razmerja je javni uslužbenec disciplinsko odgovoren. Zakon določa, katere so lažje in katere so težje disciplinske kršitve, pri čemer izhaja iz narave dejavnosti, ki se izvajajo v upravi.

Posebej obravnava posledice, ki nastanejo, če je javnemu uslužbencu izrečen disciplinski ukrep razrešitve. Disciplinski ukrep se vpiše v kadrovske evidenco in se po določenem času (1 leto oz. 2 leti) izbriše, če javni uslužbenec v tem času ne stori nobene disciplinske kršitve.

Za uvedbo disciplinskega postopka je pristojen predstojnik. V disciplinskem postopku se opravi obravnava, na kateri ima javni uslužbenec pravico do zagovora. Lahko se zagovarja sam, po odvetniku, drugemu pooblaščenцу ali predstavniku reprezentativnega sindikata v organu. Disciplinski postopek se vodi po določilih pravnega postopka in uredbe, s katero lahko Vlada RS enotno uredi postopek za organe državne uprave, pravosodne organe in uprave lokalnih skupnosti.

Suspenz

Če bi prisotnost javnega uslužbenca na delovnem mestu škodovala ali ovirala potek disciplinskega postopka, je mogoče javnega uslužbenca, zoper katerega je uveden disciplinski postopek zaradi težje disciplinske kršitve, začasno odstraniti od opravljanja dela. V času suspenza je javni uslužbenec upravičen do 60% plače. Do plačila razlike do polne plače je upravičen v primerih, ki jih določa zakon.

Odškodninska odgovornost javnega uslužbenca in delodajalca

Javni uslužbenec je odškodninsko odgovoren za škodo, ki jo povzroči delodajalcu. Oškodovancu, ki je tretja oseba, je odgovoren delodajalec, vendar pa lahko oškodovanec terja povračilo škode tudi neposredno od povzročitelja, če je ta škodo povzročil naklepno. Če je javni uslužbenec povzročil škodo z disciplinsko kršitvijo, se odškodninska odgovornost povzročitelja lahko ugotavlja tudi v disciplinskem postopku. Če je javni uslužbenec z ravnanjem, ki ga je storil po pisni odredbi oz. navodilu nadrejenega, povzročil komu škodo, je oproščen odškodninske odgovornosti, za škodo pa je odgovoren nadrejeni, ki je izdal odredbo oz. navodilo.

Če je javnemu uslužbencu povzročena škoda pri delu ali v zvezi z delom pri organu, mu mora delodajalec povrniti škodo po splošnih načelih civilnega prava.

Za odškodninsko odgovornost javnega uslužbenca in delodajalca se lahko s kolektivno pogodbo uredi dolžnost plačila pavšalne odškodnine.

Ugotavljanje nesposobnosti

Nesposobnost javnega uslužbenca za delo na delovnem mestu se lahko ugotavlja, če javni uslužbenec ne dosega pričakovanih rezultatov dela. Zakon ureja tudi vprašanje, kdaj je uradnik nesposoben za položaj. Če je ugotovljena nesposobnost uradnika in če ga je mogoče premestiti, se razreši naziva in imenuje v naziv, ki je določen za uradniško delovno mesto, na katero je premeščen.

Če premestitev ni mogoča, delodajalec javnemu uslužbencu odpove pogodbo o zaposlitvi, tako da mu delovno razmerje preneha po preteku odpovednega roka, vendar brez pravic do odpravnine.

Premestitev

Medtem ko v splošni delovnopравни ureditvi redno razporejanje delavcev na drugo delovno mesto ni več predvideno, pa v sferi uprave še naprej ostaja možnost premestitve na drugo delovno mesto zaradi delovnih potreb. Premestitev je mogoča tudi na željo delavca. Lahko je trajna ali začasna. Običajno je mogoče uradnika premestiti na uradniško delovno mesto, kjer lahko delo opravlja v nazivu, ki ga ima.

Kadar javni uslužbenec ne soglaša s premestitvijo, mu je o premestitvi treba izdati pisni sklep.

Kadar gre za premestitev na željo ali s soglasjem javnega uslužbenca, se premestitev izvede z ustrežno ureditvijo pogodbe o zaposlitvi.

PRENEHANJE DELOVNEGA RAZMERJA

Splošno

Kot poseben razlog, zaradi katerega lahko javnemu uslužbencu preneha delovno razmerje je naveden primer, ko uradnik ne opravi ustreznega strokovnega izpita, ki je bil kot pogoj določen s pogodbo o zaposlitvi. Če javnemu uslužbencu delovno razmerje preneha, mu ugasne naziv in položaj.

Zakon posebej ureja delodajalčevo odpoved pogodbe o zaposlitvi javnemu uslužbencu. Razlogi za odpoved so lahko poslovni, pa tudi nesposobnost javnega uslužbenca, izrek disciplinskega ukrepa, neuspešno poskusno delo ter več kot 5 delovnih dni trajajoča neupravičena odsotnost z dela.

Za poslovni razlog, zaradi katerega je dopustno javnega uslužbenca premestiti na delovno mesto, ki ne ustreza njegovemu nazivu (primarno), ali odločiti, da mu preneha delovno razmerje (subsidiarno), gre, če pride do ukinitve organa, tako da njegove naloge ne preidejo na drug organ.

Odповed pogodbe ali premestitev večjega števila delavcev zaradi reorganizacije

Reorganizacija je organizacijska sprememba. Uvede se s pisnim sklepom, kadar je ocenjeno, da bo treba odločiti o prenehanju delovnega razmerja večjega števila javnih uslužbencev ali da bo treba večje število javnih uslužbencev premestiti na drugo delovno mesto, ki se opravlja v nižjem nazivu. Za izvedbo se sprejme "program razreševanja položaja javnih uslužbencev", katerih delo postane v organu trajno nepotrebno in uradnikov, za katere je predvidena premestitev na delovno mesto, ki se opravlja v nižjem nazivu. Program se skupaj s predlogom nove sistematizacije pošlje reprezentativnim sindikatom v organu. Program razreševanja javnih uslužbencev se sprejme po postopku, določenem za sprejetje sistematizacije, vsebovati pa mora kriterije za določanje presežnih javnih uslužbencev, pri čemer se upoštevajo kriteriji za določanje presežnih delavcev, določenih v zakonu in kolektivni pogodbi. V treh mesecih od vključitve podatkov iz programa v evidenco internega trga dela je treba ugotoviti možnosti za premestitve javnih uslužbencev, ki so vključeni v reorganizacijo. Javnega uslužbenca je treba premestiti na drugo ustrezno delovno mesto.

STROKOVNI IZPIT

Za imenovanje naziv, za katerega je predpisana univerzitetna ali visoka strokovna izobrazba, je to "državni izpit iz javne uprave", za druge nazive pa "strokovni upravni izpit". Izpiti se opravljajo pred izpitno komisijo. Za državni izpit se zahteva poglobljeno znanje, za strokovni izpit pa splošno znanje z istih področij. Če je kandidat negativno ocenjen, lahko zahteva ponoven preizkus ocene pred razširjeno izpitno komisijo. Zoper oceno te komisije je dovoljena pritožba.

ORGANI, PRISTOJNI ZA ODLOČANJE NA PODROČJU SISTEMA JAVNIH USLUŽBENCEV

Za delovanje sistema javnih uslužbencev skrbi poseben organ državne uprave, ki je pristojen za kadrovske zadeve.

Uradniški svet je organ, ki skrbi za izbiro uradnikov na zahtevnejših položajih. Sestavljen je iz 12ih članov, ki se imenujejo na način, ki ga določa zakon. V svet se volijo ali imenujejo strokovnjaki, predstavniki uradnikov, sindikatov in organov Republike Slovenije. Izvoljeni oz. imenovani so za dobo 6 let.

NADZOR, KAZENSKÉ TER PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

Nadzor nad izvajanjem predpisov o javnih uslužbencih opravlja organ, pristojen za kadrovske zadeve, v okviru katerega so za to pooblašteni inšpektorji za sistem javnih uslužbencev.

Zakon ureja prekrške, ki jih storijo predstojniki ali pooblašcene osebe, če kršijo nekatera pomembnejša določila obravnavanega zakona.

Zakon določa rok enega leta od začetka njegove uporabe, v katerem naj bi državni zbor poskrbel za uskladitev zakonov, ki urejajo delovna razmerja javnih uslužbencev v osebah javnega prava, s prvim (splošnim) delom ZJU, ki ureja načela delovnih razmerij za vse zaposlene v javnem sektorju.

Določa obveznost vlade, da v šestih mesecih od začetka njegove uporabe pozove reprezentativne sindikate k začetku kolektivnih pogajanj zaradi ureditve razmerij, za katera zakon predvideva avtonomno urejanje.

Zakon še določa, kako se izvoli uradniški svet, ter kako se imenujejo uradniki na zahtevnejših položajih in drugi funkcionarji.

SOCIALNA VARNOST

Socialna varnost je družbena vrednota, stanje človeške varnosti in družbene stabilnosti. Z vidika družbene organiziranosti je to sistem razmerij, ki zagotavljajo nujno gospodarsko in drugo pomoč. Socialna pravica je osebna pravica. **Socialne pravice so urejene v dveh orgizacijskih in pravnih sistemih socialne varnosti: sistemu socialnih zavarovanj** (zajema zdravstveno, pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zavarovanje za primer brezposelnosti...) in **sistemu socialnega varstva** (v okviru katerega se zagotavljajo minimalne socialne pravice tistim, ki niso varovani pred posledicami socialnih primerov v okviru sistema socialnih zavarovanj).

Socialna varnost in ustava

Ustava RS je kot temeljni pravno politični akt izhodišče pravnega urejanja socialne varnosti. 1. člen ustave govori: da je RS demokratična republika iz česar sledi, da so vsa pomembna družbena razmerja urejena tako, da pri urejanju in uresničevanju pravic in obveznosti iz teh razmerij **ustvarjalno sodelujejo udeleženci teh razmerij**. 2. člen- je RS socialna in pravna država iz česar sledi, da je dolžna voditi tako politiko in sprejemati tako zakonodajo, da bodo zagotovljene ustrezne okoliščine **za uresničevanje in varovanje socialnih interesov in potreb posameznikov in družbe kot celote**. 5. člen-skladen civilizacijski in kulturni razvoj-ki lahko izhaja le iz **pravično in humano urejenega sistema**, 34. člen po katerem ima vsak pravico do **osebnega dostojanstva in varnosti** in 50 člen , po katerem imajo **državljeni pod pogoji, določenimi z zakonom, pravico do socialne varnosti**.

Socialna zavarovanja

So sistemi, ki jih organizira in zakonsko uredi država zaradi odpravljanja posledic uresničitve socialnih tveganj z ukrepi, za izvajanje katerih sredstva zagotovijo zavarovanci ter drugi z zakonom določeni osebk (družbena skrb za posameznika katerega socialna varnost je ogrožena).

Socialno varstvo

Je področje socialne varnosti , ki **dopolnjuje področje socialnih zavarovanj** tako, da organizirano in pravno urejeno **zagotavlja** osebam, ki so se znašli v socialnih stiskah, nujno denarno in drugo pomoč, če je ni moč zagotoviti v okviru socialnih zavarovanj. Izvaja se kot javna služba, katerih namen je **preprečevanje in reševanje socialnih stisk in težav posameznikov in skupin prebivastva**.

NAČELA SOCIALNE VARNOSTI

NAČELO ENOTNOSTI SOCIALNE VARNOSTI

Je vrednostno izhodišče razvijanja enovitega sistema skrbi za socialni položaj posameznika.

Podsistemi socialne varnosti so medsebojno usklajeni in organizacijsko povezani, kar naj zagotovi kar največjo mogočo učinkovitost sistema. Enotnost sistema socialne varnosti ima temelje v Ustavi RS, ki državi nalaga dolžnost organiziranja elementov sistema socialne varnosti, tako da se ob tem uveljavi ustavno načelo socialne države. Ustava nalaga državi dolžnost, da zagotovi vsakomur minimalne socialne pravice ter da organizira javno službo, ki skrbi za njihovo zagotavljanje.

NAČELO VZAJEMNOSTI IN SOLIDARNOSTI

V sistemu socialne varnosti označuje naravo razmerij med udeleženci socialnih razmerij v zvezi z zagotavljanjem sredstev za delovanje sistema ter uživanjem pravic.

Vsebina načela vzajemnosti je, da so prispevki posameznika za socialno varnost v obliki različnih davščin odvisni zlasti od njegovih dohodkov in premoženjskih možnosti, uživanje pravic, s katerimi ni v celoti odvisno. Odvisno je zlasti od njegovih dejanskih potreb, ki se ugotavljajo po kriterijih, ki jih določajo predpisi.

Načelo solidarnosti na področju socialne varnosti je načelo, po katerem je vsakomur priznana pravica, da se mu iz javnih sredstev zagotavljajo najnujnejše življenjske dobrine, če iz objektivnih razlogov ne more sam ustrezno sodelovati pri zagotavljanju sredstev za socialno varnost s plačevanjem ustreznih davščin.

NAČELO UNIVERZALNOSTI

Posamezni podsistemi socialne varnosti zajemajo le omejen krog udeležencev v socialnih razmerjih, ki so značilna za ta podsistem. Omejena so tudi socialna tveganja, ki jih odpravljajo omenjeni podsistemi.

Sistem socialne varnosti je zasnovan tako, da v okviru svojih podsistemov poskuša zajeti čim več oseb, ki jih doletijo socialni primeri.

Načelo popolnosti, splošnosti oziroma univerzalnosti se pri pravnem urejanju socialnih pravic kaže v tem, da se socialne pravice postopoma širijo.

NAČELO DEMOKRATIČNOSTI TER PRIVATIZACIJE

Za odnose med udeleženci socialnih razmerij je značilna sorazmerno visoka stopnja ureditve teh razmerij s kogentnimi (prisilnimi) predpisi.

Pri obveznih socialnih zavarovanjih in socialnem varstvu torej prevladuje avtoritarno urejanje socialnih razmerij s predpisi, a se tudi na teh področjih pojavljajo elementi demokratičnosti.

Za razvoj socialne povezanosti v svetu in pri nas je značilen proces postopne privatizacije socialnih zavarovanj.

V okviru prostovoljnih socialnih zavarovanj lahko udeleženci sami v pomembnem obsegu, torej demokratično, odločajo o organiziranju sistema zavarovanja, upravljanju tega sistema ter določanju kriterijev za uveljavljanje pravic.

NAČELO ZAKONITOSTI

Pravna razmerja med osebami so običajno urejena na dveh ravneh, to je z obveznimi predpisi na eni ter neobveznimi predpisi ter akti proste volje udeležencev pravnega razmerja na drugi strani. Obvezni predpisi so po pravilu predmet javnega prava. Neobvezni predpisi in akti volje udeležencev razmerij so po pravilu predmet zasebnega prava. Načelo zakonitosti je značilno za pravna razmerja s prevladujočimi elementi javnega prava pred elementi zasebnega prava. Jedro vsebine tega načela je, da so ključni elementi pravnih razmerij urejeni s konkretnimi obveznimi pravnimi normami, katerih uporabe udeleženci razmerij ne morejo izključiti.

NAČELO NEZASTARLJIVOSTI, NEODTUJLJIVOSTI IN SPOŠTOVANJA PRIDOBLENIH PRAVIC

Pravice udeležencev pravnih razmerij lahko imajo različno pravno naravo, od katere so odvisne njihove značilnosti. Z vidika ugotavljanja pravne narave socialnih pravic in njihovih značilnosti je pomembno upoštevati delitev pravic na osebne in premoženjske pravice.

Spoštovanje pridobljenih pravic je načelo, ki zavezuje subjekte, ki odločajo o konkretni pravici posameznika, in pravodajalce, ki določajo pravne temelje za priznavanje pravic.

Načelo spoštovanja pridobljenih pravic omejuje pravodajalce pri pravnem urejanju socialnih pravic. Obstajata dva vidika omejitve pravodajalcev, ki izvirata iz omenjenega načela. Pravodajalci ne morejo zmanjšati socialnih pravic posameznim upravičencem.

NAČELO VARSTVA PRAVIC

Po določilih 25. člena Ustave RS je vsakomur zagotovljena pravica do pritožbe ali pravnega sredstva proti odločbam nosilcev javnih pooblastil, s katerimi ti odločajo o njegovih pravicah, dolžnostih ali pravnih interesih. Ustava določa, da sta osebam zagotovljeni sodno varstvo človekovih pravic in temeljnih svoboščin ter pravica do odprave posledic njihove kršitve.

SISTEM POKOJNINSKEGA IN INVALIDSKEGA ZAVAROVANJA

Sistem pokojninskega in invalidskega zavarovanja obsega različne vrste zavarovanj. To so obvezna in prostovoljna zavarovanja, ki jih ureja zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, in sicer:

- ⇒ obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje na podlagi medgeneracijske solidarnosti in
- ⇒ obvezno in prostovoljno dodatno pokojninsko in invalidsko zavarovanje.

Ob teh zavarovanjih je v okviru sistema predvideno tudi posebno zavarovanje na podlagi osebnih pokojninskih varčevalnih računov, ki se uredi s posebnim zakonom.

Obvezna zavarovanja temeljijo na načelu, da so namenjena odpravljanju socialnih tveganj, ki jih na obravnavanem področju določa zakon, na temelju:

- ⇒ dela in prispevkov zavarovancev in
- ⇒ načela vzajemnosti in solidarnosti.

Obvezno zavarovanje temelji na odgovornosti države in delodajalcev za delovanje sistema in na osebni odgovornosti zavarovancev. V obvezno zavarovanje se lahko v primerih, ki jih določa zakon prostovoljno vključujejo tudi osebe, ki sicer ne izpolnjujejo pogojev za obvezno zavarovanje.

VRSTE PRAVIC

Zakon določa, katere vrste pravic se zagotavljajo zavarovancem v okviru posameznih tipov zavarovanj. V okviru podsistema pokojninskega zavarovanja je to zlasti pravica do različnih vrst pokojnin, v okviru podsistema invalidskega zavarovanja pa različne denarne in nedendarne pravice. Zakon določa še "dodatne" pravice zavarovancev ter "druge" pravice zavarovancev.

Posebna pravica, ki jo zunaj okvirov obveznega zavarovanja omenja in ureja zakon, je pravica do državne pokojnine ter pravice iz dodatnega pokojninskega zavarovanja.

NARAVA PRAVIC

Glede pravic iz obeh zavarovanj zakon poudarja, da so te pravice neutrudljive in osebne, kar pomeni, da jih ni mogoče prenesti na drugo osebo ali jih podedovati, da ne zastarajo, niti jih ni mogoče odvzeti, zmanjšati ali omejiti razen v primerih, ki jih določa zakon.

VLOGA DRŽAVE PRI ZAGOTAVLJANJU PRAVIC

Za oblikovanje in delovanje sistema pokojninskega in invalidskega zavarovanja skrbi država tako, da se s predpisi določa stopnje prispevkov delodajalcev in zavarovancev, ter da predpisuje obveznost prijave v zavarovanje, ureja način odmere pravic, ureja plačila in izterjavo prispevkov ter pogoje za priznavanje, odmero in uživanje pravic. Država skrbi tudi za sistem matične evidence ter za nadzor nad zagotavljanjem individualnih pravic. Bistvena naloga države je, da zagotavlja izplačevanje denarnih prejemkov tudi v primerih nelikvidnosti sistema pokojninskega in invalidskega zavarovanja.

ZAVAROVANCI OBVEZNEGA ZAVAROVANJA, NASTANEK OBVEZNEGA ZAVAROVALNEGA RAZMERJA IN ZAGOTAVLJANJE PRAVIC

V obvezno zavarovanje se vključujejo zlasti državljani RS, vendar pa tudi tujci, če tako določa zakon oz. mednarodna pogodba.

Zavarovalno razmerje med zavarovancem in sistem pokojninsko invalidskega zavarovanja nastane na temelju samega zakona (ex lege) z vzpostavitvijo razmerja, ki je podlaga za obvezno zavarovanje.

Zavarovanci iz obveznega zavarovanja pridobijo pravice iz tega zavarovanja na temelju plačila prispevkov, s tem da zakon lahko določi izjeme od tega načela, tako da zavarovanci v nekaterih primerih pridobijo pravico tudi, če prispevki niso bili ali niso bili v celoti plačani.

ZAVAROVANCI OBVEZNEGA ZAVAROVANJA

Zavarovanci so delavci, ki so zaposleni v RS. Nekatere od kategorij zaposlenih imajo lastnost zavarovancev, če izpolnjujejo nekatere posebne pogoje. Nosilci javnih ali drugih funkcij so obvezno zavarovani, če za opravljanje funkcij prejemajo plačilo. Pomembna je splošna zakonska opredelitev, da so obvezno zavarovane tudi vse druge osebe, ki v okviru kakšnega drugega pravnega razmerja opravljajo delo za plačilo in niso obvezno zavarovane na drugi podlagi, če za to delo prejemajo plačilo najmanj v mesečnem znesku minimalne plače.

Posebna pravila veljajo za državljane RS, zaposlene pri tujcih, pri čemer ni odločilno, kje opravljajo delo.

Državljeni RS se obvezno zavarujejo, če delo opravljajo pri tujem delodajalcu v tujini, pa so bili prej zaposleni v Sloveniji ali so prebivali v Sloveniji in niso obvezno zavarovani v tujini.

V Sloveniji se obvezno zavarujejo samozaposleni, to je osebe, ki kot edini ali glavni poklic samostojno opravljajo katerokoli dovoljeno dejavnost.

Obvezno se zavarujejo tudi vajenci, vrhunski športniki in šahisti. Obvezno tudi državljani RS, ki med prestajanjem kazni zapora na območju RS delajo s polnim delovnim časom.

IZVZEM IZ OBVEZNEGA ZAVAROVANJA

Samozaposleni in kmet lahko pri Zavodu za pokojninsko in invalidsko zavarovanje uveljavi izvzem iz obveznega zavarovanja, če dosega v določenem obdobju (6 mesecev) nezatne dohodke. Pravico do izvzema iz obveznega zavarovanja ima tudi oseba, ki uživa pokojnino ali nadomestilo za invalidnost, če je do uveljavitve pravice najmanj 6

mesecev opravljala isto dejavnost v enakem obsegu, vendar je bila zavarovana na podlagi delovnega razmerja, če uživa pokojnino ali pod določenimi pogoji nadomestilo za invalidnost.

Izvem iz obveznega zavarovanja lahko uveljavljajo tudi tujci zaposleni v RS in državljani RS zaposleni pri tujcih, če se za njih uporabljajo pravi predpisi druge države.

OMEJENO OBVEZNO ZAVAROVANJE V POSEBNIH PRIMERIH

Posebni primeri obveznega zavarovanja so primeri zavarovanja nekaterih oseb za nekatera socialna tveganja, ki so posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni. Omenjena tveganja so smrt, invalidnost ali telesna okvara. Osebe so obvezno zavarovane tudi za primer invalidnosti, ki je posledica poškodbe izven dela, nastale zaradi višje sile.

Nekatere kategorije oseb, ki opravljajo delovne aktivnosti, ki so v posebnem javnem interesu, in niso zavarovane na drugi podlagi, se obvezno zavarujejo za invalidnost, telesno okvaro ali smrt kot posledico poškodbe pri delu.

PODALJŠANO - PASIVNO ZAVAROVANJE

Osebe, katerim preneha delovno razmerja ali lastnost, na podlagi katere so bile obvezno zavarovane, obstajajo še naprej zavarovane za invalidnost oz. telesno okvaro kot posledico bolezni ali poškodbe izven dela, če takrat, ko nastane omenjeni socialni primer, izpolnjujejo pogoje pokojninske dobe za pridobitev pravic ali so uživalci starostne ali invalidske pokojnine.

PREKINITEV OBVEZNEGA ZAVAROVANJA

Obvezno zavarovanje traja ves čas obstoja razmerja, na katerem zakon veže obvezno zavarovanje, vendar pa zakon ureja tudi primere prekinitve obveznega zavarovanja. Določa, da se obvezno zavarovanje prekine, če je oseba na neplačanem dopustu, daljšem od 30 dni, če nastopijo primeri suspenza pogodbe o zaposlitvi ali če pride do začasnega prenehanja pravnega razmerja, ki je podlaga za obvezno zavarovanje.

PROSTOVOLJNA VKLJUČITEV V OBVEZNO ZAVAROVANJE

Zakon določa široke možnosti različnih kategorij oseb, ki po zakonu niso obvezno zavarovane, da se vključijo v sistem obveznega zavarovanja. To možnost imajo osebe, ki so zaposlene, kot tudi nekatere osebe, ki niso zaposlene.

Med osebami, ki niso zaposlene, imajo to možnost osebe, ki so državljani Slovenije, ki se v roku 6 mesecev po prenehanju obveznega zavarovanja sami zavarujejo, kar lahko storijo, če so bili v zadnjih 10 letih najmanj 5 let vključeni v obvezno zavarovanje. Ostale osebe, ki spadajo v to kategorijo so še invalidi v varstvenih delavnicah, zakonci oz. partnerji oseb, poslanih na delo ali na usposabljanje v tujino ter tujci, ki se lahko prostovoljno vključijo v zavarovanje, če je tako določeno z mednarodnim sporazumom.

V obvezno zavarovanje se lahko vključijo tudi osebe, ki imajo status zaposlene osebe za čas, ko prejemajo plače in zato za to obdobje za njihovo zavarovanje niso plačani prispevki.

STAROSTNA POKOJNINA

Splošni pogoji za pridobitev starostne pokojnine

Oseba pridobi pravico do starostne pokojnine, če izpolnjuje pogoje starosti in pokojninske dobe. Pravico do starostne pokojnine lahko pridobi oseba v treh možnih kombinacijah starosti in pokojninske oz. zavarovalne dobe:

- ⇒ 58 let starosti in 40 (38) let pokojninske dobe
- ⇒ 63 (61) let starosti in 20 let pokojninske dobe
- ⇒ 65 (63) let starosti in 15 let zavarovalne dobe.

Starostna meja se zniža za vsakega otroka ali posvojenca, za katerega je oseba "skrbela in ga vzgajala".

Pokojninska osnova

Starostna pokojnina se odmeri od mesečnega povprečja plač, ki jih je zavarovanec prejel oz. od zavarovalnih osnov, od katerih so mu bili obračunani prispevki v katerikoli zaporednih 18 letih zavarovanja po 1.1.1970, ki so zanj najugodnejša. Gre za plače in zavarovalne osnove, ki so zmanjšane za prispevke ter ugotovljeno davčno obveznost ter splošne olajšave, ki so bile zavarovancu priznane skladno z zakonom.

Za izračun pokojninske osnove se šteje tudi nekatera nadomestila plač iz delovnega razmerja ali iz socialnih zavarovanj.

V pokojninsko osnovo pa se ne všttevajo prejemki, ki bi sicer vstopili v to osnovo, vendar od njih niso bili plačani prispevki, razen izjem, ki jih določa zakon.

Ker delavci lahko opravljajo delo s krajšim delovnim časom, se odpira vprašanje, kako obravnavati njihove prejete plače z vidika ugotavljanja pokojninske osnove, od katere bo odmerjena starostna pokojnina. Zakon določa, da je treba v tem primeru plačo preračunati na "povprečni znesek, ki ustreza pokojnini za "polni delovni čas", ker tak preračun ustreza delavčevi delovni učinkovitosti, od katere naj bi bila v prvi vrsti odvisna pokojninska osnova.

Zakon ureja tudi najnižjo pokojninsko osnovo, od katere se zavarovancu odmeri višja starostna pokojnina, če bi njegova starostna pokojnina ob upoštevanju njegove pokojninske osnove ne dosegla zneska starostne pokojnine za enako pokojninsko dobo, odmerjene od najnižje pokojninske osnove.

Najvišja pokojninska osnova se zavarovancu določi v višini štirikratnika najnižje pokojninske osnove.

Odmera starostne pokojnine

Starostna pokojnina se odmeri v odstotku od pokojninske osnove, ki ga določa zakon v odvisnosti v prvi vrsti od dopolnjene pokojninske dobe, delno pa tudi od starosti. Za 15 let pokojninske dobe zakon določa pravico osebe do starostne pokojnine v višini 35 (38%) pokojninske osnove (odmeri odstotek), ki je s tem tudi najmanjša možna odmera starostne pokojnine.

Osebi, ki ni dosegla polne pokojninske dobe, se določi odmeri odstotek.

Povečanje ali zmanjšanje pokojnine je trajno.

Kadar oseba ne izpolnjuje pogojev za pridobitev nezmanjšane starostne pokojnine, ker nima zahtevane starosti, torej v načelu pridobi zmanjšano starostno pokojnino. Pred to neugodnostjo so zavarovane nekatere osebe, katerim je delovno razmerje prenehalo zaradi razlogov na strani delodajalca in so zato izpolnjeni nekateri posebni pogoji.

Najnižja starostna pokojnina je zavarovancem zagotovljena v višini zneska, odmerjenega od najnižje pokojninske osnove za 15 let pokojninske dobe.

DELNA POKOJNINA

Zavarovanec, ki izpolnjuje pogoje za starostno pokojnino, lahko pridobi pravico do začasnega uživanja delne pokojnine, če je v delovnem razmerju z največ polovico polnega delovnega časa.

DRŽAVNA POKOJNINA

Državna pokojnina je pravica, ki jo lahko uveljavi oseba s prebivališčem v RS, ki nima pravice do druge pokojnine in katere lastni dohodki ne presegajo cenzusa za pridobitev pravic do varstvenega dodatka, in ki ob teh splošnih, izpolnjuje še posebne pogoje starosti, daljšega časa prebivanja v RS v določenem starostnem obdobju. Državna pokojnina znaša 33,3% najnižje pokojninske osnove.

PRAVICE NA PODLAGI INVALIDNOSTI

Opredelitev invalidnosti

Invalidnost je stanje, ki je posledica sprememb zdravstvenega stanja, ki jih ni mogoče odpraviti z zdravljenjem ali ukrepi medicinske rehabilitacije, če so to posledice ugotovljene po predpisanem postopku in če imajo te spremembe za posledico trajno zmanjšanje možnosti, da bi mu bilo mogoče zagotoviti oz. ohraniti delovno mesto oz. za poklicno napredovanje.

Invalidnost se razvršča v tri kategorije:

- ⇒ I. kategorija = če zavarovanec ni več zmožen opravljati organiziranega pridobitnega dela
- ⇒ II. kategorija = če je zavarovančeva delovna zmožnost za svoj poklic zmanjšana za 50% ali več
- ⇒ III. kategorija = če zavarovanec z ali brez predhodne poklicne rehabilitacije ni več zmožen za delo s polnim delovnim časom, lahko pa opravlja določeno delo vsaj s polovico polnega delovnega časa

Kot svoj poklic se šteje delo na delovnem mestu, na katero je zavarovanec razporejen in vsa dela, ki ustrezajo zavarovančevim telesnim in duševnim zmožnostim, za katera ima ustrezno strokovno izobrazbo, dodatno usposobljenost in delovne izkušnje, ki se zahtevajo za določena dela skladno z zakoni ali kolektivnimi pogodbami.

Preostala delovna zmožnost

Se ugotavlja v primerih invalidnosti II. ali III. kategorije. Podana je v več alternativnih primerih. Za takšen primer gre, če lahko zavarovanec dela na drugem delovnem mestu s polnim delovnim časom in z delovnim naporom, ki ne poslabša njegove delovne invalidnosti, če gre za delo, ki ustreza njegovi strokovni izobrazbi oz. usposobljenosti.

Vzroki za nastanek invalidnosti

Zakonska ureditev opredeljuje različne vzroke nastanka invalidnosti. Gre za poškodbo pri delu, poklicno bolezen, bolezen in poškodbo izven dela.

Zakon obravnava poškodbo "pri delu" sorazmerno široko, vsaj v to kategorijo všteva tudi poškodbe, ki nastanejo zavarovancu na redni poti od stanovanja do delovnega mesta in nazaj, na službeni poti ali na poti do nastopa dela. Z delom so mišljene tudi nekatere druge aktivnosti, ki jih omenja zakon.

Zakon opredeljuje tudi poklicno bolezen, s tem da na temelju te opredelitve pristojni državni organi določijo dela, na katerih se pojavljajo poklicne bolezni in posebne pogoje ob katerih se bolezni, ki se pojavljajo pri izvajalcih teh del, štejejo za poklicne bolezni.

Pridobitev pravic na podlagi invalidnosti

Pravice na temelju invalidnosti pridobi zavarovanec, ki je vključen v obvezno zavarovanje - praviloma ne glede na dopolnjeno pokojninsko dobo.

Če oseba ni vključena v obvezno zavarovanje, pridobi te pravice le, če izpolnjuje posebej predpisane pogoje zavarovanja oz. pokojninske dobe.

INVALIDSKA POKOJNINA

To pravico pridobi zavarovanec v vsakem primeru, torej ne glede na pokojninsko dobo, če gre za poškodbo pri delu ali poklicno bolezen. Če pa je invalidnost nastala kot posledica poškodbe izven dela ali druge bolezni, zakon določa kot pogoj za pridobitev pravice do invalidske pokojnine predhodno pokojninsko dobo v določenem trajanju.

Osebi, kateri je priznana invalidnost II. ali III. kategorije, se lahko zdravstveno stanje poslabša, tako da izpolnjuje pogoje za pridobitev nove pravice na podlagi pokojninske invalidske zavarovanja.

Invalidska pokojnina se odmeri od pokojninske osnove, ki se izračuna enako kot pokojninska osnova za odmero starostne pokojnine.

Odmera invalidske pokojnine

Višina invalidske pokojnine je v načelu odvisna od vzroka nastanka invalidnosti, od dopolnjene starosti in pokojninske dobe ter prištete pokojninske dobe.

Če je invalidnost posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni, se invalidska pokojnina odmeri od pokojninske osnove v enaki višini kot starostna pokojnina za pokojninsko dobo najmanj 40 let, ne glede na starost.

Poklicna rehabilitacija

Je pravica in obveznost zavarovanca, da se na temelju dokončne odločbe zavoda in posebne tristranske pogodbe med zavodom, zavarovancem in delodajalcem ali zavodom za zaposlovanje vključi in opravi program izobraževanja, praktičnega dela ali usposabljanja, v okviru katerega se strokovno, fizično in psihosocialno usposobi za drug poklic ali delo tako, da se lahko ustrezno razporedi ali zaposli in ponovno vključi v delovno okolje.

To pravico in obveznost ima oseba, pri kateri je nastala druga kategorija invalidnosti, če na dan nastanka invalidnosti še ni dopolnila 50 let starosti in če se lahko glede na preostalo delovno zmožnost usposobi za drugo delo, ki ga bo opravljala s polnim delovnim časom.

Po pravilu se opravi z izobraževanjem, na katerega je napoten invalid, s praktičnim delom ali z delovnim usposabljanjem ali z izobraževanjem ob delu, če zavarovanec s tem soglaša.

Med poklicno rehabilitacijo, ima zavarovanec pravico do denarnega nadomestila v višini 100% invalidske pokojnine, ki bi mu pripadala na dan nastanka invalidnosti, razen če se usposablja ob delu.

Pravice do preместitve in nadomestila

Pridobi zavarovanec v primeru invalidnosti po končani poklicni rehabilitaciji, v primeru da je invalidu nastala II. kategorija invalidnosti po dopolnjeni starosti 50 let v primeru, da je invalidu nastala III. kategorija invalidnosti ter je njegova delovna zmožnost za opravljanje dela v njegovem poklicu zmanjšana za manj kot 50% pa je delavec zmožen delati v svojem poklicu poln delovni čas na drugem delovnem mestu.

Pravica do dela s krajšim delovnim časom in pravica do delne invalidske pokojnine

Ti pravici pripadata zavarovancu, pri katerem je podana invalidnosti III. kategorije, pod pogojem, da ni več zmožen delati s polnim delovnim časom z ali brez poklicne rehabilitacije.

Delna invalidska pokojnina se odmeri v enakem odstotku, kot je odstotek skrajšanja polnega delovnega časa, odmeri pa se od invalidske pokojnine, ki bi zavarovancu pripadala na dan nastanka invalidnosti.

Delna invalidska pokojnina se lahko tudi zmanjša in sicer za 30%, če zavarovanec po lastni volji ali krivdi prekine delovno razmerje.

Pravica do nadomestila 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 III. kategorije, pri čemer vzrok nastanka invalidnosti ni pomemben za odmero.

Za zavarovanca, pri katerem je nastala invalidnost II. kategorije po dopolnjenem 50. letu starosti se nadomestilo odmeri v razponu med 60% in 40%, v primeru nastanka invalidnosti III. kategorije pa med 40% in 25% invalidske pokojnine, ki bi mu pripadala ob nastanku invalidnosti.

Poseben pogoj za uveljavitev denarnih prejemkov brezposelnih delovnih invalidov

Te osebe pridobijo pravico do delne invalidske pokojnine ali denarnega nadomestila na temelju invalidskega zavarovanja le, če se v roku 30 dni po dokončnosti odločbe o priznani pravici iz invalidskega zavarovanja oz. po prenehanju delovnega razmerja ali zavarovanja prijavijo na zavodu za zaposlovanje kot brezposelne osebe.

Ohranitev oz. izguba zaposlitve invalida

Zavarovanca, pri katerem je nastala invalidnost II. in III. kategorije, je delodajalec "dolžan obdržati v delovnem razmerju", ter mu zagotoviti pravice, ki mu jih daje zakon. Pri tem je treba upoštevati mnenje invalidske komisije o zavarovančevi preostali delovni zmožnosti.

Delovnemu invalidu s preostalo delovno zmožnostjo, lahko delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi, če mu ne more ohraniti zaposlitve.

Odpoved pogodbe o zaposlitvi je mogoča le po posebnem postopku, katerega glavna značilnosti je, da obstoj razlogov za odpoved ugotavlja, pri delodajalcu, ki zaposluje najmanj 5 delavcev, posebna komisija.

POVRAČILO POTNIH STROŠKOV

Je posebna pravica zavarovanca ali osebe, ki v primeru potrebe spremlja zavarovanca, če je zavarovanec napoten ali klican v drug kraj zaradi opravljanja zdravniških preiskav ali izdelave mnenja izvedencev. Enako velja, če je zavarovanec napoten v drug kraj zaradi poklicne rehabilitacije. Kriterijev za povrnitev potnih stroškov določi zavod s splošnim aktom.

PRAVICE ZA PRIMER ZAVAROVANČEVE SMRTI ALI POGREŠANOSTI

Zavarovančeva smrt ali pogrešanost je socialni primer, ki lahko gospodarsko in socialno ogrozi njegove družinske člane, zato zakon osebam, ki bi lahko bile ogrožene, priznava pravico do družinske pokojnine.

Obstajata dve vrsti pogojev za pridobitev te pravice. Nekateri pogoji so vezani na premoženjsko stanje in lastnosti oseb, ki bi lahko pridobila to pravico, drugi pogoji pa so odvisni od pravnega položaja zavarovanca v času njegove smrti oz. pogrešanosti, ki je ugotovljena s pravnomočno odločbo o razglasitvi za pogrešanega.

VDOVSKA POKOJNINA

Vdovska pokojnina in družinska pokojnina sta tipični pravici iz pokojninsko invalidskega zavarovanja, ki se upravičence zagotavljata v prvi vrsti na temelju načela solidarnosti, saj teh pravic ne uživa tisti zavarovanec, ki plačuje prispevke v sistem PIZ.

Lahko uveljavi vdova oz. vdovec umrlega zavarovanca, če je izpolnjen kateri izmed pogojev, ki jih določa zakon. Prvi splošni pogoj je starost vdove ali vdovca. Če im status zavarovanca, je pogoj za pridobitev omenjene pravice starost 53 let ob zavarovančevi smrti ali vsaj 48 let, s tem da lahko omenjeno pravico uveljavi šele takrat, ko dopolni 53 let. Pogoj starosti je blažji, če gre za osebo, ki nima lastnosti zavarovanca.

Drugi splošni pogoj za pridobitev vdovske pokojnine je popolna nezmožnost vdove ali vdovca za delo.

Tretji splošni pogoj je okoliščina, da je dolžan vdovec oz. vdova preživljati enega ali več otrok, ki imajo pravico do vdovske pokojnine po umrlem zavarovancu.

Osnova za odmero in določitev vdovske pokojnine

Vdovska ali družinska pokojnina se odmeri od starostne pokojnine ali invalidske pokojnine, ki bi jo zavarovanec pridobil ob smrti oz. od pokojnine, ki je uživalcu pokojnine pripadala ob smrti. Osnova se izračuna po različnih pravilih za zavezance, ki so bili ob smrti uživalci starostne pokojnine, invalidske pokojnine ali drugih pravic na podlagi invalidnosti.

Vdovska pokojnina se določi v višini 70% od osnove. Če ima vdova ali vdovec hkrati pravico do starostne pokojnine ali invalidske pokojnine, lahko sam izbere, katero pokojnino bo užival.

DRUŽINSKA POKOJNINA

Družinska pokojnina je pravica, ki pripada

- ⇒ otrokom in posvojencem
- ⇒ 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 - dopolnjenih 26 let starosti. 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 starosti pod pogojem, da je pripravljen 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 upravičenih razlogov prekinil šolanje, se mu pravica do uživanja družinske pokojnine med šolanjem podaljša za toliko, kolikor je trajala upravičena prekinitev.

Odmera družinske pokojnine

Družinska pokojnina se odmeri od osnove, določene za odmero družinske pokojnine v relativnem znesku, katerega višina je odvisna od števila družinskih članov, ter od tega ali so do družinske pokojnine upravičeni le ožji ali samo širši družinski člani, ali delno eni ali delni drugi.

Če otrok izgubi oba roditelja in je upravičen do družinske pokojnine po enem roditelju, mu praviloma pripada še 30% od osnove za odmero družinske pokojnine po drugem roditelju, s tem da zakon določa absolutne meje tega povečanja.

Odmera vdovske in družinske pokojnine

Ob smrti zavarovanca so možne situacije, ko različni družinski člani izpolnjujejo pogoje za priznanje tako vdovske kot tudi družinske pokojnine. V tem primeru se vdovska pokojnina odmeri po posebnih pravilih.

Odpravnina in oskrbnina

Odpravnina oz. oskrbnina sta pravici do denarnih prejemkov, ki pripadajo vdovi ali vdovcu, ki ne izpolnjuje pogojev za pridobitev vdovske pokojnine po umrlem zavarovancu. Odpravnina pripada vdovi oz. vdovcu, ki nima statusa zavarovanca. Določena je v višini 6 mesečnega zneska vdovske pokojnine, ki bi ji (mu) pripada, če bi imel, oz. imela pravico do vdovske pokojnine.

Oskrbnina je pravica, ki pripada vdovi oz. vdovcu, če se je v 30 dneh od izgube pravice od odpravnine ali vdovske pokojnine prijavil pri zavodu za zaposlovanje in če izpolnjuje premoženjske pogoje za pridobitev pravice do varstvenega dodatka. Praviloma znaša oskrbnina toliko kot vdovska pokojnina, uživati pa jo je mogoče največ 24 mesecev.

VARSTVENI DODATEK

Je posebna pravica, katere namen je zagotovitev socialne varnosti osebam, ki so upravičene do ene izmed pokojnin, vendar ta ne dosega najnižje pokojnine za polno pokojninsko dobo. Ker gre za poudarjen solidarnostni značaj te pravice, je pogoj za njeno pridobitev in uživanje okoliščina:

- ⇒ da oseba prebiva v Sloveniji
- ⇒ da oseba skupaj z družinskimi člani nima večjega premoženja ali dohodkov, ki bi jim zadoščali za preživetje.

Varstveni dodatek se odmeri različno glede na to, ali gre za starostno pokojnino ali gre za druge vrste pokojnin. Odmeri se od razlike med starostno pokojnino in najnižjo pokojnino za polno pokojninsko dobo. Pravico do varstvenega dodatka ima oseba z najmanj 15 leti pokojninske dobe.

Če oseba uživa druge oblike pokojnine, zakon določa posebna pravila za odmero varstvenega dodatka k invalidski, vdovski ali družinski pokojnini.

DODATEK ZA POMOČ IN POSTREŽBO

Pravico do dodatka za pomoč in postrežbo imajo zavarovanci, pri katerih prihaja do posebnega socialnega primera, to je, do fizičnega ali duševnega stanja, zaradi katerega jim je za zadovoljevanje »osnovnih življenjskih potreb neogibna stalna pomoč in postrežba drugega«.

Ta pravica ob izpolnjevanju navedenega pogoja pripada:

- ⇒ užitcem starostne, invalidske, vdovske ali družinske pokojnine, dodatni pogoj pa je, da imajo stalno prebivališče v RS,
- ⇒ slepim, ki so pridobitno aktivni in osebam, ki so oslepele med uživanjem pokojnine ter nepokretnim zavarovancem

Oseba ni zmožna opravljati oz. zadovoljevati osnovnih življenjskih potreb, če se zaradi trajne spremembe v zdravstvenem stanju niti s pomočjo ortopedskih pripomočkov ne more samostojno gibati, se hraniti, oblačiti in opravljati drugih opravil, ki so »neogibno potrebne za ohranjanje življenja«.

Dodatek se odmeri najmanj v višini 70% zneska najnižje pokojnine za polno pokojninsko dobo, če oseba ne more opravljati vseh osnovnih življenjskih potreb, če pa ne more zadovoljevati oz. opravljati večine osnovnih življenjskih potreb pa v višini najmanj polovice od prej omenjenega zneska (35%).

Ta pravica je alternativna pravica v razmerju do drugih dodatkov.

INVALIDNINA

Je pravica, ki pripada zavarovancem v primeru telesne okvare pod pogoji, ki jih določa zakon. Telesna okvara je kot poseben socialni primer podana, če pri zavarovancu nastane:

- ⇒ izguba
- ⇒ bistvena poškodovanost ali znatnejša onesposobljenost posameznih organov ali delov telesa, kar otežuje aktivnosti organizma in zahteva večje napore pri zadovoljevanju življenjskih potreb.

Pravico do invalidnine pridobi zavarovanec za telesno okvaro, ki je posledica:

- ⇒ poškodbe pri delu ali poklicne bolezni, če znaša telesna okvara najmanj 30%, ne glede na pokojninsko dobo
- ⇒ bolezni ali poškodbe zunaj dela, če znaša telesna okvara najmanj 50% in če ima zavarovanec ob nastanku telesne okvare dopolnjeno pokojninsko dobo, ki je določena za pridobitev pravice do invalidske pokojnine, ne glede na to ali telesna okvara povzroča invalidnost ali ne.

Pravica ne pripada osebam, pri katerih je telesna okvara nastala v času, ko niso bile zavarovane.

Odmera invalidnine za telesno okvaro je odvisna od tega, ali je telesna okvara posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni ali ne.

Invalidnina se lahko spremeni, če pride do spremembe stopnje telesne okvare.

USKLAJEVANJE POKOJNIN

Pokojnine se usklajujejo na podlagi sistematičnih podatkov o gibanju povprečnih plač na zaposlenega. Če v posameznem koledarskem letu življenjski stroški porastejo bolj kot plače, se pokojnine povečajo za porast povprečne plače. Letno se usklajuje tudi dodatek za rekreacijo in sicer za toliko, kot je uskladitev regresa za letni dopust.

PRAVICA DO POKOJNINE POD UGODNEJŠIMI POGOJI

Ugodnejše pogoje za pridobitev pravice do pokojnin lahko urejajo posebni predpisi, vendar pa starostne pokojnine ni mogoče uveljaviti pred starostjo 55 (53) let starosti ter 35 (33) let pokojninske dobe. Sredstva v navedenih primerih zagotavlja RS iz proračuna.

PRIDOBITEV, UŽIVANJE IN IZGUBA PRAVIC

Temeljno materialnopravno pravilo v zvezi s pridobivanjem pravic je, da zavarovanec pridobi pravico z dnem, ko so izpolnjeni dejanski in z zakonom določeni pogoji za njeno pridobitev. Glede posameznih pravic določa zakonska ureditev naslednje:

- ⇒ pokojnina pripada uživalcu od prvega dne po prenehanju zavarovanja, če pa ni oseba zavarovana pa od prvega dne naslednjega meseca po vložitvi zahteve in največ šest mesecev za nazaj
- ⇒ delna invalidska pokojnina zavarovancu pripada od dneva pričetka dela s krajšim delovnim časom od polnega ali od naslednjega dne po prenehanju delovnega razmerja oz. zavarovanja, če gre za osebo, kateri po njeni volji ali krivdi preneha delovno razmerje
- ⇒ delno invalidsko pokojnino pridobi nezaposleni zavarovanec, nadomestilo za invalidnost pa pridobi nezaposleni zavarovanec ali zavarovanec, ki ob nastanku invalidnosti ni bil obvezno zavarovan, prvega dne naslednjega meseca po vložitvi zahteve za priznanje pravic, oz. še največ 6 mesecev nazaj.

Glede uživanja izgube pravic je posebno pomembna zakonska ureditev nezmožnosti uveljavitve pravice oz. izgube pravice, če si oseba sama povzroči invalidnost ali telesno okvaro z namenom, da bi uveljavila pravice iz PIZ.

POKOJNINSKA DOBA

Obsega čas:

- ⇒ prebit v obveznem zavarovanju, ki se všteva v zavarovalno dobo
- ⇒ ki se šteje v pokojninsko dobo brez plačila prispevkov
- ⇒ ki je kot tak določen po posebnih predpisih.

V zavarovalno dobo šteje čas prebit v obveznem zavarovanju s polnim delovnim časom ali krajšim delovnim časom v posebnih primerih, ki jih določa zakon. V drugih primerih krajšega delovnega časa šteje v zavarovalno dobo čas, ki je v urah preračunan s krajšega na polni delovni čas.

V zavarovalno dobo šteje tudi čas, ko je zavarovanec prejemal nadomestilo plače v obdobju, ko je bil v razmerju, ki je podlaga za zavarovanje (bolniški stalež) in v času poklicne rehabilitacije po pravilih invalidskega zavarovanja.

V času trajanja delovnega razmerja nekatera obdobja ne štejejo v zavarovalno dobo, razen če za ta obdobja niso plačani prispevki.

Za izpolnitev pogojev za starostno pokojnino se ob pokojninski dobi upošteva tudi tako imenovana »dodana doba«. Gre za leta študija v zakonsko opredeljenem okviru, dejanski čas obveznega vojaškega roka, nadomestne civilne službe ali usposabljanja za rezervni sestav policije, če ta obdobja niso všteta v pokojninsko dobo.

DOKUP POKOJNINSKE DOBE

Presežnim delavcem ali tistim, katerim delovno razmerje preneha po predpisih o prisilni poravnavi, stečaju ali likvidaciji, se lahko odkupi največ 5 let zavarovalne dobe za izpolnitev pogojev za pridobitev pravice do pokojnine, če oseba izpolnjuje predpisane pogoje starosti in pokojninske dobe.

Do 5 let zavarovalne dobe lahko dokupi tudi sam zavarovanec, ki je že izpolnil pogoje za priznanje pravic do starostne pokojnine, oz. uživalec pokojnine, s čemer lahko doseže ugodnejšo odmero pokojnine.

Če pogojev za pridobitev oz. uživanje pokojnine še ne izpolnjuje, lahko zavarovanec sam plača prispevke za obvezno zavarovanje za čas, ko je bil prijavljen kot iskalec zaposlitve ali kot brezposelna oseba pri Zavodu RS za zaposlovanje in za čas, ki ga je prebil zunaj zavarovanja zaradi nege otroka mlajšega od 3 let.

PRIŠTEVANJE POKOJNINSKE DOBE

Prišteta doba je efektivna pokojninska doba, ki se upošteva zavarovancu pri odmeri pravic, če na dan nastanka invalidnosti še niso dopolnili starosti 63 (61) let. Prišteta doba se ugotavlja v določenem letu obdobja od nastanka invalidnosti ter z zakonom določeno starostjo, ki naj bi jo dosegel zavarovanec v prihodnosti.

Nekaterim kategorijam zavarovanih zavarovancev zakon zagotavlja ugodnost, da se jim za pridobitev in odmero pravic šteje $\frac{1}{4}$ dobe dejanskega zavarovanja. Hkrati se s tem osebam zniža zahtevana starost za eno leto za vsaka štiri leta, prebita v zavarovanju.

PRISPEVKI

Prispevki se obračunajo od osnove za plačilo prispevkov. Osnova za plačilo prispevkov zavarovancev so plače, nadomestila ali posebne zavarovalne osnove. Zakon določa najnižjo in najvišjo osnovo za plačilo prispevkov ter pogoje za zmanjšanje ali odpis prispevkov. V nekaterih primerih so osebe, ki niso zaposlene a so vključene v obvezno zavarovanje, dolžne ob lastnem prispevku plačevati tudi prispevek delodajalca.

POSTOPEK ZA UVELJAVLJANJE IN VARSTVO PRAVIC

Zakonska ureditev sistema pokojninskega in invalidskega zavarovanja vsebuje številne postopkovne (procesne) norme, ki urejajo postopek za uvedbo in varstvo pravic zavarovancev. Te norme pa so le posebne norme, ki veljajo na tem področju, saj se za uveljavljanje in varstvo pravic v sistemu socialnih zavarovanj široko uporabljajo pravila zakonske ureditve splošnega upravnega postopka.

Poseben element postopka odločanja o pravicah zavarovancev je revizija odločb prve stopnje, ki se izvede po uradni dolžnosti, če je bila z odločba osebi izdana kakšna pravica.

V reviziji se lahko odločba prve stopnje potrdi, odpravi ali razveljavi.

Revizija ni predpisana v postopku uveljavljanja pravic iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja le v zvezi s preizkusom odločbe pristojnega organa zavoda, temveč tudi v zvezi s preizkusom pozitivnega mnenja invalidske komisije prve stopnje.

ORGANIZIRANOST POKOJNINSKEGA IN INVALIDSKEGA ZAVAROVANJA

Zaradi izvajanja nalog sistema pokojninskega in invalidskega zavarovanja, je ustanovljen Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, kot javni zavod, katerega upravlja skupščina. Njeni člani so predstavniki:

- ⇒ reprezentativnih sindikatov in delodajalskih združenj ter vlade
- ⇒ upokojenecv in delovnih invalidov.

Skupščina zavoda sprejema normativne akte zavoda, kriterije za odločanje o pravicah zavarovancev ter programe dela ter različna poročila.

Posebej pomembna je pristojnost skupščine, da sprejema tudi »izvršilne akte«, s katerimi ureja vprašanja obveznega zavarovanja, za katera ni posebej določna pristojnost državnih organov.

Izvršilni organ skupščine zavoda je upravni odbor, v katerem so zastopani:

- ⇒ predstavniki zavarovancev
- ⇒ predstavniki sindikatov, delodajalcev in vlade
- ⇒ predstavniki upokojenecv in invalidov ter

⇒ predstavnik zaposlenih v zavodu.

Delo zavoda organizira in vodi njegov generalni direktor, ki ga imenuje skupščina zavoda, k imenovanju pa daje soglasje Vlada RS.

DODATNO POKOJNINSKO ZAVAROVANJE

Standardno pokojninsko zavarovanje ne zagotavlja zavarovancem popolne socialne varnosti za primer starosti, zato zakonska ureditev sistema pokojninskega in invalidskega zavarovanja ureja tudi sistem dodatnega pokojninskega zavarovanja, ki je lahko obvezno ali prostovoljno.

Nosilec obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja je zlasti Sklad obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja RS, lahko pa so nosilci tega zavarovanja tudi pokojninske družbe, ustanovljene izključno za ta namen.

Dodatno obvezno pokojninsko zavarovanje je urejen sistem zbiranja prispevkov delodajalcev z namenom zagotavljanja pravic oseb do »poklicne pokojnine« ali drugih pravic, ki jih uživajo zavarovanci, ki opravljajo posebno težka in zdravju škodljiva dela in zavarovanci, ki opravljajo dela, ki jih po določeni starosti ni mogoče več uspešno opravljati.

Na podlagi obveznega dodatnega zavarovanja imajo zavarovanci:

⇒ pravico do poklicne pokojnine v skladu s pokojninskim načrtom obveznega dodatnega zavarovanja, ki se izplačuje zavarovancu v mesečnih zneskih od pridobitve pravice dalje.

Za poslovanje, delovanje in upravljanje sklada se uporabljajo podobna pravila, kot urejajo prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje.

PROSTVOLJNO DODATNO ZAVAROVANJE

Obstaja več oblik prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja na temelju različnih pokojninskih načrtov ali različnih pokojninskih skladov.

Gre za individualno prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje in za kolektivno zavarovanje. Kolektivno prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje je zavarovanje, v katerega se vključijo posamezniki preko delodajalca, ki v celoti ali delno financira pokojninski načrt.

Dodatno pokojninsko zavarovanje temelji na prostovoljnem plačevanju premij zavarovancev in delodajalcev v posebne pokojninske sklade prostovoljnega zavarovanja, pri čemer se plačnikom priznajo posebne davčne olajšave.

V prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje se lahko vključi zavarovanec ali uživalec pravice iz obveznega pokojninskega zavarovanja. Istočasno se lahko vključi po enem pokojninskem načrtu kolektivnega in po enem načrtu individualnega zavarovanja.

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. Mora izpolnjevati določene pogoje, da je mogoče na njegovi podlagi uveljaviti davčne olajšave.

Z naložbenim tveganjem zavarovancem zagotavlja iz plačila pokojninskih prejemkov, ki so odvisna od višine vplačane premije in rezultatov nalaganja in poslovanja s sredstvi, zbranimi na osebnih računih zavarovancev.

POKOJNINSKI NAČRT KOLEKTIVNEGA ZAVAROVANJA

Delodajalec ali več delodajalcev skupaj lahko oblikuje pokojninski načrt za zaposlene, s tem, da se zaveže, da bo financiral pokojninski načrt tako, da bo delno ali v celoti vplačeval premijo za zavarovance, ki so se vključili v ta pokojninski pristop k že odobrenemu pokojninskemu načrtu, ki ga izvaja zavarovalnica, pokojninska družba ali odprt vzajemni pokojninski sklad. Zaposleni morajo imeti možnost, da se pod enakimi pogoji prosto vključijo v pokojninski načrt, vendar pa vključitev v pokojninski načrt ne sme biti pogoj za sklenitev delovnega razmerja pri delodajalcu.

Je lahko zasnovan tako, da delodajalec plačuje le del premije, drugi del pa plačujejo zavarovanci. Če kolektivna pogodba ni sklenjena, se pokojninski načrt oblikuje v skladu s pogodbo o oblikovanju pokojninskega načrta, ki jo kot pogodbeni stranki skleneta delodajalec in predstavniki zavarovancev.

IZVAJALCI POKOJNINSKEGA NAČRTA

Izvajajo ga pokojninski skladi, ki se lahko oblikujejo kot vzajemni pokojninski skladi ali se ustanovijo kot pokojninske družbe. Izvajajo jih tudi zavarovalnice, ki imajo dovoljenje za opravljanje poslov življenjskega zavarovanja po zakonu, ki ureja zavarovalništvo.

Vzajemni pokojninski sklad ni pravna oseba, temveč je le premoženje, ki je primarno financirano s sredstvi izbranimi s plačevanjem premij, sekundarno pa s sredstvi, pridobljenimi z upravljanjem teh sredstev.

Ustanovitelj vzajemnega pokojninskega sklada so eden ali več delodajalcev ali finančne institucije, če pridobijo dovoljenje za ustanovitev vzajemnega pokojninskega sklada.

Vzajemni pokojninski sklad ima pravila, ki urejajo vprašanja dodatnega zavarovanja, ki jih določa zakon.

Vzajemni pokojninski sklad lahko upravlja zavarovalnica, ki ima dovoljenje za opravljanje poslov upravljanja pokojninskih skladov ali banke z enakim dovoljenjem.

Upravljaec vzajemnega pokojninskega sklada sme sredstva vzajemnega sklada nalagati v okviru omejitev, ki jih določa zakon.

V primeru izgube je ustanovitelj dolžan izgubo pokriti.

VKLJUČITEV V PROSTOVOLJNO POKOJNINSKO DODATNO ZAVAROVANJE IN PRENEHANJE DODATNEGA ZAVAROVANJA

Oseba se vključi v sistem pokojninskega dodatnega zavarovanja s sklenitvijo ustrezne pogodbe z izvajalcem pokojninskega načrta, torej z zavarovalnico, ali pokojninsko družbo oz. s pristopom k pravilom vzajemnega pokojninskega sklada. Pogodba zavezuje osebo, da vplačuje premijo, izvajalca pokojninskega načrta pa, da osebi zagotovi pravice iz pokojninskega dodatnega zavarovanja v skladu s pokojninskim načrtom.

Zavarovanje redno preneha, ko zavarovanec pridobi pravice iz prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja. Preneha tudi v drugih primerih, ki jih določa zakon.

Izstop zavarovanca iz prostovoljnega dodatnega zavarovanja je prost, s tem da zavarovanec nosilcu zavarovanja predloži pisno izjavo o izstopu. Izstopni rok je določen v pokojninskem načrtu.

Izvajalčeva odpoved pogodbe je enostranski akt izvajalca pokojninskega načrta, do katerega je izvajalec načrta upravičen, če zavarovanec kljub opominu neupravičeno ne plačuje premije. Odpoved je mogoča tudi, če je zavarovanec ob sklenitvi zavarovanja navedel neresnične podatke ali dejstva, ali če je zavarovancu prenehalo delovno razmerje pri delodajalcu, ki financira pokojninski načrt, delovno razmerje pa je bilo pogoj za vključitev v pokojninski načrt.

Če zavarovanec umre pred pridobitvijo pravice od dodatne starostne ali invalidske pokojnine, pridobi upravičenec pravico do enkratnega izplačila.

Če pride do izrednega prenehanja prostovoljnega dodatnega zavarovanja (izstop, odpoved), pokojninski načrt pa je financiral delodajalec, lahko zavarovanec dvigne odkupno vrednost sredstev z realiziranimi donosi, ki jih je vplačal delodajalec.

Zavarovanec lahko preide iz enega pokojninskega načrta k drugemu.

PRAVICE IZ PROSTOVOLJNEGA POKOJNINSKEGA DODATNEGA ZAVAROVANJA

Temeljna pravica v okviru tega zavarovanja je pravica do »dodatne starostne pokojnine«, ki jo zavarovanci lahko uživajo v obliki mesečne pokojninske rente. Zavarovancem pa se lahko na temelju pokojninskega načrta zagotavlja tudi:

- ⇒ pravica do dodatne invalidske pokojnine
- ⇒ pravica do dodatne družinske pokojnine.

Zavarovanec pridobi pravico do dodatne starostne pokojnine, če izpolni pogoje za pridobitev starostne pokojnine v okviru obveznega zavarovanja, in če je bil vključen v prostovoljno dodatno zavarovanje najmanj 120 mesecev, vendar praviloma ne pred dopolnitvijo starosti 58 let.

Za pridobitev pravice do dodatne invalidske pokojnine za primer izgube delovne zmožnosti, se zahteva minimalna doba vključenosti v pokojninsko dodatno zavarovanje v trajnem 180 mesecev.

ZAVAROVANJE IN ZAPOSLOVANJE ZA PRIMER BREZPOSELNOSTI

Zaposlovanje je splet dveh pomembnih procesov:

- ⇒ posredovanje dela in zaposlitve
- ⇒ zagotavljanje ukrepov za pospeševanje vključevanja državljanov v delo in zaposlitev. Proces zagotavljanja omejenih ukrepov temelji na vrednostnih izhodiščih ustave ter veljavnega mednarodnopravnega okvira o
 - načelih produktivnega zaposlovanje
 - načelih svobode dela posameznika ter zagotavljanja osebnostnega ter strokovnega razvoja posameznika.

Uveljavljanje navedenih načel se zagotavlja preko izvajanja ukrepov »aktivne politike zaposlovanja«, v katerih glavni organizacijski nosilec je Zavod RS za zaposlovanje, ki pri tem tesno sodeluje z različnimi javnimi subjekti, ki se ukvarjajo z vprašanji socialnega položaja zaposlenih (npr. center za socialno delo).

Druga pomembna razvojna usmeritev je okrepljeno individualno obravnavanje primerov posameznikov, ki izgubijo zaposlitev, v okviru uveljavitve vsebine obveznega »zaposlitvenega načrta«, ki ga izdela Zavod RS za zaposlovanje ali druga pooblaščenca organizacija. Pomembna je tudi tretja razvojna usmeritev, po kateri se krepi aktivno sodelovanje med delodajalcem in predstavniki Republiškega zavoda za zaposlovanje pri preprečevanju in odpravljanju brezposelnosti.

POSREDOVANJE ZAPOSLOTITVE IN POSREDOVANJE DELA

Posredovanje zaposlitve in dela je lahko v praksi učinkovito le, če v zvezi s tem obstaja tesno sodelovanje med nosilci te aktivnosti in delodajalci. Delodajalci imajo v razmerju do Zavoda RS za zaposlovanje nekatere zakonsko določene obveznosti. Gre za dolžnost prijave prostih del, o nastanku ali prenehanju potreb po delu, dolžnost obveščanja o različnih vrstah sklepanja pogodb, katerih predmet je delo ter dolžnost poročanja Zavodu o zadevah, za katere zakon tako določa.

ZAVAROVANJE ZA PRIMER BREZPOSELNOSTI

V Slovenski pravni ureditvi je zavarovanje za primer brezposelnosti obvezna vrsta socialnega zavarovanja za večino aktivnega prebivalstva. Za večino oseb, ki so delovno aktivne, pa niso zajete v obvezno zavarovanje za primer brezposelnosti, zakonska ureditev omogoča prostovoljno zavarovanje.

Brezposelne osebe imajo po zakonski ureditvi nekatere pomembne materialne in nematerialne pravice, zato je pomembna zakonska opredelitev, kdo je brezposelna oseba.

Osebe, ki izpolnjujejo kriterije imajo status brezposelne osebe le, če izpolnjujejo tudi dodatno zakonsko določene pogoje, to je, če so zmožne za delo in prijavljene pri zavodu in če so na razpolago za zaposlitev ter so aktivne iskalke zaposlitve.

PRAVICE BREZPOSELNIH OSEB

Brezposelne osebe imajo različne pravice, ki jih večinoma ureja zakonska ureditev zaposlovanja in zavarovanja za primer brezposelnosti, delno pa tudi ureditev v posebnih predpisih, zlasti v predpisih o delovnih razmerjih, zdravstvenem varstvu in v predpisih o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.

Predpisi o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti brezposelnim osebam primarno priznavajo nekatere premoženjske pravice, subsidiarno pa urejajo naslednje premoženjske pravice:

- ⇒ pravico do denarnega nadomestila;
- ⇒ pravico do denarne pomoči;
- ⇒ pravico do povračila prevoznih in selitvenih stroškov.

PRAVICA DO DENARNEGA NADOMESTILA

Delavec pridobi to pravico, če je bil pred nastankom brezposelnosti zavarovan in če znaj ni ustrezne zaposlitve. To pravico ohranja ves čas zakonsko določenega obdobja pod pogojem, da je po zakonsko določenih kriterijih ves čas:

- ⇒ **zmožen za delo**; brezposelna oseba je z vidika starosti »zmožna za delo«, če je stara več kot 15 let in po drugi strani ne več kot je po predpisih o pokojninskem in invalidskem zavarovanju pogoj za pridobitev pokojnine in če izpolnjuje splošne zdravstvene pogoje.

- ⇒ **je na razpolago**; brezposelna oseba je »na razpolago«, če je zavodu dosegljiva vsak delovni dan tri ure.
- ⇒ **zanj ni ustrezne zaposlitve**; kot »ustrezna« zaposlitev šteje zaposlitev, ki je osebi zagotovljena za nedoločen čas ali določen čas in ki ustreza zahtevnosti del tarifnega razreda ustrezne kolektivne pogodbe, v katero je bila oseba uvrščena večina časa v zadnjih 12 mesecih pred nastankom brezposelnosti.
- ⇒ **aktivno išče zaposlitev**; aktivna iskalka zaposlitve je tista oseba, ki se redno prijavlja na objave ustreznih in primernih delovnih mest pri zavodu za zaposlovanje in drugih izvajalcih posredovanja zaposlitve.

POZITIVNI IN NEGATIVNI POGOJI ZA PRIDOBITEV PRAVICE DO DENARNEGA NADOMESTILA

To pravico pridobi oseba, ki je bila pred nastankom brezposelnosti zaposlena vsaj 12 mesecev v zadnjih 18 mesecih, pri čemer se obdobje 12 mesecev obračunava po dejanskem trajanju ali v okviru preračuna ur v primeru sezonskega dela. Zakon določa, kdaj oseba ne pridobi te pravice kljub temu, da izpolnjuje zgornji pogoj, pri čemer izčrpno našteva razloge, v katerih se šteje, da je osebi prenehalo delovno razmerje po njeni volji ali po njeni krivdi.

ODMERA DENARNEGA NADOMESTILA

Osnova za odmero denarnega nadomestila je povprečna mesečna plača zavarovanca, ki jo je prejemal v 12 mesecih pred nastankom brezposelnosti. Za prve 3 mesece znaša denarno nadomestilo 70%, v naslednjih mesecih pa 60% od osnove. Brezposelna oseba prejema nadomestilo določen čas, ki je odvisen od trajanja predhodnega dela oz. zavarovanja.

Zavarovancu, ki mu je **prenehala pravica do denarnega nadomestila**, ker jo je v celoti izkoristil, se pri ponovnem uveljavljanju te pravice v čas zavarovanja ne všteva čas, ko je bil zaposlen pred zadnjim prejemanjem denarnega nadomestila in čas prejemanja denarnega nadomestila.

UVELJAVITEV DENARNEGA NADOMESTILA IN PREDČASNO PRENEHANJE PRAVICE DO DENARNEGA NADOMESTILA

Oseba lahko uveljavi pravico do denarnega nadomestila, če se prijavi pri Republiškem zavodu za zaposlovanje in vloži zahtevo za uveljavitev pravice do denarnega nadomestila v 30 dneh po prenehanju delovnega razmerja.

Po preteku 60 dni po prenehanju delovnega razmerja brezposelna oseba ne more več uveljavljati pravice do denarnega nadomestila.

Brezposelni osebi preneha pravica do denarnega nadomestila, v primerih, ki jih določa zakon. Zakon določa tudi primere, ko prejemanje denarnega nadomestila »miruje«, oz. se začasno ne izplačuje brezposelni osebi, ker je njen pravni položaj začasno spremenjen tako, da prejema dohodke iz drugih virov ali je drugače ekonomsko in socialno oskrbljena.

Brezposelna oseba, ki se zaposli s krajšim delovnim časom, ki ne traja več kot polovico polnega delovnega časa, ohranja pravico do sorazmernega dela denarnega nadomestila.

DENARNA POMOČ

Do denarne pomoči so upravičeni zavarovanci, katerim izteče pravica do denarnega nadomestila in ki:

- ⇒ v zakonskem roku 30 dni uveljavlja to pravico;
- ⇒ izpolnjujejo ustrezen premoženjski cenzus;
- ⇒ pod določenimi pogoji ne glede na predhodno pravico do denarnega nadomestila tudi delavci, ki so se zaposlili po končanem poklicnem izobraževanju in pripravniki, ki so izgubili zaposlitev po uspešno končanem pripravništvu.

Denarna pomoč za razliko od denarnega nadomestila ne pripada osebam, ki nimajo stalnega prebivališča v RS.

Denarna pomoč znaša 80% zjamčene plače, kateri se odštejejo davki in prispevki, zavarovancu pa lahko to pomoč prejema največ 15 mesecev, razen če ji manjka do 3 let zavarovalne dobe do upokojitve.

PREVOZNI IN SELITVENI STROŠKI

Brezposelna oseba ima **pravico do povračila selitvenih stroškov**, če so ti stroški povezani z zaposlitvijo v drugem kraju, kamor ga je napotil zavod ali s katero je zavod soglašal.

Brezposelna oseba **ima pravico do povračila prevoznih stroškov javnega prevoza**, s katerimi je zavod soglašal ali če so ti nastali zaradi iskanja zaposlitve z napotitvijo zavoda in povračila stroškov za priporočene poštno pošiljke, ki jih je imela zaradi aktivnega iskanja zaposlitve.

UVELJAVLJANJE PRAVIC IZ ZAVAROVANJA ZA PRIMER BREZPOSELNOSTI TER NADZOR

Pravice iz zavarovanja za primer brezposelnosti lahko upravičenci uveljavljajo po pravilih postopka, ki ga ureja zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, delno pa zakon, ki ureja splošni upravni postopek.

Nadzor nad pridobivanjem in uživanjem pravic izvajata ministrstvo, pristojno za delo in Zavod, ta pa lahko za to pooblasti tudi druge finančne in pravne osebe, ki pri tem zagotavljajo potrebno strokovnost.

AKTIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA

Je sistem ukrepov in aktivnosti, ki jih izvaja država z namenom preprečevanja in blažitve kriz na področju splošnega kadrovskega prestrukturiranja gospodarstva. S tem namenom država zagotavlja:

- ⇒ sofinanciranje dela stroškov za ohranjanje delovnih mest pri delodajalcih v ekonomskih težavah;
- ⇒ sofinanciranje odpiranja produktivnih delovnih mest;
- ⇒ zagotavljanje posojil za investicije v nove proizvodne zmogljivosti;
- ⇒ sofinanciranje pospeševanje celoletne zaposlitve delavcev v sezonskih dejavnostih;
- ⇒ pomoč pri usposabljanju novo sprejetih delavcev;
- ⇒ sofinanciranje prekvalifikacij in dokvalifikacij.

Zakon določa, katere **vrste stroškov** lahko krije zavod osebam, ki so vključene v programe aktivne politike zaposlovanja, kot so npr. nadomestitev dela plače pripravnikom. Brezposelna oseba se vključuje v programe ukrepov aktivne politike zaposlovanja **v skladu »zaposlitvenim načrtom«**.

Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja sprejema vlada. Poseben element v okvir programa so **javna dela**, ki jih organizira Zavod RS za zaposlovanje. Opredeljena s kot **»lokalni ali 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«**.

IZOBRAŽEVANJE BREZPOSELNIH OSEB

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. Program izobraževanja brezposelnih oseb sprejme Vlada RS in je sestavni del letnega programa izobraževanja v skladu s predpisi o izobraževanju.

VRNITEV SREDSTEV IN ODŠKODNINSKI ZAHTEVKI

Če upravičenci do sredstev, vezanih na izrabo pravic iz naslova zaposlovanja in zavarovanja za primer brezposelnosti, ta sredstva protipravno pridobijo in je to posledica dejstva, da so opustili dolžne obvestiti Zavodu RS za zaposlovanje, ali če sredstva uporabljajo nenamensko, ima Zavod pravico zahtevati vrnitev sredstev.

ŠTIPENDIRANJE

Posebna aktivnost Zavoda RS za zaposlovanje je zagotavljanje nekaterih vrst štipendij in zavarovanje najetih posojil za študij. Gre za republiške štipendije ter za štipendije za nadrejene. Glede posojil za študij Zavod RS za zaposlovanje zagotavlja jamstva za najeta posojila prav tako pa tudi subvencionira obrestne mere najetih posojil.

PODZAKONSKI PREDPISI S PODROČJA ZAPOSLOVANJA IN ZAVAROVANJA ZA PRIMER BREZPOSELNOSTI

Organizacijo glavnega nosilca sistema zaposlovanja in zavarovanja za primer brezposelnosti v Sloveniji ureja statut Zavoda RS za zaposlovanje. Ti predpisi med drugim urejajo pogoje za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje kot tudi različna merila za priznavanje pravic zavarovancem. Posebnega pomena je program ukrepov aktivne politike zaposlovanje, ki ga sprejme Vlada RS za vsako leto posebej in s katerim zagotavlja ožje ali širše finančne in druge pogoje za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja.

ZDRAVSTVENO VARSTVO

Zdravje je človekova najpomembnejša dobrina, zato ima osrednje mesto v sistemu socialne varnosti.

Predpisi o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju so temeljna podlaga za zagotavljanje socialne varnosti oseb s preprečevanjem in odpravljanjem zdravstvenih tveganj oz. posledic nastanka socialnih primerov v zvezi z zdravjem.

Zakonska ureditev zdravstvenega varstva ureja dve obliki tega varstva: prva oblika se kaže v aktivnostih, ukrepih in storitvah nosilcev in izvajalcev zdravstvene dejavnosti. Njihov namen je:

- ⇒ krepitev zdravja in preprečevanje brezposelnosti
- ⇒ odkrivanje, zdravljenje, nega in rehabilitacija zbolelih ali poškodovanih.

Druga oblika zdravstvenega varstva se organizira in izvaja zato, da se osebam zagotavlja ustrezna stopnja zdravstvenega varstva. Na vprašanje, kakšno zdravstveno varstvo je treba zagotavljati ljudem in kako morajo skrbeti za lastno zdravje in zdravje drugih, odgovarja zakonska ureditev temeljnih pravic in obveznosti oseb v zvezi z zdravjem.

Pomembne obveznosti v zvezi s skrbjo za zdravje kot temeljno človekovo dobrino imajo tudi organizacije, ki izvajajo različne dejavnosti. Te morajo skrbeti, da s svojimi dejavnostmi ne ogrožajo zdravega življenjskega okolja ljudi. Položaj zaposlenih z vidika zdravja in varstva pri delu celovito urejajo različni predpisi. Gre zlasti za:

- ⇒ posebne predpise o zdravju in varstvu pri delu
- ⇒ predpise o zdravstvenem varstvu, zdravstveni dejavnosti in zdravstvenem zavarovanju.

Ti predpisi na primer delodajalcu nalagajo obveznost, da organizira izvajanje ukrepov za preprečevanje in odkrivanje poklicnih bolezni, bolezni v zvezi z delom in poškodb pri delu.

ZDRAVSTVENA DEJAVNOST KOT JAVNA SLUŽBA

Zaradi zagotavljanja zdravstvenega varstva je v sodobnih državah sistematično organizirana in pravno urejena zdravstvena dejavnost. Ta je z zakonom urejena kot javna služba, v omejenem obsegu pa se lahko izvaja tudi kot gospodarska dejavnost na podlagi koncesije.

Zdravstveno dejavnost ureja poseben zakonski predpis, ki določa standarde opravljanja dejavnosti ter organizacijo zdravstvene dejavnosti kot javne službe.

Zaradi opravljanja zdravstvene dejavnosti so vzpostavljena razmerja organiziranja in financiranja zdravstvene dejavnosti med izvajalci ter Zavodom za zdravstveno zavarovanje RS, ta razmerja pa urejajo predpisi o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju.

ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE

Zdravstveno varstvo je področje socialne varnosti, na katerem se preprečujejo ali odpravljajo posledice nastanka socialnih primerov v zvezi z zdravljenjem. Nekatere univerzalne pravice do socialnega varstva pripadajo vsakomur, druge pa pripadajo omejenemu krogu oseb pod pogoji, določenimi z zakonom.

Zdravstveno zavarovanje obsega obvezno zdravstveno zavarovanje in prostovoljno zdravstveno zavarovanje. Glavni nosilec zdravstvenega zavarovanja je Zavod za zdravstveno zavarovanje RS, s tem da lahko prostovoljna dodatna zavarovanja izvajajo tudi druge pravne osebe.

Predmet zdravstvenega varstva je odpravljanje posledic poslabšanega psihičnega ali fizičnega stanja oseb na eni, ter gospodarskega oz. socialnega položaja oseb na drugi strani.

Obvezno zavarovanje je pravno urejeno oz. predvideno za zavarovance, ki so zaposleni ali samozaposlene osebe. V okviru tega zavarovanja obstajajo tudi posebni primeri zavarovanja, za katere je značilno, da je obvezno za nekatere osebe, ki so vključene v delovne procese z drugim temeljnim namenom, kot je pridobivanje dohodka.

Prostovoljno zdravstveno zavarovanje temelji na prosti odločitvi oseb, da se vključijo v to obliko zavarovanja, ki dopolnjuje obvezno zavarovanje. V okviru prostovoljnega dodatnega zdravstvenega zavarovanja se osebam zagotavljajo te pravice:

- ⇒ razlika do polne vrednosti zdravstvenih storitev

- ⇒ večji obseg pravic od standardnih
- ⇒ dodatne pravice
- ⇒ zavarovanje oseb, ki niso zavarovane v okviru obveznega zavarovanja.

PREDMET ZDRAVSTVENEGA VARSTVA V OKVIRU ZDRAVSTVENEGA ZAVAROVANJA

Predmet zdravstvenega varstva oseb je preprečevanje in odpravljanje posledic poslabšanega psihičnega ali fizičnega stanja oseb in njihovega gospodarskega oz. socialnega položaja. Večina pravic v zvezi s tem je osebam zagotovljena z zdravstvenim zavarovanjem.

Ob nastanku socialnega primera pripadajo upravičencu pravice do zdravstvenih storitev v skladu s predpisi o zdravstvenem varstvu, zdravstveni dejavnosti in zdravstvenem zavarovanju. Pripadajo pa jim tudi nekatere premoženjske pravice. To so:

- ⇒ pravica do plačila zdravstvenih storitev
- ⇒ pravica do nadomestila plače med začasnim zadržanjem z dela
- ⇒ pravica do povračila potnih stroškov v zvezi z uveljavitvijo zdravstvenih storitev
- ⇒ pogrebnina in posmrtnina.

FINANCIRANJE ZDRAVSTVENEGA ZAVAROVANJA

Sredstva za obvezno zdravstveno zavarovanje se zagotavlja zlasti s prispevki, ki jih plačujejo zavodu zavarovanci, delodajalci in drugi z zakonom določeni zavezanci.

Obvezno zdravstveno zavarovanje je z vidika financiranja razdeljeno na:

- ⇒ obvezno zdravstveno zavarovanje za poškodbo in bolezni
- ⇒ obvezno zavarovanje za poškodbo pri delu in poklicno bolezni.

Pri plačilu prispevkov samostojnih kategorij zavarovancev veljajo nekatere posebnosti glede na obseg zavarovanja v obveznem zavarovanju.

Tudi za nekatere posebne zavarovance veljajo posebnosti glede ureditve višine prispevne stopnje.

Osnova za plačilo prispevkov so bruto plače in bruto nadomestila plače za čas odsotnosti z dela po predpisih o delovnih razmerjih za delavce v odvisnem delovnem razmerju oz. bruto zavarovalne osnove, po katerih so samostojne kategorije zavarovancev zavarovane v pokojninskem in invalidskem zavarovanju.

SOCIALNO VARSTVO

Kot **sekundarno področje** skupaj s primarnim področjem socialnih zavarovanj zaokrožuje celovit sistem socialne varnosti.

S socialnim varstvom se osebam ali skupinam oseb, ki so potrebne pomoči, zagotavljajo socialnovarstvene storitve in/ali dajatve, ki imajo preventivne ali kurativne učinke.

VLOGA DRŽAVE

Obseg dejavnosti se spreminja v skladu s socialnovarstvenim programom, ki ga sprejme državni zbor. Druga pomembna vloga države je, da usklajuje svoje dejavnosti in politike, tako da to ugodno vpliva na socialni položaj oseb.

Javno službo socialnovarstvenih dejavnosti organizirajo in zagotavljajo država in občine oz. lokalne skupnosti. Javno službo opravljajo zlasti javni socialnovarstveni zavodi, drugi socialnovarstveni zavodi, delno pa tudi posamezniki na temelju koncesije.

Centri za socialno delo morajo sprejemati odločitve, ki so jim z zakonom dodeljene kot javna pooblastila, ter opravljati druge naloge v skladu s predpisi. Njihova osrednja naloga je opravljanje javne službe na različnih socialnovarstvenih področjih.

Druge vrste socialnovarstvenih zavodov, ki niso javni zavodi, lahko ustanavljajo različni ustanovitelji. To so zlasti sprejemališča, materinski domovi, svetovalnice in podobno.

Prostovoljne in neprofitne organizacije so naslednja kategorija organizacij, ki delujejo na socialnovarstvenem področju - dobrodelne organizacije, organizacije za samopomoč in invalidske organizacije.

SOCIALNOVARSTVENE PRAVICE IN UPRAVIČENCI

Socialno varstvo je kot subsidiarna dejavnost v okviru sistema socialne varnosti namenjena najnujnejši oskrbi vsakogar, ki ga doletijo posledice uresničitve socialnih tveganj. Vsakomur so zagotovljene nekatere temeljne pravice, ki mu zagotavljajo temelje socialne varnosti in dostojanstvo. Druge pravice, ki se osebam zagotavljajo iz javnih sredstev, pa lahko uveljavljajo le osebe, ki izpolnjujejo pogoje, ki jih določajo predpisi. V večini primerov je pogoj za uveljavitev teh pravic okoliščina, da je oseba državljan RS s stalnim prebivališčem v Sloveniji ali tujec s stalnim prebivališčem v Sloveniji.

DENARNA SOCIALNA POMOČ

Do te pravice so upravičene le tiste osebe, ki si same ne morejo zagotoviti socialne varnosti, ker nimajo sredstev oz. zadostnih sredstev za preživljanje. Do dajatev so upravičeni le, če zadostnih sredstev za preživljanje nimajo zaradi okoliščin, na katere ne morejo vplivati.

Denarna socialna pomoč je dolgotrajna, občasna denarna dajatev, ki pripada osebi, ki prebiva v RS, nima pa dohodkov oz. sredstev za zadovoljevanje minimalnih življenjskih potreb, ki omogočajo preživetje, to je v višini minimalnega dohodka, katerega obseg določa zakon. Do te dajatve je upravičena le oseba, ki nima večjega premoženja. Denarna socialna pomoč se lahko poveča za "dodatek za pomoč in postrežbo", če izpolnjuje pogoje, ki jih v zvezi s tem določa zakon in če tega dodatka ne prejema po predpisih o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. Posebna oblika denarne socialne pomoči je "izredna" denarna socialna pomoč, ki se osebam zagotavlja zlasti zaradi kratkotrajne materialne ogroženosti.

SOCIALNOVARSTVENE STORITVE

So organizirane aktivnosti, ki se izvajajo v sistemu socialnega varstva zaradi preprečevanja socialnih stisk in težav ljudi. To so aktivnosti za pomoč ter pomoči za samopomoč posameznikom, družinam ter ogroženim skupinam prebivalstva.

Socialnovarstvene storitve so:

- ⇒ **pravna socialna pomoč** je aktivnost, ki se izvaja kot pomoč pri prepoznavanju stisk in težav ljudi ter oceni možnosti za njihovo odpravljanje v okviru socialnovarstvene dejavnosti;
- ⇒ **osebna pomoč** in **pomoč družini** sta svetovanje, urejanje in vodenje posameznika pri zagotavljanju njegovih socialnih zmožnosti.
Pomoč družini zajema več vrst aktivnosti. To je pomoč "za dom", ki je usmerjena k urejanju odnosov med družinskimi člani, pomoč na domu, ki se zagotavlja osebam, zlasti invalidom in starostnikom. Tretja oblika pa je "socialni servis", ljudem zagotavlja pomoč pri hišnih opravilih.
- ⇒ **institucionalno varstvo** so različne oblike pomoči osebam v zavodih, pri drugi družini ali drugih organiziranih oblikah
- ⇒ **vodenje** in **varstvo** je celovita organizirana skrb za odraslo telesno in duševno prizadeto osebo
- ⇒ **zaposlitev pod posebnimi pogoji** je ukrep, ki obsega vključevanje prizadetih oseb v take oblike dela, ki jim omogočajo ohranjanje pridobljenih znanj ter razvoj novih sposobnosti
- ⇒ **pomoč delavcem pri delodajalcih** je svetovanje in pomoč pri reševanju težav, ki jih imajo delavci v zvezi z delom v delovnem okolju.

STARŠEVSKO VARSTVO IN DRUŽINSKI PREJEMKI

Veljavni predpisi urejajo dve vrsti starševskih pravic. To so **nepremoženjske osebne pravice do odsotnosti z dela** na eni ter **premoženjske pravice do nadomestila plače** na drugi strani.

Pravica do odsotnosti z dela zaradi izrabe starševskega dopusta je pravica iz delovnega razmerja, ki jo morajo zaposlenim osebam zagotavljati delodajalci.

Druga pravica iz delovnega razmerja je pravica staršev do krajšega delovnega časa zaradi starševstva. Eden od staršev, ki neguje in varuje otroka do tretjega leta starosti, ima pravico delati krajši delovni čas od polnega.

Drugi sklop starševskih pravic so **socialne pravice**, ki imajo **premoženjskopravno naravo**. Med starševskimi dopusti imajo osebe pravico do nadomestila v skladu s predpisi. Starševska nadomestila so:

- ⇒ porodniško nadomestilo

- ⇒ očetovsko nadomestilo
- ⇒ nadomestilo za nego in varstvo otroka
- ⇒ posvojiteljsko nadomestilo.

Pravica do starševskega nadomestila izključuje prejemanje drugih nadomestil po predpisih, ki urejajo zdravstveno zavarovanje in zavarovanje za primer brezposelnosti.

Centri za socialno delo v RS so od ministra za delo, družino in socialne zadeve pooblaščen, da odločajo o pravicah iz zavarovanja za starševsko varstvo ter o pravicah do družinskih prejemkov.

STARŠEVSKI DOPUST

Je pravica zaposlene osebe oz. zavarovanca, ki jo zakon priznava osebi, ki ima pravico in dolžnost skrbeti za novorojenca. Ena od oblik starševskega dopusta, to je porodniški dopust, pripada tudi nosečnici, če rodi mrtvorojenega otroka.

Vrste starševskega dopusta so:

- ⇒ porodniški dopust
- ⇒ očetovski dopust
- ⇒ dopust za nego in varstvo otroka
- ⇒ posvojiteljski dopust

Starševski dopust je določen v koledarskih dnevih za polno odsotnost z dela. Delodajalci so dolžni delavcem zagotoviti odsotnost z dela zaradi izrabe starševskega dopusta.

Porodniški dopust

Mati ima pravico do porodniškega dopusta, ki traja 105 dni. Porodniški dopust se porabi v strnjenem nizu v obliki polne odsotnosti z dela. Mati mora nastopiti porodniški dopust 28 dni, lahko pa 42 dni pred predvidenim datumom poroda, ki ga določi ginekolog. Če mati na dan poroda še ni nastopila porodniškega dopusta, nastopi porodniški dopust z dnem rojstva otroka.

V prvem življenjskem obdobju po rojstvu otroka je otrok biološko še povsem odvisen od matere, zato zakonska ureditev prav njej daje pravico do porodniškega dopusta. Če pa nastanejo okoliščine, ki takoj po porodu onemogočajo normalno izrabo porodniškega dopusta materi, lahko porodniški dopust uveljavlja oče otroka. Tako ima oče pravico do porodniškega dopusta, če mati:

- ⇒ umre
- ⇒ zapusti otroka
- ⇒ na podlagi mnenja pristojnega zdravnika trajno oz. začasno ni sposobna za samostojno življenje in delo

Oče ima pravico do porodniškega dopusta v obsegu, kot ga ima mati, zmanjšanem za toliko dni, kolikor jih je mati že izrabila, najmanj pa 28 dni.

Očetovski dopust

Je pravica očeta do odsotnosti z dela zaradi sodelovanja pri negi in varstvu otroka med porodniškim dopustom matere in v obdobjih, za katera presodi, da je to koristno, s tem da to pravico lahko porabi v času, kot ga določa zakon.

Oče ima pravico do očetovskega dopusta, ki traja 90 dni. Oče mora izrabiti en del očetovskega dopusta med porodniškim dopustom matere, to je najmanj 15 dni v obliki polne odsotnosti z dela. Oče lahko izrabi razliko očetovskega dopusta najpozneje do otrokovega 8 leta starosti. Ne more ga uveljavljati če:

- ⇒ mati rodi mrtvega otroka
- ⇒ mu je odvzeta roditeljska pravica oz. so prepovedani stiki z otrokom
- ⇒ otrok živi pri materi ali drugi osebi, tako da oče ne varuje in ne neguje otroka.

Dopust za nego in varstvo otroka

Ta dopust je namenjen zagotavljanju nege in varstva otroka po preteku porodniškega dopusta. Traja 260 dni, izrabi pa ga lahko eden od staršev. Podaljša se za z zakonom določeno obdobje, če družino obremenjujejo nekatere

posebne razmere v zvezi z rojstvom ali zaradi razmer v družini ob rojstvu. Del tega dopusta je mogoče izrabiti tudi zunaj z zakonom določenega 260 dnevne obdobja, vendar najpozneje do 8 leta otrokove starosti.

O izrabi dopusta se starša dogovorita vsaj 30 dni pred potekom porodniškega dopusta. Dopust za nego in varstvo otroka se izrabi v strnjem nizu dni v obliki polne ali delne odsotnosti z dela.

Posvojiteljski dopust

Posvojitelj ali oseba, ki ji je otrok zaupan v vzgojo ali varstvo zaradi posvojitve, ima pravico do posvojiteljskega dopusta, katerega trajanje je odvisno od starosti otroka. Posvojitelj oz. oseba, ki ji je otrok zaupan v vzgojo ali varstvo zaradi posvojitve, nima pravice do posvojiteljskega dopusta, če je za istega otroka izrabil pravico do katere od drugih vrst starševskega dopusta. Posvojiteljski dopust se lahko izrabi v strnjem nizu dni ob polni ali delni odsotnosti z dela.

DRUŽINSKI PREJEMKI

Družinski prejemki so navedeni denarni prejemki:

- ⇒ starševski dodatek
- ⇒ pomoč ob rojstvu otroka
- ⇒ otroški dodatek
- ⇒ dodatek za veliko družino
- ⇒ dodatek za nego otroka
- ⇒ delno plačilo za izgubljeni dohodek.

STARŠEVSKI DODATEK

Je denarna pomoč staršem, kadar po rojstvu otroka niso upravičeni do starševskega nadomestila oz. če ne prejemajo dohodkov, ki izključujejo to pravico. Pravico do tega dodatka ima mati, če je državljanica RS in ima stalno prebivališče v RS in če je otrok slovenski državljan. Pod enakimi pogoji kot mati ima pravico do tega dodatka otrokov oče, če je mati umrla, zapustila otroka...

Pod enakimi pogoji kot mati ima pravico do starševskega dodatka tudi druga oseba, kadar dejansko neguje in varuje otroka.

Pravica do starševskega dodatka traja 365 dni od rojstva otroka.

Predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju določajo, da ima eden od staršev otroka – upravičenec do starševskega dodatka, ki skrbi za otroka v prvem letu otrokovega življenja, če ni obvezno zavarovan na drugi podlagi in če je njegovo stalno prebivališče v RS in če je otrok slovenski državljan, status zavarovanca v obveznem pokojninskem in invalidskem zavarovanju.

POMOČ OB ROJSTVU OTROKA

Je enkratni denarni prejemek v višini, ki jo določa zakon, namenjen nakupu opreme za novorojenca.

Namesto denarnega prejemka se lahko v enaki vrednosti zagotovi oprema za novorojenca. Število različnih vrst zavitek in minimalno opremo, ki mora biti vsebovana v zavitki, predpiše minister. Pravico do pomoči ob rojstvu otroka ima vsak otrok, katerega mati ali oče ima stalno prebivališče RS.

OTROŠKI DODATEK

Z otroškim dodatkom se staršem oz. otroku zagotovi dopolnilni prejemek za preživljanje, vzgojo in izobraževanje, kadar dohodek na družinskega člana ne presega zgornje meje s predpisi določenega dohodkovnega razreda.

Pravico do otroškega dodatka ima eden od staršev oz. druga oseba za otroka s prebivališčem RS, če:

- ⇒ je državljan RS
- ⇒ ni državljan RS, a je izpolnjen pogoj vzajemnosti.

Ob pogoj, da ima vsaj eden od staršev sklenjeno pogodbo o zaposlitvi z delodajalcem, ki ima sedež v RS, toda v RS nima prebivališča, če

- ⇒ je državljan RS in nima pravice uveljavljati pravice do otroškega dodatka v državi v kateri živi
- ⇒ ni državljan RS in je tako dogovorjeno z mednarodno pogodbo.

Pravico do otroškega dodatka ima tudi otrok, starejši od 18 let, ki je brez staršev ali ne živi s starši v skupnem gospodinjstvu, če tako na podlagi okoliščin odloči center.

Pravico do otroškega dodatka se prizna za eno leto.

DODATEK ZA VELIKO DRUŽINO

Je letni prejemek, namenjen družini z več otroki in se letno izplača v enkratnem znesku. Pravico do tega dodatka ima eden od staršev, če so starši in otroci državljani RS in imajo skupno stalno prebivališče v RS.

Velika družina je družina, ki ima tri otroke ali več. Pravico do dodatka ima tudi eden od otrok, kadar 3je otroci ali več otrok iz iste družine živi brez staršev.

Pravico do dodatka za veliko družino lahko družina uveljavi v letu, v katerem se tretji otrok rodi najpozneje do 30. junija. Pravica do dodatka za veliko družino traja, dokler so izpolnjeni pogoji po zakonu.

DODATEK ZA NEGO OTROKA

Je denarni dodatek za otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo in je namenjen kritju povečanih življenjskih stroškov, ki jih ima družina zaradi nege in varstva takega otroka.

Dodatek za nego otroka zaradi zvišanih življenjskih stroškov se upravičencu zagotavlja mesečno v skladu s predpisi.

Pravico do dodatka za nego otroka ima eden od staršev od staršev, če je otrok državljan RS in ima v RS stalno prebivališče.

Pravica do dodatka za nego otroka traja v obdobju, ko se otroku zagotavlja posebno varstvo zaradi zdravstvenih razlogov oz. do 18 leta starosti, po tej starosti pa, če se šola, in sicer do konca šolanja, vendar največ do dopolnjenega 26. leta starosti.

DELNO PLAČILO ZA IZGUBLJENI DOBIČEK

Je oseben prejemek, ki ga prejme eden od staršev, kadar prekine delovno razmerje in začne delati krajši delovni čas zaradi nege in varstva otroka s težko motnjo v duševnem razvoju ali težko gibalno oviranega otroka. Mesečna višina delnega plačila za izgubljeni dohodek je minimalna plača, od katere upravičenec plačuje prispevke za socialno varnost.

Če začne eden od staršev delati krajši delovni čas, mu pripada sorazmerni delež delnega plačila za izgubljeni dohodek. Pravica se uveljavlja na podlagi mnenja zdravniške komisije. Delno plačilo za izgubljeni dohodek uveljavi eden od staršev, če se odloči, da bo zaradi skrbi za otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo, prenehal delati polni delovni čas. Šteje se, da je oseba prenehala delo, če prekine delovno razmerje, sklenjeno za nedoločen čas, oz. če zahteva izbris iz registra brezposelnih oseb.

Kadar zdravniška komisija na podlagi mnenja pristojnega centra ugotovi, da prejemnik plačila za izgubljeni dohodek ne zagotavlja primerne nege in varstva na domu, mu pravica preneha prvi dan naslednjega meseca po tej ugotovitvi.