

POGLAVJA IZ DELOVNEGA IN SOCIALNEGA PRAVA

(Zvone Vodovnik)

(zapiski po knjigi 2006)

Rošer Alenka

KAZALO

1	DELO KOT PRODUKCIJSKI TVOREC IN NJEGOVO PRAVNO VARSTVO.....	8
1.1	Odvisno delo kot enakovreden in sekundarni produkcijski tvorec	8
1.2	Samostojno delo	8
1.3	Delo in ustavna ureditev Republike Slovenije	8
1.4	Zaposlovanje in mednarodna pravila	9
2	DELOVNO PRAVO IN PRAVO SOCIALNE VARNOSTI TER PRAVNI SISTEM.....	9
2.1	Delovno pravo in pravo socialne varnosti ter ustavno pravo	9
2.2	Delovno pravo in pravo socialne varnosti ter civilno pravo	10
2.2.1	Izločitev delovnega prava in prava socialne varnosti iz sfere civilnega prava	10
2.2.2	Uveljavitev in razvoj socialnih zavarovanj ter sistema socialne varnosti	10
2.2.3	Združevanje delavcev, kolektivna pogajanja in socialni dialog.....	10
2.2.4	Ohranjanje vezi med civilnim pravom ter delovnim pravom in pravom socialne varnosti	11
2.2.5	Formalnopravne vezi.....	11
2.3	Delovno pravo in pravo socialne varnosti ter kaznovalno pravo	11
2.3.1	Kaznovalno pravo in disciplinska odgovornost	11
2.4	Delovno pravo in pravo socialne varnosti ter upravno pravo	12
2.4.1	Ravni upravnega delovanja in delovna razmerja	12
2.4.2	Splošni in posebni delovnopravni predpisi	12
2.4.3	Analogna uporaba pravil upravnih postopkov	12
2.5	Delovno pravo in pravo socialne varnosti ter mednarodno pravo	13
2.5.1	Organizacija združenih narodov in Mednarodna organizacija dela	13
2.5.2	Svet Evrope (Council of Europe)	13
2.5.3	Evropska unija.....	14
2.5.4	Večstrankarski (multilateralni) in dvostrankarski (bilateralni) mednarodni sporazumi	14
2.6	Delovno pravo in pravo socialne varnosti ter stautsno pravo	14
3	DELOVNA IN SOCIALNA RAZMERJA TER USTAVA	15
3.1	Ustava in pravo.....	15
3.2	Ustavni temeljni načeli pravne ureditve delovnih in socialnih razmerij	15
3.2.1	Demokratičnost	15
3.2.2	Pravnost.....	16
3.2.3	Normiranje	16
3.2.4	Izvajanje norm in nadzor	16
3.2.5	Socialna država	17
3.2.6	Enakost in enakopravnost (enakost pred zakonom) ter prepoved diskriminacije	17
3.3	Človekove pravice in temeljne svoboščine ter delovna in socialna razmerja (načelo humanosti).....	17
3.3.1	Ravnanje z ljudmi in kaznovanje	17
3.3.2	Integriteta v pravnih postopkih	18
3.3.3	Duševna in telesna celovitost zaposlenih	18
3.3.4	Druge človekove pravice in temeljne svoboščine zaposlenih	18
3.3.5	Pravno varstvo pravic - načelo zunajsodnega in sodnega varstva	18
3.3.6	Načelo svobode dela.....	19
3.3.7	Načelo socialne varnosti.....	19
3.3.8	Načelo trajnega izobraževanje in usposabljanja.....	19
3.4	Gospodarska in socialna razmerja.....	20

3.4.1	Načelo posebne odgovornosti države na področju zaposlovanja in dela	20
3.4.2	Zdravje in varnost pri delu	20
3.4.3	Varstvo ustvarjalnosti	20
3.4.4	Načelo uravnoveženosti interesov socialnih partnerjev	20
3.4.4.1	Omejena upravičenja delodajalcev	20
3.5	Načelo samopomoči zaposlenih	21
3.6	Uveljavljanje ustavnosti in zakonitosti	21
3.6.1	Ustavnost in zakonitost	21
3.6.2	Ocenjevanje ustavnosti in zakonitosti	21
3.6.3	Glavni elementi postopka pred Ustavnim sodiščem	22
3.6.4	Ustavna pritožba	22
4	DELOVNO RAZMERJE, UPRAVLJANJE KADROVSKIH VIROV IN	
	INDUSTRIJSKA RAZMERJA	23
4.1	Odločanje o pravnem položaju delavca kot posameznika	23
4.2	Urejanje razmerij med delodajalci in zaposlenimi	23
4.3	Fleksibilna organizacija v evropskem prostoru in pravo	23
4.4	Fleksibilno delovno razmerje	24
4.5	Delodajalci in management v razmerjih socialnega partnerstva	24
5	PRAVNA UREDITEV KOLEKTIVNIH IN INDIVIDUALNIH DELOVNIH	
	RAZMERIJ	25
5.1	Prehod od medsebojnih k pogodbenim delovnim razmerjem	25
5.2	Stranke novih pogodbenih delovnih razmerij	25
5.3	Pravno urejanje kolektivnih delovnih razmerij	26
5.3.1	Kolektivni sporazumi in kolektivne pogodbe	27
5.3.2	Razmerje med zakonom in kolektivno pogodbo ter med različnimi vrstami kolektivnih pogodb	27
5.4	Participacija zaposlenih pri odločanju	28
5.4.1	Mesto delavske participacije v pravni ureditvi delavskih predstavništev	28
5.4.2	Delavska participacija v notranji pravni ureditvi	28
5.5	Stavka	29
6	PRAVNO UREJANJE INDIVIDUALNIH DELOVNIH RAZMERIJ	29
6.1	Izhodišča zakonskega urejanja	29
6.2	Primer temeljnega načela delovnega prava	30
6.3	Pogodba o zaposlitvi	30
6.3.1	Splošni pravni okvir	30
6.4	Elementi pogodbe o zaposlitvi	30
6.5	Splošne zakonsko določene obveznosti pogodbenih strank	31
6.5.1	Različne vrste in posebne zvrsti pogodbe o zaposlitvi	31
6.6	Odpoved pogodbe o zaposlitvi in prenehanje delovnega razmerja	31
6.6.1	Sprememba delodajalca ali prenehanje delodajalca	31
6.6.2	Odpoved pogodbe o zaposlitvi ter vloga delavskih predstavništev	32
6.6.3	Odpovedni roki	32
6.6.4	Odpoved večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov	32
6.6.5	Odpravnina ob odpovedi	33
6.6.6	Izredna odpoved zaradi hujših kršitev obveznosti ali drugih posebej utemeljenih razlogov	33
6.6.7	Posebno relativno pravno varstvo pred odpovedjo	33
6.7	Sodna razveza pogodbe o zaposlitvi	34
6.8	Odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi gospodarskih težav ali zaradi prenehanja organizacije	34

6.9	Pravice in obveznosti iz delovnega razmerja	34
6.9.1	Začasna omejitev uresničevanja pravic iz pogodbe o zaposlitvi zaradi izjemnih okoliščin	35
6.10	Izobraževanje, izpopolnjevanje ter usposabljanje	35
6.10.1	Pravna ureditev	35
6.10.2	Urejanje trajnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja zaposlenih v nekaterih drugih državah in v Evropski uniji	35
6.11	Odgovornost	36
6.11.1	Disciplinska odgovornost	36
6.11.2	Odškodninska odgovornost	36
6.12	Posebno varstvo zaposlenih	37
6.12.1	Materinstvo in starševstvo	37
6.12.2	Varstvo mladine, invalidov ter starejših delavcev	37
7	SPORI NA PODROČJU DELOVNIH RAZMERIC	37
7.1	Individualni delovni spori	37
7.2	Kolektivni delovni spori	37
7.3	Preprečevanje sporov	38
7.3.1	Aktiven in ustvarjalen dialog med organi delodajalca ter delavskimi predstavništvi	38
7.3.2	Zakonsko določeni mehanizmi, ki zmanjšujejo možnosti za nastanek sporov	38
7.3.3	Uravnoteženost moči strank participativnega razmerja	38
7.3.4	Učinkovit javni nadzor nad izvajanjem delovnopравnih predpisov	38
7.4	Razreševanje sporov	39
7.5	Delavska predstavništva in varstvo pravic delavcev	39
8	ZASNOVA DELOVNOPRAVNEGA POLOŽAJA JAVNIH USLUŽBENCEV	39
8.1	Splošna in posebna delovnopравna ureditev položaja javnih uslužbencev	39
8.2	Temeljni instituti novega zakona o javnih uslužbencih	40
8.2.1	Položaj javnih uslužbencev v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti	40
8.2.1.1	Urejanje uslužbenskih razmerij in odločanje o položaju javnih uslužbencev	40
8.2.1.2	Javni natečaj	40
8.2.1.3	Pooblastilo za odločanje o konkretnem pravnem položaju	41
8.2.1.4	Sistematizacija in kadrovski načrti	41
8.2.1.5	Kadrovske evidence in evidenca internega trga dela	41
8.2.1.6	Sklenitev delovnega razmerja ter dvostransko in enostransko urejanje pravic in obveznosti javnih uslužbencev	41
8.2.1.7	Delovno razmerje za določen čas	42
8.2.1.8	Nezakonita zaposlitev	42
8.2.1.9	Delovna mesta in položaji	42
8.2.1.10	Nazivi	43
8.2.2	Pravice in obveznosti javnih uslužbencev	43
8.2.2.1	Urejanje in odločanje o pravicah in obveznostih	43
8.2.2.2	Izobraževanje, usposabljanje in izpopolnjevanje	43
8.2.2.3	Ocenjevanje uradnikov	44
8.2.2.4	Napredovanje, nagrade in priznanja	44
8.2.2.5	Disciplinska odgovornost	44
8.2.2.6	Suspenz	44
8.2.2.7	Odškodninska odgovornost javnega uslužbenca in delodajalca	44
8.2.2.8	Ugotavljanje nesposobnosti	45

8.2.2.9	Premestitev	45
8.2.3	Prenehanje delovnega razmerja.....	45
8.2.3.1	Splošno	45
8.2.3.2	Odpoved pogodbe ali premestitev večjega števila delavcev zaradi reorganizacije	46
8.2.4	Strokovni izpit	46
8.2.5	Organi, pristojni za odločanje na področju sistema javnih uslužbencev.....	46
8.2.6	Nadzor, kazenske ter prehodne in končne določbe	46
9	SOCIALNA VARNOST.....	47
9.1	Uvod.....	47
9.2	Socialna varnost in ustava	47
9.3	Socialna zavarovanja.....	48
9.4	Socialno varstvo	48
10	NAČELA SOCIALNE VARNOSTI.....	48
10.1	Načelo enotnosti socialne varnosti	48
10.2	Načelo vzajemnosti in solidarnosti	48
10.3	Načelo univerzalnosti	49
10.4	Načelo demokratičnosti ter privatizacije.....	49
10.5	Načelo zakonitosti	49
10.6	Načelo nezastarljivosti, neodtujljivosti in spoštovanja pridobljenih pravic.....	50
10.7	Načelo varstva pravic	50
11	SISTEM POKOJNINSKEGA IN INVALIDSKEGA ZAVAROVANJA.....	50
11.1	Vrste pravic	51
11.2	Narava pravic	51
11.3	Vloga države pri zagotavljanju pravic	51
11.4	Zavarovanci obveznega zavarovanja, nastanek obveznega zavarovalnega razmerja in zagotavljanje pravic	51
11.5	Zavarovanci obveznega zavarovanja	51
11.6	Izvem iz obveznega zavarovanja.....	52
11.7	Omejeno obvezno zavarovanje v posebnih primerih	52
11.8	Podaljšano - pasivno zavarovanje	52
11.9	Prekinitev obveznega zavarovanja	52
11.10	Prostovoljna vključitev v obvezno zavarovanje.....	53
11.11	Starostna pokojnina	53
11.11.1	Splošni pogoji za pridobitev starostne pokojnine	53
11.11.2	Pokojninska osnova.....	53
11.11.3	Odmera starostne pokojnine.....	54
11.12	Delna pokojnina	54
11.13	Državna pokojnina	54
11.14	Pravice na podlagi invalidnosti	54
11.14.1	Opredelitev invalidnosti	54
11.14.2	Preostala delovna zmožnost	55
11.14.3	Vzroki za nastanek invalidnosti	55
11.14.4	Pridobitev pravic na podlagi invalidnosti.....	55
11.15	Invalidska pokojnina	55
11.16	Odmera invalidske pokojnine.....	56
11.17	Poklicna rehabilitacija	56
11.18	Pravice do premestitve in nadomestila.....	56
11.19	Pravica do dela s krajšim delovnim časom in pravica do delne invalidske pokojnine.....	56

11.20	Pravica do nadomestila za invalidnost	57
11.21	Poseben pogoj za uveljavitev denarnih prejemkov brezposelnih delovnih invalidov	57
11.21.1.1	Ohranitev oz. izguba zaposlitve invalida	57
11.22	Povračilo potnih stroškov	57
11.23	Pravice za primer zavarovanceve smrt ali pogrešanosti.....	58
11.24	Vdovska pokojnina.....	58
11.25	Družinska pokojnina	58
11.26	Osnova za odmero in določitev vdovske pokojnine.....	58
11.27	Odmera družinske pokojnine	59
11.28	Odmera vdovske in družinske pokojnine	59
11.29	Odpravnina in oskrbnina	59
11.30	Varstveni dodatek.....	59
11.31	Dodatek za pomoč in postrežbo	60
11.32	Invalidnina.....	60
11.33	Usklajevanje pokojnin.....	61
11.34	Pravica do pokojnine pod ugodnejšimi pogoji	61
11.35	Pridobitev, uživanje in izguba pravic	61
11.36	Pokojninska doba	61
11.37	Dokup pokojninske dobe.....	62
11.38	Prištevanje pokojninske dobe.....	62
11.39	Matična evidenca in dolžnost obveščanja	62
11.40	Zagotavljanje sredstev	63
11.41	Prispevki.....	63
11.42	Prihodki iz državnega proračuna.....	63
11.43	Finančno poslovanje in premoženje SPIZ.....	63
11.44	Nepremičninski sklad pokojninskega in invalidskega zavarovanja	63
11.45	Kapitalski sklad pokojninsko invalidskega zavarovanja.....	63
11.46	Postopek za uveljavljanje in varstvo pravic	64
11.47	Nekatera pomembna pravila postopka uveljavljanja pravic iz zavarovanja	64
11.48	Organiziranost pokojninskega in invalidskega zavarovanja	65
11.49	Povrnitev povzročene škode.....	65
11.50	Obogatitev in vrnitev preplačil.....	65
11.51	Dodatno pokojninsko zavarovanje	66
11.52	Prostovoljno dodatno zavarovanje	66
11.53	Pokojninski načrt.....	66
11.54	Pokojninski načrt kolektivnega zavarovanja.....	67
11.55	Izvajalci pokojninskega načrta	67
11.56	Ločitev premoženja	67
11.57	Pokojninska družba	68
11.58	Vključitev v prostovoljno pokojninsko dodatno zavarovanje in prenehanje dodatnega zavarovanja	68
11.59	Pravice iz prostovoljnega pokojninskega dodatnega zavarovanja	69
11.60	Davčne in druge olajšave	69
11.61	Nadzor	69
11.62	Sklad obrtnikov	69
11.63	Prehod na nov sistem PIZ.....	70
12	ZAPOLOSVANJE IN ZAVAROVANJE ZA PRIMER BREZPOSELNOSTI	70
12.1	Posredovanje zaposlitve in posredovanje dela	70
12.2	Zavarovanje za primer brezposelnosti.....	71

12.3	Pravice brezposelnih oseb	71
12.4	Pravica do denarnega nadomestila	71
12.5	Pozitivni in negativni pogoji za pridobitev pravice do denarnega nadomestila.....	72
12.6	Odmera denarnega nadomestila	72
12.7	Uveljavitev denarnega nadomestila in predčasno prenehanje pravice do denarnega nadomestila.....	72
12.8	Denarna pomoč	73
12.9	Prevozní in selitveni stroški	73
12.10	Uveljavljanje pravic iz zavarovanja za primer brezposelnosti ter nadzor.....	73
12.11	Aktivna politika zaposlovanja	73
12.12	Izobraževanje brezposelnih oseb.....	74
12.13	Vrnitev sredstev in odškodninski zahtevki.....	74
12.14	Štipendiranje.....	74
12.15	Podzakonski predpisi s področja zaposlovanja in zavarovanja za primer brezposelnosti.....	74
13	SOCIALNA VARNOST IN ZDRAVJE.....	75
13.1	Zdravstveno varstvo	75
13.2	Zdravstvena dejavnost kot javna služba.....	75
13.3	Zdravstveno zavarovanje.....	76
13.4	Predmet zdravstvenega varstva v okviru zdravstvenega zavarovanja.....	76
13.5	Financiranje zdravstvenega zavarovanja.....	76
14	SOCIALNO VARSTVO.....	77
14.1	Vloga države	77
14.2	Socialnevarstvene pravice in upravičenci	77
14.3	Denarna socialna pomoč	78
14.4	Socialnovarstvene storitve.....	78
15	STARŠEVSKO VARSTVO IN DRUŽINSKI PREJEMKI	78
15.1	Starševski dopust.....	79
15.2	Porodniški dopust.....	79
15.3	Očetovski dopust	80
15.4	Dopust za nego in varstvo otroka	80
15.5	Posvojiteljski dopust	80
15.6	Družinski prejemki	80
15.7	Starševski dodatek.....	81
15.8	Pomoč ob rojstvu otroka	81
15.9	Otroški dodatek	81
15.10	Dodatek za veliko družino.....	82
15.11	Dodatek za nego otroka.....	82
15.12	Delno plačilo za izgubljeni dobiček	82

1 DELO KOT PRODUKCIJSKI TVOREC IN NJEGOVO PRAVNO VARSTVO

1.1 Odvisno delo kot enakovreden in sekundarni produkcijski tvorec

Delo je človekova dejavnost, s katero si človek zagotavlja ekonomske razmere za življenje. Človek lahko opravlja delo kot posameznik, neodvisno od drugih, lahko pa se vključi v organiziran delovni proces v različnih vrstah organizacij, v katerih se opravlja delo.

Pravne ureditve sodobnih držav urejajo različne oblike organizacij, v katerih se opravlja delo. Te organizacije se po svojih pravno določenih prvinah ločijo od organizacij, v katerih ljudje opravljajo različne druge dejavnosti in uresničujejo različne druge interese. To so naprimer društva in druge organizacije, v katerih člani zadovoljujejo različne vrste potreb. Organizirano delo se opravlja v različnih vrstah organizacij, ki delujejo v gospodarstvu, kot so zlasti gospodarske družbe, banke, zavarovalnice, zadruge in druge. Delo se opravlja tudi v negospodarstvu, pri izvajanju negospodarskih dejavnosti. Delo se opravlja tudi v državnih organih, v katerih zaposleni s svojo dejavnostjo omogočajo opravljanje nalog države in organov, v katerih so zaposleni.

Z vidika organiziranja dejavnosti organizacije je delo torej sekundarni produkcijski tvorec, z vidika pomena pa je to enakovreden produkcijski tvorec z drugimi, ki jih omenja ekonomska stroka.

Delo zaposlenih v organizacijah je vodeno in odvisno ter urejeno s pravili delovnega prava.

1.2 Samostojno delo

Za opravljanje dejavnosti ter izvajanje drugih dejavnosti organizacij lahko te uporabljajo tudi delo oseb, ki niso zaposlene v organizaciji. Za delo teh oseb ne veljajo pravila delovnega prava, temveč pravila civilnega pogodbenega prava.

Avtonomno delo opravljajo osebe, ki po predpisih lahko samostojno opravljajo neko pridobitno dejavnost, torej zunaj določene organizacijske oblike. To so "samozaposlene" osebe, kot so delodajalci, ki so fizične osebe, osebe, ki opravljajo delo za lastni račun, člani kooperativ oz. zadrug, družinski člani, ki za delo ne prejemajo plače,...Pojem samozaposlene osebe opredeljujejo predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. To so osebe, ki kot edini in glavni poklic samostojno opravljajo dejavnost.

1.3 Delo in ustavna ureditev Republike Slovenije

Ustava RS iz leta 1991 se tematike dela dotika večkrat, vendar le posredno. Tako že med splošnimi določbami ustave najdemo ustavno določbo, da je Slovenija pravna in socialna država (2. člen Ustave). Dolžnost države je, da s predpisi zagotovi vse pogoje za uveljavitev tega cilja, hkrati pa tudi, da zagotovi socialno varstvo oseb, ki so zaposlene, in tudi tistih, ki niso.

V preteklosti je bila med ustavnimi pravicami posebej omenjena pravica do dela, ki je bila obravnavana kot pravica vsakogar, da mu država zagotovi vključitev v delo ter trajnost zaposlitve. Te pravice ni bilo mogoče v celoti zagotavljati, zato je bila njena narava označena kot "programsko načelo".

Med človekovimi pravicami in svoboščinami je pomembna ustavna norma o svobodi dela kot nasprotje prisilnemu usmerjanju v zaposlitev ali prisilnim oblikam dela. Delavci imajo enako kot drugi državljani pravico, da se združujejo, njihove "koalicijske pravice" zaradi uveljavljanja ekonomskih in socialnih interesov pa so urejene v poglavju ustave o "gospodarskih in socialnih razmerij".

1.4 Zaposlovanje in mednarodna pravila

Stranki pogodbe o zaposlitvi sta prosti pri sklepanju omenjene pogodbe, vendar je prostost strank delno omejena s predpisi, ki jih države sprejemajo na temelju veljavnih mednarodnopravnih norm o programski pravici do dela. Ta pravica je bila omenjena že s splošno deklaracijo o pravicah človeka iz leta 1948 kot tudi v paktu OZN o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah iz leta 1966. Ta pravica nalaga obveznost državam, da zagotavljajo ugodne možnosti za zaposlovanje na njihovem območju.

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

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

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

2 DELOVNO PRAVO IN PRAVO SOCIALNE VARNOSTI TER PRAVNI SISTEM

Razmerje med posameznimi pravnimi vejami pogosto opredeljuje tudi hierarhijo pravnih norm, ki urejajo konkretno razmerje. S tega vidika je pomembno zlasti razmerje med ustavnim pravom in drugimi pravnimi vejami.

Ustava je najvišji pravni akt, zato kot pozitivnopravni vir pomembno vpliva na graditev različnih pravnih podsistemov, to pa velja tudi za ustavno sodstvo in ustavno doktrino, ki je pomemben vir pravne doktrine ter ena izmed opornih točk sociologije prava in filozofije prava.

2.1 Delovno pravo in pravo socialne varnosti ter ustavno pravo

Vse norme delovnega prava in prava socialne varnosti morajo biti v skladu z ustavo. Ustava ureja pravni položaj nekaterih pomembnih dejavnikov te pravne veje kot so na primer položaj in pristojnosti pravodajnih subjektov, ki sprejemajo delovnopravne predpise, nadzornih organov, ki nadzirajo njihovo uveljavljanje in izvajanje...Ustava poleg tega usmerja pravodajalce pri njihovih aktivnostih.

2.2 Delovno pravo in pravo socialne varnosti ter civilno pravo

2.2.1 Izločitev delovnega prava in prava socialne varnosti iz sfere civilnega prava

Razmerja med ljudmi, katerih predmet je organizirano in trajno delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca ter razmerja socialnih zavarovanj, ki so glavni del sistema socialne varnosti, so bila v zgodovini dolgo predmet civilnega prava. Ta razmerja je bilo mogoče urejati s pogodbami, ne da bi za sklepanje teh pogodb veljale večje omejitve, kot veljajo za pogodbo civilnega prava.

Pritiski delodajalcev na ljudi, da so pri prostem sklepanju pogodb o delu sprejemali vedno bolj neugodne delovne pogoje, se je stalno povečeval.

Slabšanje ekonomskega položaja zaposlenih ter socialna in fizična ogroženost zaposlenih se je povečevala in je postopoma dosegla stopnjo, ki je bila grožnja tudi za samo industrijsko državo.

2.2.2 Uveljavitev in razvoj socialnih zavarovanj ter sistema socialne varnosti

Vzporedno z "rojstvom" delovnega prava je prišlo v začetku 20. stoletja v evropskih državah do prvih zasnov pravnega urejanja socialne varnosti. Gre za uveljavitev državnih predpisov o zavarovanju delavcev pred nekaterimi socialnimi tveganji, ki so najbolj ogrožale delavce. Sprva so delavci za odpravljanje posledic teh tveganj zbirali denar sami v posebnih skladih. Razmerja, ki so v zvezi s tem nastala med delavci, je bilo mogoče presojati po pravilih civilnega prava. Kasneje so državni predpisi določili, da je postalo zagotavljanje sredstev za odpravljanje ter rizikov tudi obveznost delodajalca.

2.2.3 Združevanje delavcev, kolektivna pogajanja in socialni dialog

Naslednja razvojna faza izločanja delovnega prava in prava socialne varnosti iz sfere civilnega prava je povezana s postopno uveljavitvijo kolektivnih interesov zaposlenih v evropskih državah na začetku 20. stoletja in priznanjem kolektivnih pravic zaposlenim. Prve poskuse združevanja zaposlenih v sindikate zaradi skupnega izvajanja pristika zaposlenih na delodajalce z namenom uveljavitve boljših delovnih pogojev, so pravni redi šteli kot grobo kršitev sklenjenih pogodb ter kot kazniva dejanja. Na začetku 20. stoletja se je postopoma v evropskih državah uveljavilo mnenje, da je zaposlenim, kot šibkejši in odvisni strani v delovnem razmerju, treba priznati pravico do združevanja v sindikate zaradi kolektivnih pogajanj z delodajalci, vključno s pravico do uporabe sredstev pristika in stavke.

Področje kolektivnih razmerij pa se je v 20. stoletju razširilo še na drugo obliko delavskega organiziranja in delovanja, to je, na področje delavske participacije pri odločanju. Kot zadnjo oz. naj sodobnejšo fazo razvoja delovnega prava in prava socialne varnosti pa je mogoče označiti pravno urejanje različnih oblik socialnega dialoga na različnih ravneh.

2.2.4 Ohranjanje vezi med civilnim pravom ter delovnim pravom in pravom socialne varnosti

Kljub izločitvi delovnega prava in prava socialne varnosti iz sfere civilnega prava, ostaja v sodobnih državah, torej tudi v Sloveniji, tesna povezanost med civilnih materialnim in civilnim procesnim pravom ter delovnim pravom in pravom socialne varnosti. Na področju materialnega formalnega prava je za delovno pravo in pravo socialne varnosti pomembno zlasti obligacijsko pravo.

Drugo obsežno področje, na katerem se tudi za delovna in socialna razmerja neposredno uporabljajo civilna pravna pravila, pa je področje odškodninske odgovornosti.

2.2.5 Formalnopravne vezi

Delovno in socialno formalno pravo vsebuje norme, ki urejajo postopek in organe odločanja o pravnem položaju delavcev in zavarovancev ter norme, ki urejajo postopek in organe preprečevanje in razreševanja delovnih in socialnih sporov. Gre za dve vrstih formalnih pravil. Prve urejajo odločanje delodajalcev o pravicah, obveznostih in odgovornostih zaposlenih ali odločanje pristojnih organov o pravicah zavarovancev iz socialnih zavarovanj. Druge urejajo pravila, po katerih pristojni organi preprečujejo in odpravljajo spore med delodajalci in zaposlenimi v zunajsodnih postopkih ter spore med organi zavodov socialnih zavarovanj in zavarovanci.

2.3 Delovno pravo in pravo socialne varnosti ter kaznovalno pravo

Za opredelitev razmerja med tema pravnima področjema sta pomembna zlasti dva sklopa vprašanj. Prvič, kako so nedopustna ravnanja zoper delovna in socialna razmerja v Sloveniji uvrščena v sistem kaznovalnega prava in drugič, ali je mogoče nekatere institute kaznovalnega materialnega ter formalnega prava koristno uporabljati tudi v sferi delovnega prava in prava socialne varnosti.

Zakonski predpisi s področja delovnih razmerij in socialne varnosti določajo nekatera nedopustna, vendar z vidika ogrožanja javnih interesov sorazmerno manj nevarna ravnanja kot prekrške, za katere je zagrožena denarna kazen.

2.3.1 Kaznovalno pravo in disciplinska odgovornost

Podobno kot je značilnost obravnavanega pravnega področja v razmerju do civilnega prava, da se tudi za opredelitev delovnih in socialnih razmerij uporabljajo številni instituti civilnega prava. Splošni del Kazenskega zakonika RS namreč vsebuje številna določila, ki kot načela veljajo v sferi vseh vrst kaznovalnih odgovornosti.

V primeru disciplinske odgovornosti država prepušča delodajalcu, da v omejenem obsegu uporablja repesivne sankcije zoper delavce, ki kršijo delovne obveznosti in delovno disciplino. Tako ravna zato, da delodajalcu omogoča obrambo pred škodljivimi ravnanji zaposlenih, ter zato, ker z uveljavljanjem disciplinske odgovornosti delodajalec najlažje skrbi za javni red na območju svojega obrata.

Na področju kazenskega formalnega prava veljajo nekatera načela. Najpomembnejša načela kot je pravica do seznanitve z obdolžitvijo, pravica do zagovora in pravica do obrambe, so

sicer urejena tudi v zakonski ureditvi delovnih razmerij, vendar so določena le kot načela, torej zelo abstraktno.

2.4 Delovno pravo in pravo socialne varnosti ter upravno pravo

2.4.1 Ravni upravnega delovanja in delovna razmerja

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

Procesi odločanja in organiziranega opravljanja dela v javni sferi se izvajajo na dveh širokih področjih. Prvič, gre za odločanje in delo v sferi državnih organov in drugič, v sferi delovanja paradržavnih institucij, ki izvajajo javne službe, in ki imajo javna pooblastila za odločanje o javnih zadevah.

V organizacijskih oblikah, ki delujejo na področju državne uprave obstaja hierarhična razporeditev funkcij, temu ustrezno pa tudi način vodenja delovnih procesov, katerih osrednja vsebina je neposredno izvajane predpisov ter izvajanje odločitev nadrejenih.

Osrednja značilnost organiziranja dela na tem področju je samostojno ali skupinsko izvajanje zahtevnih strokovnih opravil ob upoštevanju zahtev poklicnih in etičnih standardov. Omenjena razlika vpliva tudi na različno delovnopravno urejanje položaja oseb, ki opravljajo delo na prvem ali drugem področju.

2.4.2 Splošni in posebni delovnopравни predpisi

Delovnopравни položaj zaposlenih v državni upravi urejajo različni zakonski predpisi. Temelje ureditve njihovega delovnopravnega položaja določa osrednji in primarni zakonski predpis o delavcih v državnih organih, ki v razmerju do splošne delovnopravne ureditve kot poseben predpis ureja njihov položaj.

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

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

2.4.3 Analogna uporaba pravil upravnih postopkov

Razmerje med upravnim pravom in pravom socialne varnosti opredeljuje zlasti pomen in uporaba upravnih postopkov pri odločanju na obeh področjih. Splošni upravni postopek je postopek, ki je zasnovan tako, da učinkovito ureja način uveljavljanja pravic državljanov, ki jih ti uveljavljajo v odnosu do nosilcev oblasti. To so v prvi vrsti državni organi, organizacije, ki zagotavljajo javne službe pri izvajanju javnih pooblastil, pa tudi delodajalci, ki so v sferi lastnih organizacij nosilci treh vrst delegiran oblasti.

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

2.5 Delovno pravo in pravo socialne varnosti ter mednarodno pravo

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

2.5.1 Organizacija združenih narodov in Mednarodna organizacija dela

Glavni vir norm mednarodnega prava na področju delovnih in socialnih razmerij so akti različnih mednarodnih organizacij. Tako je Organizacija združenih narodov sprejela več različnih aktov, ki določajo univerzalne civilizacijske in kulturne temelje pri vrednostnem in pravnem opredeljevanju položaja posameznikov na področju dela.

MOD (Mednarodna organizacija dela - specializirana organizacija Organizacije združenih narodov - najpomembnejša na področju delovnih in socialnih razmerij) ima svoj sedež v Ženevi. Vanjo je vključena večina državn mednarodne skupnosti, ki so se s sprejetjem ustanovne listine te organizacije zavezale, da si bodo z delovanjem v njej prizadevale zavarovati pravni položaj zaposlenih ter za postopno izboljševanje delovnih pogojev. Glavni organ MOD je generalna skupščina, ki je sestavljena po tripartitnem načelu.

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

Druga vrsta aktov, ki jih sprejema MOD so priporočila MOD. Priporočila niso predmet ratifikacije in vnosa v notranji pravni red države. Gre za dokumente, ki so običajno sprejeti skupaj s posameznimi konvencijai tako, da državam članicam predlagajo, da v notranji pravni red vnesejo še naprednejši model ureditve konkretnega vprašanja od tistega, ki je sprejet v pravno zavezujoči konvenciji.

2.5.2 Svet Evrope (Council of Europe)

Ob univerzalnih aktih MOD so z vidika mednarodnega prava pomembni tudi akti regionalnih mednarodnih organizacij. V Evropi gre na prvem mestu omeniti akte Sveta Evrope, ki je mednarodna organizacija, katere cilj je prizadevanje za uveljavljanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin na vseh področjih, vključno s področjem delovnih in socialnih razmerij. Svet Evrope je sprejel več mednarodnopravnih aktov, ki so pomemen vir delovnega prava in prava socialne varnosti. Najpomembnejša pravna akta, ki urejata tematiko delovnih in socialnih razmerij pa sta Konvencija o človekovih pravicah in svoboščinah (delodjalec mora spoštovati pravice delavcev) ter Evropska socialna listina (določa minimalne delovne pogoje za Evropo).

2.5.3 Evropska unija

Je evropska regionalna mednarodna organizacija, ki je pravna naslednica evropskih skupnosti, ki so imele skupne organe, ki so sprejemali različne pravne akte, pomembne tudi za področje delovnih in socialnih razmerij.

Organi Evropske unije na različnih področjih sprejemajo direktive (smernice), ki nimajo neposredne urejevalne funkcije. Države članice so dolžne, da pravna pravila, ki jih vsebujejo direktive, na ustrezen način uveljavijo v notranjem pravnem redu. Druga vrsta normativnih pravnih aktov, ki jih sprejemajo organi Evropske listine so regulative (uredbe), ki so neposredno zavezujoči akti. Urejajo tista vprašanja, glede katerih so države članice Evropske unije na to mednarodno organizacijo prenesle del svoje suverenosti.

2.5.4 Večstrankarski (multilateralni) in dvostrankarski (bilateralni) mednarodni sporazumi

Mednarodne sporazume sklepajo države zato, da z njimi uredijo nekatera medsebojna razmerja. V sferi delovnih in socialnih razmerij so pogosti zlasti bilateralni sporazumi na področju urejanja socialne varnosti in socialnih zavarovanj državljanov držav podpisnic. Bilateralni sporazumi običajno temeljijo na načelu recipročnosti (vzajemnosti). Pri sklepanju bilateralnih sporazumov se oblikujejo standardi, ki vplivajo na proces harmonizacije (usklajevanja) ter unifikacije (poenotenja) pravil v sferi sklepanja večstrankarskih (multilateralnih) mednarodnih pogodb ali v sferi pravodajnih aktivnosti mednarodnih organizacij.

2.6 Delovno pravo in pravo socialne varnosti ter stautsno pravo

Statusno pravo obsega pravne norme, s katerimi so urejene organizacijske oblike, v katerih se opravljajo različne dejavnosti in v katerih se organizirano opravlja delo. Organizacijske oblike, katerih cilj ni opravljanje dejavnosti, temveč kakšna druga aktivnost, kot je odločanje v državnih organih, niso predmet statutnega prava, temveč drugih pravnih vej. Z vidika delovnega prava in prava socialne varnosti je najpomembnejša razvrstitev organizacij na tiste, ki opravljajo gospodarske dejavnosti ter na druge, ki opravljajo negospodarske dejavnosti. Pred orisom teh razlik je potrebno omeniti, da so z delovnopravnega vidika pomembne tudi nekatere organizacijske značilnosti organizacij kot takih. Takšna značilnost je število zaposlenih oseb v konkretni organizacijski obliki.

Potrebno je tudi omeniti, da imajo delodajalci in zaposleni na področju gospodarstva večjo avtonomijo pri urejanju medsebojnih razmerij, kot to velja za področje negospodarstva. Druga pomembna značilnost pravnega položaja zaposlenih v zavodih so drugačna razmerja med zaposlenimi in vodstvi organizacij z vidika sodelovanja zaposlenih pri odločanju v organizaciji.

3 DELOVNA IN SOCIALNA RAZMERJA TER USTAVA

Nova slovenska ustavna ureditev iz leta 1991 ter njene kasnejše spremembe in dopolnitve pomembno posega v opredelitev meja pravnih podsistemov in v razmerja med njimi. Novi poudarki v teži in pomenu ustavnih norm, njihova medsebojna prepletenost ter vsebinska povezanost postavlja pod vprašaj tradicionalne poglede na posamezne pravne discipline oz. panoge. Konceptualni problem, s katerim se soočamo v Sloveniji, se pojavlja tudi v drugih državah ter na mednarodni ravni.

3.1 Ustava in pravo

Ustava je temeljni normativni akt države, pri čemer je "normativnost" mišljena v širšem smislu besede. Večina ustavnih norm vsebuje le pravno dispozicijo, ki je abstraktna, in nima konkretnega "urejevalnega" sporočila, temveč le vrednostne smernice za ravnanja ljudi. Sodobne ustave s posameznimi normami ali s skupinami norm zagotavljajo vrednostne in pravne temelje v državi. Ustavne norme imajo s tega vidika različne funkcije, ki so pomembne za vsako pravno vejo. Te funkcije so:

- ⇒ urejevalna funkcija (ureditev temeljne zasnove strukture državnih organov zaradi ureditve in razmejitve oblasti v državi); v zvezi s to funkcijo države z vidika delovnega in socialnega prava posebej pomembna pristojnost Državnega zbora, da ratificira mednarodne pogodbe in da sprejema zakone in druge predpise s področja delovnih in socialnih razmerij. Minister je kot predlagatelj na omenjenem področju predpisov osrednji upravni organ.
- ⇒ usmerjevalna funkcija (določitev temeljev za graditev sistema konkretnjših pravnih norm na različnih področjih urejanja družbenih razmerij); določbe Ustave vsebujejo pomembne vrednostne premise, ki zavezujejo tiste, ki lahko oblikujejo pravne norme (pravodajalci), da jih upoštevajo, ko v procesu oblikovanja prava urejajo družbena razmerja določene vrste.
- ⇒ interpretativna funkcija (opredelitev vrednostnih premis, s pomočjo katerih je mogoče ugotavljati razsežnosti in pravo vsebino zakonskih in drugih predpisov); pravne norme, ki so sprejete in objavljene, z vključitvijo v pravni sistem pridobijo relativno samostojnost in neodvisnost. Pri razlagi pravne norme je treba upoštevati, katera so bila ustavna vrednostna izhodišča, ki jih je uporabil ali bi jih moral uporabiti pravodajalec, ko je sprejemal pravno normo. Ta funkcija je najbolj vidna na področju kolektivnih delovnih razmerij.

Vse tri funkcije so pomembne tudi za delovno pravo.

3.2 Ustavni temelji načel pravne ureditve delovnih in socialnih razmerij

3.2.1 Demokratičnost

Po določilih 1. člena Ustave RS je Slovenija demokratična republika. Demokracija ("vladavina ljudi") je oblastno razmerje znotraj skupine ali skupnosti ljudi, za katere je značilno, da lahko vsi v večjem ali manjšem obsegu vplivajo na sprejemanje odločitev, ki

veljajo za skupino oz. skupnost. Demokratičnost razmerij je nasprotje avtoritarnosti kot oblastnega razmerja, pri katerem si posamezniki ali ožje skupine ljudi z vidika sodobnih civilizacijskih kriterijev najpogosteje nelegitimno prisvajajo pravico do odločanja.

Stopnja demokratičnosti odločanja v organizacijah, v katerih se opravlja delo, je odvisna od tega, v kakšnem obsegu lahko zaposleni vplivajo na sprejemanje odločitev v organizaciji.

Demokratični odnosi so pomembni tudi v sferi socialne varnosti. Sistem socialne varnosti temelji na omrežju institucij, kot so državni organi in zavodi, v katerih se izvajajo javne službe na področju sociale.

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

3.2.2 Pravnost

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

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

3.2.3 Normiranje

Določila 2. člena Ustave RS določajo, da je Slovenija pravna in socialna država. Na področju delovnih razmerij in socialne varnosti lahko stopnjo veljavnosti ocenjujemo zlasti po dveh kriterijih. Prvi kritej je ustrezna stopnja pravne urejenosti teh področij, ki je tudi pomemben opredelilni element demokratičnosti. Obseg in kvaliteto pravnih norm na področju delovnih razmerij in socialne varnosti morata biti takšni, da pomembno prispevata k uveljavljanju ciljev delovnega prava v sodobni družbi. Pravne norme, ki urejajo delovna in socialna razmerja, je mogoče obravnavati kot podsistem družbenega pravnega sistema. Ta podsistem ima piramidno strukturo (na vrhu najvišje pravne norme, v srednjem delu državne norme, v spodnjem delu pa norme avtonomnega prava).

3.2.4 Izvajanje norm in nadzor

Kvaliteto "pravnosti" države je treba ocenjevati tudi po značilnostih dejanskega izvajanja delovnopravnih norm v praksi. Na področju delovnega prava gre za različne državne organe, kot so inšpekcija dela, delovna in socialna sodišča, varuh človekovih pravic...

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

3.2.5 Socialna država

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

3.2.6 Enakost in enakopravnost (enakost pred zakonom) ter prepoved diskriminacije

Ustava jamči vsem osebam enake pravice na področju človekovih pravic in temeljnih svoboščin. Ustava RS v 1. odstavku 14. člena določa, da so "vsakomur" zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, rojstvo...S tem Ustava določa v zvezi z osebnostnimi pravicami absolutno prepoved diskriminacije državljanov.

Drug, prav tako pomemben vidik enakopravnosti pa je, da pravna (heteronomna ali avtonomna) ureditev brez posebej tehtnih, to je z ustavo utemeljenih razlogov ne sme različno obravnavati različnih kategorij oseb v podobnih življenjskih situacijah.

Na področjih delovnih in socialnih razmerij je načelo enakopravnosti uveljavljeno v zakonski ureditvi pravnega položaja kandidatov, ki se želijo zaposliti, ter že zaposlenih delavcev, kadar o položaju prvih in drugih odloča delodajalec.

3.3 Človekove pravice in temeljne svoboščine ter delovna in socialna razmerja (načelo humanosti)

V odvisnem delovnem razmerju, v katerem ima ob upoštevanju narave tega razmerja delodajalec v razmerju do zaposlenih od države, "tacite" delegirano trojno oblast, se ta oblast uresničuje pri:

- ⇒ ravnanju z zaposlenimi in
- ⇒ odločanju o njihovem pravnem položaju.

3.3.1 Ravnanje z ljudmi in kaznovanje

Določila 18. in 19. člena Ustave RS določajo prepoved mučenja, nečloveškega ali ponižujočega kaznovanja ali ravnanja. Vsakdo ima pravico do osebne svobode, ki jo je mogoče omejiti le v primerih in po postopku, ki ga določa zakon. Zaposlene osebe tudi v delovnem razmerju ohranijo pravico do osebne svobode. Delodajalec lahko v osebno svobodo delavca poseže le, če ga za to posebej pooblašča zakon, sicer pa ne.

3.3.2 Integriteta v pravnih postopkih

Predmet varstva 21. člena Ustave RS je podobno kot po določilih že prej omenjenih členov Ustave RS človekova telesna in duševna integriteta. Določila 21. člena Ustave RS konkretizirajo nekatera nedopustna ravnanja, ki so na sploh prepovedana že z določili 18. člena Ustave. Z vidika delovnih in socialnih razmerij je pomembna prepoved nedopustnih posegov v človekovo osebnost v različnih pravnih postopkih ali med izvrševanjem kazni tako, da bi bila njihova prostost kakorkoli omejena ali tako, da bi bile žrtve izsiljevanja priznanj in izjav.

Obravnavana ustavna prepoved je pomembna na področju delovnih in socialnih razmerij, ker obstaja nevarnost zlorab ali neustavne rabe delodajalčeve oblasti v različnih delovnopravnih postopkih.

3.3.3 Duševna in telesna celovitost zaposlenih

Določila 34. in 35. člena Ustave RS varuje človekovo telesno in duševno celovitost tako, da kot zavarovane dobrine omenjajo človekovo dostojanstvo, varnost, zasebnost in osebnostne pravice. Vse te dobrine so lahko ogrožene tudi v sferi dela in socialne varnosti. Delodajalec je pri organiziranju in vodenju delovnega procesa in pri drugih aktivnostih, ki so pomembne za položaj delavca, dolžan ravnati humano. Ravnati mora tako, da po obstoječih kulturnih standardih in ob upoštevanju delavčevih individualnih lastnosti temu ne povzroča telesnih ali duševnih bolečin.

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

3.3.4 Druge človekove pravice in temeljne svoboščine zaposlenih

Med drugimi človekovimi pravicami in temeljnimi svoboščinami kaže omeniti, da je stanovanje zaposlene osebe nedotakljivo (1. odst.36. člena Ustave RS) tudi v razmerju do delodajalca, če ta zaposleni osebi stanovanje dodeli v uporabo. Delodajalec je dolžan spoštovati tajnost pisem in drugih občin zaposlenih tudi v primeru, ko zaposlena oseba prejema pošto ali druga sporočila na naslovu delodajalca. Delodajalec je dolžan varovati osebne podatke zaposlenih (38. člen Ustave RS).

3.3.5 Pravno varstvo pravic - načelo zunajsodnega in sodnega varstva

Ustava RS v 22. členu določa norme o enakem varstvu pravic ljudi v postopkih pred državnimi organi in nosilci javnih pooblastil v 23. členu pa omenja pravico državljanov do sodnega varstva pred neodvisnim, nepristranskim in z zakonom ustanovljenim sodiščem. Sojenje je javno (24. člen Ustave).

Pravno varstvo pravic je pomembno tudi za subjekte delovnega prava in prava socialne varnosti. Na področju delovnih razmerij je kot posebna značilnost delovnega prava uveljavljeno načelo primarnosti zunajsodnega ter sekundarnosti sodnega reševanje delovnih sporov.

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

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

3.3.6 Načelo svobode dela

Določila 49. člena Ustave RS urejajo svoboščino oseb oz. vsakogar, da prosto odloča o vprašanih lastnih delovnih aktivnostih. Vsebina ustavnega načela svobode dela je v prvi vrsti pravica oseb, da prosto izbirajo svojo zaposlitev in pravica vsakogar, da mu je pod enakimi pogoji dostopno vsako delovno mesto.

Prostost pri izbiri zaposlitve je ustavna vrednostna kategorija, ki ima tudi v času zaposlitve delavca pravne učinke.

Ustava državljanom ne jamči zaposlitve. Prostost izbire zaposlitve je relativna, saj je omejena z različnimi pravnimi instituti kot so prednostna pravica do zaposlitve določenih kategorij oseb, dolžnosti brezposlenih, da sprejmejo primerno ali ustrezno zaposlitev, da bi ohranili pravico do denarnih prejemkov iz naslova zavarovanja za primer brezposlenosti in podobno.

3.3.7 Načelo socialne varnosti

Po določilih 50. člena Ustave RS imajo državljanji pravico do socialne varnosti pod pogoji, ki so določeni z zakonom. Gre za široko zasnovano pravico, ki naj bi vsakemu državljanu zagotovila najmanj najnujnejšo pomoč v primerih nastopa socialnih rizikov, kot so bolezen, poškodba, starost, invalidnost, telesna okvara, smrt...To načelo velja v sferi socialnega varstva, kjer je močnejše izraženo ter v sferi socialnih zavarovanj, kjer je manj izraženo, ker je v tej sferi vedno bolj prevladujoče "zavarovalno" načelo.

Med nosilci pravic s področja socialnih zavarovanj so invalidne osebe, katerih položaj Ustava RS posebej ureja. Ustava določa, da je invalidom v skladu z zakonom zagotovljeno varstvo ter usposabljanje za delo. Izobraževanje in usposabljanje je zagotovljeno tudi otrokom z motnjami v telesnem in duševnem razvoju ter drugim prizadetim osebam.

3.3.8 Načelo trajnega izobraževanja in usposabljanja

Po določilih 57. člena Ustave RS je izobraževanje svobodno z izjemo osnovnošolskega izobraževanja. To določilo relevantizira obveznost zaposlenih, da se izobražujejo v skladu s potrebami delovnega procesa tako, da zoper tistih, ki odklanjajo izobraževanje, ni mogoče ugotavljati pravne odgovornosti.

Aktivnosti države so v sferi delovnih in socialnih razmerij usmerjene zlasti na fiskalno in drugačno spodbujanje zaposlenih in delodajalcev, da gradijo in uporabljajo sisteme trajnega izpopolnjevanja znanj zaposlenih

3.4 Gospodarska in socialna razmerja

3.4.1 Načelo posebne odgovornosti države na področju zaposlovanja in dela

Delo in zaposlenost sta kot posebni družbeni dobrini zavarovani v določilih 66. člena Ustave RS v okviru poglavja o gospodarskih in socialnih razmerij. Ustava določa, da država aktivno skrbi za zaposlovanje. Ta določila so vrednostna podlaga predpisom, ki urejajo zaposlovanje, individualna in kolektivna delovna razmerja.

3.4.2 Zdravje in varnost pri delu

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

3.4.3 Varstvo ustvarjalnosti

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

- ⇒ umetniško
- ⇒ znanstveno
- ⇒ izumiteljsko dejavnost.

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

3.4.4 Načelo uravnoteženosti interesov socialnih partnerjev

3.4.4.1 Omejena upravičenja delodajalcev

Po določilih 67. člena Ustave RS je treba lastnino uživati tako, da je pri tem zagotovljena tudi njega gospodarska, socialna in ekološka funkcija. Socialna in ekološka funkcija lastnine s pravnega vidika omejujeta lastninsko pravico. Sta legitimni temelj za pravno ureditev različnih obveznosti delodajalcev, med katerimi že ustava omenja obveznost zagotavljanja varnosti, ki mora biti zagotovljena tudi zaposlenim saj ustava določa, da ima vsakdo pravico do zdravega življenjskega okolja.

Socialna funkcija lastnine v povezavi z omejitvijo proste podjetniške pobude pomeni, da ni mogoče vlagati sredstev v organiziranje takšnih delovnih in proizvodnih procesov, ki bi bili škodljivi za družbo ali za katerega od njenih elementov, med katere spada tudi trg dela in položaj zaposlenih.

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

Pluralizem predstavništva socialnih partnerjev in njihovih aktivnosti

Ustava ustvarja pogoje za socialni dialog tako, da subjektom ekonomskih in socialnih razmerij zagotavlja ustrezen ustavn položaj. Pri tem je zaposlenim priznana kot temeljna "kolektivna pravica", da prosto ustanovljajo in organizirajo svobodno delujoče sindikate ter da se vanje prosto vključujejo. Gre za "naravno" pravico zaposlenih v sodobni družbi, ki se je uveljavila v zadnjih dveh stoletjih.

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

3.5 Načelo samopomoči zaposlenih

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

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

3.6 Uveljavljanje ustavnosti in zakonitosti

3.6.1 Ustavnost in zakonitost

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

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

3.6.2 Ocenjevanje ustavnosti in zakonitosti

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

Ob tem, da v navedenih zadevah Ustavno sodišče odloča, pa ima v nekaterih zadevah le posvetovalno funkcijo. Na predlog predsednika Republike, Vlade ali tretjine poslancev Državnega zbora Ustavno sodišče v postopku ratifikacije mednarodne pogodbe izreka mnenje

o njeni skladnosti z ustavo, s tem da je Državni zbor v tem primeru vezan na mnenje Ustavnega sodišča.

3.6.3 Glavni elementi postopka pred Ustavnim sodiščem

Postopek pred Ustavnim sodiščem je urejen z Ustavo in Zakonom o ustavnem sodišču ter Poslovnik sodišča RS.

Postopek pred Ustavnim sodiščem ureja zakon, ki določa, kdo lahko vloži zahtevo za začetek postopka pred Ustavnim sodiščem. Oceno ustavnosti in zakonitosti predpisov in splošnih aktov, izdanih za izvrševanje javnih pooblastil lahko zahtevajo različni, z zakonom določeni javni organi, pa tudi sindikati, ki so reprezentativni za območje države, če so ogrožene pravice delavcev.

Vendar pa ima vsakdo, ki izkaže za to pravni interes, pravico, da vloži pobudo za začetek postopka pred Ustavnim sodiščem.

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

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

Ustavno sodišče lahko z odločbo tudi ugotovi, da je določen pravni akt pritiustaven ali nezakonit zato, ker ne ureja določenega vprašanja, ki bi ga moral urediti ali ga ureja na način, ki ne omogoča razveljavitve oz. odprave neustrezne pravne norme.

3.6.4 Ustavna pritožba

Je pravno sredstvo, ki ga lahko vloži vsak, ki meni, da mu je s posamičnim aktom organa javne oblasti kršena njegova človekova pravica ali temeljna svoboščina na kateremkoli področju, torej tudi na področju delovnih in socialnih razmerij.

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

Ustavno sodišče ustavno pritožbo zavrne, če ima bistvene formalne pomankljivosti. Če je sprejeta, lahko Ustavno sodišče z začasno odredbo zadrži izvršitev posamičnega akta, ki se z njo izpodbija. Zadrži lahko tudi izvajanje pravnih norm, na podlagi katerih je bil posamični akt sprejet.

Ustavno sodišče z odločbo ustavno pritožbo kot neutemeljeno zavrne ali pa ji ugotovi in posamični akt kot celoti ali deloma odpravi ali razveljavi in zadevo vrne organu, ki je pristojen za odločanje.

4 DELOVNO RAZMERJE, UPRAVLJANJE KADROVSKIH VIROV IN INDUSTRIJSKA RAZMERJA

4.1 Odločanje o pravnem položaju delavca kot posameznika

V organizacijah, v katerih se opravlja delo, so zaposleni v odvisnem položaju od organov, ki so pristojni za vodenje in upravljanje organizacij. Pri odločanju o položaju zaposlenih oseb so te pristojnosti lahko v celoti prepuščene enemu organu ali pa so porazdeljene med različne organe organizacije, običajno med organe nadzora, upravljanja oz. poslovođenja.

Upravljanje kadrovskih virov je s pravnega vidika večšina, s katero pristojni organi organizacije zagotavljajo vključevanje posameznikov v organizacijo zaradi opravljanja dela, jim zagotavljajo ustrezno delo ter njihov stalni osebni in poklicni razvoj in napredovanje ter odločanje o drugih prvinah pravnega položaja delavcev.

4.2 Urejanje razmerij med delodajalci in zaposlenimi

Industrijska razmerja na splošno lahko opredelimo kot razmerja med delodajalci, organizacijami delavcev ter državo pri usklajevanju interesov na gospodarsko-socialnem področju na vseh ravneh, od organizacije pa do splošne nacionalne ravni. S pravnega vidika so na področju razmerij med delavci, delodajalci in državo pomembna zlasti vprašanja, kot je npr. vprašanje bolj ali manj prostega procesa kolektivnega sporazumevanja med združenji delavcev in delodajalcev, vprašanje obsega zakonskega intervencijskega poseganja v ta razmerja, vprašanja razvoja sodelovanja zaposlenih pri odločanju v organizacijah...Veščina oz. veda o industrijskih razmerjih se ukvarja v prvi vrsti s pravnim položajem socialnih partnerjev v socialnem dialogu ter z vlogo države v razmerjih tripartizma, manj pa s pravnim položajem posameznikov v delovnem razmerju.

4.3 Fleksibilna organizacija v evropskem prostoru in pravo

Upravljanje kadrovskih virov ter obvladovanje industrijskih razmerij so večšine, ki se pod določenimi pogoji lahko razvijejo tudi v samostojne družboslovne vede. Na te kategorije pomembno vplivajo aktualna dogajanja po svetu, pri čemer so za Slovenijo posebej pomembna aktualna dogajanja v evropskem prostoru, ki je z gospodarsko - socialnega vidika bistveno bolj homogen od heterogenega svetovnega gospodarsko - socialnega prostora.

Članice Evropske unije soglašajo, da obstaja v Evropski uniji potreba po skupni učinkovitejši socialni politiki. Mednarodne organizacije delodajalcev in sindikatov so izrazile pripravljenost, da v zvezi s to tematiko vzpostavijo pogajanja na nadnacionalni evropski ravni.

Z delovnopravnega vidika so pomembne tudi nekatere razprave in analize o organizacijskih vprašanjih oz. vprašanjih organiziranja delovanja podjetij v EU. Med posebej poudarjenimi značilnostmi, ki so predmet analize in ocenjevanja je tudi tematika partnerstva med managementom in zaposlenimi v organizaciji.

Z vidika ocenjevanja trendov na področju urejanja položaja zaposlenih v sodobni organizaciji je pomembna npr. smernica o skrajševanju in prilagoditvi delovnega časa.

Na spreminanje organizacije v smeri fleksibilizacije vplivajo zlasti trije dejavniki: sodobna zasnova upravljanja kadrovskih virov, trgov in tehnologije.

Spreminjanje prvin organizacije dela zahteva bolj izobražene in usposobljene delavce in management, zato med temeljne značilnosti nove organizacijske doktrine spada uveljavitev koncepta o vseživljenjskem izobraževanju.

Analiza značilnosti sodobne "fleksibilne" organizacije je tesno povezana z razpravo o perspektivah razvoja delovnega prava in industrijskih razmerij.

Ena izmed metod za fleksibilizacijo na področju delovnega časa bi lahko bila po nekaterih ocenah vezava kategorije polnega delovnega časa na obdobje leta namesto na delovni teden.

Sodobna fleksibilna organizacija lahko uspešno deluje le v ustreznem družbenem okolju.

4.4 Fleksibilno delovno razmerje

Socialni dialog med socialnimi partnerji, organiziranimi na ravni Evropske unije, se odvija v obliki rednih medsebojnih komunikacij. Nekateri dejavnosti se izvajajo na pobudo organov in institucij Evropske unije.

Procesi prilagajanja industrijskih razmerij ter potreba po racionalizaciji in večji podjetniški učinkovitosti, s katero je mogoče preživeti na sodobnih trgih v svetu, vpliva na delovnopravno urejanje zlasti v dveh smereh:

- ⇒ zakonska ureditev odstopa od nekaterih visokih minimalnih standardov na področju zaposlovanja in pri urejanju oblik delovnega razmerja ter pravic delavcev. Z ekonomskega vidika ožjenja pravic vodi k zmanjšanju motivacije posameznika za dobro in ustvarjalno delo ter k tveganju kolektivnih sporov. S civilizacijsko - kulturnega vidika pa ožjenje pravic ne sme ogroziti posameznikovih človekovih naravnih pravic pri delu in njegovega dostojanstva
- ⇒ protiutež odvzemanju nekaterih zakonskih jamstev so okrepljena pooblastila delavskih predstavništev, da vplivajo na odločanje v organizaciji in zunaj nje.

4.5 Delodajalci in management v razmerjih socialnega partnerstva

Teorija industrijskih razmerij, ki upošteva različne družboslovne vidike proučevanja delovnih razmerij, je ugotovila dve temeljni strategiji, ki ju uporabljajo organizacije pri postavljanju razmerja med gospodarjenjem in upravljanjem kadrov. To je strategija minimiziranja stroškov, po kateri organizacija kratkoročno minimizira vse stroške, da bi dosegla čim večjo tržno in dohodkovno učinkovitost.

Kot sodobnejša razvojna strategija velja strategija dodane vrednosti, po kateri skuša organizacija dejavno usklajevati interese nosilcev upravljanja z zaposlenimi. Izhodišče te strategije je priznanje skupnih interesov in koristi od skupnega uspeha.

Pri razvijanju doktrine upravljanja kadrovskega virov ima v evropskem prostoru pomembno vlogo Evropska zveza za personalni management. Pri proučevanju razvoja industrijskih razmerij v Evropi pa je pomembna Mednarodna zveza za industrijska razmerja.

V zadnjih letih se pri obravnavanju evropske socialne politike krepijo iskanja takih smeri razvoja na področju gospodarske in socialne politike, ki imajo za cilj krepiti tekmovalno usposobljenost evropskih gospodarstev ob hkratnem ohranjanju in krepitev socialne pravičnosti.

Ob načelu uvajanja tristranskega načrtovanja in izvajanja gospodarsko - socialnih strategij Evropske unije se v zadnjem času vedno bolj uveljavlja še eno, z vidika delovnega prava pomembno načelo. To je načelo uravnoteženja izgub in pridobitev zaposlenih zaradi

fleksibilizacije in deregulacije delovnih razmerij, torej zaradi procesa, ki ga zahteva nujnost po povečanju tekmovalnosti gospodarstev na svetovnih trgih.

5 PRAVNA UREDITEV KOLEKTIVNIH IN INDIVIDUALNIH DELOVNIH RAZMERIJ

5.1 Prehod od medsebojnih k pogodbenim delovnim razmerjem

Zakon o podjetjih (1988) je pomembno zožil vlogo zaposlenih pri upravljanju. Z ustavno - pravnega vidika je prišlo do kakovostne spremembe s sprejetjem Ustave RS 1991, ko je ustava določila kot posebno vrednoto lastnino ter prosto podjetniško pobudo.

Ustavne spremembe (1988) so temeljile na priznanju, da kapital prispeva k ustvarjanju nove vrednosti ter podelile nosilcem kapitala upravičenje, da odločajo o vprašanih upravljanja. Prišlo je do ponovne oživitve kategorije "delodajalca" ter do vzpostavitve sistema pogodbenega urejanja delovnih razmerij. Nasproti delodajalcu, v katerega so se vključevali tudi vključevali tudi delavski predstavniki na temelju upravljaljskih upravičenj in dolžnosti, so bili postavljeni delavci, ki jim je bilo treba v skladu z univerzalnimi normami in standardi priznati pravico do organiziranja in izvajanja in izvajanja vpliva na odločanje na temelju njihovega dela. Razmerja so pridobila novo pravno naravo, to je naravo pogodbe.

5.2 Stranke novih pogodbenih delovnih razmerij

Pri oblikovanju modela nove vrste delovnega razmerja je nujno upoštevati značilnosti kulturnega, zgodovinskega ter socialnega okolja, v katerem se ta model razvija. Med njegovimi prviniami po pomembnosti gotovo izstopa sama opredelitev značilnosti in vloge strank novih pogodbenih razmerij oz. subjektov socialnega partnerstva.

Stranke pogodbe o zaposlitve sta delavec in delodajalec, ki se odločita skleniti omenjeno vrsto pogodbe, na temelju katere se vzpostavi delovno razmerje.

Z gospodarskega vidika sta v zvezi s sindikati predvsem pomembni intenziteta njihovih pogajanj ter pripravljenost na sklepanje kompromisov. Poleg njihove "dejavnosti" pa je prav tako pomembna tudi njihova organiziranost, ki z gospodarskega vidika ni nepomembna. Med ključnimi dejavniki z obravnavanega vidika kaže opozoriti na:

- ⇒ razliko med sindikati monizmom ter sindikalnim pluralizmom, pri čemer v okviru sindikalnega pluralizma prihaja do tekme med sindikati in v zvezi s tem do "trših" pozicij v razmerjih do delodajalcev
- ⇒ pojav neokorporativizma v evropskem prostoru, kar poenostavljeno pomeni dejavno, vendar dopustno poseganje države v razmerja med socialnimi partnerji, ki prav tako lahko vodi k racionalizaciji in lažjemu usklajevanju interesov med njimi.

Uveljavljata se dve zamisli oz. dva različna procesa, ki imata vsak svoje prednosti in slabosti. Za prvega je značilno razvijanje centraliziranih oblik sindikalizma, ki omogoča boljšo povezanost sindikatov ter upoštevanje aktivnosti na ravneh zunaj organizacij. Slabost tovrstnih procesov je povečana odvisnost od politike in oblasti.

Drug tipični proces je razvijanje sindikalizma v organizacijah in na lokalnih ravneh, ter sindikatom oz. zaposlenih zagotavlja večjo neodvisnost in avtonomijo.

Ponekod se uveljavlja nov način okrepljenega sodelovanja med sindikati in delodajalci zaradi doseganja večje produktivnosti dela in večje konkurenčnosti podjetij.

Sindikatom nasprotna stranka v razmerij socialnega partnerstva so delodajalci in združenja delodajalcev. Sindikati in združenja delodajalcev črpajo legitimnost za delovanje iz volje in interesov svojega članstva. Zato pravila mednarodnega prava zahtevajo, da so združenja delodajalcev prostovoljne organizacije.

Tematiko razmerij socialnega partnerstva, opredelitev subjektov delovnega razmerja ter medsebojnega urejanja odnosov urejajo številni akti mednarodnih organizacija. Iz vsebine teh aktov je mogoče ugotoviti nekatera načela, med katerimi se zdijo pomembno aktualna in pomembna:

- ⇒ pravica do prostega sindikalnega organiziranja, delovanja in včlanjevanja v sindikate,
- ⇒ pravica socialnih partnerjev do prostih kolektivnih pogajanj,
- ⇒ dolžnost delodajalcev, da zagotavljajo sindikalnim in participativnim delavskim predstavništvom potrebna obvestila oz. informacije ter sredstva za delovanje,
- ⇒ dolžnost države, da spodbuja proces kolektivnih pogajanj, zlasti v smislu organiziranja, usposabljanja za kolektivna pogajanja ter druge vrste kolektivnega sporazumevanja,
- ⇒ pravice zaposlenih v javnem sektorju v zvezi z obravnavano tematiko morajo biti čim bolj izenačene s pravicami zaposlenih v gospodarstvu, omejitve pa so dopustne le v obsegu, kot ga zahteva narava njihovih dejavnosti

5.3 Pravno urejanje kolektivnih delovnih razmerij

Kolektivna delovna razmerja so razmerja med zaposlenimi in delodajalci. Splošni položaj delavcev je urejen s predpisi, kolektivnimi sporazumi ter splošnimi akti delodajalca. Najpomembnejše ustavne norme, ki določajo pravne okvire kolektivnih delovnih razmerij, so:

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

Iz konvencij Mednarodne organizacije dela izvirajo načela kolektivnega sporazumevanja:

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

Sistem kolektivnih pogajanj v Sloveniji se je zaradi uveljavitve novih načel Ustave 1991 ter zaradi privatizacije družbenih proizvodnih sredstev bistveno spremenil. Na mestih, kjer je zakon do zdaj podrobo urejal delovnopravne institute ali je ukazoval dogovarjanje, sporazumno urejanje ali subsidiarno arbitražno urejanje pomembnih vprašanj s področja delovnih razmerij, je zdaj prišlo do možnosti za uveljavitev večje svobode pri avtonomnem urejanju in do možnosti za postopni umik pomembne zakonske regulative s teh področij.

5.3.1 Kolektivni sporazumi in kolektivne pogodbe

Kolektivni sporazum se običajno označuje različne vrste aktov, s katerimi delavci in delodajalci kolektivno urejajo medsebojna razmerja. Omenjene kolektivne sporazume je mogoče razvrščati po različnih merilih. Tako se za kolektivne sporazume med delodajalci in sindikati, katerih bistvene prvine ureja zakon, pogosto uporablja pojem kolektivna pogodba. Sporazumi, ki jih sklepajo delodajalci z neposredno voljenimi delavskimi predstavnišvi, se običajno omenjajo kot obratni dogovori, podjetniški dogovori ali participativni dogovori.

Vseh kolektivnih sporazumov ne moremo šteti med avtonomne pravne vire. Če kolektivni sporazum ne vsebuje določil, ki bi veljala za individualno nedoločene pripadnike in člane strank in udeležencev sporazuma, ta kolektivni sporazum nima narave normativnega akta, temveč ima naravo večstranske obligacijske pogodbe.

Kolektivni sporazumi lahko urejajo različna področja gospodarsko - socialnih razmerij. Kolektivne pogodbe o delu pa so tisti kolektivni sporazumi, ki jih na delavski strani sprejema sindikat ali bolj ali manj intenzivna zveza sindikatov.

Z vidika širine urajanja vsebine kolektivnih sporazumov ponekod opredeljujejo kolektivne pogodbe kot akte, ki urejajo standardno široko področje gospodarsko - socialnih razmerij. Od teh ločijo kolektivne sporazume s sorazmerno širšo vsebino oz. s širšim predmetom urejanja, ki jih ponekod imenujejo protokoli ali ožje kolektivne sporazume, ki jih imenujejo kolektivni dogovori.

Kolektivna pogodba je izraz volje in soglasja strank kolektivne pogodbe. Kolektivno pogodbo lahko sklepata posamezni sindikat in posamezni delodajalec. Da bi lahko bila sklenjena kolektivna pogodba rezultat pogajanj in prosto izražene volje, je nujni pogoj za to svoboda organiziranja in združevanja delavcev in delodajalcev na različnih ravneh.

V slovenski pravni ureditvi je delavcem zajamčena pravica, da se organizirajo v sindikate, vendar pa definicija sindikata s pravno močjo ni določena.

Glavni namen kolektivne pogodbe je, da med strankama kolektivne pogodbe, ki sta nosilki različnih interesov, pride do pogajanj in sporazuma. Cilj pogajanj je urediti delovne razmere in položaj oseb, za katere velja kolektivna pogodba.

Kolektivna pogodba je sredstvo, s katerim sindikati s pogajanjem ali sredstvi pristika dosežejo večjo ali manjšo razširitev omenjenih pravic oz. varstva delavcev.

5.3.2 Razmerje med zakonom in kolektivno pogodbo ter med različnimi vrstami kolektivnih pogodb

Temeljni namen sklepanja kolektivnih pogodb je s pravnega vidika dopolnitev obstoječe ureditve pravnega položaja delavcev neke kategorije. Pri tem dopolnjevanju v tako imenovanem normativnem delu kolektivne pogodbe obstajajo pravila. Med standardnimi pravili je zahteva, da delodajalec spoštuje že veljavne, prej prevzete obveznosti v procesih kolektivnih pogajanj, torej s kasneje sklenjenimi kolektivnimi pogodbami praviloma ni mogoče ožiti pravic in varstva zaposlenih.

Sindikalna in delodajalska stran v tako imenovanem obligacijskem delu kolektivne pogodbe urejata medsebojne obveznosti obveščanja o izvajanju kolektivne pogodbe, o preprečevanju in razreševanju medsebojnih sporov in podobno. Pri tem je posebej pomembna tako imenovana klavzula o socialnem miru (sporazum med strankama, s katerim se stranki vnaprej v večjem ali manjšem obsegu odrečeta uporabi pritiska in bojnih sredstev v obdobju veljavnosti kolektivne pogodbe).

Načelo prostih kolektivnih pogajanj pomembno vpliva tudi na naravo organa, ki zunaj sodišča odloča o kolektivnih sporih v zvezi s kolektivnimi pogodbami. Gre za arbitražo, ki v sistemu prostih kolektivnih pogajanj ne more biti prisilna.

V praksi pogosto nastajajo dvomi o zelo pomembnem vprašanju časovne veljavnosti kolektivne pogodbe. Splošno pravilo, ki velja za obligacijski in tudi normativni del kolektivne pogodbe je, da kolektivna pogodba praviloma začne in preneha veljati v času, ki ga določita stranki kolektivne pogodbe v sami kolektivni pogodbi.

Med načine prenehanja kolektivne pogodbe spada tudi odpoved kolektivne pogodbe. Pogoji za odpoved morajo biti z zakonom ali s kolektivno pogodbo določeni vnaprej.

5.4 Participacija zaposlenih pri odločanju

5.4.1 Mesto delavske participacije v pravni ureditvi delavskih predstvištev

V organizacijah, v katerih zaposleni opravljajo delo, je njihov spremenjeni položaj v novi pravni ureditvi tak, da imajo zaposleni zagotovljene široke pravice sodelovanja pri odločanju o ureditvi delovnih razmer. Gre za soodločanje pri kolektivnih pogajanjih.

Delavska participacija pri odločanju v organizacijah, v katerih se opravlja delo, je z vidika razvoja razmerij tako imenovane "industrijske demokracije" korak naprej od tradicionalno razvitih odnosov med delodajalsko in sindikalno sfero. Višja stopnja demokratičnosti v razmerjih med nosilci dela in kapitala se kaže v zagotovitvi možnosti, da na sprejemanje odločitev v organizacijah vplivajo vsi zaposleni v neki organizacijski obliki in ne le sindikati. Delavska participacija pri odločanju v ožjem smislu, torej sodelovanje kolektiva delavcev pri sprejemanju odločitev v organizaciji je mlada prvina v razvoju demokratičnih razmerij med nosilci dela in kapitala v svetu.

Za uveljavljanje delavske participacije v Evrpi je pomembna Evropska socialna listina Sveta Evrope in Protokola k tej listini iz leta 1988, ki omenja nekatere oblike delavske participacije.

5.4.2 Delavska participacija v notranji pravni ureditvi

Zakon določa pravico delavcev, da izvolijo svet delavcev, v manjših organizacijah pa svoega delavskega zaupnika.

Najsplošnejšo naravo med načeli ima načelo univerzalnosti, katerega vsebina nas opozarja, da participativnih pravic ni mogoče priznati le nekaterim skupinam zaposlenih, drugim pa ne, saj bi to ogrozilo ustavno načelo enakopravnosti zaposlenih oseb.

Drugo pomembno načelo, ki ga je potrebno upoštevati pri razlagi dosedanje normativne ureditve in pri nadaljnjem razvijanju modela, je načelo zakonskega minimuma in avtonomne dograditve participativnih razmerij.

Tretje pomembno načelo bi lahko označili kot načelo pravice do samopomoči zaposlenih.

Zadnje načelo med temeljnimi načeli je načelo arbitražnega reševanja sporov in omejenega sodnega varstva.

5.5 Stavka

Je organizirana prekinitev dela ali izpolnjevanja obveznosti, ki jih imajo delavci v delovnem razmerju. V RS je stavka ustavno priznana pravica, ki jo imajo delavci na temelju določil 77. člena Ustave RS. Ustava določa, da je mogoče z zakonom pravico do stavke omejiti, če to zahteva "javna korist".

Stavko je treba vnaprej napovedati. Subjekti v sporu so dolžni pred začetkom stavke poskusiti razrešiti spor s sporazumvanjem. Če do sporazuma ne pride in delavci začnejo stavkati, morajo stavko organizirati in voditi tako, da to ne ogroža varnosti in zdravja ljudi in premoženja ter da so ohranjene možnosti za nadaljevanje dela po končani stavki.

Stavka prav tako ne sme ogroziti izpolnjevanja mednarodnih obveznosti. Stavka je kot ustavna in splošna pravica zajamčena vsem kategorijam zaposlenih, vključno z zaposlenimi v državnih organih. Pravica teh oseb do stavke pa je dodatno omejena z zakonsko zahtevo, da stavka ne sme bistveno ogroziti delovanja državnih organov.

6 PRAVNO UREJANJE INDIVIDUALNIH DELOVNIH RAZMERIJ

6.1 Izhodišča zakonskega urejanja

Individualno delovno razmerje je pogodbeno razmerje med delodajalcem in delavci kot posamezniki. Značilnost tega razmerja so določene v prvi vrsti z zakonom, ki določa pravice, po katerih se konkretno razmerje loči od drugih razmerij med delodajalcem in osebami, ki za delodajalce opravijo določeno delo.

Kot ustavne temelje teh razmerij je treba omeniti v prvi vrsti:

- ⇒ pravico do osebne svobode
- ⇒ varstvo človekove osebnosti in dostojanstva
- ⇒ pravico do osebnega dostojanstva in varnosti
- ⇒ pravico do varstva zasebnosti in osebnostnih pravic
- ⇒ pravico do svobode dela
- ⇒ pravico do socialne varnosti
- ⇒ pravico do izobrazbe in šolanja
- ⇒ pravico do zdravega življenjskega okolja.

Delovno razmerje delavca kot posameznika je urejeno z različnimi zakonskimi predpisi. V slovenski pravni ureditvi je uveljavljena tradicija, da obstaja splošni zakon, ki obsežno in sistematično obravnava najširši krog vprašanj delovnih razmerij. To je Zakon o delovnih razmerjih.

6.2 Primer temeljnega načela delovnega prava

Zakonsko ureditev delovnih razmerij je mogoče pravilno razlagati le, če so pri razlagi upoštevana temeljna načela delovnega prava. Primer takšnega načela je načelo prepovedi diskriminacije. Dosedanja zakonska ureditev ni posebej omenjala prepovedi diskriminacije delavcev.

Pravna ureditev omenja v zvezi s prepovedjo diskriminacije prepoved nedopustnega diskriminiranja:

- ⇒ iskalca zaposlitve oz. kandidata ali
- ⇒ delavca

zaradi rase, spola, verseka, političnega ali drugega prepričanja.

6.3 Pogodba o zaposlitvi

6.3.1 Splošni pravni okvir

Pogodba o zaposlitvi je temelj za vzpostavitev delovnega razmerja. Pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi je delodajalec dolžan praviloma prosta dela objaviti. Pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi je mogoče preveriti delavčeve strokovne zmožnosti. Obvestilo kandidatu, da je izbran, mu daje pravico, da zahteva sklenitev pogodbe o zaposlitvi z delodajalcem. Pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi mora kandidat opraviti tudi morebitni predpisan zdravstveni pregled, če se zaposli prvič ali če se zaposli po daljši prekinitvi delovnega razmerja.

Sklepanje pogodbe o zaposlitvi temelji na prosti volji strank pogodbenega razmerja, vendar je prosta volja strank le relativna oz. omejena z nekaterimi zakonskimi pravili.

Ker je pogodba o zaposlitvi trajna pogodba, morata imeti stranki pogodbe možnosti, da podrobno proučita vse okoliščine in pvrine, ki bi v prihodnosti lahko vplivali na izvajanje pogodbe.

6.4 Elementi pogodbe o zaposlitvi

Pogodba o zaposlitvi vsebuje obvezne in tudi neobvezne pvrine. Med pomembnejšimi obveznimi pvrinami, ki jih običajno določa zakonska ureditev, so npr.:

- ⇒ naziv delovnega mesta oz. vrsta dela s kratkim opisom poslov
- ⇒ kraj in čas opravljanja dela itd.

Označitev delovnega mesta je bistvena za ustrezno določanje osnovne plače, urejanje ter ugotavljanje drugih pravic in obveznosti delavca, ki so urejena v pravnih virih ter vezane na delo, ki ga oseba opravlja.

Med neobveznimi pvrinami zakon določa titste, za katere materialn pravo ne določa, da bi bili nujni pogoj za veljavnost pogodbe o zaposlitvi.

Stranki, ki želita trajno spremembo razmerja, mora doseči o tem sporazum z drugo stranko ali pa pogodbo odpovedati in drugi stranki ponuditi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi.

6.5 Splošne zakonsko določene obveznosti pogodbenih strank

Pri pogodbenih delovnih razmerjih je v ospredju kategorija direktivne oblasti delodajalca. Delavcu posebna zakonska norma nalaga dolžnost upoštevati zahteve in navodila delodajalca v zvezi z izpolnjevanjem delovnih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja. Delavec ima tudi dolžnost obveščanja delodajalca o bistvenih okoliščinah, ki bi lahko vplivale na izpolnjevanje njegovih pogodbenih obveznosti. Obveščati ga mora tudi o vsaki grozeči nevarnosti za življenje in zdravje ali nastanek materialne škode, ki bi jo zaznal pri delu in bi lahko grozila delodajalcu ali tretjim. Ne sme sprejemati daril in koristi od tretjih za delo, ki ga opravlja za delodajalca. Delavec mora varovati delodajalčeve poslovne skrivnosti. Prepovedane so mu konkurenčne dejavnosti med trajanjem pogodbe o zaposlitvi.

6.5.1 Različne vrste in posebne zvrsti pogodbe o zaposlitvi

Z vidika posebne nestandardne označitve časa trajanja delovnega razmerja je pomembna pogodba o zaposlitvi, ki se sklepa za določen čas, ki se lahko sklepa v primerih, v katerih je bilo že do zdaj mogoče sklepati tovrstno delovno razmerje.

Druga posebna zvrst pogodbe o zaposlitvi je pogodba o zaposlitvi, ki se sklene zaradi vzpostavitve delovnega razmerja s krajšim delovnim časom. Tem delavcem pripadajo pravice v sorazmerju s trajanjem delovnega časa, zakon pa lahko določi, da jim pripadajo nekatere pravice v celoti.

Posebna zvrst pogodbe o zaposlitvi je tudi pogodba o zaposlitvi, za katero je značilno opravljanje dela na domu ali v prostorih po izbiri delavca, vendar ne v prostorih delodajalca.

Posebna zvrst pogodbe o zaposlitvi je tudi pogodba o zaposlitvi poslovnega organa, če je ta zaposlen v organizaciji, ki jo vodi. Stranke pogodbe lahko opravljajo v obravnavani pogodbi "drugače uredijo" nekatere pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev iz delovnega razmerja.

Med posebnostmi nove delovnopravne ureditve je ureditev pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavca drugemu uporabniku, h kateremu ga napoti delodajalec. Nova zvrst pogodbe o zaposlitvi pa je tudi pogodba o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del, ki se pod pogoji, ki jih določi zakon, lahko sklene za določen čas.

6.6 Odpoved pogodbe o zaposlitvi in prenehanje delovnega razmerja

Delodajalec je ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi dolžan delavcu vrniti vse dokumente. To so listine, pridobljene v postopku sklepanja pogodbe o zaposlitvi, in tiste, ki so bile zbrane na temelju različnih predpisov. Pogodba o zaposlitvi preneha, če umre delavec. Pogodba o zaposlitvi preneha tudi, če umre delodajalec, ki je fizična oseba, razen če njegov naslednik nepretrgoma nadaljuje z zapustnikovo dejavnostjo.

6.6.1 Sprememba delodajalca ali prenehanje delodajalca

Pravila o pravnem položaju delavcev pri "spremembi delodajalca" so:

- ⇒ spremembo delodajalca zaradi združitve ali delitve organizacije (sprememba pravnoorganizacijske oblike se ne šteje za spremembo delodajalca),
- ⇒ prenos podjetja ali dela podjetja na drugega delodajalca.

V vseh teh primerih "spremembe delodajalca", vse pravice, obveznosti in odgovornosti iz pogodb o zaposlitvi iz delovnega razmerja preidejo na novega delodajalca.

Ob morebitni kasnejši ponudbi manj ugodne pogodbe o zaposlitvi lahko delavec zaradi poslabšanja delovnih razmer odpove pogodbo. V tem primeru se šteje, kot da je odpovedal delodajalec, ker delavcu zagotavlja boljši pravni položaj zlasti z vidika trajanja odpovednega roka ter pravic iz zavarovanja za primer brezposelnosti.

6.6.2 Odpoved pogodbe o zaposlitvi ter vloga delavskih predstavništev

Ob prenehanju pogodbe zaradi objektivnih zunanjih razlogov ali po volji obeh strank pogodbe lahko pogodba o zaposlitvi preneha tudi v nasprotju z voljo katere od strank pogodbe.

Odpoved pogodbe o zaposlitvi je pravica, ki pripada delavcu in tudi delodajalcu. V načelu naj bi bila možna le odpoved z ustreznim odpovednim rokom (redna odpoved). V primerih, ki jih določa zakon, je mogoče pogodbo o zaposlitvi odpovedati tudi brez dolžnosti upoštevanja odpovednega roka (izredna odpoved).

V vsakem primeru, ko delodajalec redno ali izredno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi iz katerega koli razloga, je, kadar delavec to zahteva, dolžan o svoji nameri predhodno pisno obvestiti sindikat, katerega član je delavec, ko je uveden postopek.

Za odpoved ter za obvestilo delavca o možnostih pravnega varstva ter njegovih pravicah iz zavarovanja za primer brezposelnosti je potrebna stroga obličnost.

V zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi se kot posebej pomembno pojavlja vprašanje, kdaj je mogoče šteti, da ima delodajalec "utemeljen razlog" za odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Razlogi so lahko:

- ⇒ poslovni razlogi; kadar preneha potreba po delu delavca v organizaciji oz. pri delodajalcu
- ⇒ za razlog nesposobnosti gre, kadar delavec zaradi trajnih osebnostnih lastnosti ali sposobnosti ali neizpolnjevanja posebnih pogojev, določenih z zakonom, ne more več izpolnjevati svojih obveznosti
- ⇒ krivdne razloge; kadar delavec tako krši svoje obveznosti, da delovnega razmerja ni mogoče več nadaljevati.

Nasprotje "utemeljenemu razlogu" je neutemeljeni razlog za odpoved, ki ima za posledico neveljavnost odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

6.6.3 Odpovedni roki

Za delavca v sodobnih pravnih ureditvah praviloma velja sorazmerno kratek odpovedni rok. Roki, ki vežejo delodajalca, so daljši. Njihovo trajanje je odvisno od delovne dobe, ki jo je delavec pridobil pri delodajalcu. Delavec je upravičen do odpovednega roka v vseh primerih redne odpovedi, vendar je trajanje odpovednega roka odvisno od odpovednega razloga.

6.6.4 Odpoved večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov

Iz "poslovnih razlogov" je bilo do zdaj mogoče doseči prenehanje delovnega razmerja delavca v postopku, katerega ključna prvina je bil program razreševanja presežkov, ki ga je bilo treba sprejeti, če je bilo v organizaciji oz. pri delodajalcu zaposlenih več kot deset delavcev.

Program reševanja presežnih delavcev je obvezen akt le, če ima delodajalec v nekem obdobju namen odpovedati pogodbo o zaposlitvi večjemu številu presežnih delavcev. Ugotovitve o pričakovanih presežkih je treba sporočiti delavskim predstavništvom ter zavodu za zaposlovanje.

6.6.5 Odpravnina ob odpovedi

Odpravnina, ki bremeni delodajalca, kadar odpove pogodbo o zaposlitvi, ni vezana le na prenehanje pogodbe oz. delovnega razmerja, če preneha delovno razmerje večjemu številu delavcev, temveč tudi na druge primere odpovedi iz poslovnih razlogov ali razloga nesposobnosti.

6.6.6 Izredna odpoved zaradi hujših kršitev obveznosti ali drugih posebej utemeljenih razlogov

Če ena izmed strank pogodbe o zaposlitvi težje oz. huje krši pravice druge stranke, lahko ta v primerih, ki jih določa zakon, odpove pogodbo, ne da bi bila vezana na odpovedni rok.

Delodajalec ima možnost, da izredno odpove pogodbo, če delavec posebno hudo krši obveznosti iz delovnega razmerja.

Pravico do izredne odpovedi ima tudi delavec, če delodajalec z njim neustrezno ravna. Pred odpovedjo mora delavec delodajalca opomniti na njegovo nedopustno ravnanje, opomniti oz. obvestiti pa mora tudi inšpektorja dela.

Primeri, v katerih imata delavec in delodajalec pravico do izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, so v zakonu naštetih izrpnno.

6.6.7 Posebno relativno pravno varstvo pred odpovedjo

To varstvo uživajo delavski predstavniki zato, da bi lahko delavska predstavništva normalno opravljala svojo nalogo in da bi bila omejena možnost delodajalca, da bi delavske predstavnike, katerim ne bi bil naklonjen, postavil v neenak položaj z drugimi delavci. Posebno varstvo je zagotovljeno le v ta namen, zato naj bi bila mogoča odpoved delavcu, ki opravlja nalogo delavskega predstavnika, kadar bi delavsko predstavništvo soglašalo z odpovedjo. Brez soglasja delavskega predstavništva naj bi bilo mogoče delavcu odpovedati v primerih, ki jih določa zakon. Gre torej za relativno omejitev možnosti odpovedi.

Soglasje je procesna ovira, katere namen je, da delodajalcu oteži morebitno neenako obravnavanje delavskih predstavnikov in drugih zaposlenih pri odločanju o odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Druga kategorija zaposlenih, ki uživajo posebno varstvo pred odpovedjo so starejši delavci. Odpoved iz poslovnih razlogov brez soglasja starejšega delavca ni mogoče vse do izpolnitve minimalnih pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine.

Tretja kategorija varovanih oseb so starši v času, ko izrabljajo porodniški ali starševski dopust v obliki polne odsotnosti z dela. Tudi varstvo teh oseb je omejeno.

Četrta kategorija oseb, ki uživajo posebno pravno varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi pa so invalidi in osebe, ki so odsotni z dela zaradi bolezni. Invalidu ni mogoče iz poslovnega razloga odpovedati pogodbe o zaposlitvi, razen v primerih, ki jih določajo predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.

6.7 Sodna razveza pogodbe o zaposlitvi

V sistemu pogodbenih delovnih razmerij obstaja možnost, kakršna je uveljavljena tudi v Sloveniji, da so sodišča pristojna, da s sodbo razvežejo pogodbo o zaposlitvi, če ugotovijo, da je delodajalec delavcu nezakonito odpovedal delovno razmerje.

6.8 Odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi gospodarskih težav ali zaradi prenehanja organizacije

Uvedba postopka sanacije organizacije v obliki finančne reorganizacije ali uvedbe postopka za stečaj ali likvidacijo je zakoniti razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi. Posebnost te vrste odpovedi iz poslovnih razlogov je krajši, 15-dnevni odpovedni rok, po drugi strani pa možnost delavca, ki mu je v tem postopku prenehalo delovno razmerje, da se v organizaciji ponovno zaposli, če pride do prekinitve postopka, v katerem naj bi organizacija prenehala, ali če se gospodarski položaj organizacije izboljša.

Kadar je uveden postopek za prenehanje organizacije iz drugih razlogov, je to razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcem z odpovednim rokom 30 dni.

6.9 Pravice in obveznosti iz delovnega razmerja

Delovnopravna zakonodaja tudi v okviru pogodbene zasnove delovnega razmerja ureja številne "klasične" delovnopravne institute. Tako je standardni predmet urejanja te tematike npr. pripravništvo, vajeniška razmerja in volontersko pripravništvo. Sodobne delovnopravne ureditve ob tovrstnih institutih urejajo tudi druge, ki imajo drugačno naravo in namen. Tak institut je institut poskusnega dela, ki omogoča delodajalcu, da celovito oceno delavčeve zmožnosti, preden z njim vzpostavi trajno delovno razmerje. Nekatere pravice delavcev so jim zagotovljene v minimalnem obsegu s pravili mednarodnega prava. Taka pravica je pravica do plače.

Zakon ureja najdaljši dopustni tedenski čas kot polni delovni čas. Primeri, v katerih je dopustno uvesti nadurno delo, so določeni z zakonom ali s kolektivno pogodbo, s tem da zakon določa tudi organizacijske in količinske omejitve nadurnega dela. Dopolnilna zaposlitev oz. možnost sklenitve dodatne pogodbe o zaposlitvi je količinsko omejena. Pri krajšem delovnem času je treba upoštevati posebne predpise s področja socialnih zavarovanj, ki lahko nekaterim kategorijam zavarovancev, ki delajo s krajšim delovnim časom, zagotavljajo pravice iz socialnih zavarovanj, kot da bi delali s polnim delovnim časom. Pri razporejanju in prerazporejanju delovnega časa je pomembno pravilo, po katerem je delodajalec zavezan, da delavca pisno obvesti o prerazporeditvi delovnega časa v razumnem roku pred časom, ko se opravi razporeditev. Pri urejanju nočnega dela zakon podeljuje delavcu, ki opravi določeno količino časovnih enot ali določenega deleža polnega delovnega časa v času, ki se šteje kot nočno delo, poseben status "nočnega delavca" s posebnimi pravicami in posebnim varovanjem.

Zakonska ureditev določa trajanje odmora in počitkov. Pri neenakomerni razporeditvi delovnega časa je tudi odmor določen neenakomerno in v sorazmerju z dolžino dnevnega delovnega časa.

Zakonska ureditev določa najkrajši možni letni dopust. Delavec ima pravico do izrabe letnega dopusta tam, kjer jo je pridobil, če se z delodajalcem ne dogovorita drugače. Delodajalec mora delavcu izdati potrdilo o izrabi letnega dopusta.

6.9.1 Začasna omejitev uresničevanja pravic iz pogodbe o zaposlitvi zaradi izjemnih okoliščin

Pogodba o zaposlitvi je osnovni konkretni vir pravic in obveznosti delavca in delodajalca. Ob suspenzu te pogodbe zakon kot izjemo pri uresničevanju pravic in obveznosti pogodbe določita tudi pravico delodajalca, da v izjemnih okoliščinah z enostransko odločitvijo začasno neposredno na temelju zaona določi nekatere obveznosti delavca, čeprav bi bile sicer te obveznosti v nasprotju z določili pogodbe o zaposlitvi.

6.10 Izobraževanje, izpopolnjevanje ter usposabljanje

6.10.1 Pravna ureditev

V sodobnih delovnopравниh ureditvah je delavčevo stalno izpopolnjevanje znanj njegova pravica in obveznost. Poudarjen je namen teh delavčevih dejavnosti, ki naj bi bile zlasti ohranitev zaposlitve delavca. Delodajalec mora načrtovati izobraževanje delavcev, kadar bi to lahko preprečilo nastajanje razmer, v katerih bi bila dopustna odpoved iz osebnih ali poslovnih razlogov.

Prva od omenjenih konvencij (MOD št.140, MOD št. 142) glede vprašanja izobraževanja in usposabljanja pri delu zahteva, da države oblikujejo na tem področju ustrezno politiko in da to področje ustrezno načrtujejo. Ker iz pravnosistemskih razlogov ni mogoče na tem področju bistveno širiti obsega zakonsko določenih minimalnih pravic, bi bilo treba po drugi strani skrbeti, da bi bili davčna zakonodaja in drugi ukrepi države oblikovani tako, da bi v največji možni meri spodbujali delodajalce in zaposlene ter njihova združenja, da bi organizirali in izvajali izobraževanje in izpopolnjevanje delavcev.

Potrebno bi bilo:

- ⇒ da zakonodaja opredeli trajno izobraževanje, izpopolnjevanje ter usposabljanje kot pravico zaposlenih oseb ter da spodbuja delodajalce, da omogočijo zaposlenim, da se izobražujejo tudi na tistih področjih, na katerih za to delodajalec nima neposrednega stika,
- ⇒ da se na obravnavanem področju uveljavi doktrina integralnega participativnega managementa.

Visoka stopnja sodelovanja med delodajalcem in zaposlenimi omogoča skupno usklajevanje interesov na tem področju.

6.10.2 Urejanje trajnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja zaposlenih v nekaterih drugih državah in v Evropski uniji

V nekaterih zahodnoevropskih državah namenjanjo izobraževanju zaposlenih izjemno veliko pozornost. Razmerja med delavci in delodajalci na tem področju so urejena celo s posebnim zakonom. Podjetja, ki zaposlujejo najmanj 10 delavcev, morajo za izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje zaposlenih namenjati posebna sredstva. Delodajalci morajo letno sprejeti načrt izobraževanja, ki je lahko sprejet šele po skupnih posvetovanjih s komitejem podjetja, torej s pristojnim delavskim predstavništvom. Trajno izobraževanje je pravica zaposlenih, ki jo zakon priznava v zvezi s strokovnim in kulturnim izobraževanjem in

tudi v zvezi z izobraževanjem na področju industrijskih razmerij. Francoska zakonodaja sindikate spodbuja, da za delavce organizirajo izobraževanje o gospodarskih, socialnih ter sindikalnih temah. To izobraževanje je mogoče organizirati skladno s pravico delavcev do odsotnosti z dela zaradi izobraževanja.

Podobna ureditev kot je v Franciji je tudi v drugih evropskih državah. V Italiji posebej poudarjajo trajnost izobraževanja z izrazom "vseživljenjsk" izobraževanje. Splošni zakon o poklicnem izobraževanju poudarja kot načelo ali cilj trajnega izobraževanja ohranjanje razmer za uresničevanje pravice do dela. Kot drugi prav tako pomemben cilj pa zakon določa tudi "spodbujanje osebnostnega razvoja delavcev ter ravzivanje poklicne kulture".

V Nemčiji je trajnemu izobraževanju zaposlenih dan velik poudarek. Določila 96. člena zaona, ki ureja sodelovanje zaposlenih pri odločanju v podjetju, določajo dolžnost delodajalca, da spodbuja trajno izobraževanje zaposlenih ter da na tem področju sprejema načrte, v zvezi s čimer imajo sveti delavcev pravico, da izrazijo svoja mnenja na skupnih posvetovanjih.

Evropska gospodarska skupnost (EGS) je trajnemu strokovnemu izobraževanju več čas namenjala precej pozornosti.

6.11 Odgovornost

6.11.1 Disciplinska odgovornost

Sistem pravnih pravil o disciplinski odgovornosti delavcev v pogodbenem delovnem razmerju ima za cilj, da zavaruje delavce pred nedopustnimi in pretiranimi posegi v njihovo osebno integriteto ter da omogoči uporabo blažjih sankcij zoper kršilce delovnih obveznosti in delovne discipline ter s tem omeji možnost preširoke uporabe za delavca najneugodnejšega instituta, to je odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu iz krivdnih razlogov. Odgovornost lahko ugotavlja poslovnodni organ ali pooblaščen delavec, ki opravlja vodstveno funkcijo. Pri odločanju o odgovornosti je treba upoštevati nekatere bistvene formalnopravne oz. postopkovne norme. V tem okviru gre v prvi vrsti za dolžnost delodajalca, da pred odločitvijo o disciplinski sankciji delavca pisno obdolži kršitve ter da mu omogoči zagovor. Izbira sankcije mora vedno ustrezati vsem okoliščinam primera.

6.11.2 Odškodninska odgovornost

Zakonska ureditev določa standardne pravne institute o zahtevani stopnji krivde, sorazmernih deležih pri povračilu škode, če gre za več povzročiteljev, ob predpostavki enakih deležev pri povzročitvi škode, če deleži niso ugotovljivi, ter o solidarni odgovornosti, če je škoda povzročena z naklepnim kaznivim dejanjem.

6.12 Posebno varstvo zaposlenih

6.12.1 Materinstvo in starševstvo

Zakonska ureditev tega področja poudarja posebno varstvo delavk v zvezi z materinstvom. Delodajalec ne sme zavrnil sklenitve pogodbe o zaposlitvi z delavko zaradi njene nosečnosti. Varovana ni le nosečnica kot iskalka zaposlitve, temveč so varovane tudi že zaposlene noseče delavke. Delodajalec mora delavki zagotoviti drugo delo, če bi lahko nosečnici delo na njenem delovnem mestu škodovalo. Ob tem ji mora zagotoviti enako plačo, kot ji je pripadala na dosedanjem delovnem mestu, če bi bilo to zanj ugodnejše.

6.12.2 Varstvo mladine, invalidov ter starejših delavcev

Za te kategorije zaposlenih veljajo posebna pravila o prepovedi opravljanja težkih del, pravila o omejitvah trajanja dnevnega ter tedenskega delovnega časa, pravila o odmoru, tedenskemu počitku in pravila o relativni prepovedi nočnega dela, pa tudi o povečanem letnem dopustu. Invalidom, ki se zaposlijo pri delodajalcu, mora delodajalec zagotavljati opravljanje ustreznega dela s polnim ali krajšim delovnim časom glede na preostalo ali spremenjeno delovno zmožnost in tudi nadomestilo plače v zvezi z uveljavljanjem teh pravic v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. Starejši delavci ne smejo opravljati del, pri opravljanju katerih obstaja povečana nevarnost nezgod ali škodljivih vplivov na zdravje.

7 SPORI NA PODROČJU DELOVNIH RAZMERIJ

7.1 Individualni delovni spori

Sprememba narave delovnega razmerja oz. prehod od medsebojnega k pogodbenemu delovnemu razmerju ni povzročil bistvenih sprememb pri pojavljanju sporov med delavcev posameznikom ter delodajalcem ali pristojnimi organi organizacije, v kateri se opravlja delo.

7.2 Kolektivni delovni spori

Pri kolektivnih delovnih sporih prinaša prehod zasnove ureditve delovnih razmerij na pogodbene temelje številne sistemske spremembe.

Medsebojna oz. asociativna delovna razmerja so temeljila na "nekonfliktni" zasnovi teh razmerij oz. na zanikanju različnih interesov v organizacijah in med organizacijami. Nova gospodarsko-socialna razmerja primarno temeljijo na "partnerstvu", katerega temeljna značilnost sta usklajevanje interesov in tudi dejavno spreprečevanje sporov med nosilci dela in kapitala.

Če med socialnimi partnerji prihaja do sporov, morajo ti imeti možnost spor odpravljati:

- ⇒ sami, v bolj ali manj formalno urejenm postopku medsebojnih komunikacij
- ⇒ s posredovanjem tretjih oseb, ki lahko temelji na volji strank ali na zakonski podlagi
- ⇒ šele podrejeno in omejeno s pomočjo sodišč.

7.3 Preprečevanje sporov

Medtem ko je zmerno tekmovanje različnih nosilcev interesov za uveljavitev lastnih interesov pri gospodarskih in socialnih razmerij lahko koristno in spodbudno za storilnost in lahko pripomore k uspehu podjetja, pa tega ni mogoče trditi za spore med nosilci teh interesov. Dejavniki, ki pomembno vplivajo na preprečevanje sporov ter na omejevanje škodljivih posledic nasatalih sporov, so številni, posebej pa kaže opozoriti na nekatere posebno pomembne.

7.3.1 Aktiven in ustvarjalen dialog med organi delodajalca ter delavskimi predstavništvi

Najugodnejši pogoji za razvijanje ustvarjalnega dialoga na tem področju so v okoljih, v katerih se uveljavlja zasnova integralnega participativnega managementa, kot je opredeljen v sodobni organizacijski znanosti in se uveljavlja tudi v slovenski pozitivnopravni ureditvi. Sodobnejše sociološke teorije obravnavajo zaposlene kot subjekt organizacije, kot subjekt, ki se dejavno vključuje v procese upravljanja in vodenja.

7.3.2 Zakonsko določeni mehanizmi, ki zmanjšujejo možnosti za nastanek sporov

S tega vidika so npr. pomembne norme, ki prepovedujejo izvajanje nedopustnih vplivov na volitve delavskih predstavništev, norme o posebnem varstvu delavskih voljenih predstavništev, pravila o dolžnosti sklica zbora delavcev na zahtevo direktorja in podobno. V tej smeri vplivajo tudi jasnost, uporabnost in splošna skladnost pravne ureditve delavske participacije pri odločanju.

7.3.3 Uravnoveženost moči strank participativnega razmerja

Ta uravnoveženost ni odvisna le od zakonske ureditve, temveč tudi od dejanskih razmer v organizaciji. S tega vidika je pomembna "normalna" vključenost sindikatov v participativne mehanizme, pri čemer z "normalno" vključenostjo mislimo na ustrezno sindikalno pobudo pri vzpostavitvi in delovanju delavskih voljenih predstavništev in tudi ustrezno sodelovanje med sindikati, kadar v organizaciji deluje več sindikatov.

7.3.4 Učinkovit javni nadzor nad izvajanjem delovnopravnih predpisov

Na tem področju je koristna razlika interesnih smeri v organizaciji, saj je medsebojni nadzor strank kolektivnega pogodbenega razmerja v organizaciji spodbujevalec tudi drugih vrst nadzora, še posebej institucionalnega javnega nadzora. Pravni spori pogosto nastajajo zaradi kršitev normativno določenih pravic ene izmed strank participativnega razmerja, zato so povzročitelji spora pogosto kot kršilci pravnih norm izpostavljeni nevarnosti ugotavljanja kršitev pravnih norm in ugotavljanja odgovornosti zaradi teh kršitev.

7.4 Razreševanje sporov

Spori med različnimi udeleženci delovnih razmerij, ki so po svoji naravi lahko interesni ali pravni, se lahko razrešujejo neformalno z bolj ali manj dejavnim posredovanjem ali usklajevanjem stališč ali pa formalno, normativno predvideno. Zakonska ureditev v tem okviru predvideva zunajsodno ter sodno varstvo pravic strank teh razmerij.

Kadar gre za interesni spor v delovnih razmerjih, arbitraža nima v naprej danega zakonskega pooblastila za odločanje, niti nima neposrednih materialnopravnih temeljev za odločanje. Razreševanje tovrstnega spora je vedno mogoče izključno le ob procesnem sodelovanju in v okviru materialno-pravnega pooblastila strank. Pri kolektivnih pogajanjih bi nastala enaka pravna okoliščina, če bi sindikati zahtevali, da delodajalska stran pristane na sporazum o pravici, ki delavcem do takrat še ni bila priznana s pravnim aktom. Če stranki arbitražo pooblastita v navedenem smislu, to pomeni, da jo pooblastita, da lahko arbitraža z oblikovalno odločbo uredi konkretni del njujega razmerja.

7.5 Delavska predstavništva in varstvo pravic delavcev

Delodajalci morajo sindikatu zagotavljati možnosti za hitro in učinkovito opravljanje sindikalnih dejavnosti, s katerimi se varujejo pravice in interesi delavcev. Delodajalec naj bi sindikatu omogočil dostop do podatkov, potrebnih za opravljanje sindikalne dejavnosti. Sindikat, ki ima svoje člane zaposlene pri delodajalcu, ima pravica, da imenuje ali izvoli sindikalnega poverjenika, ki ga zastopa pri delodajalcu. Ta lahko zastopa delavce pri delodajalcu od trenutka obvestitve delodajalca o imenovanju oz. izvolitvi, vendar pa mora pri tem upoštevati zahtevo, da pri tem ne sme ovirati poslovanja delodajalca.

Sindikalni poverjenik, zaposlen pri delodajalcu ter voljeni ali imenovani delavski predstavniki, so relativno varovani pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi med trajanjem funkcije ter z zakonom določen čas po njenem prenehanju.

8 ZASNOVA DELOVNOPRAVNEGA POLOŽAJA JAVNIH USLUŽBENCEV

8.1 Splošna in posebna delovnopravna ureditev položaja javnih uslužbencev

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

8.2 Temeljni instituti novega zakona o javnih uslužbencih

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

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

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

Ena od temeljnih obveznosti javnih uslužbencev je, da izvršujejo javne naloge na podlagi in v mejah pravnih norm (načelo zakonitosti). Naloge morajo izpolnjevati strokovno, vestno in pravočasno, pri tem pa ravnati častno in v skladu s pravili stroke. Dolžni so varovati tajne podatke. Svoje naloge morajo izvrševati kakovostno, hitro in učinkovito ter skrbeti za gospodarno in učinkovito porabo javnih sredstev. Delodajalec mora javnemu uslužbencu, zoper katerega je v zvezi z javno službo uveden postopek ugotavljanja pravne odgovornosti, omogočiti plačano pravno pomoč.

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

8.2.1 Položaj javnih uslužbencev v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti

8.2.1.1 Urejanje uslužbenskih razmerij in odločanje o položaju javnih uslužbencev

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

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

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

8.2.1.2 Javni natečaj

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

8.2.1.3 Pooblastilo za odločanje o konkretnem pravnem položaju

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

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

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

8.2.1.4 Sistematizacija in kadrovski načrti

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

8.2.1.5 Kadrovske evidence in evidenca internega trga dela

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

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

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

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

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

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

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

8.2.1.7 Delovno razmerje za določen čas

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

Premestitev delavca ne more biti razlog za spremembo pogodbe o zaposlitvi za določen čas v pogodbo, sklenjeno za nedoločen čas brez javnega natečaja. Uradniki, ki sklenejo delovno razmerje za določen čas, niso imenovani v naziv, vendar se v pogodbi o zaposlitvi določijo njihove pravice ob upoštevanju ustreznega uradniškega naziva.

8.2.1.8 Nezakonita zaposlitev

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

8.2.1.9 Delovna mesta in položaji

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

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

8.2.1.10 Nazivi

S statusom uradnika je povezan naziv, ki je pogoj, da lahko oseba izvršuje javne naloge. V naziv se imenuje z odločbo. Nazivi so razporejeni v karierne razrede (sekretarji, višji svetovalci, svetovalci, višji referenti in referenti). Zakon določa pogoje za imenovanje v naziv. Gre za predpisano izobrazbo, strokovni izpit, aktivno znanje uradnega jezika in druge. To so lahko državljanstvo Republike Slovenije, nekaznovanost in okoliščina, da oseba ni v kazenskem postopku. Uradnike v naziv praviloma imenuje predstojnik oziroma vlada. Naziv ugasne z dnem prenehanja delovnega razmerja, z razrešitvijo in z izvedenim napredovanjem v višji naziv.

8.2.2 Pravice in obveznosti javnih uslužbencev

8.2.2.1 Urejanje in odločanje o pravicah in obveznostih

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

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

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

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

8.2.2.2 Izobraževanje, usposabljanje in izpopolnjevanje

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

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

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

8.2.2.3 Ocenjevanje uradnikov

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

8.2.2.4 Napredovanje, nagrade in priznanja

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

8.2.2.5 Disciplinska odgovornost

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

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

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

8.2.2.6 Suspenz

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

8.2.2.7 Odškodninska odgovornost javnega uslužbenca in delodajalca

Javni uslužbenec je odškodninsko odgovoren za škodo, ki jo povzroči delodajalcu. Oškodovancu, ki je tretja oseba, je odgovoren delodajalec, vendar pa lahko oškodovanec terja povračilo škode tudi neposredno od povzročitelja, če je ta škodo povzročil naklepno. Če je javni uslužbenec povzročil škodo z disciplinsko kršitvijo, se odškodninska odgovornost povzročitelja lahko ugotavlja tudi v disciplinskem postopku. Če je javni uslužbenec z

ravnanjem, ki ga je storil po pisni odredbi oz. navodilu nadrejenega, povzročil komu škodo, je oproščen odškodninske odgovornosti, za škodo pa je odgovoren nadrejeni, ki je izdal odredbo oz. navodilo.

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

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

8.2.2.8 Ugotavljanje nesposobnosti

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

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

8.2.2.9 Premestitev

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

Kadar javni uslužbenec ne soglaša s premestitvijo, mu je o premestitvi treba izdati pisni sklep. Kadar gre za premestitev na željo ali s soglasjem javnega uslužbenca, se premestitev izvede z ustrežno ureditvijo pogodbe o zaposlitvi.

8.2.3 Prenehanje delovnega razmerja

8.2.3.1 Splošno

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

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

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

8.2.3.2 Odpoved pogodbe ali premestitev večjega števila delavcev zaradi reorganizacije

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

8.2.4 Strokovni izpit

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

8.2.5 Organi, pristojni za odločanje na področju sistema javnih uslužbencev

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

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

8.2.6 Nadzor, kazenske ter prehodne in končne določbe

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

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

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

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

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

9 SOCIALNA VARNOST

9.1 Uvod

Socialna varnost je družbena vrednota, stanje človeške varnosti ter družbene stabilnosti. Z vidika družbene organiziranosti je to sistem razmerij, katerih značilnost je, da se v njihovem okviru osebam, katerih socialno stanje je prizadeto ali ogroženo, zagotavljata nujna gospodarska in druga pomoč na temelju socialnih pravic. To so pravice iz socialne varnosti, ki jih oseba lahko uveljavi, če je po predpisih, ki urejajo posamezno področje socialne varnosti, upravičena do te pravice. To je socialna pravica v ožjem pomenu besede, ki je po svoji pravni naravi osebna pravica. Uvrščamo jo med temeljne človekove pravice. Socialne pravice v širšem pomenu besede pa so ob socialnih pravicah v razmerju do nosilcev kapitala.

Socialne pravice in njim ustrezne pravno urejene obveznosti in odgovornosti udeležencev socialnih razmerij so urejene v dveh organizacijskih in pravnih sistemih socialne varnosti. To sta sistem socialnih zavarovanj ter za sistem socialnega varstva.

V Sloveniji sta se uveljavila dva sistema, ki se dopolnjujeta (komplementarnost sistemov):

- ⇒ sistem socialnih zavarovanj, v okviru katerih se udeležencem konkretnega socialnega zavarovanja zagotavljajo sredstva za zagotavljanje pravic zavarovancev ob nastanku socialnega primera
- ⇒ sistem socialnega varstva, v okviru katerega se zagotavljajo minimalne socialne pravice tistim, ki niso varovani pred posledicami nastanka socialnih primerov v okviru sistema socialnih zavarovanj.

9.2 Socialna varnost in ustava

Ustava RS je kot temeljni pravno-politični akt izhodišče pravnega urejanja vseh pomembnih družbenih razmerij, torej tudi socialne varnosti.

Po določilih 1. člena Ustave je Slovenija demokratična republika, torej so vsa pomembna družbena razmerja urejena tako, da pri urejanju in uresničevanju pravic in obveznosti iz teh razmerij ustvarjalno sodelujejo udeleženci teh razmerij. Načelo demokratičnosti se na področju socialne varnosti kaže zlasti v sestavi organov upravljanja organizacij.

Po določilih 2. člena Ustave RS je Slovenija pravna in socialna država. Načelo socialne države pomeni, da je dolžna zagotavljati ugodne razmere za uresničevanje kratkoročnih in dolgoročnih družbenih in osebnih socialnih interesov ljudi. Dolžna je torej voditi tako politiko in sprejemati tako zakonodajo, da bodo zagotovljene ustrezne okoliščine za uresničevanje in varovanje socialnih interesov in potreb posameznikov in družbe kot celote.

Po določilih 5. člena Ustave država med drugim ustvarja možnosti za skladen civilizacijski in kulturni razvoj Slovenije, kar je mogoče le v razmerah pravično in humano urejenega sistema socialne varnosti.

Po določilih 50. člena Ustave imajo državljani pod pogoji, določenimi z zakonom, pravico do socialne varnosti.

9.3 Socialna zavarovanja

So sistemi, ki jih organizira in zakonsko uredi država zaradi odpravljanja posledic urenitve socialnih tveganj z ukrepi, za izvajanje katerih sredstva zagotavljajo zavarovanci ter drugi z zakonom določeni osebk.

Socialna zavarovanja so v osrednji Evropi starejša oblika socialne pomoči osebam od socialnega varstva. Prva državna socialna zavarovanja je v 19. stoletju v Nemčiji uvedel kancler Bismarck.

Področje socialnih zavarovanj je sestavljeno iz več podsistemov socialnih zavarovanj, ki so urejeni zlasti s pravili heteronomnega prava.

Na Slovenskem so se že v 19. stoletju pojavile različne oblike vzajemne pomoči, podpornih društev, bratovskih skladnic in bratovščin. Leta 1835 je bila ustanovljena pomočniška, bolniška in podporna blagajna v Ljubljani. Leta 1852 je obrtni red uvedel podporno blagajno za delavce lastnikov delavnic.

9.4 Socialno varstvo

Je področje socialne varnosti, ki dopolnjuje področje socialnih zavarovanj tako, da organizirano in pravno urejeno zagotavlja osebam, ki so se znašle v socialnih stiskah in težavah, nujno denarno in drugo pomoč, če je ni mogoče tem osebam zagotoviti v okviru socialnih zavarovanj. Zajema s predpisi urejene dejavnosti, ki se izvajajo kot javna služba in so namenjene preprečevanju in reševanju socialnih stisk in težav posameznikov in skupin prebivalstva.

10 NAČELA SOCIALNE VARNOSTI

10.1 Načelo enotnosti socialne varnosti

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

10.2 Načelo vzajemnosti in solidarnosti

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

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

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

10.3 Načelo univerzalnosti

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

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

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

10.4 Načelo demokratičnosti ter privatizacije

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

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

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

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

10.5 Načelo zakonitosti

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

10.6 Načelo nezastarljivosti, neodtujljivosti in spoštovanja pridobljenih pravic

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

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

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

10.7 Načelo varstva pravic

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

11 SISTEM POKOJNINSKEGA IN INVALIDSKEGA ZAVAROVANJA

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

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

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

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

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

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

11.1 Vrste pravic

Zakon določa, katere vrste pravic se zagotavljajo zavarovancem v okviru posameznih tipov zavarovanj. V okviru podsistema pokojninskega zavarovanja je to zlasti pravica do različnih vrst pokojnin, v okviru podsistema invalidskega zavarovanja pa različne denarne in nedenarne pravice. Zakon določa še "dodatne" pravice zavarovancev ter "druge" pravice zavarovancev. Posebna pravica, ki jo zunaj okvirov obveznega zavarovanja omenja in ureja zakon, je pravica do državne pokojnine ter pravice iz dodatnega pokojninskega zavarovanja.

11.2 Narava pravic

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

11.3 Vloga države pri zagotavljanju pravic

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

11.4 Zavarovanci obveznega zavarovanja, nastanek obveznega zavarovalnega razmerja in zagotavljanje pravic

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

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

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

11.5 Zavarovanci obveznega zavarovanja

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

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

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

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

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

11.6 Izvzem iz obveznega zavarovanja

Samozaposleni in kmet lahko pri Zavodu za pokojninsko in invalidsko zavarovanje uveljavi izvzem iz obveznega zavarovanja, če dosega v določenem obdobju (6 mesecev) neznatne dohodke. Pravico do izvzema iz obveznega zavarovanja ima tudi oseba, ki uživa pokojnino ali nadomestilo za invalidnost, če je do uveljavitve pravice najmanj 6 mesecev opravljala isto dejavnost v enakem obsegu, vendar je bila zavarovana na podlagi delovnega razmerja, če uživa pokojnino ali pod določenimi pogoji nadomestilo za invalidnost.

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

11.7 Omejeno obvezno zavarovanje v posebnih primerih

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

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

11.8 Podaljšano - pasivno zavarovanje

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

11.9 Prekinitev obveznega zavarovanja

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

11.10 Prostovoljna vključitev v obvezno zavarovanje

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

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

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

11.11 Starostna pokojnina

11.11.1 Splošni pogoji za pridobitev starostne pokojnine

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

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

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

11.11.2 Pokojninska osnova

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

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

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

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

osnove ne dosega zneska starostne pokojnine za enako pokojninsko dobo, odmerjene od najnižje pokojninske osnove.

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

11.11.3 Odmera starostne pokojnine

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

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

Povečanje ali zmanjšanje pokojnine je trajno.

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

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

11.12 Delna pokojnina

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

11.13 Državna pokojnina

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

11.14 Pravice na podlagi invalidnosti

11.14.1 Opredelitev invalidnosti

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

Invalidnost se razvršča v tri kategorije:

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

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

11.14.2 Preostala delovna zmožnost

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

11.14.3 Vzroki za nastanek invalidnosti

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

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

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

11.14.4 Pridobitev pravic na podlagi invalidnosti

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

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

11.15 Invalidska pokojnina

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

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

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

11.16 Odmera invalidske pokojnine

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

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

11.17 Poklicna rehabilitacija

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

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

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

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

11.18 Pravice do premestitve in nadomestila

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

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

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

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

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

11.20 Pravica do nadomestila za invalidnost

Določena so podrobna pravila o pravici do nadomestila in o odmeri te pravice zavarovancu, pri katerem je nastala invalidnost druge kategorije po dopolnitvi 50. leta starosti ali III. kategorije, pri čemer vzrok nastanka invalidnosti ni pomemben za odmero.

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

11.21 Poseben pogoj za uveljavitev denarnih prejemkov brezposelnih delovnih invalidov

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

11.21.1.1 Ohranitev oz. izguba zaposlitve invalida

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

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

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

11.22 Povračilo potnih stroškov

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

11.23 Pravice za primer zavarovančeve smrt ali pogrešanosti

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

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

11.24 Vdovska pokojnina

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

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

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

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

11.25 Družinska pokojnina

Družinska pokojnina je pravica, ki pripada

- ⇒ otrokom in posvojencem
- ⇒ osebam, ki jih omenja zakon, in katere je zavarovanec v času svoje smrti preživljal.

Otroci imajo pravico do družinske pokojnine do dopolnjenega 15. leta starosti ali do konca šolanja ali vajeništva, pri čemer je absolutna omejitev - dopolnjenih 26 let starosti. Če otrok po 15 letu starosti postane brezposelna oseba in je prijavljen na zavodu za zaposlovanje, ima pravico do družinske pokojnine najdlje do dopolnjenega 18 leta starosti pod pogojem, da je pripravljen pri zavodu za zaposlovanje in da izpolnjuje obveznosti po predpisih o zaposlovanju. Če otrok uživa družinsko pokojnino in med tem postane popolnoma nezmožen za delo, ohranja to pravico, dokler traja takšna nezmožnost.

Če je otrok iz upravičenih razlogov prekinil šolanje, se mu pravica do uživanja družinske pokojnine med šolanjem podaljša za toliko, kolikor je trajala upravičena prekinitev.

11.26 Osnova za odmero in določitev vdovske pokojnine

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

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

11.27 Odmera družinske pokojnine

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

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

11.28 Odmera vdovske in družinske pokojnine

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

11.29 Odpravnina in oskrbnina

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

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

11.30 Varstveni dodatek

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

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

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

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

11.31 Dodatek za pomoč in postrežbo

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

Ta pravica ob izpolnjevanju navedenega pogoja pripada:

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

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

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

Ta pravica je alternativna pravica v razmerju do drugih dodatkov.

11.32 Invalidnina

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

- ⇒ izguba
- ⇒ bistvena poškodovanost ali znatnejša onesposobljenost posameznih organov ali delov telesa,

kar otežuje aktivnosti organizma in zahteva večje napore pri zadovoljevanju življenjskih potreb.

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

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

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

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

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

Ta pravica je izbirna pravica.

11.33 Usklajevanje pokojnin

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

11.34 Pravica do pokojnine pod ugodnejšimi pogoji

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

11.35 Pridobitev, uživanje in izguba pravic

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

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

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

11.36 Pokojninska doba

Obsega čas:

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

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

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

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

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

11.37 Dokup pokojninske dobe

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

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

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

11.38 Prištevanje pokojninske dobe

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

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

11.39 Matična evidenca in dolžnost obveščanja

Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje je v Sloveniji nosilec informacijske službe za področje pokojninskega in invalidskega zavarovanja. Pri uveljavljanju pravic iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja se upoštevajo podatki iz matične evidence o plačah, plačanih prispevkih in o drugih dejstvih, ki vplivajo na pridobitev in odmero pravic.

Prijavno-odjavno službo za pokojninsko in invalidsko zavarovanje opravlja Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije, sicer pa se matična evidenca uredi s posebnim zakonom.

11.40 Zagotavljanje sredstev

Zakon ureja sistem zagotavljanja sredstev v sistemu pokojninskega in invalidskega zavarovanja tako, da določa, katere so vrste prihodkov obveznega zavarovanja. Gre za različne vrste prispevkov zavarovancev in delodajalcev, ki jih plačujejo različni subjekti, nekatere kupnine, prihodki od obresti in dividend, sredstva iz državnega proračuna in drugi prihodki.

11.41 Prispevki

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

11.42 Prihodki iz državnega proračuna

Iz državnega proračuna se zagotavljajo sredstva za pokrivanje obveznosti obveznega zavarovanja, ki nastanejo zaradi priznavanja ali odmere pravic iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja pod posebnimi pogoji ali zaradi izpada vplačil rednih prispevkov. Sredstva iz proračuna so namenjena tudi pokrivanju razlike med prihodki zavoda ter njegovimi odhodki, kot tudi zagotavljanju likvidnosti zavoda.

11.43 Finančno poslovanje in premoženje SPIZ

Za zagotovitev sredstev za izvajanje nalog Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje zavod izdaja letni finančni načrt, ki ga sprejme skupščina zavoda po predhodnem soglasju Vlade RS. Zavod mora pripraviti tudi letno poročilo, ki ga obravnava Državni zbor RS. Zavod ima lastno premoženje, v katerega štejejo nepremičnine, stvarnopravne in obligacijskopravne pravice, delnice ali lastninski deleži, denar ali ostala sredstva, na katerih ima zavod lastninsko pravico.

11.44 Nepremičninski sklad pokojninskega in invalidskega zavarovanja

Sklad je pravna oseba, ki je ustanovljena z namenom upravljanja nepremičnin in zagotavljanja neprofitnih in varovanih stanovanj za upokojene in druge starejše osebe. Zakon določa, katera sredstva pripadajo skladu v procesu privatizacije ter kateri so drugi viri osnovnega kapitala nepremičninskega sklada.

11.45 Kapitalski sklad pokojninsko invalidskega zavarovanja

Kapitalski sklad je pravna oseba, ki je ustanovljena z namenom zagotavljanja dodatnih sredstev za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Zakon tudi glede tega sklada ureja

vprašanje osnovnega kapitala sklada, v katerega spadajo sredstva, pridobljena v procesu lastninjenja in denacionalizacije. Sklad pridobiva sredstva z gospodarjenjem z omenjenim osnovnim kapitalom.

Sklad zagotavlja dodatna sredstva PIZ z upravljanjem in razpolaganjem s sredstvi, pridobljenimi v postopku lastninskega preoblikovanja podjetij, in z upravljanjem drugih pokojninskih skladov.

11.46 Postopek za uveljavljanje in varstvo pravic

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

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

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

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

11.47 Nekatera pomembna pravila postopka uveljavljanja pravic iz zavarovanja

Postopek za uveljavljanje ali varstvo pravic se lahko uvede na dva načina:

- ⇒ z ustno izjavo upravičenca na zapisnik pri katerikoli enoti zavoda
- ⇒ z vložitvijo pisne vloge upravičenca z ustrezno dokumentacijo.

Zahtevo lahko vloži zavarovanec ali druga z zakonom določena oseba. Postopek se začne tudi na predlog zavarovančevega osebnega zdravnika ali zdravniške komisije.

Postopki so lahko dolgotrajni, zato zakon določa možnost, da pristojni organ, ki ugotovi obstoj pravice do pokojnine, zavarovancu prizna na temelju zbranih podatkov pravico do akontacije pokojnine.

Kadar je za odločanje o obstoju pravice treba po pravilih posebnih strok ugotavljati obstoj pomembnih dejstev, od katerih je odvisen obstoj določene pravice, ta dejstva ugotavljajo izvedeniški organi zavoda.

Različne vrste odločb o pravicah upravičencev imajo s časovnega vidika oz. z vidika izvršljivosti različne pravne učinke:

- ⇒ takoj so izvršljive odločbe organov prve stopnje o pravicah iz obveznega zavarovanja, torej pritožba ne zadrži njihove izvršitve, razen če zakon ne določa drugače
- ⇒ odločbe o priznanju pravic na podlagi invalidnosti druge ali tretje kategorije postanejo izvršljive, ko postanejo dokončne v upravnem postopku
- ⇒ odloča o pravici do invalidske pokojnine postane izvršljiva šele z dnem, ko postane pravnomočna.

Posebnost odločb organov zavoda je, da odločitve, ki jih vsebujejo v nekaterih primerih, zavezujejo tudi tretje subjekte in ne le organe zavoda.

11.48 Organiziranost pokojninskega in invalidskega zavarovanja

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

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

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

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

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

- ⇒ predstavniki zavarovancev
- ⇒ predstavniki sindikatov, delodajalcev in vlade
- ⇒ predstavniki upokojencev in invalidov ter
- ⇒ predstavnik zaposlenih v zavodu.

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

11.49 Povrnitev povzročene škode

Povzročitelji škode so po posebnih predpisih odgovorni za škodo zavodu, če škodo povzročijo namenoma oz. iz velike malomarnosti. Če je povzročitelj škode zaposlena oseba, ki škodo povzroči pri delu ali v zvezi z delom, za povzročeno škodo odgovarja zavodu delodajalec, ki lahko od delavca pod pogoji, ki jih določa zakon, uveljavlja ustrezen regresni zahtevek.

Delavec je zavodu tudi neposredno in solidarno z delodajalcem odgovoren za škodo, če jo povzroči s kaznivim dejanjem.

Zakon posebej ureja vprašanje odgovornosti delodajalca za škodo, ki izvira iz škodnih dogodkov, ki so posledica neizvajanja ukrepov za varnost in zdravje pri delu.

Delodajalec je odgovoren tudi za škodo, ki jo je povzročil zavodu, s tem ko zavodu ni predložil resničnih podatkov o dejstvih, od katerih je odvisna pridobitev, odmera ali izguba pravic.

Za nekatere primere nastanka škode zakon predvideva dolžnost zavarovanca samega ali tretje osebe, da povrne škodo. Zavarovanec je to dolžan storiti, če je škoda nastala zato, ker zavodu ni dal resničnih podatkov ali sploh ni dal podatkov, ki bi jih moral dati.

11.50 Obogatitev in vrnitev preplačil

Če pride pri izvrševanju veljavnih odločitev o pravicah upravičencev iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja do preplačil, mora oseba, ki je bila s tem obogatena, preveč izplačane zneske vrniti. Če delodajalec ugotovi preplačilo, lahko to preplačilo, ki pomeni terjatev do osebe, kateri je bil neopravičeno izplačan določen znesek, pobota s terjatvijo, ki jo ima oseba do zavoda na način, ki je urejen z zakonom.

11.51 Dodatno pokojninsko zavarovanje

Standardno pokojninsko zavarovanje ne zagotavlja zavarovancem popolne socialne varnosti za primer starosti, zato zakonska ureditev sistema pokojninskega in invalidskega zavarovanja ureja tudi sistem dodatnega pokojninskega zavarovanja, ki je lahko obvezno ali prostovoljno. Nosilec obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja je zlasti Sklad obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja RS, lahko pa so nosilci tega zavarovanja tudi pokojninske družbe, ustanovljene izključno za ta namen.

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

Na podlagi obveznega dodatnega zavarovanja imajo zavarovanci:

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

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

11.52 Prostovoljno dodatno zavarovanje

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

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

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

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

11.53 Pokojninski načrt

Je splošni akt dodatnega pokojninskega zavarovanja, s katerim se uredijo pogoji za pridobitev pravic iz pokojninskega dodatnega zavarovanja, vrste in obseg teh pravic in postopek za njihovo uveljavitev. Mora izpolnjevati določene pogoje, da je mogoče na njegovi podlagi uveljaviti davčne olajšave.

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

11.54 Pokojninski načrt kolektivnega zavarovanja

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

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

11.55 Izvajalci pokojninskega načrta

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

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

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

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

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

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

V primeru izgube je ustanovitelj dolžan izgubo pokriti.

11.56 Ločitev premoženja

Zakon poudarja, da mora biti premoženje vzajemnega pokojninskega sklada ločeno od premoženja ustanovitelja in upravljalca vzajemnega pokojninskega sklada. Na tem premoženju je dopustna izvržba le v zavarovanje oz. poplačilo terjatev zavarovanca prostovoljnega dodatnega zavarovanja na podlagi sklenjene pogodbe o pokojninskem dodatnem zavarovanju.

Upravljalca se na podlagi pogodbe, ki jo sklene s Klirinško-depotno družbo vključi v članstvo te družbe in v trgovanje z vrednostnimi papirji, kadar sklepa posle, s katerimi nalaga sredstva v obliki depozitov in posojil.

11.57 Pokojninska družba

Je pravna oseba s sedežem v RS, ki ima dovoljenje za opravljanje dejavnosti prostovoljnega dodatnega zavarovanja. Po preteku enega leta od ustanovitve mora imeti družba najmanj 15.000 zavarovancev pokojninskega dodatnega zavarovanja. Lahko je organizirana le kot delniška družba, ki pa pa ne sme opravljati drugih dejavnosti kot dejavnost pokojninskega dodatnega zavarovanja. V okviru te dejavnosti lahko opravlja naslednje posle:

- ⇒ zbiranje premij in vodenje osebnih računov zavarovancev
- ⇒ upravljanje s premoženjem pokojninske družbe
- ⇒ izplačevanje pokojninskih prejemkov.

Pokojninska družba mora pred vpisom v sodni register pridobiti dovoljenje za opravljanje dejavnosti pokojninskega dodatnega zavarovanja. Pokojninska družba mora za opravljanje dejavnosti izpolnjevati ustrezne kadrovske zahteve in izdelati svoj poslovni načrt.

Ima nadzorni svet. Glede sestave tega organa se ne uporabljajo določbe ZSDU, obstajajo pa tudi druge omejitve v zvezi s članstvom v tem organu.

Statut pokojninske družbe mora vsebovati med drugim tudi določila o »načelih« in omejitvah vlaganj, pravila o izračunu stroškov poslovanja družbe in pravila o ugotavljanju dobička ter udeležbe na dobičku.

11.58 Vključitev v prostovoljno pokojninsko dodatno zavarovanje in prenehanje dodatnega zavarovanja

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

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

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

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

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

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

Zavarovanec lahko preide iz enega pokojninskega načrta k drugemu.

11.59 Pravice iz prostovoljnega pokojninskega dodatnega zavarovanja

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

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

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

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

11.60 Davčne in druge olajšave

Premije, ki jih zavarovanci vplačujejo v sklade prostovoljnega dodatnega zavarovanja, se delno ali v celoti ne všttevajo v osnovo za dohodnino. Od zneskov, ki jih vplača delodajalec pa ta ne plačuje prispevkov za socialna zavarovanja. Zavarovanec in delodajalec uživata omenjene ugodnosti, če so bila vplačila opravljena na temelju pokojninskega načrta, ki je vpisan v poseben register pri davčnem organu.

Pokojninski načrt pristojni državni organ izbriše iz registra, če ugotovi, da načrt ne izpolnjuje več pogojev za pridobitev davčnih olajšav ali da se je pokojninsko dodatno zavarovanje po pokojninskem načrtu prenehalo izvajati.

11.61 Nadzor

Zakon ureja sistem nadzora nad poslovanjem pokojninskih družb in izvajanjem dodatnega pokojninskega zavarovanja v zavarovalnicah, katerega namen je zavarovanje interesov in pravic zavarovancev, vključenih v pokojninske načrte dodatnega zavarovanja. Vzajemne pokojninske sklade nadzira Agencija, pokojninske družbe pa nadzira organ, pristojen za nadzor zavarovalnice. Nadzor na davčnem področju izvaja davčna uprava RS

11.62 Sklad obrtnikov

Je pravna oseba, ki je ustanovljena za opravljanje storitev dodatnega prostovoljnega pokojninskega in invalidskega zavarovanja samostojnih podjetnikov, samozaposlenih oseb, njihovih družinskih članov in pri njih zaposlenih delavcev.

Skład ima svoje organe in statut. Skład posluje po enakih načelih kot vzajemni pokojninski skladi. V prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje se lahko vključijo osebe, ki so že vključene v obvezno zavarovanje. Zavarovanci za plačilo prispevkov so zavarovanci oz. njihovi delodajalci, če se tako dogovorijo z zavarovancem.

11.63 Prehod na nov sistem PIZ

Zakon določa, kakšen je položaj oseb, ki so imele po dosedanji zakonski ureditvi statusa zavarovanca, nimajo pa tega statusa po novi zakonski ureditvi. Ob prehodu na nov sistem se posebej ureja položaj brezposelnih oseb in invalidov. Urejeno je postopno spreminjanje pogojev za uveljavitev starostne pokojnine v prehodnem obdobju, ter vprašanja odmere starostne pokojnine, če je bil en del pokojninske dobe pridobljen v času veljavnosti star pravne ureditve, drugi del pa v času veljavnosti nove ureditve.

12 ZAPOLOSVANJE IN ZAVAROVANJE ZA PRIMER BREZPOSELNOSTI

Zaposlovanje je splet dveh pomembnih procesov:

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

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

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

12.1 Posredovanje zaposlitve in posredovanje dela

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

12.2 Zavarovanje za primer brezposelnosti

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

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

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

12.3 Pravice brezposelnih oseb

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

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

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

12.4 Pravica do denarnega nadomestila

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

- ⇒ zmožen za delo
- ⇒ je na razpolago
- ⇒ zanj ni ustrezne zaposlitve
- ⇒ aktivno išče zaposlitev
- ⇒ ga ni mogoče vključiti v programe aktivne politike zaposlovanja.

Šteje se, da je brezposelna oseba z vidika starosti »zmožna za delo«, če je stara več kot 15 let in po drugi strani ne več kot je po predpisih o pokojninskem in invalidskem zavarovanju pogoj za pridobitev pokojnine za najnižjo zavarovalno dobo in če izpolnjuje splošne zdravstvene pogoje.

Brezposelna oseba je »na razpolago«, če je zavodu dosegljiva vsak delovni dan tri ure.

Kot »ustrezna« zaposlitev šteje zaposlitev, ki je osebi zagotovljena za nedoločen čas ali določen čas in ki ustreza zahtevnosti del tarifnega razredna ustrezne kolektivne pogodbe, v katero je bila oseba uvrščena večina časa v zadnjih 12 mesecih pred nastankom brezposelnost. Po preteku polovice časa, v katerem je brezposelna oseba upravičena do denarnega nadomestila in če ni brezposelnih oseb, za katere bi bila konkretna prosta zaposlitev

»ustrezna«, je mogoče brezposelni osebi, ki prejema nadomestilo, ponuditi »primerno« zaposlitev.

Če oseba ponovno izgubi zaposlitev, ji je treba poskušati zagotoviti zaposlitev, ki šteje kot ustrezna z vidika opravljanja dela pred sprejetjem primerne zaposlitve.

Zakonska ureditev opredeljuje kot aktivno iskalko zaposlitve redno prijavljanje na objave ustreznih in primernih delovnih mest pri zavodu za zaposlovanje in drugih izvajalcih posredovanja zaposlitve.

12.5 Pozitivni in negativni pogoji za pridobitev pravice do denarnega nadomestila

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

12.6 Odmera denarnega nadomestila

Osnova, od katere se odmeri denarno nadomestilo brezposelni osebi, je delavčeva povprečna osnovna plača za obdobja, v katerih ni prejemal plače, temveč denarno nadomestilo pa je osnova nadomestilo plače, povečano za dodatek za delovno dobo. Za prve 3 mesece znaša denarno nadomestilo 70%, v naslednjih mesecih pa 60% od osnove. Brezposelna oseba prejema nadomestilo določen čas, ki je odvisen od trajanja predhodnega dela oz. zavarovanja. Če brezposelna oseba v celoti izrabi pravico do denarnega nadomestila, se nato ponovno zaposli ter ponovno izgubi zaposlitev, pri uveljavljanju pravice do denarnega nadomestila ne more uveljavljati delovne dobe oz. dobe, ki je bila upoštevana za odmero denarnega nadomestila v preteklosti.

12.7 Uveljavitev denarnega nadomestila in predčasno prenehanje pravice do denarnega nadomestila

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

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

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

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

12.8 Denarna pomoč

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

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

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

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

12.9 Prevozni in selitveni stroški

Do povrnitve teh stroškov je upravičena brezposelna oseba, če so ti stroški povezani z zaposlitvijo izven kraja stalnega prebivališča brezposelne osebe. Delavec je upravičen do povrnitve stroškov, če ga je na zaposlitev v drugem kraju napotil Zavod RS za zaposlovanje ali če se je v drugem kraju zaposlil s soglasjem Zavoda.

12.10 Uveljavljanje pravic iz zavarovanja za primer brezposelnosti ter nadzor

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

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

12.11 Aktivna politika zaposlovanja

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

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

⇒ sofinanciranje prekvalifikacij in dokvalifikacij.

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

Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja sprejema vlada. Poseben element v okvir programa so javna dela, ki jih organizira Zavod RS za zaposlovanje. Opredeljena s kot »lokalni ali državni zaposlitveni programi, ki so namenjeni vzpodbujanju razvoja novih delovnih mest in ohranitvi ali razvoju delovnih sposobnosti brezposelne osebe in se organizirajo zaradi izvajanja socialnovarstvenih, izobraževalnih in drugih programov.

12.12 Izobraževanje brezposelnih oseb

Cilj izobraževanja brezposelnih oseb je, da se izboljša njihov položaj na trgu dela. Udeleženec izobraževanja ima v času vključitve v izobraževanje pravico do zdravstvenega varstva, do štipendije in do povračila stroškov. Program izobraževanja brezposelnih oseb sprejme Vlada RS in je sestavni del letnega programa izobraževanja v skladu s predpisi o izobraževanju.

12.13 Vrnitev sredstev in odškodninski zahtevki

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

12.14 Štipendiranje

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

12.15 Podzakonski predpisi s področja zaposlovanja in zavarovanja za primer brezposelnosti

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

13 SOCIALNA VARNOST IN ZDRAVJE

13.1 Zdravstveno varstvo

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

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

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

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

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

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

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

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

13.2 Zdravstvena dejavnost kot javna služba

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

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

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

13.3 Zdravstveno zavarovanje

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

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

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

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

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

- ⇒ razlika do polne vrednosti zdravstvenih storitev
- ⇒ večji obseg pravic od standardnih
- ⇒ dodatne pravice
- ⇒ zavarovanje oseb, ki niso zavarovane v okviru obveznega zavarovanja.

13.4 Predmet zdravstvenega varstva v okviru zdravstvenega zavarovanja

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

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

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

13.5 Financiranje zdravstvenega zavarovanja

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

Obvezno zdravstveno zavarovanje je z vidika financiranja razdeljeno na:

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

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

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

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

14 SOCIALNO VARSTVO

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

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

14.1 Vloga države

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

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

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

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

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

14.2 Socialnovarstvene pravice in upravičenci

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

14.3 Denarna socialna pomoč

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

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

14.4 Socialnovarstvene storitve

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

Socialnovarstvene storitve so:

- ⇒ pravna socialna pomoč je aktivnost, ki se izvaja kot pomoč pri prepoznavanju stisk in težav ljudi ter oceni možnosti za njihovo odpravljanje v okviru socialnovarstvene dejavnosti;
- ⇒ osabna pomoč in pomoč družini sta svetovanje, urejanje in vodenje posameznika pri zagotavljanju njegovih socialnih zmožnosti.

Pomoč družini zajema več vrst aktivnosti. To je pomoč "za dom", ki je usmerjena k urejanju odnosov med družinskimi člani, pomoč na domu, ki se zagotavlja osebam, zlasti invalidom in starostnikom. Tretja oblika pa je "socialni servis", ljudem zagotavlja pomoč pri hišnih opravilih.

- ⇒ institucionalno varstvo so različne oblike pomoči osebam v zavodih, pri drugi družini ali drugih organiziranih oblikah
- ⇒ vodenje in varstvo je celovita organizirana skrb za odraslo telesno in duševno prizadeto osebo
- ⇒ zaposlitev pod posebnimi pogoji je ukrep, ki obsega vključevanje prizadetih oseb v take oblike dela, ki jim omogočajo ohranjanje pridobljenih znanj ter razvoj novih sposobnosti
- ⇒ pomoč delavcem pri delodajalcih je svetovanje in pomoč pri reševanju težav, ki jih imajo delavci v zvezi z delom v delovnem okolju.

15 STARŠEVSKO VARSTVO IN DRUŽINSKI PREJEMKI

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

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

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

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

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

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

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

15.1 Starševski dopust

Je pravica zaposlene osebe oz. zavarovanca, ki jo zakon priznava osebi, ki ima pravico in dolžnost skrbeti za novorojenca. Ena od oblik starševskega dopusta, to je porodniški dopust, pripada tudi nosečnici, če rodi mrtvorojenega otroka.

Vrste starševskega dopusta so:

- ⇒ porodniški dopust
- ⇒ očetovski dopust
- ⇒ dopust za nego in varstvo otroka
- ⇒ posvojiteljski dopust

Starševski dopust je določen v koledarskih dnevih za polno odsotnost z dela. Delodajalci so dolžni delavcem zagotoviti odsotnost z dela zaradi izrabe starševskega dopusta.

15.2 Porodniški dopust

Mati ima pravico do porodniškega dopusta, ki traja 105 dni. Porodniški dopust se porabi v strnjenem nizu v obliki polne odsotnosti z dela. Mati mora nastopiti porodniški dopust 28 dni, lahko pa 42 dni pred predvidenim datumom poroda, ki ga določi ginekolog. Če mati na dan poroda še ni nastopila porodniškega dopusta, nastopi porodniški dopust z dnem rojstva otroka.

V prvem življenjskem obdobju po rojstvu otroka je otrok biološko še povsem odvisen od matere, zato zakonska ureditev prav njej daje pravico do porodniškega dopusta. Če pa nastanejo okoliščine, ki takoj po porodu onemogočajo normalno izrabo porodniškega dopusta materi, lahko porodniški dopust uveljavlja oče otroka. Tako ima oče pravico do porodniškega dopusta, če mati:

- ⇒ umre
- ⇒ zapusti otroka
- ⇒ na podlagi mnenja pristojnega zdravnika trajno oz. začasno ni sposobna za samostojno življenje in delo

Oče ima pravico do porodniškega dopusta v obsegu, kot ga ima mati, zmanjšanim za toliko dni, kolikor jih je mati že izrabila, najmanj pa 28 dni.

15.3 Očetovski dopust

Je pravica očeta do odsotnosti z dela zaradi sodelovanja pri negi in varstvu otroka med porodniškim dopustom matere in v obdobjih, za katera presodi, da je to koristno, s tem da to pravico lahko porabi v času, kot ga določa zakon.

Oče ima pravico do očetovskega dopusta, ki traja 90 dni. Oče mora izrabiti en del očetovskega dopusta med porodniškim dopustom matere, to je najmanj 15 dni v obliki polne odsotnosti z dela. Oče lahko izrabi razliko očetovskega dopusta najpozneje do otrokovega 8 leta starosti. Ne more ga uveljavljati če:

- ⇒ mati rodi mrtvega otroka
- ⇒ mu je odvzeta roditeljska pravica oz. so prepovedani stiki z otrokom
- ⇒ otrok živi pri materi ali drugi osebi, tako da oče ne varuje in ne neguje otroka.

15.4 Dopust za nego in varstvo otroka

Ta dopust je namenjen zagotavljanju nege in varstva otroka po preteku porodniškega dopusta. Traja 260 dni, izrabi pa ga lahko eden od staršev. Podaljša se za z zakonom določeno obdobje, če družino obremenjujejo nekatere posebne razmere v zvezi z rojstvom ali zaradi razmer v družini ob rojstvu. Del tega dopusta je mogoče izrabiti tudi zunaj z zakonom določenega 260 dnevnega obdobja, vendar najpozneje do 8 leta otrokove starosti.

O izrabi dopusta se starša dogovorita vsaj 30 dni pred potekom porodniškega dopusta. Dopust za nego in varstvo otroka se izrabi v strnjenem nizu dni v obliki polne ali delne odsotnosti z dela.

15.5 Posvojiteljski dopust

Posvojitelj ali oseba, ki ji je otrok zaupan v vzgojo ali varstvo zaradi posvojitve, ima pravico do posvojiteljskega dopusta, katerega trajanje je odvisno od starosti otroka. Posvojitelj oz. oseba, ki ji je otrok zaupan v vzgojo ali varstvo zaradi posvojitve, nima pravice do posvojiteljskega dopusta, če je za istega otroka izrabil pravico do katere od drugih vrst starševskega dopusta. Posvojiteljski dopust se lahko izrabi v strnjenem nizu dni ob polni ali delni odsotnosti z dela.

15.6 Družinski prejemki

Družinski prejemki so navedeni denarni prejemki:

- ⇒ starševski dodatek
- ⇒ pomoč ob rojstvu otroka
- ⇒ otroški dodatek
- ⇒ dodatek za veliko družino
- ⇒ dodatek za nego otroka
- ⇒ delno plačilo za izgubljeni dohodek.

15.7 Starševski dodatek

Je denarna pomoč staršem, kadar po rojstvu otroka niso upravičeni do starševskega nadomestila oz. če ne prejemajo dohodkov, ki izključujejo to pravico. Pravico do tega dodatka ima mati, če je državljanica RS in ima stalno prebivališče v RS in če je otrok slovenski državljan. Pod enakimi pogoji kot mati ima pravico do tega dodatka otrokov oče, če je mati umrla, zapustila otroka...

Pod enakimi pogoji kot mati ima pravico do starševskega dodatka tudi druga oseba, kadar dejansko neguje in varuje otroka.

Pravica do starševskega dodatka traja 365 dni od rojstva otroka.

Predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju določajo, da ima eden od staršev otroka – upravičenec do starševskega dodatka, ki skrbi za otroka v prvem letu otrokovega življenja, če ni obvezno zavarovan na drugi podlagi in če je njegovo stalno prebivališče v RS in če je otrok slovenski državljan, status zavarovanca v obveznem pokojninskem in invalidskem zavarovanju.

15.8 Pomoč ob rojstvu otroka

Je enkratni denarni prejemek v višini, ki jo določa zakon, namenjen nakupu opreme za novorojenca.

Namesto denarnega prejema se lahko v enaki vrednosti zagotovi oprema za novorojenca. Število različnih vrst zavitek in minimalno opremo, ki mora biti vsebovana v zavitki, predpiše minister. Pravico do pomoči ob rojstvu otroka ima vsak otrok, katerega mati ali oče ima stalno prebivališče RS.

15.9 Otroški dodatek

Z otroškim dodatkom se staršem oz. otroku zagotovi dopolnilni prejemek za preživljanje, vzgojo in izobraževanje, kadar dohodek na družinskega člana ne presega zgornje meje s predpisi določenega dohodkovnega razreda.

Pravico do otroškega dodatka ima eden od staršev oz. druga oseba za otroka s prebivališčem RS, če:

- ⇒ je državljan RS
- ⇒ ni državljan RS, a je izpolnjen pogoj vzajemnosti.

Ob pogoj, da ima vsaj eden od staršev sklenjeno pogodbo o zaposlitvi z delodajalcem, ki ima sedež v RS, toda v RS nima prebivališča, če

- ⇒ je državljan RS in nima pravice uveljavljati pravice do otroškega dodatka v državi v kateri živi
- ⇒ ni državljan RS in je tako dogovorjeno z mednarodno pogodbo.

Pravico do otroškega dodatka ima tudi otrok, starejši od 18 let, ki je brez staršev ali ne živi s starši v skupnem gospodinjstvu, če tako na podlagi okoliščin odloči center.

Pravico do otroškega dodatka se prizna za eno leto.

15.10 Dodatek za veliko družino

Je letni prejemek, namenjen družini z več otroki in se letno izplača v enkratnem znesku. Pravico do tega dodatka ima eden od staršev, če so starši in otroci državljani RS in imajo skupno stalno prebivališče v RS.

Velika družina je družina, ki ima tri otroke ali več. Pravico do dodatka ima tudi eden od otrok, kadar 3je otroci ali več otrok iz iste družine živi brez staršev.

Pravico do dodatka za veliko družino lahko družina uveljavi v letu, v katerem se tretji otrok rodi najpozneje do 30.junija. Pravica do dodatka za veliko družino traja, dokler so izpolnjeni pogoji po zakonu.

15.11 Dodatek za nego otroka

Je denarni dodatek za otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo in je namenjen kritju povečanih življenjskih stroškov, ki jih ima družina zaradi nege in varstva takega otroka.

Dodatek za nego otroka zaradi zvišanih življenjskih stroškov se upravičencu zagotavlja mesečno v skladu s predpisi.

Pravico do dodatka za nego otroka ima eden od staršev od staršev, če je otrok državljan RS in ima v RS stalno prebivališče.

Pravica do dodatka za nego otroka traja v obdobju, ko se otroku zagotavlja posebno varstvo zaradi zdravstvenih razlogov oz. do 18 leta starosti, po tej starosti pa, če se šola, in sicer do konca šolanja, vendar največ do dopolnjenega 26. leta starosti.

15.12 Delno plačilo za izgubljeni dobiček

Je osebni prejemek, ki ga prejme eden od staršev, kadar prekine delovno razmerje in začne delati krajši delovni čas zaradi nege in varstva otroka s težko motnjo v duševnem razvoju ali težko gibalno oviranega otroka. Mesečna višina delnega plačila za izgubljeni dohodek je minimalna plača, od katere upravičenec plačuje prispevke za socialno varnost.

Če začne eden od staršev delati krajši delovni čas, mu pripada sorazmerni delež delnega plačila za izgubljeni dohodek. Pravica se uveljavlja na podlagi mnenja zdravniške komisije. Delno plačilo za izgubljeni dohodek uveljavi eden od staršev, če se odloči, da bo zaradi skrbi za otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo, prenehal delati polni delovni čas. Šteje se, da je oseba prenehala delo, če prekine delovno razmerje, sklenjeno za nedoločen čas, oz. če zahteva izbris iz registra brezposelnih oseb.

Kadar zdravniška komisija na podlagi mnenja pristojnega centra ugotovi, da prejemnik plačila za izgubljeni dohodek ne zagotavlja primerne nege in varstva na domu, mu pravica preneha prvi dan naslednjega meseca po tej ugotovitvi.