

VARSTVO DELAVCEV ZARADI NOSEČNOSTI IN STARŠEVSTVA

USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA

delodajalec mora sprejeti ustrezne ukrepe za začasno prilagoditvijo pogojev dela ali prilagoditvijo delovnega časa, če iz ocene tveganja izhaja nevarnost za njeno zdravje in za zdravje otroka.

Predlog delavca o drugačni razporeditvi delovnega časa → delodajalec mora zavrnitev delavčevega predloga PISNO OBRAZLOŽITI

NOSEČNOST

V času trajanja DR DD ne sme zahtevati nobenih podatkov o nosečnosti razen, če to sama dovoli zaradi uveljavljanja pravic v času nosečnosti

→ Prepoved opravljanja del v času nosečnosti in dojenja

Pogoj: izpostavljenost okoliščinam, dejavnikom oziroma delovnim pogojem, ki lahko oziroma bi lahko ogrozili njeno zdravje in zdravje otroka

Nevtralizacija takih pogojev, oziroma ponuditev dela v primernih pogojih

Če to ni mogoče, pravica delavke, da ostane doma + 100% nadomestilo plače

DOLOČBE O NADURAH IN NOČNEM DELU

delavci ki negujejo otroka starega do 3 let (to je za delavca in delavko – oba starša), imajo pravico, da ne soglašajo z nočnim ali nadurnim delom (uveljavljata lahko oba starša) → tako delo lahko opravljata le, če se s tem predhodno PISNO strinjata

Za delavke v času dojenja oz. nosečnosti, zakon določa absolutno prepoved nočnega in nadurnega dela, če bi tako delo škodovalo njej, otroku ali zarodku. To ali to škoduje izhaja iz ocene tveganja. (NI SOGLASJA) → če delo, ki ga opravlja ni nevarno → ob podaji soglasja

Starši samohranilci. Starš samohranilec, ki neguje otroka mlajšega od 7 let ali hudo bolnega otroka ali otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo lahko nočno in nadurno delo → ob podaji pisnega soglasja

PRAVICA DO ODMORA ZA DOJENJE

Materi, zaposleni za polni delovni čas pripada v času odmora za dojenje, na podlagi potrdila specialista pediatra, do 18. meseca starosti otroka, nadomestilo za eno uro dnevno.

Mati nima pravice do nadomestila v času odmora za dojenje, če je upravičena do nadomestila po tem zakonu ali do delnega plačila za izgubljeni dohodek po tem zakonu za istega otroka.

VARSTVO PRED ODPOVEDJO POGODBE O ZAPOSLOTIVI

3 skupine varovanih oseb:

- Nosečnice
- Doječe matere do 1. leta starosti
- Starši, ki izrabljajo starševski dopust → še dodatni mesec po vrnitvi na delovno mesto so varovani pred odpovedjo PZ

Varstvo v primeru vseh razlogov za odpoved delovnega razmerja RAZEN:

- Izredna odpoved, prenehanje delodajalca
- Redna odpoved PZ iz krivdnega razloga, pod pogojem da k odpovedi poda soglasje inšpektor (delodajalec je sam ne more dati)

Za delavca oziroma delavko je zelo pomembno, da pravočasno obvesti delodajalca → splošna zakonska obveznost obveščanja + podaja listin in dokumentacije kot dokazilo.

N.B. : v primeru, da je sklenjena pogodba za DOLOČEN ČAS, ki preneha po poteku časa → tu varstva NI = varstvo le pred odpovedjo in ne pred potekom časa!

Lahko je tudi odpoved pri PZ za nedoločen čas zakonita, AMPAK delovno razmerje preneha šele ko okoliščine prenehajo (nosečnost, dopust).

STARŠEVSKI DOPUST

1. OBVEZNOSTI

Delodajalec → dolžan zagotoviti pravico odsotnosti z dela ali krajšega delovnega časa zaradi starševskega dopusta.

Po prenehanju starševskega dopusta mora delodajalec delavcu omogočiti, da začne opravljati delo pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi

Delavec → dolžan delodajalca obvestiti o začetku in načinu izrabe s. dopusta v roku 30 dni pred začetkom izrabe pravic

2. NADOMESTILO PLAČE

Poznamo materinski, očetovski in starševski dopust, ki ga je delodajalec delavcem dolžan omogočiti.

Dopust je določen v koledarskih dnevih za polno odsotnost z dela. Delavec, ki izrablja starševski dopust, ima pravico do nadomestila plače

Pristojni organ o priznanju posamezne vrste dopusta delodajalca obvesti v 15 dneh po izdaji odločbe o priznani pravici do dopusta

MATERINSKI DOPUST

150 dni + 15 dni
obvezne izrabe materinskega dopusta

Izraba dopusta: v strnjenem nizu+ polna odsotnost z dela → nastopi 28 dni pred predvidenim datumom poroda → prenos mogoč le, če porod nastopi pred predvidnim rokom, začnši z dnem rojstva otroka

V KATERIH PRIMERIH PRAVICA DO MATERINSKEGA DOPUSTA PRENEHA?

Če mati rodi mrtvega otroka, ima pravico do materinskega dopusta še 42 dni od dneva poroda.

Če mati zapusti otroka ob rojstvu otroka ali po njem, ima pravico do materinskega dopusta še 42 dni od dneva poroda.

Če otrok umre v času materinskega dopusta, ima mati pravico do materinskega dopusta v obsegu kot ga je do dneva smrti otroka že izrabila, vendar najmanj 42 dni od rojstva otroka. Po smrti otroka pripada materi deset dni materinskega dopusta.

Če mati zapusti otroka v času materinskega dopusta, pa je že izrabila 42 dni materinskega dopusta, nima več pravice do materinskega dopusta od naslednjega dne, ko je zapustila otroka.

V KOLIKŠNEM ČASU MORA MATI DELODAJALCU SPOROČITI NAMEN IZRABE DOPUSTA?

Če mati rodi otroka preden je o izrabi materinskega dopusta obvestila delodajalca, obvesti delodajalca o tem v treh dneh po rojstvu otroka, razen če njeno zdravstveno stanje tega ne dopušča. V tem primeru se predloži zdravniško dokazilo.

Če mati sklepa delovno razmerje v 58. dneh pred predvidenim datumom poroda, obvesti delodajalca o nastopu materinskega dopusta ob sklenitvi delovnega razmerja.

Vkolikor ima pravico do materinskega dopusta oče (smrt mame, nezmožnost,..), ima ta dolžnost obvestiti delodajalca o izrabi dopusta najpozneje v treh dneh od nastopa razloga za izrabo materinskega dopusta.

V teh primerih ima oče pravico do materinskega dopusta v obsegu kot ga ima mati, zmanjšanjem za toliko dni, kolikor je mati to pravico že izrabila, najmanj pa za 28 dni.

PRAVICA DO NADOMESTILO

Pravico do nadomestila imajo tiste osebe, ki imajo pravico do dopusta in so bile zavarovane po tem zakonu dan pred nastopom posamezne vrste dopusta.

Pravico do nadomestila imajo tudi osebe, ki nimajo pravice do dopusta, če so bile zavarovane po tem zakonu najmanj 12 mesecev v zadnjih treh letih pred uveljavljanjem pravice do nadomestila.

Enemu od staršev, ki mu je bila priznana pravica iz prejšnjega odstavka, ne more biti naknadno priznana pravica do dopusta za istega otroka, razen če se v času trajanja pravice iz prejšnjega odstavka zaposli.

Pravica do nadomestila po tem zakonu za istega otroka izključuje prejemanje drugih nadomestil po predpisih, ki urejajo zdravstveno zavarovanje in zavarovanje za primer brezposelnosti ter plačilo prispevkov za socialno varnost zaradi dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva, plačilo prispevkov v primeru štirih ali več otrok in prejemanje delnega plačila za izgubljeni dohodek po tem zakonu.

Nadomestilo za polno odsotnost z dela znaša 100 odstotkov osnove.

Nadomestilo za delno odsotnost z dela je enako sorazmernemu delu delne odsotnosti z dela.

OČETOVSKI DOPUST

Ob rojstvu otroka mu pripada 15 dni (neprenosljivih), v kolikor je rojenih več otrok → vsak naslednji + 10 dni (dvojčki)

Dopust izrabi v strnjenem nizu v obliki polne odsotnosti z dela v prvih 3. mesecih po rojstvu otroka.

V KATERIH PRIMERIH OČE NIMA PRAVICE DO OČETOVskega DOPUSTA?

Mati rodi mrtvega otroka

Očetu je odvzeta staršvska skrb, prepovedani so mu stiki z otrokom v skladu s predpisi, ki urejajo družinka razmerja, oziroma mu je bil izrečen ukrep prepovedi približevanja materi ali otroku po predpisih, ki urejajo naloge in pooblastila policije in preprečevanje nasilja v družini.

Je s svojim ravnanjem očitno pokazal, da ne bo skrbel za varstvo in vzgojo otroka ali na drug način zanemarja starševsko skrb, na podlagi mnenja pristojnega centra;

Na podlagi mnenja zdravnika trajno ali začasno ni sposoben za nego in varstvo otroka.

STARŠEVSKI DOPUST

Vsak od staršev ima pravico do starševskega dopusta v trajanju 160 dni.

mati na očeta lahko prenese 100 dni starševskega dopusta, 60 dni pa je neprenosljivih

Oče lahko prenese na mater 100 dni starševskega dopusta, 60 dni pa je neprenosljivih.

Podaljšanje starševskega dopusta

Ob rojstvu dveh ali več hkrati živo rojenih otrok se starševski dopust podaljša za vsakega nadaljnega otroka za dodatnih 90 dni.

Ob rojstvu nedonošenčka se starševski dopust podaljša za toliko dni, kolikor dni je bila nosečnost krajša od 260 dni.

Ob rojstvu otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo, se starševski dopust podaljša za dodatnih 90 dni na podlagi mnenja zdravniške komisije.

ko starša že ob rojstvu otroka varujeta in vzgajata najmanj dva otroka do osmega leta starosti za 30 dni, za tri otroke do osmega leta starosti za 60 dni in za štiri ali več otrok do osmega leta starosti za 90 dni.

PRAVICA STARŠEV DO KRAJŠEGA DELOVNEGA ČASA IN DO PLAČILA PRISPEVKOV ZA SOCIALNO VARNOST ZARADI STARŠEVSTVA

- Eden od staršev, ki neguje in varuje otroka do tretjega leta starosti, ima pravico do dela s krajšim delovnim časom od polnega, v primeru najmanj dveh otrok, ima pravico do dela s krajšim delovnim časom od polnega do osmega leta starosti najmlajšega otroka.
- Eden od staršev, ki neguje in varuje zmerno ali težje gibalno oviranega otroka ali otroka z zmerno ali težjo motnjo v duševnem razvoju, ima pravico do dela s krajšim delovnim časom od polnega tudi po tretjem letu starosti otroka, vendar ne dlje kot do 18. leta starosti otroka.

Pravice uveljavljate pri centru na podlagi zdravniške komisije.

Plačilo → **delodajalec** delavcu zagotavlja pravico do plače po dejanski delovni obveznosti, **Republika Slovenija** pa mu zagotavlja do polne delovne obveznosti plačilo prispevkov za socialno varnost od sorazmernega dela osnove.

Krajši delovni čas mora obsegati najmanj polovično tedensko delovno obveznost.

Dolžnost delavca = obvestiti delodajalca vsaj 30 dni pred nastopom.

Pravico imata lahko hkrati tudi oba starša, pri čemer skupna izraba pravice ne sme presegati 20 ur tedensko.

PRENEHANJE PRAVICE

če Inšpekcija nadzora delovnih razmerij v okviru Inšpektorata RS za delo ugotovi, da oseba v času izrabe pravice dela po pogodbi o zaposlitvi več kot krajši delovni čas.

če inšpekcija nadzora delovnih razmerij v okviru Inšpektorata RS za delo ugotovi, da oseba v času izrabe pravice dela v večjem obsegu kot je zavarovana iz naslova opravljanja dejavnosti.