

Delovno pravo

Avtorica:
Verena Rošic Feguš



NOVA
UNIVERZA



**NOVA
UNIVERZA**



© Verena Rošic Feguš. Imetnik licence: Nova univerza. Distribuirano pod pogoji licence Priznavanje avtorstva-Nekomercialno 4.0 Mednarodna (CC-BY-NC 4.0), ki dovoljuje deljenje v nekomercialne namene pod pogoji priznanja avtorstva.

Naslov: Delovno pravo

Avtor: doc. dr. Verena Rošic Feguš (Evropska pravna fakulteta)

Recenzenta: prof. dr. Arne Marjan Mavčič (Nova univerza, Evropska pravna fakulteta),
izr. prof. dr. Sara Ahlin Doljak (Nova univerza, Evropska pravna fakulteta)

Kataložni zapis o publikaciji (CIP) pripravili v Narodni in univerzitetni knjižnici v Ljubljani
[COBISS.SI-ID 146353923](#)
ISBN 978-961-96191-3-1 (PDF)

Založnik:

Nova univerza, Znanstvena založba
Delpinova ulica 18b, 5000 Nova Gorica, Slovenija
tel. 01 251 44 85, epošta: publishing@nova-uni.si

Izdajateljica:

Evropska pravna fakulteta
Delpinova ulica 18B, 5000 Nova Gorica
tel +386 31 687 788
www.epf.nova.uni.si, info@epf.nova-uni.si

Odgovorna oseba založnika:

izr. prof. Boštjan Brezovnik, dekan

Odgovorna oseba izdajateljice:

mag. Olga Jambrek, direktorica

Tehnični urednik:

mag. Boštjan Miha Jambrek

Leto izdaje: 2023

Leto prve slovenske izdaje: 2021

Cena: brezplačen izvod

<https://doi.org/10.31601/2023.B010> ISBN 978-961-96191-3-1 (PDF)

© Nova univerza, 2023

Dostopno na: <https://press.nova-uni.si>.



**NOVA
UNIVERZA**

Delovno pravo

Avtorica:
Verena Rošic Feguš

Nova Gorica, 2023

Delovno pravo

VERENA ROŠIC FEGUŠ

Povzetek Skripta Delovno pravo predstavlja rezultat predavanj in vaj pri predmetu „Delovno pravo“, ki se izvaja na Evropski pravni fakulteti, Nova univerza in služi kot študijski pripomoček predmeta. Skripta najprej umesti delovno pravo v nacionalni, evropski in mednarodni pravni okvir, temu sledi obravnava temeljnih značilnosti delovnega razmerja in pojasnilo bistvenih institutov in konceptov individualnega delovnega prava. Skripta nato v okviru kolektivnega delovnega prava obravnava še institut stavke, kolektivnih pogodb in institut sodelovanja delavcev pri upravljanju družbe kot urejene v trenutno veljavni slovenski zakonodaji. Vsako poglavje na koncu vsebuje še vprašanja za ponovitev študijske snovi, dodatno literaturo za študij, na koncu pa predloge za morebitne nadaljnje raziskave ter teme zaključnih del.

Ključne besede: • delovno pravo • delavec • delodajalec • pogodba o zaposlitvi • individualno delovno pravo • kolektivno delovno pravo

NASLOV AVTORJA: dr. Verena Rošic Feguš, docentka, Evropska pravna fakulteta, Delpinova ulica 18B, 5000 Nova Gorica, verena.rosic.fegus@epf.nova-uni.si

<https://doi.org/10.31601/2023.B010> ISBN 978-961-96191-3-1 (PDF)
© Nova univerza, 2023

Dostopno na: <https://press.nova-uni.si>

Kazalo

Bistvene značilnosti delovnega prava in opredelitev temeljnih konceptov	3
1 Okvir delovnega prava	3
2 Viri delovnega prava	4
Temeljni koncepti individualnega delovnega prava in njihove značilnosti	5
1 Elementi delovnega razmerja	5
2 Prepoved neenakega obravnavanja (prepoved diskriminacije)	7
3 Prepoved nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu	8
4 Delovno razmerje in pogodbeni avtonomija	9
5 Splošni akti delodajalca	10
6 Dodatno gradivo za študij	11
7 Vprašanja za ponovitev in poglobitev znanja	11
Bistvene sestavine pogodbe o zaposlitvi, temeljne pravice in obveznosti delavca in delodajalca	13
1 Pogoji za sklenitev pogodbe o zaposlitvi na strani delavca	14
2 Pravice in obveznosti strank pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi	14
3 Obvezne sestavine pogodbe o zaposlitvi	15
4 Obveznosti delavca v delovnem razmerju	16
5 Obveznosti delodajalca v delovnem razmerju	17
6 Spremembe pogodbe o zaposlitvi	18
7 Suspens pogodbe o zaposlitvi	18
8 Dodatno gradivo za študij	19
9 Vprašanja za ponovitev in poglobitev znanja	19
Plačilo za delo, delovni čas, odmori, počitki, letni dopust	21
1 Plačilo za delo	21
2 Plača	22
3 Povračilo stroškov v zvezi z delom	22
4 Regres za letni dopust	23
5 Odpravnina ob upokojitvi	23
6 Druge vrste plačil	23
7 Nadomestilo plače	24
8 Delovni čas	24
9 Delo preko polnega delovnega časa	25
10 Razporejanje delovnega časa	27
11 Nočno delo	27

12	Odmori in počitki.....	28
13	Letni dopust	29
14	Druge odsotnosti z dela.....	30
15	Pravica do izobraževanja	31
16	Dodatno gradivo za študij	32
17	Vprašanja za ponovitev in poglobitev znanja	32
Atipične pogodbe o zaposlitvi in njihove značilnosti		33
1	Pogodba o zaposlitvi za določen čas	33
2	Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom.....	34
3	Delo na domu	34
4	Pogodba o zaposlitvi s poslovodnimi osebami/prokuristi	34
5	Agencijsko delo.....	35
6	Pogodba o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del.....	36
7	Sprememba delodajalca.....	37
8	Pripravnništvo	37
9	Poskusno delo.....	38
10	Dodatno gradivo za študij.....	39
11	Vprašanja za ponovitev in poglobitev znanja	39
Prenehanje pogodbe o zaposlitvi		41
1	Prenehanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas.....	41
2	Prenehanje pogodbe o zaposlitvi na podlagi sporazuma	42
3	Odpoved pogodbe o zaposlitvi	42
4	Disciplinska odgovornost delavca.....	48
5	Odškodninska odgovornost	49
6	Dodatno gradivo za študij.....	50
7	Vprašanja za ponovitev in poglobitev znanja.....	50
Varstvo posameznih kategorij delavcev		51
1	Varstvo žensk, nosečnic in staršev	51
2	Varstvo mladine, invalidov in starejših delavcev.....	52
3	Ekonomsko odvisne osebe	52
4	Sindikalni zaupniki in njihovo varstvo (203.-207. člen ZDR-1).....	53
5	Dodatno gradivo za študij.....	54
6	Vprašanja za ponovitev in poglobitev znanja.....	54
Uveljavljanje in varstvo pravic, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja		55
1	Pristojnost za sodno reševanje sporov	56
2	Dodatno gradivo za študij.....	57
3	Vprašanja za ponovitev in poglobitev znanja.....	57
Kolektivna delovna razmerja		59
1	Sindikati.....	60
2	Kolektivne pogodbe	61
3	Kolektivni delovni spori.....	64
4	Dodatno gradivo za študij.....	65
5	Vprašanja za ponovitev in poglobitev znanja.....	65

Pravna ureditev stavke	67
1 Formalni pogoji:.....	67
2 Dodatno gradivo za študij	69
3 Vprašanja za ponovitev in poglobitev znanja	69
Sodelovanje delavcev pri upravljanju	71
1 Svet delavcev	71
2 Zbor delavcev.....	72
3 Sodelovanje delavcev pri upravljanju družbe	72
4 Dodatno gradivo za študij	73
5 Vprašanja za ponovitev in poglobitev znanja	73
Literatura in viri.....	75
Teme zaključnih del in potencialne raziskovalne aktivnosti	77
1 Teme zaključnih del:.....	77
2 Potencialne raziskovalne aktivnosti:	77

Uvod

Spoštovane študentke in študenti!

Izzivi in vprašanja povezana s področjem delovnega prava so del vsakdana skoraj vsakega prebivalca v aktivni življenjski dobi. Poznavanje nacionalne, evropske in mednarodne ureditve je zato ključnega pomena pri uresničevanju in uveljavljanju pravic s področja delovnega prava, prav temu pa je namenjen predmet Delovno pravo na dodiplomskem študiju Evropske pravne fakultete na Novi univerzi.

Besedilo, ki je pred vami je rezultat predavanj in vaj pri predmetu „Delovno pravo“, ki se izvaja na Evropski pravni fakulteti, Nova univerza. Vsebuje opis temeljnih pojmov, konceptov in institutov delovnega prava ter služi kot študijski pripomoček predmeta. Njegov namen ni nadomestiti obstoječo obvezno študijsko literaturo ter predavanja in vaje v okviru študija, zato ga je potrebno uporabljati skupaj z ostalo literaturo predmeta in dodatnimi gradivi objavljenimi v e-učilnici.

Veliko uspeha pri študiju predmeta!

Doc. dr. Verena Rošic Feguš

Bistvene značilnosti delovnega prava in opredelitev temeljnih konceptov

1 Okvir delovnega prava

Delovno pravo delimo na **tri podpodročja**, vsako s svojimi lastnimi značilnostmi in pravnimi viri:

Individualno delovno pravo = zajema vsa pravna pravila, ki se nanašajo na razmerje med delavcem in delodajalcem.

VIRI: Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1, Ur. l. RS št. 21/13 s spremembami in dopolnitvami); začetek veljavnosti 12. 3. 2013, pred tem ZDR (24. 4. 2002-12. 3. 2013 oziroma 24. 5. 2016), smiselna uporaba pravil civilnega prava (OZ);

Kolektivno delovno pravo = obravnava kolektivna pogajanja (razmerja med združenjem delavcev in združenjem delodajalcev, stavka, pravica do sodelovanja delavcev pri upravljanju, reprezentativnost sindikata)

VIRI: Zakon o kolektivnih pogodbah (ZKoLP, Ur. l. RS št. 43/06, 45/08 – ZArbit), Zakon o stavki (ZStk, Ur. l. SFRJ, št. 23/91), Zakon o reprezentativnosti sindikatov (ZRSin, Ur. l. RS št. 13/93), Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU, Ur. l. RS št. 42/07- UPB in 45/08-ZArbit);

Procesno delovno pravo = pravila za reševanje individualnih in kolektivnih delovnih sporov (sodno in izvensodno reševanje sporov).

VIRI: Zakon o delovnih in socialnih sporih (ZDSS-1, Ur. l. RS št. 2/04 s spremembami), subsidiarno Zakon o pravnem postopku (ZPP, Ur. l. RS št. 73/07 s spremembami), Zakon o mediaciji v civilnih in gospodarskih zadevah (ZMCGZ, Ur. l. RS št. 56/08), posamezne kolektivne pogodbe (npr. KP dejavnosti-pomirjanje, arbitraža; procesna predpostavka sodnega postopka).

2 Viri delovnega prava

Mednarodni

- Univerzalni: OZN (SDČP, MPESKP itd) + v okviru MOD (konvencije in priporočila)
- Regionalni: Svet Evrope (ESL)

Nadnacionalni (EU: Ustanovne pogodbe, Uredbe, Direktive)

Notranji (nacionalni)

- Heteronomni (Ustava RS – človekove pravice in svoboščine na področju dela, 14., 34., 35., 49., 75. 76., 77. členi Ustave RS; zakoni, podzakonski predpisi)
- Avtonomni (kolektivne pogodbe, sporazumi, splošni akti delodajalca)

Delovno pravo se v določenih ozirih dotika oziroma posega tudi v druge pravne panoge. Tako denimo na področje upravnega prava sodijo določena vprašanja povezana z javnimi uslužbenci, v primeru statusne oblike delodajalca ali sklenitve pogodbe o zaposlitvi s poslovodno osebo pa bo potrebno upoštevati še določila ZGD-1, torej korporacijskega prava. Tudi kazensko pravo vsebuje določila relevantna za delovno pravo, in sicer posebni del KZ-1 posebej opredeljuje kazniva dejanja zoper delovno razmerje in socialno varstvo, v splošnem delu pa so v primeru takšnega storjenega kaznivega dejanja uporabljiva določila o naklepu, malomarnosti, izključitvi odgovornosti.

Temeljni koncepti individualnega delovnega prava in njihove značilnosti

1 Elementi delovnega razmerja

Individualno delovno pravo ureja razmerje med delavcem in delodajalcem na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi. Gre za:

- dvostransko pogodbeno razmerje,
- pravna podlaga razmerja je sklenjena pogodba o zaposlitvi.

Delovno razmerje je zato 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.

Elementi delovnega razmerja so:

- prostovoljnost,
- vključenost v organiziran delovni proces (delavec dela v organizacijsko opredeljenem in urejenem delovnem procesu, takšen proces pa zagotavlja opravljanje dela vezanega na določen delovni čas, kraj opravljanja dela, način izvajanja delovnega procesa in pogodbo),
- opravljanje dela za plačilo (delavec za svoje delo prejme plačilo; gre za temeljno obvezno delodajalca),
- osebno opravljanje dela (osebno razmerje med konkretnim delodajalcem in točno določenim delavcem, zato delo opravlja delavec, ki je sklenil pogodbo o zaposlitvi osebno + določena stopnja zaupanja med pogodbenima strankama),
- nepretrgano opravljanje del (nepretrgana, dlje časa trajajoča delovna aktivnost),
- delavec dela po navodilih in pod nadzorom delodajalca (podrejenost delavca delodajalcu, temeljna značilnost in najpomembnejši opredelilni element delovnega razmerja).

Bistvene značilnosti pogodbe o zaposlitvi so:

- odplačna pogodba,
- ne nujno pisna pogodba,

- pogodba za osebno opravljanje dela, pogodba za dalj časa trajajočo delovno aktivnost, pri kateri rok ni bistven (nepretrgano delo),
- pogodba z značilnostjo podrejenosti-nadrejenosti (razlika do pogodb civilnega prava).

Delavec = vsaka fizična oseba, ki je v delovnem razmerju na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi.

Delodajalec = vsaka pravna ali fizična oseba ter drug subjekt (državni organ, lokalna skupnost, podružnica tujega podjetja, diplomatsko, konzularno predstavništvo), ki zaposluje delavca na podlagi pogodbe o zaposlitvi.

Zaradi svojega delovnopravnega varstva uživajo osebe, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, bistveno drugačen položaj od oseb, ki opravljajo delo na podlagi pogodb civilnega prava (podjemna pogodba (OZ), avtorska pogodba (ZASP), študentsko delo, delo upokojencev, pogodba o poslovnem sodelovanju med d.o.o. in s.p. ali s.p. in s.p.). Slednji ne uživajo delovnopravnega varstva in delovnopravnih pravic.

Poseben položaj imajo tudi osebe, ki opravljajo osebno dopolnilno delo = pomoč v gospodinjstvu, njim podobna dela ali druga manjša dela, pri tem pa se delo ne opravlja za pravno osebo, tuj pravni subjekt ali samozaposleno osebo (torej delo se opravlja za fizično osebo). Sem spadajo izdelovanje izdelkov domače in umetnostne obrti, izdelovanje drugih izdelkov, ki se izdelujejo na domu pretežno ročno ali po tradicionalnih postopkih, prodaja oz. nabiranje in prodaja gozdnih sadežev in zelišč. Delo se priglasijo na AJPES, osebe pa dobijo »vrednotnico« - dokument na podlagi katerega lahko opravljajo osebno dopolnilno delo. Bistven element je še, da posameznik iz naslova takšnega dela ne sme zaslužiti več kot tri povprečne mesečne plače v RS v preteklem koledarskem letu, obračunsko obdobje pa je obdobje pol leta – torej v šestih mesecih zaslužek ne sme preseči treh povprečnih mesečnih plač.

ZDR-1 izrecno prepoveduje sklenitev kakršne koli pogodbe civilnega prava, v kolikor so podani elementi delovnega razmerja (položaj prikritih delovnih razmerij).

Uporaba ZDR-1 kot temeljnega predpisa na področju individualnega delovnega prava:

- za delovna razmerja med delodajalci, ki imajo sedež ali prebivališče v RS, in pri njih zaposlenimi delavci;
- za delovna razmerja med tujimi delodajalci in delavci, sklenjena na podlagi pogodbe o zaposlitvi na območju RS;
- za delavce, ki jih tuji delodajalec napoti na delo v RS na podlagi pogodbe o zaposlitvi po tujem pravu – uporaba določb, ki urejajo položaj napotenih delavcev (+ Zakon o čezmejnem izvajanju storitev+ Zakon o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev);

- za delovna razmerja delavcev, zaposlenih v državnih organih, lokalnih skupnostih, zavodih in drugih organizacijah ter zasebnikih, ki opravljajo javno službo;
- za delovna razmerja mobilnih delavcev in delovna razmerja pomorščakov, če ni drugače določeno s posebnim zakonom.

2 Prepoved neenakega obravnavanja (prepoved diskriminacije)

V okviru splošnih določb ZDR-1 poudarja prepoved diskriminacije. Gre za določilo, ki je izraz splošne prepovedi diskriminacije iz Ustave RS ter mednarodnih aktov o enakem obravnavanju in enakih možnostih moških in žensk. 6. člen ZDR-1 tako določa, da mora delodajalec kandidatu pri zaposlovanju ali delavcu v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi zagotavljati enako obravnavo ne glede na narodnost, raso ali etnično poreklo, nacionalno in socialno poreklo, spol, barvo kože, zdravstveno stanje, invalidnost, vero ali prepričanje, starost, spolno usmerjenost, družinsko stanje, članstvo v sindikatu, premoženjsko stanje ali drugo osebno okoliščino v skladu ZDR-1, predpisi o uresničevanju načela enakega obravnavanja in predpisi o enakih možnostih žensk in moških.

Značilnosti:

- definicija diskriminacije = vsaka oblika neposrednega ali posrednega neenakega obravnavanja glede na osebne okoliščine posameznika (narodnost, spol, starost, barvo kože, invalidnost, vero in druge osebne okoliščine, ki so ustvarjajo identiteto posameznika);
- obveznost enakega obravnavanja delodajalca zavezuje pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnostih z dela, delovnih razmerah in delovnem času;
- koncepcija diskriminacije je objektivna: da je ta podana ni potreben izrecen namen diskriminirati;
- prepovedani sta posredna in neposredna diskriminacija:
 - neposredna diskriminacija = kadar bo oseba zaradi določene osebne okoliščine bila ali lahko bila v enakih ali podobnih situacijah obravnavana manj ugodno od druge osebe,
 - posredna diskriminacija = kadar bo oseba z določeno osebno okoliščino bila ali lahko bila zaradi navidezno nevtralnega predpisa, merila ali prakse v enakih ali podobnih situacijah in pogojih v manj ugodnem položaju kot druge osebe, razen če ta predpis merilo ali prakso objektivno upravičuje zakoniti cilj in če so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna in potrebna;
- neposredna in posredna diskriminacija so tudi navodila za diskriminiranje oseb na podlagi katerekoli osebne okoliščine;
- za diskriminacijo se šteje tudi manj ugodno obravnavanje delavcev, ki je povezano z nosečnostjo ali starševskim dopustom;

- diskriminacije ni, če zaradi same narave dela oziroma okoliščin, v katerih se delo opravlja, določena osebna okoliščina predstavlja bistven in odločilen pogoj za delo in je takšna zahteva sorazmerna (primerna in potrebna) ter upravičena z zakonitim ciljem;
- delodajalec je dolžan na podlagi 24. člena ZVZD-1 sprejeti ukrepe za preprečevanje vseh oblik trpinčenja, nasilja in nadlegovanja, na podlagi 47. člena ZDR-1 pa je dolžan zagotavljati varno delovno okolje, v katerem noben delavec ni izpostavljen trpinčenju, spolnemu ali drugemu nadlegovanju (v praksi delodajalci sprejemajo pravilnike);
- obstoj diskriminatornega ravnanja = odškodninska odgovornost delodajalca po splošnih pravilih civilnega prava.
 - dokazno breme, da do diskriminacije ni prišlo, nosi delodajalec;
 - delavčevo trditveno breme: dejansko stanje diskriminacije;
 - satisfakcija = posebna oblika nepremoženjske škode - povrnitev nepremoženjske škode v smislu duševnih bolečin zaradi neenake obravnave (8. člen ZDR-1). Odškodnina mora biti učinkovita in sorazmerna s škodo, ki jo je utrpel kandidat oziroma delavec, imeti pa mora tudi odvračilni učinek v razmerju do delodajalca;
 - prepoved neugodnih posledic za diskriminirane in osebe, ki so žrtvam diskriminacije pomagale.

3 Prepoved nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu

Poleg diskriminacije zakon izrecno prepoveduje tudi nadlegovanje in trpinčenje (šikaniranje/mobing) na delovnem mestu.

Značilnosti:

- nadlegovanje = vsako nezaželeno vedenje, povezano s katero koli osebno okoliščino, z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje ter se šteje za diskriminacijo;
- trpinčenje (tudi šikaniranje/mobing) = vsako ponavljajoče se ali sistematično graje vredno ali očitno negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom;
- opredelilni elementi mobinga (enotne definicije ni): obstoj napadalca in tarče, ki je nesposobna, da se brani; napadalec je lahko v nadrejenem ali podrejenem položaju tarči, napad posega v osebno dostojanstvo, zdravje, varnost, poklicno kariero ali srečo tarče;
- zakonsko je prepovedano, da bi bila oseba, ki odkloni ravnanja, ki izvirajo iz spolnega ali drugega nadlegovanja, izpostavljena diskriminaciji;
- obstoj spolnega ali drugega nadlegovanja = odškodninska odgovornost delodajalca po splošnih pravilih civilnega prava;
 - trditveno in dokazno breme enako kot pri diskriminaciji;

- satisfakcija = posebna oblika nepremoženjske škode - odškodnina za nepremoženjsko škodo zaradi nezagotavljanja varstva pred trpinčenjem na delovnem mestu.

4 Delovno razmerje in pogodbeni avtonomija

Čeprav je eno izmed temeljnih pravil pogodbenega prava pogodbeni avtonomija, je ta v okviru delovnega razmerja (bolj) omejena.

Pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi, v času trajanja delovnega razmerja in v primeru njegovega prenehanja morata delavec in delodajalec upoštevati kogentne določbe ZDR-1 in drugih področnih zakonov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca.

Delodajalčeva svoboda je omejena že pri sklenitvi pogodbe o zaposlitvi. V načelu ima delodajalec pravico do proste izbire kandidata, s katerim bo sklenil pogodbo o zaposlitvi, vendar pa mora pri tem upoštevati vse zakonske prepovedi, med katerimi je uvrstiti denimo prepoved diskriminacije pri zaposlovanju ali omejitvene določbe o prednostni pravici delavca do zaposlitve. Delodajalec mora spoštovati tudi prepovedi v okviru določb o varstvu nekaterih kategorij delavcev.

Tudi v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi je pogodbeni avtonomija omejena. Delodajalec lahko redno odpove pogodbo o zaposlitvi le v primeru utemeljenih razlogov, v primeru odpovedi iz razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga pa mora spoštovati načelo, da je odpoved pogodbe o zaposlitvi le skrajno sredstvo. Prav tako lahko delavec in delodajalec pogodbe o zaposlitvi izredno odpovesta le v primeru zakonsko določenih pogojev.

Pri določitvi vsebine pogodbe o zaposlitvi ter s tem določitvi pravic in obveznosti iz delovnega razmerja sta obe stranki pogodbe omejeni z zavezujočimi varstvenimi določbami državnih predpisov, mednarodnih in avtonomnih virov. Pravic zaradi njihove varstvene funkcije ne moreta ožiti, zniževati ali odvzeti. Kadar do tega pride, 32. člen ZDR-1 predvideva neposredno uporabo določb ZDR-1, kolektivne pogodbe ali splošnega akta delodajalca. Če je torej določilo v pogodbi o zaposlitvi v nasprotju z določbami o minimalnih pravicah in obveznostih pogodbenih strank, se določila pogodbe o zaposlitvi ne uporabijo, ampak veljajo določila ZDR-1, kolektivne pogodbe ali splošnega akta delodajalca.

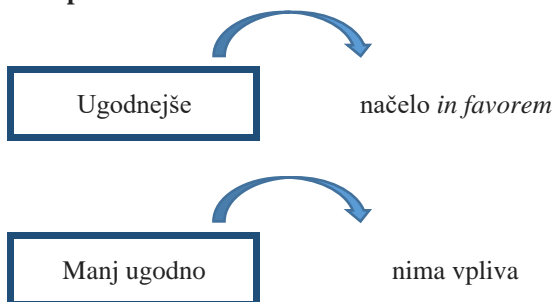
ZDR-1 določa minimalne standarde urejanja delovnega razmerja, v kolektivni pogodbi ali splošnem aktu delodajalca ter individualni pogodbi o zaposlitvi se lahko za delavca določijo bolj ugodne pravice.



Izjema: dopustitev drugačne ureditve od zakonske (tretji odstavek 9. člena ZDR-1 in 4. člen ZKoliP)

Temeljno načelo delovnega prava = načelo in favorem: Zakon določa minimum pravic, v vsakem hierarhično nižjem aktu pa je mogoče določiti večji obseg pravic, kot je določen v hierarhično višjem aktu. To velja v razmerju med: ZDR-1 in KP, KP širše ravni in KP ožje ravni, KP in PoZ, ZDR-1, KP in splošnim aktom delodajalca.

Sprememba zakona, kolektivne pogodbe ali splošnega akta delodajalca v času trajanja pogodbe o zaposlitvi



5 Splošni akti delodajalca

- definicija: enostranski avtonomni pravni akt;
- sprejme ga delodajalec ob sodelovanju sindikata ali vseh delavcev;
- 3 vrste splošnih aktov:
 - akti, s katerimi se določi organizacija dela,
 - akti, ki urejajo „obveznosti, ki jih morajo delavci poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti“ (restriktivnost),
 - akti, ki določajo pravice, ki se v skladu z zakonom urejajo v kolektivnih pogodbah, če so za delavca ugodnejše kot določa ZDR-1 ali kolektivna pogodba; seznanitev delavcev.

6 Dodatno gradivo za študij

- izsek iz Komentarja 6. člena ZDR-1 o prepovedi diskriminacije in trpinčenja na delovnem mestu (objava v e-učilnici);
- Mirovni inštitut – Priročnik o diskriminaciji (objava v e-učilnici);
- mag. Nataša Mlakar Sukič, dr. Valentina Franca, Sodna praksa na področju prikritih delovnih razmerij (objava članka v e-učilnici);
- publikacija z naslovom Dostojno delo, Analiza stanja, institucionalnega okvirja ter pregleda dobrih praks, Ljubljana, februar 2018 (<https://www.dostojnodelo.si/wp-content/uploads/2019/01/Dostojno-delo-Analiza-stanja-institucionalnega-okvirja-in-pregled-dobrih-praks.pdf>, objava v e-učilnici);
- sodna praksa dostopna na spletišču sodne prakse ali ius-info na temo elementov delovnega razmerja, smiselne uporabe določil civilnega prava, diskriminacije in trpinčenja na delovnem mestu.

7 Vprašanja za ponovitev in poglobitev znanja

- Kateri so bistveni opredelilni elementi delovnega razmerja in na kakšen način se kažejo v praksi?
- Kako slovenska sodišča v svoji sodni praksi razlagajo pojem mobinga? Kakšne so v slovenski sodni praksi odškodnine v primeru, da je ugotovljeno trpinčenje na delovnem mestu?
- Kaj so to prikrita delovnega razmerja in ali so dovoljena? Katere institucije in na kakšen način opravljajo nadzor nad prikritimi delovnimi razmerji?
- Kaj je to prekarno delo in kakšne so njegove razsežnosti v sodobni družbi?

Bistvene sestavine pogodbe o zaposlitvi, temeljne pravice in obveznosti delavca in delodajalca

Definicija pogodbe o zaposlitvi = pogodba, ki jo skleneta delavec in delodajalec z namenom, da bo delavec osebno in v skladu z načelom podrejenosti opravljal za delodajalca delo, za katerega bo prejel plačilo.

Značilnosti pogodbe o zaposlitvi:

- zakonsko predvidena pisna oblika (opustitev obličnosti ne pomeni neveljavnosti pogodbe, če obstajajo elementi delovnega razmerja! Delavec lahko kadarkoli zahteva izročitev pisne pogodbe + sodno varstvo); IZJEME (npr. konkurenčna klavzula);
- s sklenitvijo pogodbe = sklenjeno delovno razmerje, vse pravice iz delovnega razmerja pa se pričnejo uresničevati z dnem nastopa dela dogovorjenega v pogodbi o zaposlitvi (če datum nastopa dela ni določen = dan nastopa dela je dan sklenitve pogodbe);
- pogodba, ki jo urejajo delovnopravni predpisi, zanjo pa veljajo predpostavke civilnega prava (glede sklepanja, veljavnosti, prenehanja in drugih vprašanj pogodbe o zaposlitvi se smiselno in subsidiarno uporabljajo splošna pravila civilnega prava).

Zaradi napak pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi, je pogodba o zaposlitvi lahko nična ali izpodbojna.

NIČNOST IN IZPODBOJNOST POGODBE O ZAPOSLOTVI

V nasprotju z URS, Z, moralo
PoZ z osebo, ki manj kot 15 let
Poz s tujcem v nasprotju s Z
Poslovno nesposobna oseba
Ex offo
Kdor ima pravni interes
Delovno sodišče
Ne preneha
Ni konvalidacije PoZ

Napake volje (zmota, prevara, grožnja)
Omejeno poslovno sposobna oseba

Uveljavljanje pred sodiščem (ni ex offo)

30 dni (subjektivni) – 1 leto (objektivni)
Zgolj stranke pogodbe

PRAVILA OZ IN ZDR-1

1 Pogoji za sklenitev pogodbe o zaposlitvi na strani delavca

Spособnost za sklenitev pogodbe o zaposlitvi; splošni pogoj, ki ga za sklenitev pogodbe določa ZDR-1 je dopolnjena starost 15 let (pogoj je absoluten!).

- izjema: delo otrok, dijakov in študentov (211. člen ZDR-1) in praktično izobraževanje v okviru izobraževalnih programov;
- tujec/oseba brez državljanstva = sklenitev pogodbe o zaposlitvi pod pogoji določenimi z zakonom, ki ureja zaposlovanje tujcev.

+

Izpolnjevanje pogojev določenih v posebnih zakonih ali drugih predpisih, kolektivni pogodbi in splošnem aktu delodajalca (denimo obstoj posebnih znanj in izkušenj povezanih z naravo dela ali z obstojem javnega interesa, npr. v Zakonu o zdravniški službi za zdravnike ali Zakon o policiji za opravljanje nalog v policiji).

- zaposliti je mogoče samo kandidata, ki izpolnjuje pogoje za opravljanje dela;
- izjema: zaradi potreb delovnega procesa lahko kadar noben izmed prijavljenih kandidatov ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela, delodajalec pogodbo o zaposlitvi sklene s kandidatom, ki pogojev ne izpolnjuje – omejitve: pogodba o zaposlitvi za določen čas do 1 leta + nujno potrebno za nemoteno opravljanje dela + kandidat izpolnjuje pogoje določene z zakonom ali podzakonskim aktom.

+

Splošna zdravstvena zmožnost delavca kot temeljni pogoj za sklenitev pogodbe o zaposlitvi (ZVZD-1).

2 Pravice in obveznosti strank pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi

Delodajalec:

a) objava prostega delovnega mesta;

- načeloma obvezna (ustavna pravica do dostopa do delovnega mesta pod enakimi pogoji);
- vsebuje pogoje za opravljanje dela in rok za prijavo, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni;
- objava na Zavodu za zaposlovanje, sredstvih javnega obveščanja ter pri delodajalcu na običajen način;
- kršitev pravil objave = nična pogodba;
- izjeme od obvezne objave: 26. člen ZDR-1.

b) v okviru razgovora in postopka izbire kandidata sme delodajalec zahtevati le **dokazila, ki kažejo na izpolnjevanje pogojev za opravljanje dela** (prepoved osebnih vprašanj!);

c) **preizkus znanja + preizkus zdravstvene zmožnosti;**

d) **seznanitev kandidata s pogoji dela, delom, pravicami in obveznostmi.**

Kandidat:

- a) **predložitev dokazil;**
- b) **obvestilo o dejstvih pomembnih za delovno razmerje;**
- c) **pravice neizbranega kandidata** (vračilo dokumentacije, odškodninska odgovornost v primeru diskriminatorne izbire).

3 Obvezne sestavine pogodbe o zaposlitvi

Ker je pogodbeni avtonomija strank v delovnem pravu omejena, ZDR-1 izrecno določa obvezne sestavine pogodbe o zaposlitvi, pri tem pa loči med sestavinami, ki jih je potrebno v pogodbi o zaposlitvi izrecno opredeliti in sestavinami glede katerih se stranki lahko sklicujeta na veljavne zakone, kolektivne pogodbe ali splošne akte delodajalca.

Obvezne sestavine pogodbe o zaposlitvi so:

- podatki o strankah (osebne podatke fizičnih oseb, prebivališče oziroma sedež delodajalca),
- datum nastopa dela (če datum nastopa dela ni izrecno določen, se za datum nastopa dela šteje datum podpisa pogodbe o zaposlitvi),
- opis delovnega mesta oziroma vrste dela, za katerega se zahteva enaka stopnja in smer izobrazbe ter drugi pogoji za opravljanje dela v skladu z aktom o sistemizaciji,
- kraj opravljanja dela (če kraj opravljanja dela ni določen, se šteje, da delavec delo opravlja na sedežu delodajalca),
- trajanje pogodbe: (ne)določen čas (če čas ni določen, se šteje da gre za pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas),
- določilo o načinu izrabe letnega dopusta v primeru pogodbe o zaposlitvi za določen čas,
- določilo o delovnem času (polni ali krajši delovni čas),
- določilo o razporeditvi delovnega časa (enakomerna/neenakomerna razporeditev),
- določilo o višini osnovne (bruto) plače (višina plače je odvisna od plačilnega sistema delodajalca, ne sme pa biti nižja od izhodiščne plače, ki jo za delovna mesta posameznega tarifnega razreda določajo kolektivne pogodbe, ki zavezujejo delodajalca),
- določilo o drugih vrstah plačil (del plače za delovno uspešnost, dodatki),
- plačilno obdobje, plačilni dan in način izplačevanja plače,
- določilo o letnem dopustu (število dni dopusta) in načinu njegovega določanja,
- določitev dolžine odpovednih rokov,
- navedba kolektivnih pogodb, ki zavezujejo delodajalca, in splošnih aktov delodajalca, ki določajo pogoje dela delavca,
- določba o določitvi drugih pravic in obveznosti v primerih, določenih z zakonom (npr. v primeru dela na domu, sklenitev pogodbe o zaposlitvi s poslovodno osebo).

Sestavine, glede katerih je mogoč sklic na veljavne zakone, kolektivne pogodbe ali splošne akte delodajalca: razporeditev delovnega časa, letni dopust, dolžina odpovednih rokov, druge sestavine plače, plačilno obdobje, plačilni dan in način izplačila plače.

4 Obveznosti delavca v delovnem razmerju

- a) **vestno opravljanje dela** (upoštevanje delodajalčevih navodil ter upoštevanje pravil o varnosti in zdravju pri delu);
- b) **obveznost obveščanja;**
- c) **prepoved škodljivega ravnanja;**
- d) **varovanje poslovne skrivnosti;**
- e) **prepoved konkurence** (prepoved konkurence ≠ konkurenčna klavzula!).

V izjemnih primerih je delavec dolžan opravljati tudi delo, za katero ni sklenil pogodbe o zaposlitvi = **DOLŽNOST OPRAVLJANJA DRUGEGA DELA**

- v primeru naravnih in drugih nesreč, drugih izjemnih okoliščinah, ko je ogroženo življenje in zdravje ljudi ali premoženje delodajalca ali kadar je to potrebno zaradi odpravljanja ali preprečevanja posledic v primerih naravne ali druge nesreče;
 - drugo delo je dolžan opravljati le določen čas, dokler trajajo takšne okoliščine oziroma dokler je to nujno, da se rešijo človeška življenja, obvaruje zdravje ljudi ali prepreči materialna škoda,
 - na podlagi odredbe delodajalca;
- začasno opravljanje drugega ustreznega dela iz razloga začasno povečanega obsega dela na drugem delovnem mestu/vrsti dela, začasno zmanjšane obsega dela na delovnem mestu/vrsti dela in v primeru nadomeščanja začasno odsotnega delavca;
 - pisna odredba delodajalca z namenom ohranitve zaposlitve ali zagotovitve nemotenega poteka delovnega procesa,
 - delavcu je potrebno zagotoviti ustrezno delo (delo, za katerega delavec izpolnjuje pogoje in za katerega se zahteva enaka vrsta in raven izobrazbe, kot se zahteva za opravljanje dela, za katerega ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, in za delovni čas, kot je dogovorjen za delo, za katerega ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, ter kraj opravljanja dela ni oddaljen več kot tri ure vožnje v obe smeri z javnim prevoznim sredstvom ali z organiziranim prevozom delodajalca od kraja bivanja delavca),
 - največ tri mesece v koledarskem letu,
 - pravica do plače, ki je za delavca ugodnejša,
 - milejša ureditev za manjše delodajalce (primerno namesto ustreznega dela, ostali pogoji enaki).

Konkurenčna klavzula = pogodbeno (!) dogovorjeno prepoved konkurence v določenem obdobju po prenehanju delovnega razmerja.

Konkurenčna klavzula bo pravno veljavna in obvezujoča za obe stranki pogodbe, le če bodo izpolnjeni naslednji pogoji:

- da gre za pogodbo o zaposlitvi z delavcem, ki pri svojem delu pridobiva tehnična, proizvodna ali poslovna znanja in poslovne zveze,
- da delavcu delovno razmerje preneha na podlagi sporazuma med strankama, zaradi redne odpovedi s strani delavca, redne odpovedi delavcu iz krivdnega razloga ali izredne odpovedi delavcu s strani delodajalca, razen v primeru izredne odpovedi, kadar delavec odkloni prehod k delodajalcu prevzemniku; konkurenčna klavzula se lahko dogovori tudi v primerih prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas zaradi poteka časa, za katerega je bila sklenjena, vendar le v primerih sklenitve pogodbe z vodilnim delavcem, poslovodno osebo ali prokuristom ali za opravljanje projektnega dela,
- da je konkurenčna klavzula določena z razumnimi časovnimi omejitvami prepovedi konkuriranja, najdlje pa za obdobje 2 let po prenehanju pogodbe o zaposlitvi,
- da konkurenčna klavzula ne izključuje možnosti primerne zaposlitve delavca,
- da je izražena v pisni obliki,
- da je za spoštovanje konkurenčne klavzule določeno nadomestilo. Nadomestilo mora biti določeno v primerih, ko je zaradi spoštovanja konkurenčne klavzule delavcu onemogočeno pridobivanje zaslužka, primerljiva delavčevi prejšnji plači. Če delavec pridobiva primerljiv zaslužek, je delodajalec prost svoje obveznosti. Denarno nadomestilo je potrebno določiti s pogodbo o zaposlitvi in znaša najmanj 1/3 povprečne mesečne plače delavca v zadnjih treh mesecih pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi. Če se denarno nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule ne določi s pogodbo o zaposlitvi, konkurenčna klavzula ne velja.

5 Obveznosti delodajalca v delovnem razmerju

- zagotavljanje dela;
- plačilo za delo;
- zagotavljanje varnih delovnih razmer
- varovanje delavčeve osebnosti + zasebnosti + dostojanstva + osebnih podatkov

6 Spremembe pogodbe o zaposlitvi

Ker je pogodba o zaposlitvi pogodba, ki traja daljši čas, tekom njene veljavnosti in izvrševanja logično prihaja do sprememb. Spremembo pogodbe o zaposlitvi ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi lahko predlaga katerakoli stranka, vendar pa sprememba pogodbe oziroma nova pogodba velja le, če v to privoli tudi druga stranka. Enostranska sprememba pogodbe o zaposlitvi ni možna. Zaradi določene spremembe je obvezno potrebno skleniti novo pogodbo o zaposlitvi, v drugih pa zadostuje aneks k pogodbi o zaposlitvi.

NOVA POGODBA O ZAPOSLOTVI	ANEKS K POGODBI O ZAPOSLOTVI
Delovno mesto/vrsta dela	Podatki o strankah
Kraj opravljanja dela	Datum nastopa dela
Čas, za katerega je bila pogodba sklenjena	Razporeditev delovnega časa
Delovni čas (krajši/polni)	Plača + druge vrste plačil + sestavine plače+ način izplačila
Nova pogodba o zaposlitvi v postopku odpovedi	Letni dopust
	Odpovedi rok
	Druge pravice in obveznosti

7 Suspenz pogodbe o zaposlitvi

- kadar delavec prestaja zaporno kazen, mu je izrečen vzgojni, varnostni, varstveni ukrep ali sankcija za prekršek, zaradi katerih ne more opravljati dela šest mesecev ali manj, obveznega služenja vojaškega roka, opravljanja nadomestne civilne službe, vpoklica pripadnika rezervne sestave slovenske vojske in drugih primerih določenih v 53. členu ZDR-1;
- pogodbene in druge pravice in obveznosti iz delovnega razmerja, ki so neposredno vezane na opravljanje dela, mirujejo;
- v roku 5 dni po prenehanju razlogov za suspenz se ima delavec pravico in dolžnost vrniti na delo k delodajalcu;
- če se delavec na delo ne vrne = izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi.

8 Dodatno gradivo za študij

- Nina Scortegagna-Kavčnik, Preizkus delavca pred zaposlitvijo in vrnitev stroškov, Pravna praksa, št. 7-8, 2018, str. 30-31 (objava v e-učilnici);
- izsek iz Komentarja ZDR-1 o varovanju delavčeve zasebnosti (objava v e-učilnici);
- Varstvo osebnih podatkov v delovnih razmerjih, Smernice Informacijskega pooblaščenca (objava v e-učilnici);
- Evropska socialna listina (objava v e-učilnici);
- sodna praksa slovenskih sodišč dostopna na spletišču sodne prakse ali ius-info o transformaciji pogodbe o zaposlitvi, obveznih sestavnih pogodbe o zaposlitvi ter načelu in favorem.

9 Vprašanja za ponovitev in poglobitev znanja

- Sestavite primer pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, ki bo vsebovala vse obvezne sestavine pogodbe o zaposlitvi;
- Glede katerih sestavin pogodbe o zaposlitvi je dopusten sklic na kolektivne pogodbe?
- Kaj pomeni „možnost drugačne ureditve“ iz tretjega odstavka 9. člena ZDR-1?

Plačilo za delo, delovni čas, odmori, počitki, letni dopust

1 Plačilo za delo

Plačilo za delo

- temeljna pravica delavca in temeljna obveznost delodajalca;
- plačilo za delo = plača (v denarju) + druge vrste plačil (v denarju ali nedenarni obliki, če je tako določeno s kolektivno pogodbo, splošnim aktom delodajalca ali pogodbo o zaposlitvi);
- druga vrsta plačil (denarna nagrada, pravica do nastanitve, brezobrestnega posojila, pravica do popustov, zavarovanja, nakupa delnic itd) ≠ boniteta;
- ZMinP (min) + KP (izhodiščna plača oziroma najnižja osnovna plača posameznega tarifnega razreda);
- enako plačilo moških in žensk.

Pozor!

**NOVA UREDITEV MINIMALNE PLAČE S 1. JANUARJEM 2020
(uvedena s spremembo ZMinP-B).**

3. člen ZMinP:

»Minimalna plača se določi kot seštevek zneska minimalnih življenjskih stroškov, povišanih za 20 % ter zneska davkov in obveznih prispevkov za socialno varnost za delavca, ki v davčnem letu, v katerem se določi višina minimalne plače, ne uveljavlja olajšav za vzdrževane družinske člane skladno z zakonom, ki ureja dohodnino, in ki razen minimalne plače in regresa, določenega z zakonom, nima drugih obdavčljivih dohodkov, ki bi vplivali na višino splošne olajšave.«

Tretji odstavek 2. člena ZMinP:

»Dodatki, določeni z zakoni in drugimi predpisi ter s kolektivnimi pogodbami, del plače za delovno uspešnost in plačilo za poslovno uspešnost, dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi, se ne všttevajo v minimalno plačo.«

2 Plača

Sestavine plače:

- osnovna plača (tisti del plače, ki jo prejema delavec na posameznem delovnem mestu za opravljeno delo v polnem delovnem času in za pričakovane rezultate dela v posameznem mesecu);
- del plače za delovno uspešnost (v primeru uspešnosti delavca);
- dodatki (začasne narave, ko je delavec izpostavljen denimo posebnim pogojem dela, posebni razporeditvi delovnega časa, posebnim obremenitvam, ali nevarnostim na delu; zakonsko predvideni dodatki so: dodatki, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, torej dodatek za nočno delo, nadurno delo, delo v nedeljo, delo na praznike in dela proste dneve po zakonu + dodatek za delovno dobo + ostali dodatki = določitev v kolektivni pogodbi);
- del plače za poslovno uspešnost (kadar je tako določeno v pogodbi o zaposlitvi ali kolektivni pogodbi).

Plačilno obdobje ne sme biti daljše od enega meseca, plača pa se mora izplačati najkasneje 18 dni po preteku plačilnega obdobja (torej do 18. v mesecu za pretekli mesec) – 134. člen ZDR-1.

Plača, stroški in drugi prejemi se delavcu izplačujejo preko bančnega računa delavca. S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko določi drugačen način izplačevanja povračil stroškov v zvezi z delom in drugih prejemkov delavca, to pa ne velja za plačo (vselej na bančni račun). Delodajalec je prav tako dolžan delavcu do konca plačilnega dne izdati pisni obračun plače.

Zadržanje izplačila plače je mogoče le v zakonsko določenih primerih (npr. izvršba po določenih Zakona o izvršbi in zavarovanju).

Pobot plače s terjatvijo, ki jo ima delodajalec do delavca je dopusten zgolj v primeru pisnega soglasja delavca, ki mora biti podano po trenutku nastanka delodajalčeve terjatve. Vnaprejšnje soglasje za vse morebitne terjatve ni dopustno.

3 Povračilo stroškov v zvezi z delom

Delavec je upravičen do povrnitve naslednjih stroškov povezanih z delom:

- stroški prehrane med delom,
- stroški prevoz na delo in z dela
- stroški na službenem potovanju

Način izpolnitve/povrnitve stroškov je določen v kolektivnih pogodbah na ravni dejavnosti.

Do povrnitve stroškov v zvezi z delom je delavec upravičen takrat, ko mu ti stroški dejansko nastanejo (odsotnost z dela zaradi bolezni = ni upravičenosti do regresa za malico ali potnih stroškov).

4 Regres za letni dopust

- zakonska pravica;
- denarna odmera delodajalca za oddih v času dopusta;
- pravica je vezana na pravico do letnega dopusta, na način, da pravica do celotnega regresa pripada delavcu, ki ima pravico do dopusta, medtem ko ima delavec, ki mu pripada sorazmerni del letnega dopusta, pravico le do sorazmernega regresa;
- krajši delovni čas = regres sorazmerno delovnemu času, razen v primeru dela za krajši delovni čas po posebnih predpisih;
- višina: min. v višini minimalne plače;
- izplačilo najkasneje do 1. julija tekočega koledarskega leta/do 1. novembra v primeru nelikvidnosti delodajalca, če je tako določeno s kolektivno pogodbo dejavnosti;
- lahko je izplačan v delih.

5 Odpravnina ob upokojitvi

- prejemek delavca ob (delni) upokojitvi;
- pogoji: upokojitev (starostna, invalidska, delna) + prenehanje pogodbe o zaposlitvi + najmanj 5 let zaposlitve pri delodajalcu (če ni drugače določeno s kolektivno pogodbo dejavnosti);
- višina: min. v višini dveh povprečnih mesečnih plač v R Sloveniji za pretekle tri mesece oziroma v višini dveh povprečnih plač delavca za pretekle tri mesece, če je to za delavca ugodneje;
- delna upokojitev = sorazmerna odpravnina;
- delavec, ki je delal krajši delovni čas = sorazmerna odpravnina, razen če krajši delovni čas po posebnih predpisih.

6 Druge vrste plačil

Primeri drugih vrst plačil:

- jubilejne nagrade (pravica urejena v kolektivni pogodbi, splošnem aktu delodajalca ali pogodbi o zaposlitvi);
- solidarnostna pomoč (enkratno plačilo delavcu in njegovim družinskim članom v primeru večjih naravnih nesreč ali drugih situacij, v katerih delavcu nastane večja škoda, daljše bolniške odsotnosti ipd. Urejeno v kolektivni pogodbi, splošnem aktu delodajalca ali pogodbi o zaposlitvi).

7 Nadomestilo plače

Kadar bo delavec upravičeno odsoten z dela ali ko ne bo delal iz razlogov na strani delodajalca, bo prejemal nadomestilo plače. Do nadomestila je upravičen v naslednjih primerih:

- za čas različnih odsotnosti z dela, v primerih in trajanju, določenih z zakonom (npr. zaradi izrabe letnega dopusta, plačane odsotnosti zaradi osebnih okoliščin, izobraževanja, odsotnosti z dela na določen praznik in dela proste dni, zaradi bolniške odsotnosti);
- če delavec ne dela iz razlogov na strani delodajalca (denimo pomanjkanje naročil, težave v proizvodnji itd);
- če delavec ne more opravljati dela zaradi višje sile (požar, poplava ali epidemije).

Višina nadomestila načeloma znaša 100% delavčeve povprečne mesečne plače za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela v zadnjih treh mesecih pred začetkom odsotnosti. Zakon od tega splošnega pravila določa izjeme, in sicer:

- v primeru bolniške odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe izven dela znaša višina nadomestila, ki bremeni delodajalca 80% plače delavca v preteklem mesecu za polni delovni čas;
- če delavec ne more opravljati dela zaradi višje sile, mu pripada nadomestilo v višini $\frac{1}{2}$ plačila, ki bi ga sicer prejel, če bi delal, vendar ne manj kot 70% minimalne plače. Posamezni zakoni lahko te primere uredijo drugače, kot denimo t.i. protikoronski zakoni, ki so določali višjo nadomestilo za čas nezmožnosti dela (100% oziroma 80%).

ZDR-1 posebej predvideva še začasno nezmožnost zagotavljanja dela iz poslovnega razloga. Gre za situacije, ko delodajalec začasno, vendar najdlje za čas šestih mesecev v posameznem koledarskem letu, ne more zagotavljati dela delavcem. Zaradi ohranitve zaposlitve lahko v teh primeru delavca pisno napoti na čakanje na delo doma. Nadomestilo v teh primerih znaša 80% delavčeve plače, ki bi jo prejemal, če bi delal. Hkrati je predvidena tudi dolžnost delavca, da se odzove na poziv delodajalca za vrnitev na delo.

8 Delovni čas

Delovni čas= vsak čas, v katerem delavec dela, je na razpolago delodajalcu in opravlja svoje naloge in dolžnosti.

Delovni čas = efektivni delovni čas + čas odmora + čas upravičenih odsotnosti iz dela v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo ali splošnim aktom delodajalca.

Efektivni delovni čas = vsak čas, v katerem delavec dela; je osnova za izračun produktivnosti dela.

Čas odmora = 30 min (polni delovni čas)/manj v primeru dela s krajšim delovnim časom, vendar najmanj 4 ure.

Upravičene odsotnosti iz dela = odsotnosti zaradi osebnih okoliščin, zaradi bolezni, zaradi dopusta, višje sile ipd.

Polni delovni čas = merilo za določitev pravic in obveznosti delavca

- maksimalni polni delovni čas ne sme biti daljši od 40 ur na teden;
- zakon ali kolektivna pogodba lahko za polni delovni čas določita čas, ki je krajši od 40 ur na teden (ne pa več!), vendar ne manj kot 36 ur na teden;
- na delovnih mestih z večjo nevarnostjo za poškodbe ali zdravstvene okvare (denimo zaradi sevanja), lahko zakon ali kolektivna pogodba kot polni delovni čas določita delovni čas, ki znaša manj kot 36 ur na teden.

9 Delo preko polnega delovnega časa

9.1 Nadurno delo

- delo preko delovnega časa;
- delavec opravlja enako delo kot v polnem delovnem času, vendar zunaj sicer določenega delovnega časa, in v času, ki presega delovni čas;
- vsebinske omejitve: dopustno ga je odrediti le v izjemnih, nujnih in nepredvidenih primerih, in sicer:
 - v primerih izjemoma povečanega obsega dela,
 - če je potrebno nadaljevanje delovnega ali proizvodnega 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 prekinitev dela,
 - če je potrebno, da se zagotovi varnost ljudi in premoženja ter varnost prometa,
 - v drugih izjemnih, nujnih in nepredvidenih primerih, določenih z zakonom ali kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti,
 - ustrezne organizacijske rešitve - nadurno delo ni dopustno;

postopek odrejanja: pisna odredba, vročena pred začetkom dela; če to ni mogoče, pa po opravljenem nadurnem delu. Odreditev je možna med trajanjem delovnega dne tisti dan, ko je treba delo opraviti (ni potrebno en dan prej). Odreditev je možna tudi ustno, vendar mora delodajalec delavcu pisno odredbo vročiti najpozneje do konca delovnega tedna po opravljenem nadurnem delu;

- časovne omejitve: le tako dolgo kot nujno potrebno; največ 8 ur na teden, največ 20 ur na mesec in največ 170 ur na leto. Delovni čas ob tem ne sme presegati 10 ur

(dnevna, tedenska in mesečna časovna omejitev se lahko upošteva kot povprečna omejitev v obdobju določenem z zakonom ali kolektivno pogodbo, ki ne sme biti daljše od 6 mesecev);

Trajanje več kot 170 ur letno ter največ 230 ur letno pod pogojem izrecnega soglasja s strani delavca ob vsaki odreditvi dela;

- prepoved odreditve določenim varovanim kategorijam;
- odklonitev zakonito odrejenega nadurnega dela = kršitev delovnih obveznosti;
- ≠ dopolnilno delo (147. člen ZDR-1);

9.2 Dodatno delo

- delo preko polnega delovnega časa v primeru naravne ali druge nesreče;
- delavec opravlja delo po pogodbi o zaposlitvi ali kakršnokoli drugo delo povezano z odpravljanjem ali preprečevanjem posledic nesreče;
- trajanje: le dokler nujno potrebno, največje število ur ni določeno, potrebno je upoštevati določbe o dnevnem in tedenskem počitku;
- dolžni opravljati tako delavci, ki delajo polni delovni čas, kot delavci, ki delajo krajši delovni čas (razlika od nadurnega dela!);
- prepoved odreditve določenim varovanim kategorijam.

Varovane (ranljive) skupine delavcev, ki se jim ne sme odrediti ne nadurnega dela in ne dodatnega dela so:

- noseči delavki in še eno leto po porodu oziroma ves čas, ko doji otroka (ni dovoljeno opravljati nadurnega dela, če iz ocene tveganja zaradi takega dela izhaja nevarnost za njeno zdravje ali zdravje otroka) (soglasje ni možnost);
- delavcu ali delavki, ki neguje otroka starega do 3 let (razen v primeru njunega soglasja);
- staršu, ki ima otroka mlajšega od 7 let, hudo bolnega ali prizadetega otroka in s tem otrokom živi sam in skrbi zanj (razen v primeru njegovega soglasja);
- starejši delavci (razen v primeru, da s tem soglašajo);
- delavci, ki še niso dopolnili 18 let (soglasje ni možno);
- delavcu, kateremu bi se po pisnem mnenju izvajalca medicine dela, oblikovanem ob upoštevanju mnenja osebnega zdravnika, zaradi takega dela lahko 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.

10 Razporejanje delovnega časa

Na začetku vsakega koledarskega ali poslovnega leta mora delodajalec določiti letni raspored delovnega časa in o njem obvestiti delavce in sindikat. Zaradi življenjskih okoliščin delavca, lahko delavec predlaga drugačno razporeditev delovnega časa od uveljavljene. Delodajalec je dolžan delavčev predlog preučiti in o svoji odločitvi obrazloženo obvestiti delavca. Pri tem mora upoštevati predvsem potrebe delovnega procesa.

Razporeditev delovnega časa:

- enakomerna (ne manj kot 4 dni v tednu)
- neenakomerna (zaradi narave dela, potreb uporabnikov, organizacija dela; delovni čas največ 56 ur/teden (izravnalno obdobje 6 mesecev/12 mesecev KP dejavnosti).

Začasna prerazporeditev delovnega časa:

- primeri v zakonu niso izrecno določeni, določijo se s pogodbo o zaposlitvi, stranki se lahko sklicujeta na kolektivne pogodbe in splošne akte delodajalca;
- povečini enaki razlogom, zaradi katerih je dopustno neenakomerno razporediti delovni čas;
- delodajalec mora en dan prej pisno obvestiti delavce o načinu razporeditve in času razporeditve;
- v primeru prenehanja delovnega razmerja je mogoč preračun ur v delovne dni s polnim delovnim časom, skupna delovna doba pa ne sme presegati 12 mesecev;
- neenakomerne razporeditve inčasne prerazporeditve delovnega časa ni mogoče določiti istim kategorijam delavcev, kot jim ni mogoče odrediti dela preko polnega delovnega časa.

11 Nočno delo

Nočno delo = delo med 23. in 6 uro naslednjega dne/ med 22. in 7. uro naslednje dne v primeru delovne izmene 8 nepretrganih ur.

Nočni delavec = delavec, ki dela ponoči najmanj tri ure svojega dnevnega delovnega časa/ delavec, ki dela ponoči vsaj tretjino polnega letnega delovnega časa.

Posebno varstvo:

- prepoved opravljanja nočnega dela, če bi se nočnemu delavcu po mnenju zdravniške komisije zaradi takega dela lahko poslabšalo zdravstveno stanje – delodajalec ga mora tedaj zaposliti na ustrezno delo podnevi,

- pravica do daljšega dopusta, ustrezne prehrane med delom ter strokovno vodstvo delovnega oziroma proizvodnega procesa,
- delodajalec ne sme razporediti na nočno delo delavca, ki nima urejenega prevoza na dela in z dela,
- če gre za izmensko delo, ki vključuje tudi nočno izmeno, mora delodajalec zagotoviti periodično izmenjave izmen. Pri tem sme delavec ene izmene delati ponoči najdlje en teden. V okviru tako organiziranega dela sme delavec delati ponoči daljše časovno obdobje le, če s takim delom izrecno pisno soglaša,
- delovni čas nočnega delavca ne sme v obdobju 4 mesecev trajati povprečno več kot 8 ur na dan. Če bi šlo za delovno mesto, na katerem iz ocene tveganja izhaja večja nevarnost za poškodbe ali zdravstvene okvare, pa delovni čas nočnega delavca ne sme trajati več kot 8 ur na dan (brez izravnalnega obdobja).

O nočnem delu je delodajalec dolžan obveščati Inšpektorja za delo, pred samo uvedbo nočnega dela ter nato najmanj enkrat letno pa se je delodajalec dolžan posvetovati s sindikati o določitvi časa, ki se šteje kot čas nočnega dela, o oblikah organiziranosti nočnega dela, o ukrepih varnosti in zdravja pri delu ter o socialnih ukrepih.

12 Odmori in počitki

Poznamo tri skupine premorov med delovnim časom:

12.1 Odmor

- pravica delavca med dnevnim delom namenjena obnovi delavčevih psihofizičnih sposobnosti v času dnevne delovne obveznosti;
- 30 min/polni delovni čas, krajši delovni čas sorazmerno manj, vendar ne manj kot 4 ure;
- neenakomerna razporeditev delovnega časa ali začasna prerazporeditev delovnega časa = odmor sorazmeren dolžini dnevnega delovnega časa;
- določi se najhitreje po eni uri dela in najkasneje eno uro pred koncem delovnega dne;
- všteje se v delovni čas, delavec ima pravico do plačila kot če bi delal.

12.2 Dnevni počitek

- počitek med dvema zaporednima delovnima dnevoma;
- najmanj 12 nepretrganih ur v obdobju 24 ur/ 11 ur v 24 urah v primeru neenakomerne razporeditve ali začasne prerazporeditve delovnega časa.

12.3 Tedenski počitek

- pravica delavca, da se mu v sedem dnevnem obdobju zagotovi pravica do počitka, ki traja 24 neprekinjenih ur;
- neprekinjenih 36/35 ur (24 ur tedenskega počitka + 12/11 ur dnevnega počitka);
- ni nujno zagotovljen v koledarskem tednu, temveč v obdobju sedmih zaporednih delovnih dni;
- če delavec na dan tedenskega počitka dela, mu je potrebno tedenski počitek zagotoviti na drug dan v tednu.

•

13 Letni dopust

- temeljna pravica, ki se ji delavec ne more odpovedati, niti mu je delodajalec ne sme kratiti;
- obsega pravico do odsotnosti z dela in pravico do nadomestila plačila za čas odsotnosti;
- letni dopust v posameznem koledarskem letu ne sme biti krajši kot 4 tedne, ne glede na to, ali dela polni ali krajši delovni čas (minimalno število dni letnega dopusta je odvisno od razporeditve delovni dni v tednu delavca);
- dodatni dnevi letnega dopusta glede na osebne in socialne okoliščine (denimo status starejšega delavca, invalidnost delavca, najmanj 60 odstotna telesna okvara delavca, nega in varstvo otroka s telesno ali duševno prizadetostjo in vsak otrok, ki še ni dopolnil 15 let starosti itd);
- krajši delovni čas ne vpliva na dolžino letnega dopusta (vpliva na višino nadomestila + regres);
- daljše trajanje = v kolektivni pogodbi ali pogodbi o zaposlitvi;
- odločba o domeri dopusta do 31. marca tekočega leta;
- izraba v dnevih;
- delavec, ki sklene delovno razmerje ali mu preneha delovno razmerje med koledarskim letom in ima v posameznem koledarskem letu obdobje zaposlitve krajše od enega leta, ima pravico do 1/12 letnega dopusta za vsak mesec zaposlitve (sorazmeren dopust);
- sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi z drugim delodajalcem: vsak delodajalec je dolžan zagotoviti izrabo sorazmernega dela letnega dopusta glede na trajanje zaposlitve delavca pri posameznem delodajalcu v tekočem koledarskem letu, razen če se delavec in delodajalec dogovorita drugače;
- izraba: možna izraba v več delih, s tem da mora en del trajati najmanj 2 tedna. Delodajalec zato lahko zahteva od delavca, da planira izrabo najmanj dveh tednov letnega dopusta za tekoče koledarsko leto. Sicer je delodajalec dolžan omogočiti delavcu, da v tekočem koledarskem letu izkoristi ves svoj dopust, delavec pa je dolžan do konca koledarskega leta izkoristiti najmanj dva tedna, preostanek letnega dopusta pa v dogovoru z delodajalcem do 30. junija naslednjega leta. Izjemoma ima delavec pravico izrabiti ves letni dopust, ki ni bil izrabljen v tekočem koledarskem

letu oz. do 30. junija naslednjega leta do 31. decembra naslednjega leta, če dopusta ni izkoristil zaradi odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka;

- dopust se vselej izrablja v dogovoru z delodajalcem, en dan letnega dopusta delavec izrabli na tisti dan, ki si ga sam izbere, razen če bi to resneje ogrozilo delovni proces. Prav tako je potrebno staršem šoloobveznih otrok omogočiti, da najmanj teden dni letnega dopusta izrabijo v času šolskih počitnic, razen če bi to resneje ogrozilo delovni proces;
- pravici do letnega dopusta se ne more odpovedati;
- dogovor za nadomestilo (odškodnino) zaradi neizrabljenega letnega dopusta je nedopusten, razen v primeru prenehanja delovnega razmerja.

14 Druge odsotnosti z dela

Delavec je lahko odsoten z dela:

- zaradi osebnih okoliščin (lastna poroka, smrt zakonca oziroma zunajzakonskega partnerja ali smrt otroka, posvojenca ali otroka zakonca ali zunajzakonskega partnerja, smrt staršev, staršev zakonca ali zunajzakonskega partnerja, smrti posvojitelja, hujše nesreče, ki zadane delavca, spremstva otroka učenca prvega razreda) – odsotnost z dela najmanj en delovni dan, največ 7 delovni dni v koledarskem letu (ugodnejše = kolektivne pogodbe);
- zaradi praznikov (prazniki R Slovenije, ki so določeni kot dela prosti dnevi, in drugi, z zakonom določeni dela prosti dnevi);
- zaradi zdravstvenih razlogov (začasna nezmožnost za delo zaradi bolezni ali poškodbe in v drugih primerih v skladu s predpisi o zdravstvenem zavarovanju, odsotnosti z dela zaradi krvodajalstva);
- zaradi opravljanja funkcije in obveznosti po posebnih zakonih (opravljanje neprofesionalne funkcije, v katero je delavec izvoljen na neposrednih državnih ali lokalnih volitvah, volitvah v Državni svet Republike Slovenije, funkcije oziroma dolžnosti, na katero je imenovan s strani sodišča, delavec, ki sodeluje v Ekonomsko socialnem svetu ali v organih, ki so na podlagi zakona sestavljeni iz predstavnikov socialnih partnerjev, ter delavec, ki je pozvan k opravljanju obrambnih dolžnosti, vojaške dolžnosti, vključno z usposabljanjem v pogodbeni rezervi Slovenske vojske, ter dolžnosti zaščite, reševanja in pomoči v skladu z zakonom, razen v primeru vpoklica na obvezno ali prostovoljno služenje vojaškega roka, opravljanja nadomestne civilne službe oziroma usposabljanja za opravljanje nalog v rezervni sestavi policije, vpoklica pogodbenega pripadnika rezervne sestave Slovenske vojske k opravljanju vojaške službe v miru ter poziva ali napatitve na opravljanje nalog zaščite, reševanja in pomoči pogodbenega pripadnika Civilne zaščite, ali mu je odrejeno ali predlagano, naj sodeluje ali nudi pomoč upravnemu ali sodnemu organu ali je iz drugih razlogov brez krivde poklican k sodelovanju z upravnim ali sodnim organom).

15 Pravica do izobraževanja

- pravica in dolžnost delavca
- dolžnost delodajalca;
- odsotnost z dela, ko delavec prvič opravlja izpit (ne glede na to, ali gre za lastno izobraževanje ali izobraževanje v interesu delodajalca), vse ostalo odvisno od dogovora v pogodbi o izobraževanju, kolektivni pogodbi ali pogodbi o zaposlitvi;
- stroški – če se delavec za izobraževanje odloči sam: stroške krije delavec; če ga na izobraževanje, izpopolnjevanje, usposabljanje napoti delodajalec, stroške krije delodajalec;
- odsotnost z dela zaradi izobraževanja je plačana odsotnost.

16 Dodatno gradivo za študij

- pojasnila o minimalni plači (objavljeno v e-učilnici);
- sodna praksa slovenskih sodišč dostopna na spletišču sodne prakse ali na ius info v zvezi z razporejanjem delovnega časa, plačilom za delo in dopustom.

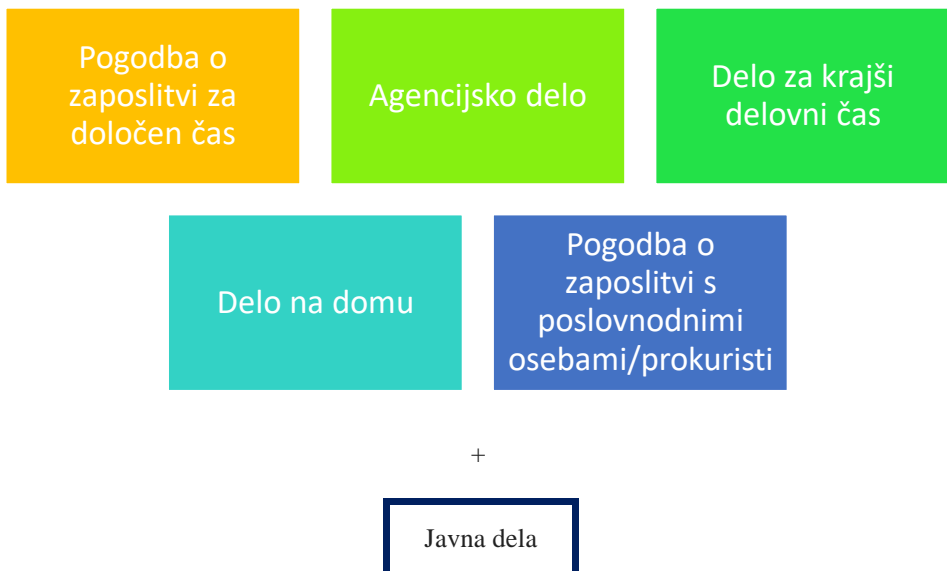
17 Vprašanja za ponovitev in poglobitev znanja

- Kdaj lahko delavec letni dopust izkoristi po 30. 6. in kakšni so pogoji?
- Kdaj je dopustna začasna prerazporeditev delovnega časa
- Kdaj je dopustna odreditev dela preko polnega delovnega časa?
- Delavka se zaposli s 5. 10. 2021, pripada ji minimalni dopust 4 tednov, dela 5 dni na teden Koliko znaša njen sorazmerni dopust za leto 2021 in kolikšen del regresa za leto 2021 ji pripada?

Atipične pogodbe o zaposlitvi in njihove značilnosti

Pravilo = pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas

Izjeme = vse ostale pogodbe o zaposlitvi



1 Pogodba o zaposlitvi za določen čas

- posebnost: čas trajanja;
- vsebinske omejitve: taksativno določeni primeri določeni v 54. členu ZDR-1 (**OBJEKTIVEN IN UTEMELJEN RAZLOG**);
- časovne omejitve: relativna časovna omejitev (za čas, ki je potreben za opravo delo)/absolutna časovna omejitev (ena ali več zaporednih pogodb za isto delo z istim delavcem, katerih neprekinjen čas trajanja ne sme biti daljši kot dve leti, razen izjem določenih v zakonu (2. in 4. odst. 55. člena ZDR-1). Pri tem se trimesečna ali krajša prekinitve delovnega razmerja ne šteje za prekinitve obdobja);

- **neupoštevanje pravil o pogodbi o zaposlitvi za določen čas = transformacija** (pogodba o zaposlitvi za določen čas se šteje za pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. Delavec transformacijo uveljavlja še v trajanju delovnega razmerja, pa tudi po njegovem prenehanju, če v 30 dneh od prenehanja pogodbe vloži ustrezno tožbo pred delovnim sodiščem.)
- v času trajanja delavec in delodajalec enake pravice in obveznosti kot v primeru pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas;
- prenehanje: s potekom časa/prenehanjem razloga za katerega je bila sklenjena, predčasno na podlagi redne ali izredne odpovedi ali zaradi obstoja drugih razlogov prenehanja pogodbe o zaposlitvi (denimo stečaj delodajalca);

2 Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom

- delovni čas = krajši od polnega delovnega časa;
- enake pravice in obveznosti kot ostali delavci, uveljavljanje sorazmerno delovnemu času, za katerega je zaposlen;
- letni dopust (delavcu s krajšim delovnim časom pripada minimum dopusta) & sorazmerni regres;
- delavec lahko sklene pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas z več delodajalci = polni delovni čas;
- krajši delovni čas po posebnih predpisih (krajši delovni čas po predpisih o pokojninskem, invalidskem ali zdravstvenem zavarovanju ali starševskem varstvu).

3 Delo na domu

- posebnost: kraj opravljanja dela;
- pravice in obveznosti dogovorjene v pogodbi o zaposlitvi;
- nadomestilo za uporabo lastnih sredstev (dogovor);
- enake pravice kot ostali delavci;
- delodajalec je dolžan zagotoviti varne in zdrave delovne razmere;
- o uvedbi dela na domu je potrebno obvestiti Inšpektorja za delo;
- kot dela na domu ni mogoče opravljati dela, ki ga prepoveduje zakon ali kolektivna pogodba ali dela, ki ga prepove Inšpektor za delo.

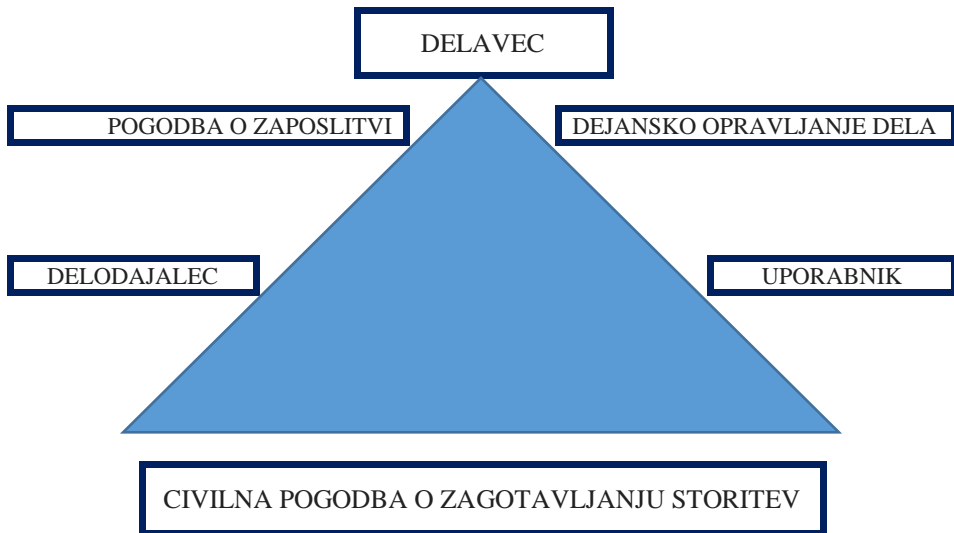
4 Pogodba o zaposlitvi s poslovodnimi osebami/prokuristi

- ureditev statusnega položaja poslovodnih oseb in prokuristov, glede na njihovo funkcijo v pravni osebi;
- možen je drugačen (ugodnejši ali manj ugoden) dogovor v zvezi:
 - s pogoji in omejitvami delovnega razmerja za določen čas,
 - z delovnim časom,
 - z zagotavljanjem odmorov in počitkov,
 - s plačilom za delo,

- z disciplinsko odgovornostjo,
- s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi.
- poslovodne osebe ≠ vodilni delavci (74. člen ZDR-1)!

5 Agencijsko delo

- pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku;
- tristrano razmerje;



- vse zakonske obveznosti iz delovnega razmerja (zagotavljanje dela, plačilo za delo idp) izpolnjuje delodajalec (agencija), ki svojih obveznosti ne more preložiti na vsakokratnega uporabnika, lahko pa se z njim dogovori le o načinu izvrševanja oziroma o skupnem izvrševanju določenih obveznosti, ki so neposredno povezane z opravljanjem dela delavca pri uporabniku;
- uporabnik izvršuje vse tiste obveznosti v razmerju do delavca, ki so neposredno povezane z opravljanjem dela pri njem (varne delovne razmere, ukrepi za varnost in zdravje pri delu);
- prepoved napotitve: nadomeščanje stavkajočih delavcev, kolektivni odpusti (12 mesecev), nevarna delovna mesta, kjer določena omejena časovna izpostavljenost, drugi primeri določeni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti, če večje varstvo delavcev ali jih narekujejo zahteve varnosti in zdravja delavcev;
- število napotenih delavcev pri uporabniku **ne sme presegati 25 odstotkov števila zaposlenih delavcev pri uporabniku**, razen če ni s kolektivno pogodbo na ravni

dejavnosti določeno drugače. Ne velja za delavce, ki so pri agenciji zaposleni za nedoločen čas + ne velja za uporabnika – manjšega delodajalca;

- posebnosti te vrste dela:
 - delavec in delodajalec (agencija) skleneta pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas (za določen čas le če podani razlogi+ spoštovanje časovnih omejitev);
 - pogodba vsebuje dogovor o delu pri uporabniku na podlagi napotitve;
 - plača in nadomestila delavca so odvisna od dejanskega dela pri uporabniku, upošteva kolektivne pogodbe in splošne akte, ki zavezujejo posameznega uporabnika (plača napotenega delavca = plači zaposlenim delavcem uporabnika, razen če v pogodbi o zaposlitvi za delavca dogovorjeno ugodneje);
 - pogodba o zaposlitvi mora vsebovati tudi dogovor o nadomestilu v primeru predčasne prenehanja napotitve ali čakanjem na napotitev (ne manj kot 70% minimalne plače);
 - delodajalec (agencija) in uporabnik skleneta pogodbo civilnega prava, delavec dela pri uporabniku na podlagi napotitve;
 - pred pričetkom dela je potrebno delavca seznaniti s pogoji in pravicami in obveznostmi pri uporabniku;
 - delavec je dolžan upoštevati navodila uporabnika – kršitev = disciplinski postopek ali odpoved pogodbe o zaposlitvi;
 - če uporabnik v razmerju do delavca ne upošteva določil zakona, kolektivne pogodbe ali splošnih aktov, ki ga zavezujejo, lahko delavec odkloni opravljanje dela.

6 Pogodba o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del

- pogodbo o zaposlitvi skleneta brezposelna oseba vključena v opravljanje javnih del in izvajalec javnih del;
- največ 1 leto z izjemo invalidov in starejših delavcev;
- posebnosti pogodbe o zaposlitvi:
 - delavec je dolžan upoštevati navodila uporabnika – kršitev = disciplinski postopek ali odpoved pogodbe o zaposlitvi;
 - če uporabnik v razmerju do delavca ne upošteva določil zakona, kolektivne pogodbe ali splošnih aktov, ki ga zavezujejo, lahko delavec odkloni opravljanje dela.
 - največ ¼ delovnega časa oseba vključena v programe usposabljanja in izobraževanja = polni delovni čas je 30 ur/teden;
 - plača: v deležu od minimalne plače po stopnjah strokovne usposobljenosti za delo, in sicer med 80% in 150% minimalne plače (80% za I. stopnjo strokovne izobrazbe, 150% za VII. stopnjo izobrazbe);
 - sredstva za izvajanje javnih del zagotavljata Zavod za zaposlovanje in naročnik javnih del, lahko pa tudi izvajalec javnih del;
 - v času opravljanja javnih del: enak položaj kot ostali delavci.

7 Sprememba delodajalca

- namen instituta = zaščita delavcev pred neugodnimi posledicami prenosa podjetja oziroma drugih statusno-pravnih sprememb gospodarske družbe;
- zagotovljeno je varstvo zaposlitve in ohranitve pravic iz delovnega razmerja, ki jih je imel delavec na dan prenosa;
- če zaradi pravnega prenosa podjetja ali dela podjetja na podlagi zakona, sodne odločbe ali pravnega posla ali zaradi združitve/delitve pride do spremembe identitete delodajalca celota pravic, obveznosti in pravnih razmerij preide iz delodajalca prenosnika na delodajalca prevzemnika;
- načelo varstva pridobljenih pravic: delavci ohranijo vse pravice po pogodbi o zaposlitvi ter po kolektivni pogodbi, ki je zavezovala delodajalca prenosnika še najmanj eno leto od dneva prenosa (izjemoma krajši čas, če kolektivna pogodba preneha veljati ali sklenjena nova kolektivna pogodba);
- če pride do poslabšanja iz objektivnih razlogov v roku 2 let od datuma prenosa – odpoved delavca (delavec enake pravice kot v primeru odpovedi iz poslovnega razloga);
- delodajalec prevzemnik in delodajalec prenosnik solidarno odgovarjata za terjatve delavcev nastale do datuma prenosa + za terjatve, ki so nastale zaradi odpovedi delavcev v roku 2 let po prenosu;
- sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi ni potrebna;
- če delavec odkloni prehod k delodajalcu prenosniku = izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi.

8 Pripravišтво

- pripravnik = oseba, ki prvič opravlja delo ustrezno vrsti in stopnji strokovne izobrazbe;
- namen pripravništva: usposobiti osebo za samostojno opravljanje dela;
- pripravništvo mora biti določeno z zakonom ali kolektivno pogodbo dejavnosti;
- trajanje: največ 1 leto (možnost podaljšanja/skrajšanja);
- program usposabljanja + izpit;
- zaradi narave dela posebno varstvo pred odpovedjo: odpoved pogodbe o zaposlitvi ni možna, razen če podani razlogi za izredno odpoved ali v primeru postopka prenehanja delodajalca ali uvedbi postopka prisilne poravnave;
- plačilo: 70% osnovne plače predvidene za delovno mesto, za katerega se usposablja, vendar ne manj kot minimalna plača;
- volontersko opravljanje pripravništva: ni pogodbe o zaposlitvi, vendar spoštovanje pravil o odmorih, počitkih, varnih delovnih razmerah, trajanju in izvajanju pripravništva ter odškodninski odgovornosti.

9 Poskusno delo

- poskusno delo ≠ pripravništvo;
- namen: preizkus znanja in sposobnosti delavca za opravljanje določenega dela;
- podlaga: pogodba o zaposlitvi, trajanje ne sme biti daljše od 6 mesecev;
- ocena o uspešno opravljenem poskusnem delu;
- v času trajanja poskusnega dela:
 - odpoved s strani delavca – 7 dnevni odpovedni rok;
 - odpoved s strani delodajalca – izredna odpoved, prenehanje delodajalca, postopek prisilne poravnave;
- neuspešno opravljeno poskusno delo: redna odpoved pogodbe o zaposlitvi + odpravnina kot pri odpovedi iz poslovnega razloga.

10 Dodatno gradivo za študij

- pojasnila glede dela na domu (objava v e-učilnici);
- sodna praksa slovenskih sodišč dostopna na spletišču sodne prakse ali ius-info glede posamezne vrste atipične pogodbe in njenih značilnosti

11 Vprašanja za ponovitev in poglobitev znanja

- V skladu z določili ZDR-1 je delodajalec tisti, ki je v primeru dela na domu, dolžan zagotoviti varne delovne razmere. Kako se ta obveznost delodajalca prekriva s pravico delavca do nedotakljivosti stanovanja in pravico do zasebnosti?
- Katerih del ni mogoče opravljati kot del na domu?
- V katerih primerih je mogoče skleniti pogodbo o zaposlitvi za določen čas?
- Katera pogodba o zaposlitvi se sklepa v okviru aktivne politike zaposlovanja?
- Opišite bistvene razlike med poskusnim delom in pripravništvom?

Prenehanje pogodbe o zaposlitvi

Pogodba o zaposlitvi preneha v zakonsko taksativno določenih primerih:

- s potekom časa/prenehanjem razloga (v primeru pogodbe o zaposlitvi za določen čas);
- s smrtjo delavca ali delodajalca – fizične osebe (razen v primeru, če dejavnost delodajalca brez prekinitve nadaljujejo njegovi dediči);
- na podlagi sporazuma (sporazumno prenehanje);
- z redno ali izredno odpovedjo;
- s sodbo sodišča;
- po samem zakonu, v primerih, ki jih določa ZDR-1 (npr. odločba o invalidnosti I. kategorije, potek veljavnosti delovnega dovoljenja tujca);
- drugi primeri, ki jih določa zakon.

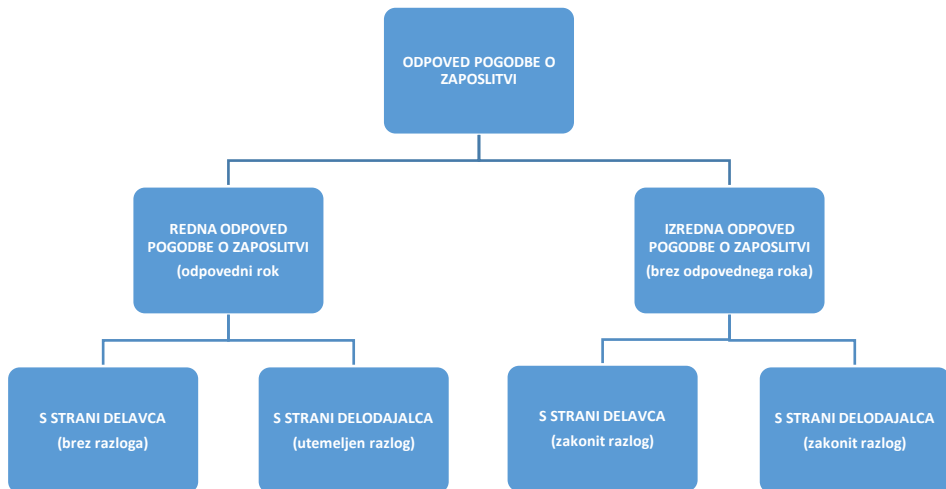
1 Prenehanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas

- »redno« preneha z iztekom časa/prenehanjem razloga, za katerega je bila sklenjena;
- avtomatično, odpoved ni potrebna, ni nobenih odpovednih ali postopkovnih zahtev;
- »izredno« prenehanje (pred iztekom časa/prenehanjem razloga): v primeru sporazuma, obstoj drugih razlogov za prenehanje pogodbe o zaposlitvi (npr. redna/izredna odpoved);
- delavec ima pravico do odpravnine, razen kadar je bila pogodba sklenjena iz razloga nadomeščanja začasno odsotnega delavca, če je šlo za pogodbo o zaposlitvi zaradi opravljanja sezonskega dela za manj kot 3 mesece ali za pogodbo o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del); osnova za odmero odpravnine: povprečna mesečna plača delavca za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Osnova = odvisna od trajanja pogodbe o zaposlitvi (trajanje 1 leto ali manj = odpravnina v višini 1/5 od osnove, trajanje več kot eno leto: 1/5 od osnove povečana za sorazmerni del odpravnine za vsak mesec dela);
- če delavec po pogodbi o zaposlitvi za določen čas, sklene pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas pri istem delodajalcu, ni upravičen do odpravnine, prav tako ne, v kolikor je odklonil novo pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas za ustrezno delovno mesto.

2 Prenehanje pogodbe o zaposlitvi na podlagi sporazuma

- pisni sporazum o prenehanju delovnega razmerja (obličnost = pogoj za veljavnost!);
- prava in resnična volja strank (zmota, grožnja, prevara – izpodbijanje po splošnih pravilih civilnega prava);
- dogovor o trenutku prenehanja delovnega razmerja ter vseh ostalih medsebojnih pravicah in obveznostih, delodajalec mora delavca pisno obvestiti o pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti (opustitev = nima vpliva na veljavnost).

3 Odpoved pogodbe o zaposlitvi



Odpoved delovnega razmerja je mogoča le **v celoti**.

Ko enkrat odpoved podana = **preklic ni možen**, razen v primeru soglasja delavca.

Redna ali izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razlogov diskriminacije ali kot povračilni ukrep diskriminirani osebi oziroma osebam, ki so tej osebi pomagale, je **neveljavna**, prav tako je neveljavna redna ali izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delavca podana zaradi grožnje ali prevare s strani delodajalca ali odpoved podana v zmoti delavca.

Dokazno breme pri odpovedi:

- če pogodbo o zaposlitvi redno odpove delavec – dokaznega bremena ni, ker delavec za odpoved ne potrebuje razloga;
- če delodajalec redno odpove pogodbo o zaposlitvi – delodajalec mora dokazati obstoj utemeljenega razloga za odpoved;
- če izredno odpoved poda katerakoli stranka – dokazno breme za obstoj zakonitega razloga za odpoved je na tisti stranki, ki podaja odpoved.

Odpoved pogodbe o zaposlitvi mora biti v **pisni obliki** – vsebovati mora obrazložitev dejanskega razloga za odpoved pogodbe o zaposlitvi, obvestilo delavcu o pravnem varstvu v primeru odpovedi, pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti ter o obveznosti prijave v evidenco iskalcev zaposlitve.

3.1 Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca

Za vsako delodajalčevo odpoved mora obstajati utemeljen razlog. Zakonsko določeni razlogi so:

- | | | |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • poslovni razlog • razlog nesposobnosti • krivdni razlog • nezmožnost za delo • neuspešno opravljeno poskusno delo | } | razlika glede na pravice in obveznosti in postopek |
|---|---|--|

Poslovni razlog = kadar preneha potreba po opravljanju določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podrobnih razlogov na strani delodajalca (prenehanje potreb znotraj delovnega procesa, ne prenehanje potrebe po konkretnem delavcu);

Razlog nesposobnosti = nesposobnost v objektivnem ali subjektivnem smislu. Subjektivni razlog je podan kadar delavec ne dosega pričakovanih delovnih rezultatov, ker dela ne opravlja pravočasno, strokovno in kvalitetno. Objektivni razlog nesposobnosti obstoj, kadar delavec ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela, določenih z zakonom in izvršilnimi predpisi izdanimi na podlagi zakona;

Krivdni razlog = kršenje pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja;

Nezmožnost za delo zaradi invalidnosti = kadar delavec ni zmožen opravljati dela pod pogoji pogodbe o zaposlitvi, do te nezmožnosti pa bo prišlo zaradi invalidnosti;

Neuspešno opravljeno poskusno delo = v primeru negativne ocene poskusnega dela ob zaključku trajanja poskusnega dela.

ABSOLUTNO NEUTEMELJENI ODPOVEDNI RAZLOGI (90. člen ZDR-1)!**PRAVICE IN OBVEZNOSTI POGODBENIH STRANK IN POSTOPEK ODPOVEDI GLEDE NA ODPOVEDNI RAZLOG**

	POSLOVNI RAZLOG	RAZLOG NESPOSOBNOSTI	KRIVDNI RAZLOG
Obstoj utemeljenega razloga, ki onemogoča nadaljevanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi	DA	DA	DA
Odpoved s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi	DA	DA	NE
Rok za podajo odpovedi	NE	Najkasneje v 6. mesecih od nastanka razloga	V 60. dneh od ugotovitve utemeljenega razloga – najkasneje v 6. mesecih od nastanka razloga (če kršitev vse znake kaznivega dejanja: 60. dni – v roku za kazenski pregon)
Zagovor	Obvestilo o nameravani odpovedi	Zagovor, razen v izjemnih primerih	Zagovor, razen v izjemnih primerih
Obličnost (pisna oblika, vse obvezne sestavine, vročitev)	DA	DA	DA Odpoved ni možna že ob 1. kršitvi
Obvestilo sindikata, če delavec zahteva	DA	DA	DA
Odpovedni rok in varovane kategorije delavcev	DA	DA	DA
Odpravnina	DA, razen če sprejem nove pogodbe o zaposlitvi	DA; razen če sprejem nove pogodbe o zaposlitvi	NE
Denarno nadomestilo na Zavodu za zaposlovanje	DA	DA	NE
Prepoved opravljanja dela za čas trajanja postopka odpovedi	NE	NE	DA, če kršitev kaže vse znake kaznivega dejanja

Odpoved pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi

V primeru odpovedi iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti:

- v postopku odpovedi delodajalec preveri, ali lahko delavcu ohrani zaposlitev pod spremenjenimi pogoji, na drugih delih ali z dokvalifikacijo za drugo delo (lahko tudi pri drugem delodajalcu);
- če možnosti obstoji, **lahko** (ne gre za obveznost!) delavcu ponuditi novo pogodbo o zaposlitvi;
- ponudba nove pogodbe mora biti pisna + vse sestavine pogodbe o zaposlitvi;
- če delavec ponudbo sprejme (rok 15 dni) = šteje se, da je nova pogodba o zaposlitvi sklenjena:
 - sprejem ustrezne zaposlitve za nedoločen čas: nadaljevanje delovnega razmerja pod pogoji nove pogodbe o zaposlitvi, delavec nima pravica do odpravnine; Ustrezna zaposlitev = zaposlitev, za katero se zahteva enaka vrsta in stopnja izobrazbe, kot se je zahtevala za opravljanje dela, za katero je imel delavec sklenjeno prejšnjo pogodbo o zaposlitvi in za delovni čas, ko je bil dogovorjen po prejšnji pogodbi o zaposlitvi ter kraj opravljanja dela ni oddaljen več kot 3 ure vožnje v obe smeri z javnim prevozom ali organiziranim prevodom delodajalca od kraja bivanja delavca;
 - če delavec sprejme neustrezno zaposlitev: ima pravico do sorazmernega dela odpravnine v višini, o kateri se dogovori z delodajalcem;
 - če delavec ne sprejme ustrezne zaposlitve za nedoločen čas: prenehanje delovnega razmerja + nima pravice do odpravnine + nima pravice do denarnega nadomestila za brezposelnost;
 - če delavec ne sprejme neustrezne zaposlitve: prenehanje delovnega razmerja + ima pravico do odpravnine + ima pravico do denarnega nadomestila za brezposelnost.
- ne glede na to, če delavec ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi sprejme ali ne, obdrži pravico izpodbijati zakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi pred sodiščem.

Odpoved iz krivdnega razloga

Odpovedi ni mogoče podati že ob prvi kršitvi delovnih obveznosti, ampak je potrebno najprej delavcu izreči opomin. Če delavec nato v roku 1 ali 2 let (odvisno od ureditve v kolektivni pogodbi) ponovno krši delovne obveznosti (ista kršitev ali drugačna kršitev), so podani pogoji za odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga.

Zagovor:

- v primeru odpovedi iz razloga nesposobnosti ter krivdnega razloga;
- seznanitev z očitki ter zagovor;
- v razumnem roku, ki ni krajši od treh delovnih dni;
- zagovor ni potreben, če obstojijo okoliščine zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči.

Odpovedni rok = določeni v zakonu ali kolektivni pogodbi (minimalni odpovedni roki – 94. člen ZDR-1). V času odpovednega roka delavec normalno dela, ima pa pravico do odsotnosti z dela zaradi iskanja nove zaposlitve.

Dopusten je pisni dogovor o denarnem povračilu namesto odpovednega roka.

Vročitev odpovedi = pričetek učinkovanja odpovedi

Odpoved se vroča = praviloma osebno v prostorih delodajalca/ s priporočeno pošiljko s povratnico (odločba Ustavnega sodišča opr. št. U-I-200/15-21)/ z objavo na oglasnem mestu pri delodajalcu, ki je dostopno delavcu.

Pogodbena stranka, ki se ji vroča odpoved v poslovnih prostorih, je odpoved dolžna prevzeti – če odkloni, se šteje, da je bila vročitev opravljena.

Če delavec nima stalnega ali začasnega prebivališča v Republiki Sloveniji oziroma delavec na naslovu v RS ni znan, se odpoved pogodbe o zaposlitvi v zaprti ovojnici nabije na oglasno mesto, ki je dostopno delavcu, na sedežu delodajalca. Po preteku osmih dni se šteje vročitev za opravljeno.

Če pa delodajalec na svojem prejšnjem naslovu ni znan, se vročitev odpovedi pogodbe o zaposlitvi šteje za opravljeno, ko delavec odpoved pogodbe o zaposlitvi vroči s priporočeno pošiljko s povratnico inšpektoratu za delo.

Vloga sindikata pri odpovedi

- če delavec zahteva mora delodajalec o nameravani odpovedi pisno obvestiti sindikat, katerega član je delavec ob uvedbi postopka (ni član sindikata = obvestilo svetu delavcev/sindikalnemu zaupniku);
- pravica do mnenje v roku 6 dni (pozitivno/negativno mnenje, delodajalec nanj ni vezan).

3.2 Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga večjemu številu delavcev = posebna pravila

- ugotovitev večjega števila delavcev (merila - 98. člen ZDR-1);
- določitev kriterijev za presežne delavce + program razreševanja presežnih delavcev (101. in 102. člen ZDR-1);
- sodelovanje in posvetovanje s sindikatom ter obveščanje Zavoda za zaposlovanje RS.

3.3 Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi

Izredna odpoved je odpoved, ki je predvidena za določene primere praviloma hujših kršitev pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja, zaradi katerih je drugi stranki dana možnost odpovedi pogodbe o zaposlitvi s takojšnjim učinkom, brez odpovednega roka.

Lahko jo podata delavec ali delodajalec, v obeh primerih pa mora obstajati a) zakonit razlog za izredno odpoved (razlog določen z zakonom) in b) dejstvo, da ob upoštevanju vseh okoliščin in interesov obeh pogodbenih strank delovnega razmerja ni mogoče nadaljevati do izteka odpovednega roka oziroma do poteka časa, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi.

Rok = 30 dni od ugotovitve razloga za izredno odpoved (subjektivni rok) in 6 mesecev od nastanka razloga (objektivni rok). Če kršitev vse znake kaznivega dejanja: 30 dni subjektivni rok ter čas kazenskega pregona objektivni rok.

Nujen pogoj za zakonitost izredne odpovedi je poleg zakonitega razloga, še **obstoj okoliščin, ki onemogočajo nadaljevanje delovnega razmerja do izteka odpovednega roka**. „Vse okoliščine“ se v tem oziru nanašajo na naravo, težo in posledice kršitve, upoštevati pa je potrebno tudi interese obeh pogodbenih strank (torej presojati je potrebno kako je določena kršitev vplivala na medsebojno razmerje strank pogodbe).

Obvezen zagovor delavca delodajalcu (enako kot pri redni odpovedi), enaka kot pri redni odpovedi so tudi pravila o vročitvi.

Razlogi (taksativni!) za izredno odpoved s strani delodajalca (razlogi na strani delavca) – 110. člen ZDR-1

Razlogi (taksativni!) za izredno odpoved s strani delavca – 111. člen ZDR-1 (pred podajo izredne odpovedi mora delavec delodajalca pisno opomniti na izpolnitev obveznosti in o kršitvah obvestiti Inšpektorat za delo; če delodajalec v 3 delovnih dneh, kršitev ne odpravi, lahko delavec poda izredno odpoved v roku nadaljnjih 30 dni).

V primeru izredne odpovedi s strani delavca, je delavec upravičen do **odpravnine**, kot če bi mu delovno razmerje prenehalo na podlagi redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, prav tako je upravičen do **odškodnine najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka**.

Če delodajalec izredno odpove pogodbo o zaposlitvi zaradi kršitve pogodbene obveznosti, ki ima vse znake kaznivega dejanja, zaradi kršitve pogodbene obveznosti naklepoma ali iz hude malomarnosti in iz razloga, ker je delavcu izrečena kazen več kot 6 mesecev zapora ali ukrep po katerem ne more opravljati dela več kot 6 mesecev, mu je

mogoče **ob uvedbi postopka izredne odpovedi prepovedati opravljanje dela za čas trajanja postopka** (nadomestilo v višini 50% plače v zadnjih treh mesecih).

Vloga sindikata/sveta delavcev/delavskega zaupnika – enako kot pri redni odpovedi.

Posebno varstvo pred odpovedjo

- delavski predstavniki – 112. člen ZDR-1
- delavci pred upokojitvijo – 114. člen ZDR-1
- nosečnice, doječe matere in starši – 115. člen ZDR-1
- invalidi in delavci začasno nezmožni za delo – 116. člen ZDR-1

3.4 Prenehanje pogodbe o zaposlitvi na podlagi sodbe sodišča

- kadar bo sodišče v postopku izpodbijanja zakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi ugotovilo, da je bila odpoved nezakonita, vendar glede na vse okoliščine in interes obeh pogodbenih strank nadaljevanje delovnega razmerja ni več mogoče;
- če do konca glavne obravnave pred sodiščem I. stopnje takšen predlog podata delavec ali delodajalec;
- sodišče v sodni odločbi ugotovi trajanje delovnega razmerja, vendar najdlje do odločitve sodišča prve stopnje, prizna delavcu delovno dobo in vse pravice iz delovnega razmerja ter mu hkrati določi povračilo v višini največ 18 mesečnih plač delavca izplačanih v zadnjih 3 mesecih pred odpovedjo;
- višina povračila = odvisna od trajanja zaposlitve, možnosti za novo zaposlitev, okoliščin, ki so privedle do prenehanja pogodbe o zaposlitvi ter pravic, ki jih je delavec uveljavil za čas do prenehanja delovnega razmerja;
- o prenehanju delovnega razmerja z dnem odločitve sodbe sodišča I. stopnje lahko sodišče odloči tudi v primeru, če katera izmed pogodbenih strank izpodbija veljavnost pogodbe o zaposlitvi, sodišče pa ugotovi, da je pogodba neveljavna. Tudi v tem primeru lahko sodišče prizna delovno razmerje do določenega dne, ugotovi neveljavnost in odloči o pravicah iz delovnega razmerja.

4 Disciplinska odgovornost delavca

- v primeru lažjih kršitev pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja (težje kršitve-odpoved pogodbe o zaposlitvi);
- sankcija ne sme trajno spremeniti položaja delavca: ZDR-1 kot edino sankcijo predvideva opomin, kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti določajo denarno kazen, odvzem bonitet ipd.;
- postopek
 - pisna seznanitev in možnost zagovora v razumnem roku,
 - vodenje disciplinskega postopka ne sme zastarati: delodajalec mora odločiti v roku 1 meseca (subjektivni rok) oziroma 3 mesecev (objektivni rok),

- pisna in obrazložena odločitev + vročitev,
- sodelovanje sindikata,
- izvršitev disciplinske sankcije zastara v 30 dneh od vročitve odločbe,
- izvršilni nalog, če izrečena denarna kazen + ni sodnega/arbitražnega postopka (po določilih ZIZ).

5 Odškodninska odgovornost

Odškodninska odgovornost v delovnem razmerju pride v poštev v dveh vidikih: če delavec povzroči škodo delodajalcu ter če delodajalec povzroči škodo delavcu.

Odškodninska odgovornost delavca delodajalcu: kadar delavec delodajalcu namenoma ali iz hude malomarnosti povzroči škodo, jo mora povrniti po splošnih pravilih civilnega prava, če so izpolnjene vse ostale predpostavke odškodninske obveznosti.

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.

Izrecno zakon ureja še situacije, ko škodo povzroči **več delavcev**. V tem primeru je vsak odgovoren za tisti delo škode, ki ga je sam povzročil. Če takšnega dela ni mogoče ugotoviti, se vsi štejejo za enako odgovorne ter odgovarjajo po enakih delih. V primeru, da je škoda povzročena z naklepnim kaznivim dejanjem, je odgovornost za škodo solidarna.

Po splošnem pravilu civilnega prava je delodajalec dolžan povrniti škodo, ki jo pri delu ali v zvezi z delom povzročijo njegovi zaposleni (147. in 148. člen OZ, odgovornost je objektivna, delodajalec odgovarja tudi za povrnitev škode oškodovancu, če je škoda povzročena z malo malomarnostjo), vendar če bo delavec škodo povzročil iz hude malomarnosti ali namenoma, bo delodajalec povrnitev škode lahko zahteval od delavca samega.

6 Dodatno gradivo za študij

- pojasnila glede vročitve odpovedi (objavljeno v e-učilnici);
- sodna praksa slovenskih sodišč dostopna na spletišču sodne prakse ali ius info o utemeljenih in zakonitih razlogih za redno in izredno odpoved.

7 Vprašanja za ponovitev in poglobitev znanja

- Kakšne vrste odpovedi poznamo? Opišite bistvene razlike med redno in izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi;
- Delavec tri mesece zapored ne izpolnjuje delodajalčeve norme (ne izdela dovolj velikega števila kovinskih izdelkov). Ali bi delodajalcu svetovali odpoved iz krivdnega razloga ali odpoved iz razloga nesposobnosti ter kakšni so pogoji za eno in drugo? Zakaj je v praksi včasih težko potegniti ločnico med razlogom nesposobnosti in krivdnim razlogom kot razlogom za odpoved?
- Zakaj je pomembna pravilna vročitev odpovedi pogodbe o zaposlitvi?
- Kdaj bo delavec disciplinsko odgovarjal in ali mu lahko delodajalec kot disciplinsko kazen izreče odvzem bonitet?

Varstvo posameznih kategorij delavcev

ZDR-1 posameznim kategorijam delavcev (t.i. ranljive skupine) nudi posebno varstvo. Gre za določila, ki so v glavnem povzeta po določilih Konvencij MOD, in zajemajo zlasti ženske, nosečnice, starše, invalide ter starejše delavce.

1 Varstvo žensk, nosečnic in staršev

- **ženske**
 - prepoved pozemnih del + izjeme (181. člen ZDR-1, ženske kot vodilne osebe, kot del prakse v okviru strokovnega izobraževanja ali kot zaposlene v zdravstvenih in socialnih službah ali drugih primerih, ko podzemna dela niso fizična);
 -
- **varstvo zaradi nosečnosti in starševstva**
 - varstvo podatkov v zvezi z nosečnostjo (delodajalec ne sme zahtevati podatkov o nosečnosti, razen če delavka to dovoli; delavka pa mora obvestiti delodajalca o nosečnosti če uveljavlja posebno varstvo zaradi nosečnosti);
 - prepoved opravljanja del v času nosečnosti in dojenja (delavka ne sme opravljati del, ki bi lahko ogrozila njeno zdravje ali zdravje otroka zaradi izpostavljenosti dejavnikom tveganja ali delovnim pogojem, ki se določijo s podzakonskim aktom. Če delavka sicer opravlja delo takšne vrste – delodajalec mora prilagoditi pogoje dela, da je zagotovljeno varno delo; če tega ne more storiti – delavki odredi drugo ustrezno delo; če tudi to ni mogoče – odsotnost dela s 100% nadomestilom plače);
 - varstvo v zvezi z nadurnim delom in nočnim delom (delavki v času nosečnosti in še eno leto po porodu oziroma v času dojenja ni mogoče odrediti nočnega oziroma nadurnega dela, če iz ocene tveganja izhaja nevarnost za zdravje delavke ali zdravje otroka. Delavcu, ki neguje otroka starega do 3 let ter enemu od staršev, ki ima otroka mlajšega od 7 let, hudo bolnega otroka ali otroka, ki potrebuje posebno nego, se nadurno in nočno delo lahko odredi z njegovim pisnim soglasjem);
 - varstvo v zvezi s starševskim dopustom (delodajalec je dolžan zagotoviti izrabo starševskega dopusta v obliki polne odsotnosti z dela ali dela s krajšim delovnim časom na podlagi predpisov o starševskem varstvu. Delavec je o izrabi dolžan obvestiti delodajalca 30 dni pred nastopom starševskega dopusta);
 - varstvo doječe matere (delavka, ki dela polni delovni čas in doji otroka, ki še ni dopolnil 18 mesecev, ima pravico do odmora za dojenje v trajanju najmanj 1 uro);

V primeru spora pri uveljavljanju posebnega varstva zaradi nosečnosti in starševstva zakon izrecno določa **obrnjeno dokazno breme** (enako kot v primeru diskriminacije ali varovanja dostojanstva delavca pri delu) – delodajalec je tisti, ki mora dokazati zakonitost ravnanja.

2 Varstvo mladine, invalidov in starejših delavcev

- **Varstvo mladine** (osebe, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi in še niso dopolnile 18 let)
 - prepoved opravljanja težkih in zdravju škodljivih del (191. člen ZDR-1);
 - varstvo glede razporeditve delovnega časa, odmora (absolutna prepoved trajanja delovnega časa več kot 8 ur na dan/40 ur na teden; več odmora, dnevni počitek najmanj 12 zaporednih ur v trajanju 48 neprekinjenih ur (izjema: v primeru višje sile, kadar ni na razpolago polnoletnih delavcev), prepoved dela med 22. in 6 uro, razen na področju kulture, oglaševanja, športa, kjer prepoved velja med 24. in 4. uro);
 - dodatni dopust (+ 7 dni);
- **Varstvo invalidnih oseb**
 - varstvo pri zaposlovanju, usposabljanju ali preusposabljanju po določilih ZPIZ-1;
 - pravice delovnih invalidov (pravica do opravljanja drugega dela, opravljanje dela s krajšim delovnim časom, poklicna rehabilitacija ter nadomestilo plače).
- **Varstvo starejših delavcev** (delavci, ki so starejši od 55 let)
 - pravica do dela s krajšim delovnim časom na istem/ustreznem delovnem mestu ob delni upokojitvi (odločitev delavca);
 - odreditev nadurnega in nočnega dela le v primeru predhodnega pisnega soglasja (199. člen ZDR-1);
 - druge določbe ZDR-1 (prepoved diskriminacije, starost kot neutemeljen odpovedni razlog, varstvo pred odpovedjo, dodatni dopust).

3 Ekonomsko odvisne osebe

- nov institut razvit zaradi raznolikosti in fleksibilnosti razmerij, ki imajo značilnosti delovnih razmerij;
- urejene v 213. in 214. členu ZDR-1;
- ekonomsko odvisne osebe = osebe, ki so samostojni podjetniki, ki ne zaposlujejo drugih delavcev in najmanj 80% svojega prihodka pridobijo od enega podjetja (ekonomska odvisnost);
- zagotovljeno jim je določeno delovnopravno varstvo, v kolikor to uveljavljajo, in sicer
 - prepoved diskriminacije,

- zagotavljanje minimalnih odpovednih rokov,
- prepoved odpovedi pogodbe v primeru neutemeljenih odpovednih razlogov,
- plačilo za pogodbeno dogovorjeno delo kot je primerljivo za vrsto, obseg in kakovost prevzetega dela, upošteva kolektivno pogodbo in splošne akte, ki zavezujejo naročnika ter obveznosti plačila davkov in prispevkov,
- odškodninska odgovornost;
- varstvo ni avtomatično: obstoji le, če po zaključku vsakega koledarskega ali poslovnega leta obvesti naročnika, od katerega je ekonomsko odvisna, o pogojih, pod katerimi deluje, tako da naročniku posreduje vsa dokazila in informacije, potrebne za presojo vprašanja obstoja ekonomske odvisnosti.

4 Sindikalni zaupniki in njihovo varstvo (203.-207. člen ZDR-1)

- **obveznosti delodajalca do sindikatov**
 - zagotovitev pogojev za hitro in učinkovito delo,
 - obveščanje, dostop do podatkov,
 - tehnična izvedba plačila sindikalne članarine (na zahtevo sindikata);
- **sindikalni zaupnik**
 - imenovan ali izvoljen, da predstavlja sindikat pred delodajalcem ter zastopa interese in pravice delavcev zaposlenih pri tem delodajalcu,
 - izvajanje sindikalne dejavnosti = ne sme ovirati učinkovitega poslovanja delodajalca;
- **posebno varstvo sindikalnih zaupnikov**
 - zaradi sindikalne dejavnosti sindikalnemu zaupniku ni dovoljeno znižati plače, začeti disciplinskega ali odškodninskega postopka, ali ga postavljati v manj ugoden/podrejen položaj,
 - prepoved diskriminacije,
 - posebno varstvo pred odpovedjo kot predstavnik delavcev + med neutemeljenimi poslovnimi razlogi.

5 Dodatno gradivo za študij

- sodna praksa slovenskih sodišč dostopna na spletišču sodne prakse ali ius-info glede varovanih kategorij delavcev.

6 Vprašanja za ponovitev in poglobitev znanja

- Katere so varovane kategorije delavcev in ali je po vašem mnenju varstvo posameznih kategorij ustrezno/zadostno?

Uveljavljanje in varstvo pravic, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja

V primeru kršitve pravic, ki jih delavcu dajejo delovnopravni predpisi, ali neizpolnjevanja obveznosti, je potrebno delavcu zagotoviti pravno varstvo. Pravno varstvo je dvojno:

- a) (primarno) varstvo pri delodajalcu (200. člen ZDR-1);
- b) sodno varstvo pred pristojnim sodiščem.

Med trajanjem delovnega razmerja – pisen poziv delodajalcu za prenehanje kršitev (procesna predpostavka za sodni postopek). Če delodajalec v roku 8 dni po vročeni pisni zahtevi ne izpolni svoje obveznosti iz delovnega razmerja oziroma ne odpravi kršitve, lahko delavec v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem.

V primeru prenehanja delovnega razmerja ali odločitev o disciplinski odgovornosti delavca – neposredno sodno varstvo (brez predhodnega poziva delodajalcu) – rok za vložitev tožbe: 30 dni od dneva vročitve oziroma od dneva, ko je zvedel za kršitev pravice (prekluzivni materialni rok).

Denarne terjatve iz delovnega razmerja – neposredno sodno varstvo – rok za vložitev tožbe: 5 let (zastaranje terjatev iz delovnega razmerja, 202. člen ZDR-1).

Neizbrani kandidat – neposredno sodno varstvo – rok za vložitev tožbe: 30 dni od prejema obvestila delodajalca o ne-izbiri.

Mirno reševanje sporov:

- delavec in delodajalec se lahko v roku za vložitev tožbe dogovorita za mediacijo; če mediacija ni uspešna v roku 90 dni, lahko delavec v nadaljnjih 30 dneh vloži tožbo;
- arbitražna (določeno s kolektivno pogodbo); če ni uspešna v roku 30 dni, lahko delavec v nadaljnjih 30 dneh vloži tožbo;

1 Pristojnost za sodno reševanje sporov

Pristojno sodišče = Delovno sodišče (specializirano sodišče, status okrožnega sodišča) – Ljubljana, Koper, Celje, Maribor.

Za odločanje o pritožbah sodišča I. stopnje je pristojno Višje delovno in socialno sodišče v Ljubljani. V primerih dopuščene revizije odloča Vrhovno sodišče RS, kadar pa pride do vložitve ustavne pritožbe pa Ustavno sodišče RS.

Postopkovna pravila za postopanje sodišča so določena v Zakonu o delovnih in socialnih sodiščih (ZDSS-1), ob subsidiarni uporabi določil Zakona o pravnem postopku (ZPP; vprašanja, ki niso urejena v ZDSS-1, se rešujejo ob smiselni uporabi ZPP kot splošnega postopkovnega predpisa).

V primeru spora med delavcem in delodajalcem se je mogoče obrniti tudi na Inšpektorat za delo, ki izvaja inšpekcijski nadzor nad izvajanjem predpisov na področju individualnih delovnih razmerij. Inšpektor za delo je pooblaščen, da delodajalcem odreja izvajanje predpisov, če presodi, da delodajalci kršijo svoje dolžnosti, prav tako je pooblaščen, da pod pogoji, ki jih določa zakon, sprejme odločitev, s katero začasno zadrži učinkovanje posameznih odločitev delodajalca, takrat kadar to izrecno predvideva zakon.

2 Dodatno gradivo za študij

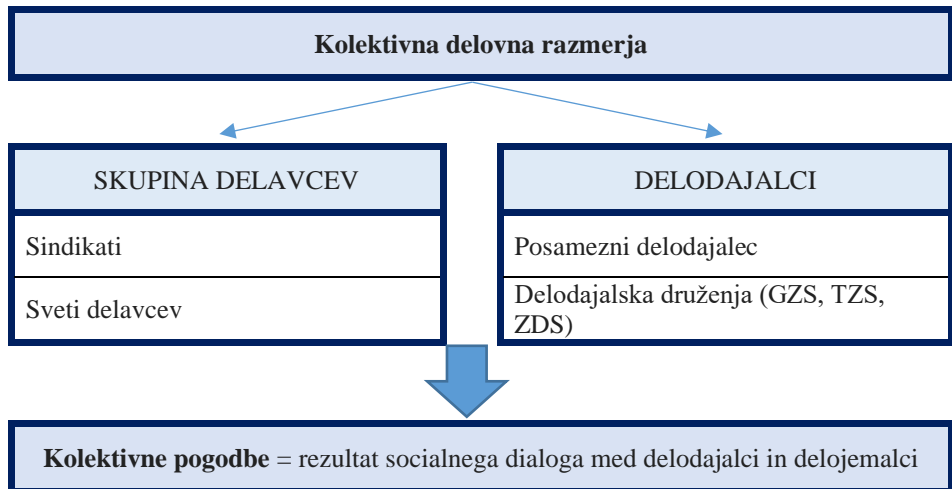
- določbe Zakona o delovnih in socialnih sodiščih;
- sodna praksa slovenskih sodišč dostopna na spletišču sodne prakse ali ius-info glede vrste posrednega in neposrednega sodnega varstva ter pravic strank v postopku pred sodiščem.

3 Vprašanja za ponovitev in poglobitev znanja

- V katerih primerih je podano neposredno sodno varstvo?
- Delavec meni, da delodajalec krši njegove pravice, ki mu pripadajo po ZDR-I. Kako naj postopa?

Kolektivna delovna razmerja

Kolektivno delovno pravo zajema razmerje med skupino delavcev in delodajalcem ali skupino delavcev in skupino delodajalcev



Bistveni predpisi, ki se nanašajo na kolektivna pogajanja so ZKoliP, ZRSin, ZStk. Del kolektivnega sporazumevanja je tudi institut sodelovanja delavcev pri upravljanju, ki poteka na ravni družbe (med svetom delavcev in delodajalcem), delavci pa v sklopu sodelovanja sodelujejo pri upravljanju družbe v skladu z ZSDU, ne glede na obliko lastnine.

Sindikalna svoboda = ustavna pravica (76. člen Ustave RS)

- svoboda ustanavljanja (prepoved predpisovanja pogojev, ki bi omejevali/oteževali ustanovitev sindikata), svobodo včlanjevanja v sindikate (prostovoljna odločitev delavca za včlanitev ali proti njej) in svoboda delovanja sindikatov (svoboda kolektivnih ukrepov sindikatov);
- poseben vidik pravice do združevanja (42. člen Ustave RS);
- povezana je s pravico do stavke, ki prav tako ustavna pravica;
- ne vključuje pravice do združevanja delodajalcev - ti so varovani po 42. členu Ustave RS (v okviru svobode združevanja).

1 Sindikat

- definicija: prostovoljno in interesno združenje zaposlenih, ki se povežejo z namenom doseganja skupnih ciljev na ključnih področjih, kot so plače, število delovnih ur in delovni pogoji;
- združevanje za uveljavljanje socialnih in ekonomskih pravic,
- bistvene značilnosti sindikata:
- prostovoljno in strukturirano združenje delavcev,
 - skupen cilj = boj za gospodarsko-socialne interese delavcev in varstvo pravic,
 - so finančno in ekonomsko neodvisni od delodajalca in države (za njihovo delovanje je praviloma predvideno financiranje iz članarine),
 - njihovo delovanje trajno, imajo moč za izvajanje pritiska,
 - v kolikor je potrebno uporabijo „prisilna sredstva“ (organizacija stavke);
- sindikat postane pravna oseba z dnem izdaje odločbe o hrambi statuta ali drugega temeljnega akta.

Najpomembnejšo vlogo v sklopu kolektivnega dogovarjanja imajo **reprezentativni sindikati**.

Pogoji za reprezentativnost:

- so demokratični in uresničujejo svobodo včlanjevanja v sindikate, njihovega delovanja in uresničevanja članskih pravic in obveznosti,
- neprekinjeno delujejo najmanj 6 mesecev,
- so neodvisni od državnih organov in delodajalcev,
- se financirajo pretežno iz članarine in drugih lastnih virov,
- imajo določeno število članov, in sicer so:
 - reprezentativne zveze ali konfederacije sindikatov za območje države, v katere se povezujejo sindikati iz različnih panog, dejavnosti ali poklicev in v katere je včlanjenih najmanj 10% delavcev iz posamezne panoge, dejavnosti ali poklica;
 - v panogi, dejavnosti, poklicu oziroma širši lokalni skupnosti ali organizaciji so reprezentativni sindikati, ki so združeni v zvezo ali konfederacijo sindikatov, ki je reprezentativna za območje države;
 - če sindikat ni včlanjen v zvezo ali konfederacijo, ki je reprezentativna za območje države, je sindikat v panogi, dejavnosti, poklicu, občini oziroma širši lokalni skupnosti reprezentativen tisti sindikat, v katerega je včlanjenih najmanj 15 % delavcev posamezne panoge/dejavnosti/poklica/občine/širše lokalne skupnosti. Pod istimi pogoji je reprezentativen tudi sindikat v organizaciji: torej sindikat bo reprezentativen na ravni podjetja, če bo vanj vključenih min 15% delavcev v podjetju.

Bistvena značilnost reprezentativnih sindikatov = sklepanje kolektivne pogodbe s splošno veljavnosti (kolektivna pogodba, ki zavezuje vse npr. delavce v dejavnosti ali pri delodajalcu, ne glede na to ali so delavci člani sindikata ali ne).

+

sodelujejo v organih, ki odločajo o vprašanjih ekonomske in socialne varnosti delavcev ter predlagajo kandidate delavcev, ki sodelujejo pri upravljanju, v skladu s posebnimi predpisi.

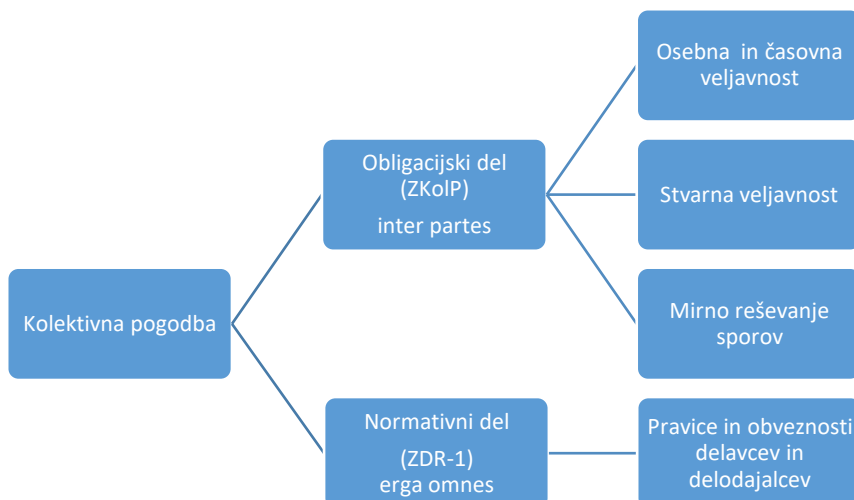
Kateri so reprezentativni sindikati se določi z odločbo, ki jo na podlagi dokazil o izpolnjevanju pogojev, izda minister. Za sindikate reprezentativne zaradi vključenosti v konfederacijo, se šteje, da imajo odločbo o reprezentativnosti, če je bila odločba izdana zvezi oziroma konfederaciji, v katero so združeni. Odločitev o reprezentativnosti sindikata na ravni podjetja sprejme delodajalec. V primeru sporov glede reprezentativnosti sindikata se odloča v postopku pred delovnimi sodišči.

2 Kolektivne pogodbe

Temeljni predpis za vsebino in sklepanje kolektivnih pogodb je Zakon o kolektivnih pogodbah (ZKolP), vsa vprašanja, ki niso urejena – uporaba splošnih pravil civilnega prava.

Definicija: pogodba, ki jo medsebojno sklepajo sindikati oziroma združenja sindikatov kot stranka na strani delavcev ter delodajalci oziroma združenja delodajalcev kot stranka na strani delodajalcev.

Kolektivno pogodbo sestavljata dva dela:



2.1 Obligacijski del kolektivne pogodbe

Stvarna veljavnost kolektivne pogodbe = pove, za katere delodajalce velja določena kolektivna pogodba. Od tega, kdo so stranke kolektivne pogodbe, je odvisna stvarna in osebna veljavnost kolektivne pogodbe. Osnovno pravilo je, da kolektivna pogodba velja za člane delodajalskega združenja/delodajalca, ki je kolektivno pogodbo sklenilo. Pri tem pa se še nadalje določi, za katere člane združenja velja glede na splošno klasifikacijo dejavnosti.

Osebna veljavnost kolektivne pogodbe = pove, za katere delavce kolektivna pogodba velja. Pri tem je potrebno razlikovati dva položaja:

- »navadna« veljavnost kolektivne pogodbe – veljavnost kolektivne pogodbe za člane sindikata, ki je kolektivno pogodbo sklenilo;
- splošna veljavnost kolektivne pogodbe – kolektivna pogodba, ki jo sklene en ali več reprezentativnih sindikatov in velja za vse delavce pri delodajalcu oziroma delodajalcih, za katere je sklenjena kolektivna pogodba.

Krajevna veljavnost kolektivne pogodbe = kolektivne pogodbe veljajo za območje Republike Slovenije.

Časovna veljavnost kolektivne pogodbe = vprašanje časovne veljavnosti – določen ali nedoločen čas.

Posebnost kolektivne pogodbe sklenjene za določen čas: kolektivne pogodbe ni mogoče predčasno odpovedati + dogovorjen je čas trajanja podaljšane uporabe kolektivne pogodbe (kolektivna pogodba ne velja več, veljajo pa delovnopravni standardi, ki so iztožljivi).

Kolektivno pogodbo za nedoločen čas lahko stranki odpovesta v skladu z dogovorjenim odpovednim rokom (med 3-6 mesecev, če odpovedni rok ni določen – velja 6 mesečni odpovedni rok).

Časovna veljavnost tarifne priloge: tarifna priloga kolektivne pogodbe določa izhodiščne plače za posamezne tarifne razrede, ti so razdeljeni še na plačilne razrede.

Tarifna priloga se običajno sklepa za določen čas enega leta, ne glede na ali je vsebovana v kolektivni pogodbi za določen ali za nedoločen čas. Sicer pa je sama tarifna priloga del normativnega dela KP in v vsem deli njeno usodo, razen če je izrecno dogovorjeno drugače.

2.2 Podaljšana veljavnost kolektivne pogodbe

- določena zaradi zagotovitve stabilnosti, predvidljivosti in varnosti delovnih razmerij;
- po prenehanju kolektivne pogodbe;
- velja v vseh primerih prenehanja veljavnosti kolektivne pogodbe;
- če nemudoma ne pride do sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi, se določbe kolektivne pogodbe, s katerimi se urejajo pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev pri sklepanju pogodb o zaposlitvi, med trajanjem delovnega razmerja, v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi, plačilo za delo ter drugi osebni prejemki, povračila v zvezi z delom ter varnost in zdravje pri delu uporabljajo še 12 mesecev po prenehanju kolektivne pogodbe (razen če drugačen dogovor).

2.3 Razširjena veljavnost kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti

Če kolektivno pogodbo ene ali več dejavnosti sklene en ali več reprezentativnih sindikatov in eno ali več reprezentativnih združenj delodajalcev, lahko ena od strank kolektivne pogodbe predlaga ministru, pristojnemu za delo, da razširi veljavnost celotne kolektivne pogodbe ali njenega dela na vse delodajalce v dejavnosti ali dejavnostih, za katere je sklenjena kolektivna pogodba = **razširjena veljavnost kolektivne pogodbe**.

Pogoj za izdajo sklepa: predlog + pri delodajalcih, ki jih zavezuje kolektivna pogodba, je zaposlenih več kot 50% zaposlenih v dejavnostih, za katere se predlaga razširitev veljavnosti.

2.4 Normativni del kolektivne pogodbe

ZKolP določa, da se v normativnem delu urejajo pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev:

- pri sklepanju pogodb o zaposlitvi,
- med trajanjem delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi,
- plačilo za delo, ter drugi osebni prejemki in povračila v zvezi z delom,
- varnost in zdravje pri delu ali druge pravice in obveznosti, ki izhajajo iz razmerij med delodajalci in delavci,
- zagotavljanje pogojev za delovanje sindikata pri delodajalcu,
- druge vsebine, za katere se dogovorijo stranke pogodbe.

Tudi pri kolektivnih pogodbah velja načelo in favorem laboris: v kolektivni pogodbi je mogoče določiti le za delavca ugodnejše pravice kot jih določa zakon, razen v primerih ko ZDR-1 določa drugače (tretji odstavek 9. člena ZDR-1). Prav tako lahko kolektivna pogodba nižje ravni (npr. podjetniška) določi le večji obseg pravic od kolektivne pogodbe višje ravni (denimo na ravni dejavnosti).

Delodajalec mora omogočiti delavcem, da se seznanijo z vsemi kolektivnimi pogodbami, ki ga obvezujejo. V ta namen morajo biti kolektivne pogodbe vedno na razpolago na dostopnem mestu, na katerem se lahko delavci brez nadzora seznanijo z njihovo vsebino.

Nadzor nad izvrševanjem kolektivnih pogodb izvršuje inšpektorat za delo.

3 Kolektivni delovni spori

Kolektivni delovni spor = spor med strankami kolektivnih razmerij ali med osebami, ki jim je priznan položaj stranke, katerega predmet so kolektivna pravica, obveznost, pravno razmerje ali interes, ki ga po določenem postopku stranke lahko rešijo same ali pa v njem sodeluje in/ali spor zgladi tretja stranka, ki je lahko tudi sodišče.

Posebnosti kolektivnega delovnega spora, ki ga ločijo od individualnega delovnega spora se torej nanašajo na:

- stranke: stranke kolektivnega delovnega spora so podpisniki kolektivne pogodbe in osebe, ki jim je priznana udeležba v postopku;
- predmet spora: predmet kolektivnega delovnega spora bo vselej obstoj ali neobstoj kolektivne pogodbe in njeno izvrševanje, pristojnost za kolektivno pogajanje, medsebojna skladnost kolektivnih pogodb, skladnost kolektivnih pogodb z zakonom, zakonitost stavke, sodelovanje delavcev pri upravljanju, pristojnost sindikata v zvezi z delovnimi razmerji, reprezentativnost sindikata, drugi primeri, ki jih določa zakon;
- organi, ki (so)delujejo ali odločajo v postopku: komisija za pomiritev, arbitraža in senat delovnega sodišča;
- postopek: za postopek v primeru kolektivnih delovnih sporov je značilno, da je na tem področju delovno pravo veliko bolj kot druge pravne veje razvilo nadomestne načine reševanja sporov, predvsem posredovanje (mediacijo); miritev (konciliacijo), arbitražni postopek in tudi druge načine mirnega reševanja sporov (npr. postopek poravnave);
- način rešitve spora oziroma odločitev.

3.1 Dve vrsti kolektivnega delovnega spora:

- **Spor o pravicah** (spor, ko se stranki ne strinjata z načinom izvajanja določb veljavne kolektivne pogodbe ali ena od strank ugotavlja njeno kršitev);
- **Interesni spor** (spor, ki je posledica različnih interesov strank, do njega pa pride, ko se stranki ne bosta sporazumeli o posameznih vprašanjih glede sklenitve, dopolnitve ali spremembe kolektivne pogodbe; predmet spora ni pravica, obveznost ali pravno razmerje, ki ima podlago v veljavni pravni normi, temveč je predmet spora interes za spremembo, sklenitev nove ali odpoved kolektivne pogodbe).

Za obe vrsti spora je predpisan miren način reševanja spora. Če mirna rešitev spora ni možna, pride v poštev sodno varstvo pred delovnim sodiščem.

4 **Dodatno gradivo za študij**

- Seznam veljavnih kolektivnih pogodb – dokument dostopen na www.gov.si;
- Gospodarska zbornice Slovenije: Pogajalske veščine za uspešno kolektivno dogovarjanje, O kolektivnem dogovarjanju in kolektivnih pogodbah, Ljubljana, september 2018 (objavljeno v e-učilnici);
- Resolucija Evropskega parlamenta z dne 14. septembra 2016 o socialnem dampingu v Evropski uniji, Ur. l. EU C 204, 13. 6. 2018, str. 111-122;
- Katarina Kresal, Odstopanje od minimalnih standardov v kolektivnih pogodbah dejavnosti, Delavci in Delodajalci, št. 4, 2018, str. 659.

5 **Vprašanja za ponovitev in poglobitev znanja**

- Ali so kolektivne pogodbe pogodbeni ali oblastni akti? Kakšna je bistvena razlika med enimi in drugimi?
- Kakšna je struktura kolektivnih pogodb? Opišite.
- Kakšna je razlika med navadno, razširjeno in splošno veljavnostjo kolektivnih pogodb?
- Opišite in na praktičnem primeru razložite razliko med individualnim in kolektivnim delovnim sporom?
- Kako se načelo in favorem kaže v okviru kolektivnih pogodb?
- Na spletu poiščite 3 različne kolektivne pogodbe različnih ravni in jih medsebojno primerjajte glede časovne, stvarne in krajevne veljavnosti.
- Kdaj je sindikat reprezentativen?

Pravna ureditev stavke

- pravica do stavke je ustavno zagotovljena pravica (77. člen Ustave RS) prepletena s pravico do sindikalne svobode (76. člen Ustave RS);
- Zakon o stavki (ZStk);
- definicija: organizirana prekinitev dela za uresničevanje ekonomskih in socialnih pravic & interesov iz dela;
- sredstvo delavskega pritiska, s katero delavci organizirano, kolektivno in zavestno pod vodstvom sindikata izrazijo nezadovoljstvo s svojim socialnim in ekonomskim položajem. Gre za vnaprej napovedan in organiziran odpor delavcev proti delodajalcu;
- stavkajo lahko samo osebe v delovnem razmerju;
- osnovni pravili stavke: prostovoljnost (prostovoljna odločitev vsakega delavca za sodelovanje v stavki) in organizacija stavke v skladu z določili zakona ne pomeni kršitve delovnih obveznosti (delavci imajo pravico, da stavkajo, delodajalec mora to dopustiti);
- **zakonita stavka = stavka, ki izpolnjuje formalne pogoje (določeni v ZStk) in materialni pogoj (stavkovne zahteve se nanašajo na uresničevanje ekonomskih in socialnih pravic in interesov iz dela).**

1 Formalni pogoji:

- sprejem sklepa o začetku stavke (sindikata/večina delavcev),
- vsebina sklepa (zahteve delavcev, čas pričetka stavke, kraj stavke, določitev stavkovnega odbora – organ, ki zastopa interese delavcev in v njihovem imenu vodi stavko),
- stavko je potrebno napovedati najmanj 5 dni pred začetkom,
- sklep o začetku stavke v pisni obliki poslati pristojnemu organu delodajalca,
- med stavko: stavka se mora organizirati in voditi na način, ki ne ogroža varnosti in zdravja ljudi in premoženja ter omogoča nadaljevanje dela po stavki + ne sme se preprečevati dela tistim, ki v stavki ne sodelujejo + delodajalec ne sme uporabljati prisile/grožnje usmerjene k čimprejšnjemu končanju stavke,
- obe strani si morata prizadevati za mirno rešitev spora;
- v primeru spora o zakonitosti stavke – presoja ali so izpolnjeni formalni in materialni pogoji (ne pa morebiti presoja utemeljenosti stavkovnih zahtev);

- v času stavke delodajalcu ni dovoljeno redno ali izredno odpovedati pogodbe o zaposlitvi zaradi razlogov, ki se nanašajo na stavko, prav tako delodajalec ne sme zaposliti delavcev, ki bi nadomestili stavkajoče delavce (t.i. stavkokazi) razen, če drugače ne more zagotoviti izvajanja nujnih služb. Prav tako v tem času delodajalec ne sme uporabljati dela napotenih delavcev ali agencijskih delavcev;
- če se delavec udeleži nezakonite stavke = razlog za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi + zahteva za plačilo odškodnine;
- prenehanje stavke: na podlagi sklepa stavekovega odbora/v primeru sporazuma;
- (objektivna) omejitev pravice do stavke: kadar gre za stavkanje v dejavnostih, ki je posebnega družbenega pomena in v vojski je stavka dovoljena le: 1) če se v času stavke zagotovi minimum delovnega procesa (katere so dejavnosti, ki spadajo v minimum se določi s splošnim aktom ali kolektivno pogodbo), ki zagotavlja varnost ljudi in premoženja ali je nenadomestljiv pogoj za življenje in delo občanov ali delo drugih organizacij; 2) če se zagotovi izpolnjevanje mednarodnih obveznosti.
 - v teh dejavnostih je stavko potrebno napovedati 10 dni pred njenim začetkom na način, da se pošljeta sklep o začetku stavke in izjava o načinu zagotovitve minimuma delovnega procesa organu upravljanja oziroma posloводства oziroma delodajalcu in tudi sindikatu (če sindikat ni organizator stavke). Sklep o začetku stavke mora vselej vsebovati dogovor o tem, kako se bo izvajal minimum delovnega procesa. Če takšnega dogovora ni, je stavka nezakonita. Prav tako mora sklep o začetku stavku vsebovati še predlog za reševanje spora, s predlogom pa morajo biti seznanjeni delavci, ki so napovedali stavko, in javnost;
 - posebni zakoni za posamezne dejavnosti (npr. policija, zdravstvo, itd).

2 Dodatno gradivo za študij

- Janez Novak; Delovni spori, Ljubljana, GV Založba, 2004.

3 Vprašanja za ponovitev in poglobitev znanja

- Kakšni so materialni in formalni pogoji za zakonitost stavke?
- Kakšne vrste organizirane prekinitve dela poznamo v pravni teoriji?

Sodelovanje delavcev pri upravljanju

- 75. člen Ustave RS – Ustava RS jamči vsem delavcem v gospodarskih organizacijah in javnih zavodih pravico, da sodelujejo pri upravljanju;
- vir: ZSDU in posamezni področni zakoni (npr. na področju zavarovalništva);
- ZSDU ureja sodelovanje delavcev pri upravljanju v gospodarskih družbah, s.p. z najmanj 50 zaposlenimi, zadrugah, zavodih, gospodarskih javnih službah, bankah in zavarovalnicah (če ni z drugim zakonom določeno drugače);
- vrste sodelovanja pri upravljanju:
 - pravica do pobude in odgovora na pobudo;
 - pravica do obveščenosti;
 - pravica do dajanja mnenj in predlogov ter pravico do odgovora nanje;
 - možnost ali obveznost skupnih posvetovanj z delodajalcem;
 - pravica soodločanja;
 - pravica zadržanja odločitev delodajalca;
- pisni dogovor med svetom delavcem in delodajalcem za podrobno uresničevanje pravic ter druga vprašanja (ugodnejše pravice, kot jih določa zakon);
- pravice v zvezi s sodelovanjem delavcev pri upravljanju uresničujejo delavci kot posamezniki (individualno uresničevanje) ali kolektivno preko: a) sveta delavcev ali delavskega zaupnika, b) zbora delavcev, c) predstavnikov delavcev v organih družbe.

1 Svet delavcev

- oblikuje se v družbi, v kateri je več kot 20 delavcev z aktivno volilno pravico (do 20 delavcev z aktivno volilno pravico = delavski zaupnik; vse pravice in obveznosti kot svet delavcev);
- volitve:
 - aktivna volilna pravica (pravica voliti predstavnike delavcev; pripada vsem delavcem, ki delajo v družbi nepretrgoma najmanj šest mesecev. Direktorji, prokuristi in vodilni delavci, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, aktivne volilne pravice nimajo, prav tako je nimajo zaposleni družinski člani vodilnih delavcev);
 - pasivna volilna pravica (pravici biti voljen, pripada vsem, ki imajo aktivno volilno pravico in so v družbi zaposleni nepretrgoma najmanj 12 mesecev);
 - predlaganje kandidatov: delavci in reprezentativni sindikati;
 - mandat 4 leta;
 - tajne in neposredne volitve;

- **Pristojnosti sveta delavcev:**
 - skrb za izvajanje zakonov, kolektivnih pogodb, dogovorov med svetom delavcem in delodajalcem;
 - predlaga ukrepe v korist delavcev;
 - sprejema predloge in pobude delavcev in jih upošteva pri dogovarjanju z delodajalcem;
 - pomaga pri vključevanju v delo invalidom, starejšim in drugim delavcem, ki jim je zagotovljeno posebno varstvo;
 - pravica sklicati zbor delavcev;
- **Položaj sveta delavcev** (pravica do odsotnosti- 3ure/40 ur izobraževanje, posebno varstvo pred odpovedjo in prepoved disciplinskega postopka ali neenakega obravnavanja).

2 Zbor delavcev

- skliče ga svet delavcev;
- vsi zaposleni v družbi, razen vodilnega osebja;
- skliče se enkrat letno med delovnim časom, praviloma izven delovnega časa;
- obravnava vprašanj iz pristojnosti sveta delavcev, ne more odločati o vprašanjih, ki so v pristojnosti sveta delavcev.

3 Sodelovanje delavcev pri upravljanju družbe

- **Dvotirni sistem upravljanja:**
 - predstavniki delavcev v nadzornem svetu družbe: min 1/3- max 1/2 delavskih predstavnikov, odvisno od statuta, imenuje in odpokliče svet delavcev;
 - lahko tudi predstavnik delavcev v upravi družbe, če več kot 500 zaposlenih; predlaga svet delavcev, imenuje nadzorni svet;
- **Enotirni sistem upravljanja:**
 - predstavnik delavcev v upravnem odboru: min 1 oziroma min 1 na vsake 3 dopolnjene člane; statut, imenuje in odpokliče svet delavcev;
 - lahko pa tudi predstavnik delavcev = izvršni direktor, imenovan izmed članov upravnega odbora, če več kot 500 zaposlenih; predlaga svet delavcev, imenuje upravni odbor;
- Načini sodelovanja delavcev pri upravljanju (obveščanje, posvetovanje, soodločanje, zadržanje odločitve delodajalca in postopek reševanja spora, **85.-106. člen ZSDU!**).

4 Dodatno gradivo za študij

- določila Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju in z njim povezana sodna praksa na spletišču sodne prakse ali portalu ius-info.

5 Vprašanja za ponovitev in poglobitev znanja

- Naštejte oblike in pogoje sodelovanja delavcev pri upravljanju.
- Pred sprejemom katerih aktov se mora delodajalec posvetovati s svetom delavcev in kdaj lahko svet delavcev zadrži odločitev delodajalca?

Literatura in viri

- Bečan et al., Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, IUS Software GV Založba, Ljubljana, 2016
- Barnard C., EU Employment law, Oxford University Press, Fourth Edition, 2012
- Kresal Šoltes K., Vsebina kolektivne pogodbe, GV Založba, Ljubljana, 2011
- Kresal K., Odstopanje od minimalnih standardov v kolektivnih pogodbah dejavnosti, Delavci in Delodajalci, št. 4, 2018, str. 659
- Korpič-Horvat E., Senčur Peček D., Mali komentar Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1), Ljubljana, Dashöfer, 2013
- Novak J; Delovni spori, Ljubljana, GV Založba, 2004
- Gospodarska zbornice Slovenije: Pogajalske veščine za uspešno kolektivno dogovarjanje, O kolektivnem dogovarjanju in kolektivnih pogodbah, Ljubljana, september 2018 (objavljeno v e-učilnici);
- mag. Mlakar Sukič N, dr. Franca V., Sodna praksa na področju prikritih delovnih razmerij publikacija Dostojno delo, Analiza stanja, institucionalnega okvirja ter pregleda dobrih praks, Ljubljana, februar 2018 (<https://www.dostojnodelo.si/wp-content/uploads/2019/01/Dostojno-delo-Analiza-stanja-institucionalnega-okvirja-in-pregled-dobrih-praks.pdf>);
- Scortegagna-Kavčnik N., Preizkus delavca pred zaposlitvijo in vrnitev stroškov, Pravna praksa, št. 7-8, 2018, str. 30-31
- Vodovnik Z., Tičar L., Osnove delovnega in socialnega prava, Ljubljana, GV založba, 2016
- Vodovnik Z., Pravni temelji delovnih in socialnih razmerij, Ljubljana, GV založba, 2014.

Teme zaključnih del in potencialne raziskovalne aktivnosti

1 Teme zaključnih del:

- Aktualni trendi dela v RS in EU
- Spremembe delovne zakonodaje kot odraz posledic COVID 19 krize
- Primerjalnopravni vidik pogodbe o zaposlitvi za določen čas po državah članicah EU
- Pravica do stavke in zagotovitev njene skladnosti z Ustavo RS
- Mednarodna organizacija dela – pristojnosti, sestava, akti, vpliv
- Ipd.

2 Potencialne raziskovalne aktivnosti:

- Možnost objave znanstvenih člankov na temo delovnega prava v znanstveni reviji Delavci in delodajalci: <http://delavciindelodajalci.com>
- Možnost objave znanstvenih člankov na temo delovnega prava v znanstveni reviji Podjetje in delo: <http://www.podjetjeindel.si>
- Mednarodna organizacija dela in prihodnost delovnih razmerij. Več na: <http://www.ilo.org>



NOVA
UNIVERZA