

# PRAVO IN VODENJE DOKUMENTACIJ V SOCIALI (5 in 6)

mag. Nada Caharijaz Ferme

nada@ferme.si

# DELOVNO PRAVO

## OSNOVNI POJMI DELOVNEGA PRAVA

- Delovno razmerje je pravno razmerje, je družbeno razmerje med dvema ali več pravnimi subjekti.
- Stranki tega razmerja sta oba upnika in oba dolžnika – delodajalec in delavec. Podobnost delovnega razmerja z obligacijskim razmerjem.
- Pogodba o zaposlitvi ni “čista” pogodba civilnega prava.

## PRAVNI VIRI DELOVNEGA PRAVA

- Zakon od delovnih razmerjih (ZDR),
- določbe drugih zakonov, ki urejajo delovna razmerja (npr. Zakon o javnih uslužbencih, Zakon o sistemu plač v javnem sektorju, Zakon o policiji, Zakon o socialnem varstvu ...),
- določbe ratificiranih mednarodnih pogodb (konvencije Mednarodne organizacije dela, Evropska konvencija o človekovih pravicah, Evropska socialna listina, direktive EU),
- podzakonski akti,
- določbe kolektivnih pogodb,
- določbe splošnih aktov delodajalca.

## **PREPOVED DISKRIMINACIJE IN POVRAČILNIH UKREPOV** (6. člen ZDR)

- Zagotovitev enake obravnave delavcu s strani delodajalca pri zaposlovanju, med trajanjem in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi.
- Prepovedano je drugačno obravnavanje delavca zaradi katerekoli osebne okoliščine:

narodnosti, rase, etničnega, nacionalnega ali socialnega porekla, barve kože, zdravstvenega stanja, invalidnosti, vere, prepričanja, spolne usmerjenosti, družinskega ali premoženjskega stanja, članstva v sindikatu ali katere druge osebne okoliščine.

- Delodajalec mora delavcu zagotavljati enako obravnavo predvsem pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz del. razmerja, odsotnostih z dela, del. razmerah, del. času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi.
- Prepoved posredne in neposredne diskriminacije.
- Diskriminacija je tudi manj ugodno obravnavanje delavcev, povezano z nosečnostjo ali starševskim dopustom.

- Kdaj različno obravnavanje oseb ne pomeni diskriminacije?
- Odškodninska odgovornost delodajalca, ki krši pravila o prepovedi diskriminacije.
- Prepoved spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu (7. čl. ZDR)

## DELOVNO RAZMERJE

Je razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca, v katerem za plačilo opravlja delo osebno in nepretrgoma pod navodili in nadzorom delodajalca.

Zakaj je delavec v tem razmerju podrejena stranka?

- Delovno razmerje se sklene s pisno pogodbo o zaposlitvi.
- Kaj se zgodi v primeru, če ni bila sklenjena pogodba o zaposlitvi?

## POGODBA O ZAPOSLOTVI

Je pogodba delovnega prava in osnova za vzpostavitev delovnega razmerja.

Stranki pogodbe sta delodajalec in delavec, na podlagi te pogodbe delavec opravlja delo za delodajalca, od katerega je odvisen in mu je zato podrejen, delodajalec pa mu je dolžan za to dati plačilo.



## Stranke pogodbe

- delodajalec (fizična ali pravna oseba),
- delavec (fizična oseba).

Delavec sklene pogodbo osebno, delodajalec, ki je pravna oseba, pa po svojem zastopniku.

- Katere pogoje mora izpolnjevati delavec za sklenitev delovnega razmerja?
- **Objava prostega delovnega mesta:** kaj mora vsebovati in kdaj je možna izjema od tega pravila.

- Katera dokazila lahko od delavca zahteva delodajalec in katerih ne sme zahtevati?
- Kakšen preizkus sme delodajalec zahtevati od kandidata?
- Kakšne so obveznosti delodajalca do neizbranega kandidata?

## VSEBINA POGODBE O ZAPOSLOTVI

- Podatki o pogodbenih strankah.
- Datum nastopa dela.
- Naziv delovnega mesta oz. vrsto dela, s kratkim opisom dela, ki ga mora opravljati po pogodbi o zaposlitvi.
- Kraj opravljanja dela; če ni naveden se šteje, da se opravlja na sedežu delodajalca.
- Čas, za katerega se sklepa pogodba o zaposlitvi in določilo o načinu izrabe letnega dopusta, če je pogodba sklenjena za določen čas.
- Določilo ali gre za pogodbo o zaposlitvi s polnim ali krajšim delovnim časom.
- Določilo o dnevnem ali tedenskem delovnem času in njegovi razporeditvi.

- Določilo o znesku osnovne plače delavca v valuti, veljavni v Republiki Sloveniji, ki mu pripada za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi, ter o morebitnih drugih plačilih.
- Določilo o drugih sestavinah plače delavca, o plačilnem obdobju, plačilnem dnevu in o načinu izplačevanja plače.
- Določilo o letnem dopustu oz. načinu določanja letnega dopusta.
- Dolžino odpovednih rokov.
- Navedbo kolektivnih pogodb, ki zavezujejo delodajalca oz. splošnih aktov delodajalca, ki določajo pogoje dela delavca.
- Druge pravice in obveznosti v primerih, ki jih določa Zakon o delovnih razmerjih.

- Kdaj je delavec dolžan opravljati nadurno delo?
- Na kakšen način delodajalec odredi nadurno delo?
- Koliko lahko traja nadurno delo (na teden, na mesec, na leto)?

## OBVEZNOSTI DELAVCA

- Delo mora opravljati vestno, v času in na kraju, ki sta določena v pogodbi o zaposlitvi. Dolžan je opravljati tudi drugo delo, če je tako določeno v zakonu ali kolektivni pogodbi.
- Delavec mora upoštevati zahteve in navodila delodajalca glede izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja; spoštovati pa mora tudi predpise o varnosti in zdravju pri delu.

- Obveznost obveščanja delodajalca o bistvenih okoliščinah, ki bi oz. lahko vplivajo na izpolnjevanje njegovih pogodbenih obveznosti in o vseh spremembah podatkov, ki vplivajo na izpolnjevanje pravic iz del. razmerja, ter o vsaki grozeči nevarnosti za življenje in zdravje ali za nastanek materialne škode, ki jo zazna pri delu.
- Prepoved delavčevega škodljivega ravnanja.
- Obveznost varovanja poklicne skrivnosti.

- **Konkurenčna prepoved:** delavec ne sme brez pisnega soglasja delodajalca za svoj ali tuj račun opravljati del ali sklepati poslov, ki sodijo v dejavnost, ki jo dejansko opravlja delodajalec in bi lahko ali pomenijo za delodajalca konkurenco.
- **Konkurenčna klavzula:** če delavec pri svojem delu ali v zvezi z njim pridobiva tehnična, proizvodna ali poslovna znanja in poslovne zveze, se lahko delavec in delodajalec v pogodbi o zaposlitvi dogovorita o prepovedi opravljanja konkurenčne dejavnosti po prenehanju del. razmerja (najdlje za obdobje 2 let po prenehanju le-tega).



## OBVEZNOSTI DELODAJALCA

- Delodajalec mora delavcu zagotavljati delo, za katero sta se dogovorila v pogodbi o zaposlitvi.
- Delavcu mora zagotavljati potrebna sredstva za delo, delovni material in mu omogočiti prost dostop do delovnih prostorov.
- Delavcu mora zagotoviti ustrezno plačilo.

Povejte, iz česa je lahko sestavljena plača!

Plača se mora izplačevati največ za obdobje enega meseca.

- Plačilo za čas odmora, kot če bi delal. Povračilo stroškov za prehrano med delom (malico), za prevoz na delo, stroškov za opravljanje določenih del in nalog na službenem potovanju.

- Pravica delavca do letnega dopusta in do regresa.
- Odpravnina delavcu v primeru upokojitve.
- Naštej pravice delavca do nadomestila plače v primeru odsotnosti z dela.
- Zagotavljati pogoje za varnost in zdravje delavcev v skladu s predpisi o varnosti in zdravju pri delu.
- Varovati in spoštovati delavčevo osebnost, ter ščititi delavčevo zasebnost.

## POGODBA O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS

Pogodba o zaposlitvi se praviloma sklepa za nedoločen čas.

Pogodba o zaposlitvi pa se lahko sklene za določen čas, če:

- traja izvedba dela po svoji naravi za določen čas,
- gre za nadomeščanje začasno odsotnega delavca,
- gre za začasno povečan obseg dela,
- gre za sezonska dela,
- gre za delavca, ki sklene pogodbo o zaposlitvi zaradi priprave na delo, usposabljanje, izpopolnjevanje za delo in izobraževanje,
- gre za opravljanje javnih del oz. vključitev v ukrepe aktivne politike zaposlovanja,

- gre za pripravo ali izvedbo dela, ki je vezano na nek projekt,
- gre za delo, potrebno v času uvajanja novih tehnologij, programov ...
- gre za voljene in imenovane funkcionarje,
- in v drugih primerih, ki jih določa zakon.

## PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI

- S potekom časa, za katerega je bila sklenjena.
- S smrtjo delavca ali delodajalca fizične osebe.
- S sporazumom.
- Z odpovedjo (redno ali izredno).
- S sodbo sodišča.
- Po samem zakonu (invalidnost, stečaj ...).
- Drugi primeri, ki jih določa zakon.

## Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi

S STRANI DELODAJALCA zaradi:

- poslovnega razloga,
- razloga nesposobnosti,
- krivdnega razloga.

S STRANI DELAVCA:

Lahko jo odpove kadarkoli, brez obrazložitve ter brez obstoja utemeljenega razloga, vendar mora upoštevati odpovedni rok.

## Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi

S STRANI DELODAJALCA:

Naštejte razloge!

S STRANI DELAVCA:

Naštejte razloge!

## PRAVICE DELAVCA V ZVEZI Z ODPOVEDJO ZAPOSLOTITVE

Če je delavcu odpovedana pogodba o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti, ima pravico do:

- odpovednega roka ali denarnega nadomestila namesto odpovednega roka,
- odpravnine,
- denarnega nadomestila iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti,
- v času odpovednega roka do odsotnosti z dela zaradi iskanja dela najmanj 2 uri na teden,
- konkurenčna klavzula preneha veljati.



V primeru izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca, delavec:

- Nima pravice do odpravnine,
- Niti do denarnega nadomestila za brezposelnost po predpisih o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, razen v primeru zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela.

Če pa delavec sam izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, pa ima enake pravice, kot če bi pogodbo odpovedal delodajalec iz razlogov na njegovi strani, npr. iz poslovnega razloga.