

vi Osrednja tema

Delovna razmerja z vidika prožne varnosti

V okviru EU se je kot odziv na spremembe na evropskih trgih dela razvil koncept prožne varnosti. Gre za strategijo, s katero naj bi se hkrati povečala prožnost (prožnost trgov dela, organizacije dela in delovnih razmerij) in varnost (varnost zaposlitve in socialna varnost).



Avtorica:

doc. dr. Darja Senčur Peček,
Pravna fakulteta, Univerza v
Mariboru, Mladinska ulica 9, 2000
Maribor

Povzetek

V prispevku je analizirana slovenska delovna zakonodaja z vidika uveljavitve prožne varnosti. Slovenski Zakon o delovnih razmerjih, spremenjen leta 2007, upošteva princip prožne varnosti, posebej pri urejanju atipičnih pogodb o zaposlitvi in urejanju delovnega časa. Odgovor na vprašanje, ali je ureditev prenehanja pogodbe o zapo-

slitvi preveč zaščitniška ali ne, pa je odvisen predvsem od interesov.

Razvoj novih tehnologij, staranje evropskega prebivalstva in mednarodne ekonomske integracije so okoliščine, ki vplivajo na evropske trge dela. V okviru EU se je kot odziv nanje razvil koncept prožne varnosti (flexicurity).¹ Pri njej gre za strategijo, s katero naj bi se hkrati povečali prožnost (prožnost trgov dela, organizacije dela in delovnih razmerij) in varnost (varnost zaposlitve in socialna varnost). Iz skupnih načel prožne varnosti izhaja,² da ta koncept vključuje kombinacijo prožnih in zanesljivih pogodbenih ureditev (z vidika delodajalcev in delavcev, »vključenih« in »izključenih«), celostnih strategij vseživljenjskega učenja (ki naj delavcem omogočijo prilagodljivost in zaposljivost), učinkovitih aktivnih strategij trga dela (ki omogočajo, da se ljudje spopadejo s hitrimi spremembami, skrajšajo obdobja brezposelnosti in olajšajo prehod k novi zaposlitvi) in modernih, ustreznih in vzdržljivih sistemov socialne varnosti (ki zagotavljajo ustrezno dohodkovno podporo in spodbujajo mobilnost na trgu dela). Njen cilj je nezaposlenim in tistim, ki opravljajo neprijavljene ali nestabilne oblike dela, omogočiti lažji dostop do dela in prehoda v stabilno ter pravno varno zaposlitev. Delavcem pa je treba omogočiti, da ohranijo zaposlitev, napredu-

¹ Razlog za njeno uveljavitev je bila potreba po doseganju ciljev prenovljene Lizbonske strategije in hkratnem posodabljanju evropskih socialnih modelov.

² Towards Common Principles of Flexicurity - Council (Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs) Conclusions, Brussels, 6. december 2007; 16201/07; SOC 523, ECOFIN 503. Skupna načela so sprejeli ministri za delo in socialne zadeve držav članic (EPSCO) 5. 12. 2007 na podlagi sporočila Komisije - Oblikovanje skupnih načel prožne varnosti (nova in boljša delovna mesta v povezavi s prožnostjo in varnostjo (Bruselj, 27. 6. 2007, COM (2007) 359, konč.), odobril pa jih je tudi Svet (Brussels European Council, 14. december 2007, Presidency Conclusions, 16616 /1/07, REV 1, točka 49).



(zaščita pred nesrečami in boleznimi na delu), varnost ohranitve znanja in veščin (nanaša se na možnost pridobitve in ohranitve znanja in veščin), varnost prihodkov (zaščita prihodka delavcev) in varnost zastopanja (zaščita kolektivnega glasu na trgu dela).⁴

Ker prožna varnost ni enoten model, sprejemljiv za vse države članice, vsaka od držav članic ob upoštevanju splošnih načel prožne varnosti razvije svoje kombinacije ukrepov in sprejme svojo ureditev, ki ustreza nacionalnim okoliščinam.

V Republiki Sloveniji ureja individualna delovna razmerja Zakon o delovnih razmerjih (ZDR),⁵ sprejet leta 2002, veljati pa je začel 1. januarja 2003. ZDR je pomenil odstop od dotedanje ureditve, saj je namesto asociativnih delovnih razmerij uvedel delovna razmerja, temelječa na pogodbenem načelu. Pri njegovi pripravi je zakonodajalec upošteval stališča socialnih partnerjev, rešitve v drugih evropskih državah in pomembne mednarodne ter regionalne dokumente. Kljub temu se je dokaj hitro pokazala potreba po sprejemu Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih.⁶ Ta novela ne pomeni bistvenega posega v zakonsko ureditev delovnih razmerij, njen namen

jejo in laže prenesejo prehode v okviru zaposlitve in med njimi.

V okviru koncepta prožne varnosti se razlikuje med različnimi vrstami prožnosti,³ zlasti med zunanjo (numerično) prožnostjo, ki se nanaša na različne vrste pogodb o zaposlitvi in na zakonodajo v zvezi z zaščito zaposlitve (ureditev prenehanja pogodbe o zaposlitvi), notranjo (numerično) prožnostjo, ki se nanaša na oblike delovnega časa, funkcionalno prožnostjo, ki temelji na organizaciji dela, in plačilno prožnostjo (prožnostjo sistemov plačil za delo). Hkrati pa ima tudi varnost različne oblike: varnost trga dela (nanaša se na možnost zaposlitve), varnost zaposlitve (zaščita pred arbitrarno izgubo zaposlitve), varnost poklica (nanaša se na poklic, kariero posameznika), varnost dela



je bil zlasti odpraviti nekatere nejasne rešitve, zagotoviti usklajenost z drugimi predpisi in direktivami EU ter prožnejšo varnost pri zaposlovanju.⁷ Spreminjanje ZDR se je tako ujelo s procesi EU na področju zaposlovanja, trgov dela in tudi delovnega prava.

V prispevku bo obravnavano vprašanje, koliko je prožna varnost uveljavljena v slovenskem delovnem pravu,⁸ analizirana bo zakonska ureditev različnih pogodb o zaposlitvi, organizacije delovnega časa in prenehanja pogodbe o zaposlitvi z vidika prožnosti in varnosti in obravnavana uporaba zakonskih možnosti v praksi.

Atipične pogodbe o zaposlitvi

Splošno

Slovenska delovna zakonodaja poleg tradicionalnega modela delovnega razmerja, ki temelji na pogodbi o zaposlitvi za nedoločen čas, s polnim delovnim časom, za delo pri enem delodajalcu, omogoča tudi fleksibilnejše oblike zaposlitve.

V teoriji se imenujejo tudi »atipične oblike delovnega razmerja«, saj vsaka od njih deloma odstopa od tipičnega (klasičnega) delovnega razmerja. Gre za pogodbe o zaposlitvi, pri katerih morata pogodbeni stranki pri njihovem sklepanju in izvajanju upoštevati določbe de-

3 Gl. Wilthagen, T., Tros, F., van Lieshout, H., Towards »flexicurity«?-Balancing flexibility and security in EU Members States, European Journal of Social Security, Intersentia, Schoten, Vol. 6, No. 2, p. 113-136.

4 Gl. Economic Security for a Better World, ILO, Geneva, 2004, p. 14-15.

5 Uradni list RS, št. 42/2002, 103/2007.

6 Uradni list RS, št. 103/07; v nadaljevanju novela ali ZDR-A.

7 Gl. predlog Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih - prva obravnava - EPA 1604 - IV, str. 3.

8 Prispevek tako ne bo posegal na druga področja prožne varnosti, ampak se omejuje na delovnopravna vprašanja.

vi Osrednja tema

lovne zakonodaje, kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca. Pri vsaki od navedenih pogodb pa so posebnosti, ki jih ureja ZDR.⁹

Pogodba o zaposlitvi za določen čas

Zakonska ureditev izhaja iz tega, da je pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas pravilo, pogodba o

zaposlitvi za določen čas pa izjema pri tem pravilu, ki se lahko sklene le v primerih, določenih v 52. členu ZDR,¹⁰ dodatne primere pa lahko določi samo zakon ali kolektivna pogodba na ravni dejavnosti.

Če se pogodba o zaposlitvi za določen čas sklene, čeprav ni dopustnih razlogov za njeno sklenitev, določa ZDR daljnosežno sankcijo

- tako imenovano transformacijo pogodbe o zaposlitvi za določen čas v pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. Delavec lahko od delodajalca oziroma s tožbo pred delovnim sodiščem zahteva ugotovitev obstoja delovnega razmerja za nedoločen čas.

Trajanje pogodbenega razmerja, sklenjenega za določen čas, je z zakonom časovno omejeno. Pogodba o zaposlitvi se sklene za čas, potreben, da se delo, za katerega je sklenjena, opravi, najdlje pa za obdobje dveh let. Delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas

⁹ ZDR pri tem sledi konvencijam MOD in direktivam ES.

¹⁰ Nekaj v zakonu navedenih primerov: opravljanje dela, ki po svoji naravi traja določen čas, nadomeščanje začasno odsotnega delavca, začasno večji obseg dela, sklenitev pogodbe o zaposlitvi s tujcem, ki ima delovno dovoljenje za določen čas, sklenitev pogodbe o zaposlitvi s poslovodno osebo, sklenitev pogodbe o zaposlitvi z vodilnim delavcem, opravljanje sezonskega dela, projektno organizirano delo, delo, potrebno v času uvajanja novih programov oziroma tehnologije, sklenitev pogodbe o zaposlitvi z voljenim ali imenovanim funkcionarjem.

VARNOSTNI ZNAKI



Nudimo vam **VARNOSTNE ZNAKE** v obliki nalepk in tabel:

- skladne z veljavno zakonodajo
- izdelane na kvalitetnih materialih
- vsebine lahko izdelamo glede na potrebe naročnikov

ZVD 50let
ZVD Zavod za varstvo pri delu d.d.

Chengdujska cesta 25
1260 Ljubljana - Polje
T: 01 585 51 00
F: 01 585 51 01
W: www.zvd.si
E: info@zvd.si

KATALOG VARNOSTNIH ZNAKOV
si lahko ogledate na: www.zvd.si

V prodaji tudi **SAMOSTOJEČE TABLE** Pozor! Spolzka tla
ter **POHODNE** in **MAGNETNE NALEPKE**

Kontaktna oseba:
Fanči Avbelj, T 01 585 51 21, G 041 658 953, F: 01 585 51 80, E fanci.avbelj@zvd.si



z istim delavcem in za isto delo v nepretrganem trajanju več kot dve leti.¹¹ Dveletna časovna omejitev ne velja v nekaterih zakonsko določenih primerih, ko je potreba po delu lahko daljša.¹² Če je pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena za daljši čas, kot ga dopušča ZDR, pa tudi če delavec ostane na delu tudi po poteku časa, za katerega je bila pogodba sklenjena, se šteje, da je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas. Čeprav se pogodba o zaposlitvi za določen čas lahko sklene le v določenih primerih, se pri nas v primeru novih zaposlitev pogosto sklepajo take pogodbe. Delodajalci se tako izognejo uporabi instituta poskusnega dela. Pogosto je tudi verižno sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem (za formalno različno, dejansko pa podobno delo) ali z različnimi delavci

na istem delu, da bi se delodajalec izognil zaščitnim določbam v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas. Da je zaposlovanje za določen čas pri nas skoraj postalo pravilo (ne izjema), kažejo tudi podatki, po katerih je Slovenija v EU na četrtem mestu po deležu pogodb o zaposlitvi za določen čas (povprečje v EU-27 je 14,5 odstotka zaposlitev za določen čas, pri nas pa 18,5 odstotka).¹³ Zato se v teoriji upravičeno opozarja na ta problem in predlaga uvedba dodatnih ukrepov, ki naj bi učinkoviteje omejevali zaposlovanje za določen čas.¹⁴

Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom

Slovenska zakonodaja ureja dve obliki delovnega razmerja s krajšim delovnim časom. Pri prvi obliki delovnega razmerja s krajšim delovnim časom gre za klasično zaposlitev part-time, do katere pride na podlagi soglasja volje delavca in delodajalca. Gre za primere, ko delodajalec izkazuje potrebo po delu s krajšim delovnim časom, delavec pa tako zaposlitev sprejme, ker ne dobi zaposlitve za polni delovni čas ali ker mu (recimo za-



radi lažjega usklajevanja delovnih in ostalih obveznosti) delovno razmerje s krajšim delovnim časom bolj ustreza kot delovno razmerje s polnim delovnim časom. Pri drugi obliki delovnega razmerja s krajšim delovnim časom gre za primere, ko posebni zakoni določajo pravico delavca, da dela s krajšim delovnim časom zaradi invalidnosti, zdravstvenih razlogov ali starševstva.¹⁵ V nadaljevanju je obravnavana le klasična zaposlitev part-time.

Delavec in delodajalec lahko skleneta pogodbo o zaposlitvi za delovni čas, krajši od polnega delovnega časa, ki sicer velja pri delodajalcu. ZDR pri tem ne določa spodnje meje delovnega časa, tako da se lahko delavec in delodajalec dogovorita o tem, za koliko ur na teden se bo delavec zaposlil.

Delavec, ki dela krajši delovni čas, ima enake pravice in obveznosti kot delavec, ki dela polni delovni čas, uveljavlja pa jih sorazmerno času, za katerega je sklenil delovno razmerje, razen tistih, za katere zakon določa drugače.

Načelo sorazmernosti velja zlasti za plačo in nadomestilo plače, po noveli ZDR-A pa tudi za regres za letni dopust.

Drugače pa ZDR ureja pravico do

¹¹ Pri tem kaže opozoriti, da trimesečno ali krajše prenehanje ne pomeni prenehanja dveletnega obdobja.

¹² Gre za primer projektno organiziranega delo, nadomeščanje začasno odsotnega delavca, zaposlitev poslovodne osebe, vodilnega delavca ali funkcionarja.

¹³ Employment in Europe 2008, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Brussels, 2008, p 32-34 and 268.

¹⁴ Kresal, B.: Zaposlovanje za določen čas v luči domače sodne prakse in primerjalno-pravne ureditve, Delavci in delodajalci, 2-3/2008/Ietnik VIII, str. 238, 239.

¹⁵ To so Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (Uradni list RS, št. 72/06, 91/07; ZZVZZ), Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št. 109/2006, ZPIZ-1-UPB-4), Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (Uradni list RS, št. 110/06, 10/08; ZSDP).

vi Osrednja tema



odmora,¹⁶ letnega dopusta,¹⁷ sodelovanja pri upravljanju¹⁸ in obveznost nadurnega dela.¹⁹ V primeru teh pravic torej načelo sorazmernosti ne velja in te pravice delavcem, ki delajo s krajšim delovnim časom, pripadajo oziroma jim v nekaterih primerih ne pripadajo.

Zaradi upoštevanja načela enake obravnave in sorazmernosti mora delodajalec pri nas tudi delavcu, ki dela s krajšim delovnim časom, povrniti stroške za prevoz na delo ter z njega in mu omogočiti izrabo letnega dopusta, če dela vsaj štiri ure na dan, pa mu omogočiti tudi plačan odmor med delom in povračilo stroškov za prehrano. V tem je mogoče razlog, zakaj se delodajalci ne odločajo bolj za zaposlovanje s krajšim delovnim

časom. Leta 2007 je tako delež zaposlitve s krajšim delovnim časom v skupnem številu aktivnega prebivalstva znašal 9,3 odstotka. To je daleč pod povprečjem EU, ki je 18,2-odstotno.²⁰ Dodaten razlog za manjšo razširjenost te oblike zaposlitve, ki je v ostalih članicah EU značilna zlasti za ženske,²¹ je v tem, da pri nas delavke družinske in delovne obveznosti usklajujejo tudi ob delu s polnim delovnim časom, k čemur nedvomno pripomore tudi zakonska ureditev starševskega dopusta.

Pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku

Dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugim delodajalcem (uporabnikom) lahko opravljajo le družbe (agencije), ki izpolnjujejo kadrovske, organizacijske in druge pogoje in se pred začetkom opravljanja dejavnosti vpišejo v register agencij za



zagotavljanje dela, ki ga vodi ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Tak delodajalec (agencija) zaposluje delavce (ima z njimi sklenjene pogodbe o zaposlitvi), vendar ti dela ne opravljajo pri njem, ampak pri drugih uporabnikih, kamor jih agencija napoti na delo.

Agencija lahko sklene z delavci, ki jih zagotavlja drugim uporabnikom, pogodbo o zaposlitvi za nedoločen ali določen čas. Če je pogodba sklenjena za nedoločen čas, predčasno prenehanje potrebe po delu delavca pri uporabniku ne sme biti razlog za prenehanje pogodbe o zaposlitvi. V času, ko agencija delavcu ne zagotavlja dela, pripada delavcu najmanj 70-odstotno nadomestilo minimalne plače.²²

Uporabnik mora agencijo obvestiti o vseh pogojih za opravljanje dela, ki jih mora izpolnjevati dela-

¹⁶ Odmor med delovnim časom pripada le delavcu, ki dela najmanj štiri ure na dan, v sorazmerju s časom, prebitim na delu.

¹⁷ Delavec, ki dela s krajšim delovnim časom od polnega (ne glede na dolžino njegovega delovnega časa), ima pravico do zakonsko zagotovljenega minimalnega letnega dopusta, kot ga določa zakon (najmanj 4 tedne).

¹⁸ ZDR izrecno določa, da ima delavec, ki dela s krajšim delovnim časom, pravico do sodelovanja pri upravljanju po Zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Uradni list RS, št. 42/93, 56/01 in 26/07). Čeprav o tem ni izrecnih zakonskih določb, menimo, da tem delavcem v enakem obsegu kot delavcem, ki delajo s polnim delovnim časom, pripada tudi pravica do izobraževanja in poklicnega napredovanja, pravica do varnega in zdravega dela in druge tako imenovane nedeljive pravice.

⁹ Delavcu, ki dela s krajšim delovnim časom od polnega, delodajalec ne sme naložiti nadurnega dela, če ta možnost ni izrecno določena s pogodbo o zaposlitvi.

²⁰ Employment in Europe 2008, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Brussels, 2008, p 32-34 and 268.

²¹ Povprečje v EU za ženske je 31,2 odstotka, za moške pa 7,7 odstotka.

²² V praksi pride to redko v poštev, saj je večina pogodb o zaposlitvi med agencijo in delavci sklenjenih za določen čas (za čas, ko ima agencija izkazano potrebo uporabnika po določenem delu).



vec, in ji predložiti oceno tveganja za nastanek poškodb in zdravstvenih okvar. Agencija in uporabnik nato pred začetkom dela delavca pri uporabniku skleneta pisni dogovor, v katerem določita medsebojne pravice in obveznosti ter pravice in obveznosti delavca in uporabnika.

Agencija delavca napoti na delo k posameznemu uporabniku s pisno napotitvijo, ki mora vsebovati pogoje dela pri uporabniku ter pravice in obveznosti, neposredno povezane z opravljanjem dela. Napotitev k uporabniku ni dopustna, če pri njem obstajajo določene okoliščine, ki jih zakon izrecno določa,²³ prav tako je časovno omejeno opravljanje dela delavca pri istem uporabniku (na eno leto). S to določbo zakon preprečuje uporabo te oblike zaposlovanja, ko dejansko obstajajo pogoji za trajnejšo redno zaposlitev delavca pri uporabniku.

Delavec in uporabnik med seboj nista v pogodbenem razmerju, kljub temu pa imata v času, ko delavec opravlja delo pri uporabniku, glede pravic in obveznosti, neposredno povezanih z opravljanjem dela, dejansko položaj delavca in delodajalca.

Za začasno delo je značilno tristransko razmerje med agencijo,



delavcem in uporabnikom, pri katerem delavec opravlja delo. Kljub zakonski ureditvi položaja delavca v obdobjih med posameznimi napotitvami k uporabnikom do takih situacij redko prihaja, saj se pogodbe o zaposlitvi med agencijo in delavci praviloma sklepajo za določen čas (čas posamezne napotitve). Čeprav natančnih podatkov o razširjenosti zaposlovanja prek zaposlitvenih agencij pri nas ni, je mogoče opaziti, da se ta oblika dela, prvič zakonsko urejena z ZDR, hitro širi.²⁴

Pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu

Posebnosti pogodbe o zaposlitvi za delo na domu izhajajo iz tega, da se delo ne opravlja v delodajalčevih prostorih, ampak doma ali v prostorih po izbiri. Delo doma je tudi delo na daljavo, ki ga delavec

opravlja z uporabo informacijske tehnologije.

Pred začetkom dela na domu mora delodajalec o tem obvestiti inšpekcijo za delo, ki lahko tako delo prepove, če je opravljanje dela škodljivo za delavca in okolje ali če gre za opravljanje dela, za katerega je z zakonom ali drugim predpisom določeno, da se ne sme opravljati kot delo na domu.

Delavec, ki dela doma, ima načeloma enake pravice in obveznosti kot delavec, ki dela v delovnih prostorih delodajalca, všteti pravico do sodelovanja pri upravljanju in sindikalnega organiziranja. To je izrecno poudarjeno tudi v zakonu. Pravice, obveznosti in pogoje, odvisne od narave dela na domu, delodajalec in delavec uredita v pogodbi o zaposlitvi. Ena od teh je delavčeva pravica do nadomestila za uporabo lastnih sredstev, ki sicer izhaja iz ZDR, njena višina pa se določi s pogodbo o zaposlitvi. Praviloma se v pogodbi določi tudi način nadzora delodajalca nad delom delavca: kot vodenje evidenc, občasno poročanje ipd.

Posebnost je tudi pri delovnem

²³ Če bi šlo za nadomeščanje delavcev uporabnika, ki stavkajo, če je uporabnik v času enega leta pred tem odpustil večje število delavcev, če gre za nevarna delovna mesta in okoliščine, ki se lahko določijo s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti. Uporabnik mora agencijo seznaniti s temi okoliščinami.

²⁴ Zgovoren je že podatek, ki izhaja iz poročila republiškega inšpektorata za delo v letu 2007, da so inšpektorji za delo tega leta pregledali 99 zaposlitvenih agencij. Zaskrbljiv pa je podatek, ki kaže na število kršitev pravic delavcev, ki so jih pri tem ugotovili.

vi Osrednja tema



času, ki si ga delavec razporeja sam, zato pogodbenih strank pri vprašanjih, povezanih z delovnim časom, ne vežejo zakonske omejitve.²⁵ Čeprav je ta oblika zaposlitve v slovenski delovni zakonodaji že dalj časa urejena in ZDR kot delo na domu po novem ureja tudi delo na daljavo, je v praksi dokaj redka.²⁶ Morda bi k njegovi popularizaciji prispevala ureditev opravljanja dela na domu v kombinaciji z opravljanjem dela v prostorih delodajalca.²⁷

Delovni čas

ZDR v zvezi z delovnim časom upošteva obvezujoče mednarodne dokumente (zlasti konvencije MOD v zvezi z delovnim časom), zakonodajo EU (zlasti direktivo o določenih vidikih organizacije delovnega časa)²⁸ in Evropsko socialno listino (spremenjeno).²⁹

Dolžina delovnega časa

ZDR določa, da polni delovni čas ne sme biti daljši od 40 ur na teden. S posebnim zakonom ali kolektivno pogodbo (na katerikoli ravni) se kot polni delovni čas lahko določi delovni čas v trajanju od 36 do 40 ur na teden.³⁰ Izjema je predvidena le za delovna mesta, za katera obstaja večja nevarnost za poškodbe ali zdravstvene okvare, saj se lahko zanje določi polni delovni čas, krajši od 36 ur na teden.

V določenih primerih lahko delodajalec delavcu odredi opravljanje dela čez polni delovni čas, vendar mora upoštevati pogoje in omejitve v ZDR. Zakonsko sta urejeni dve obliki dela čez polni delovni čas: nadurno delo in dodatno delo ob naravnih in drugih nesrečah.³¹

Nadurno delo je možnost za zagotavljanje večje fleksibilnosti delovnega procesa, dodatna obremenitev za delavce in negativno vpliva na zaposlovanje brezposelnih, zato ga zakonodaja vsebinsko in časovno omejuje.

Delodajalec lahko uvede nadurno delo le v izjemnih, nujnih in nepredvidenih primerih, ki so neka-



teri določeni že v 143. členu ZDR (denimo izjemoma večji obseg dela, potreba po nadaljevanju delovnega ali proizvodnega procesa, da bi se preprečila materialna škoda ali nevarnost za življenje in zdravje ljudi itd.). Dodatne primere lahko, ob upoštevanju splošnega pogoja izjemnosti, nujnosti oziroma nepredvidljivosti, določi poseben zakon ali kolektivna pogodba na ravni dejavnosti.

Nadurnega dela, tudi če obstajajo okoliščine iz prvega odstavka 143. člena, ko je nadurno delo sicer dopustno uvesti, delodajalec ne sme uvesti, če lahko z organizacijo in delitvijo dela, razporeditvijo delovnega časa, uvajanjem novih izmen ali zaposlitvijo novih delavcev to delo opravi v polnem delovnem času. Kot pomembna alternativa uvedbi nadurnega dela se v tem okviru kaže ustrezna razporeditev

²⁵ Pogoji pa je, da morata biti delavcu zagotovljena varnost in zdravje pri delu.

²⁶ Ker mora delodajalec o nameravanem organiziranju dela na domu obvestiti inšpekcijo za delo, je mogoče število novih zaposlitev za delo na domu razbrati iz letnih poročil republiškega inšpektorata za delo. Leta 2007 je bilo tako prijavljenih 14 zaposlitev, leta 2008 pa 53, od tega 52 v Ljubljani.

²⁷ Delo na domu se v kombinaciji z delom v prostorih delodajalca že izvaja, vendar ga delodajalci ne prijavljajo inšpektorjem, zato ni vključeno v uradne podatke o razširjenosti dela na domu.

²⁸ UL L 299, 18. 11. 2003 (združena verzija).

²⁹ Uradni list RS - Mednarodne pogodbe št. 7/99, Uradni list RS, št. 24/99.

³⁰ V praksi je praviloma kot polni delovni čas določen delovni čas v trajanju 40 ur na teden.

³¹ S to obliko dela čez polni delovni čas se v prispevku posebej ne ukvarjamo.





delovnega časa - zlasti njegova neenakomerna razporeditev ali začasna prerazporeditev, ki se v praksi premalo uporablja.

Čeprav obstajajo okoliščine za uvedbo nadurnega dela, ga določenim kategorijam delavcev, navedenih v drugem odstavku 145. člena ZDR, ni dopustno odrediti, včasih pa ga je dopustno odrediti le ob delavčevem predhodnem pisnem soglasju.³²

Nadurno delo lahko traja največ 8 ur na teden, 20 ur na mesec in 170 ur na leto, delovni dan pa največ 10 ur. Z novelo ZDR-A je bila uvedena možnost, da nadurno delo traja več kot 170 ur na leto: največ 230 ur na leto, pod pogojem, da delavec s tem soglaša. Delodajalec

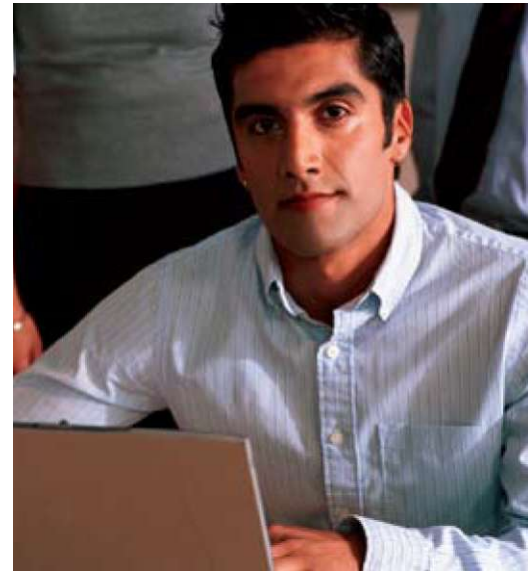
mora imeti pisno soglasje delavca za vsako odreditev nadurnega dela, ki presega 170 ur na leto. ZDR izrecno določa, da delavec, ki odkloni pisno soglasje v zvezi z nadurnim delom v daljšem trajanju, ne sme biti izpostavljen neugodnim posledicam v delovnem razmerju. Ker je nadurno delo oblika dela, manj ugodna od običajne, je delavec upravičen do posebnega plačila. Za čas nadurnega dela mu pripada poseben dodatek v višini, določeni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti (praviloma 30 odstotkov ali več).

Razporejanje delovnega časa

ZDR izrecno določa možnost enakomerne ali neenakomerne razporeditve delovnega časa, dopušča pa tudi, da delodajalec med letom začasno prerazporedi delovni čas.³³

Pri enakomerni razporeditvi delovnega časa, v praksi najpogostejši,³⁴ polni delovni čas ne sme biti razporejen na manj kot štiri dni v tednu.³⁵

Zakon dopušča tudi neenakomerno razporeditev delovnega časa »zaradi narave ali organizacije dela ali potreb uporabnikov«. Gre



za splošno določbo, ki omogoča široko interpretacijo. To je v skladu s težnjami po čim fleksibilnejši ureditvi delovnega časa. Bistveno za neenakomerno razporeditev delovnega časa je, da je včasih delovni čas daljši od polnega (pri čemer ne sme biti daljši od 56 ur na teden), drugič je krajši od polnega, polni delovni čas pa se upošteva kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od 6 mesecev oziroma 12 mesecev (če je tako določeno s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti).³⁶ ZDR ureja tudi začasno prerazporeditev delovnega časa, do katere pride med letom. Razlogi, ko je dopustno začasno prerazporediti delovni čas, morajo biti določeni v pogodbi o zaposlitvi, ki se pri tem lahko sklicuje na kolektivno pogodbo. Začasna prerazporeditev delovnega časa je praviloma začasna neenakomerna razporeditev delovnega časa, zato veljajo zanje enake zakonske omejitve (56 ur na teden, 6-mesečno obdobje izravnave). Delodajalec mora delavce o začasni prerazporeditvi delovnega časa pisno obvestiti najmanj dan

³² Varovane so delavke in delavci v zvezi s starševstvom, starejši delavci, delavci, mlajši od 18 let, delavci, ki bi jim nadurno delo poslabšalo zdravstveno stanje. Gl. 145. člen ZDR.

³³ Čeprav jih zakon posebej ne ureja, so dopustne tudi druge oblike razporeditve delovnega časa, kot so flexi-time, deljeni delovni čas, izmensko delo ... Urejajo jih kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti ali delodajalca.

³⁴ Denimo razporeditev delovnega časa na pet dni v tednu (od ponedeljka do petka), od 7. do 15. ure.

³⁵ Glede na polni delovni čas, ki traja največ 40 ur, in ob omejitvi dnevnega delovnega časa na 10 ur delovni čas ne more biti razporejen na manj kot 4 dni v tednu.

³⁶ Veljavne kolektivne pogodbe dejavnosti so to možnost precej izrabile.

vi Osrednja tema



pred začasno prerazporeditvijo. Čeprav neenakomerna razporeditev in začasna prerazporeditev delovnega časa delodajalcem omogočata prožno organizacijo delovnega časa, ju delodajalci v praksi premalo uporabljajo in se prevečkrat zatekajo k nadurnemu delu, čeprav zanj pogosto ni zakonskih pogojev, poleg tega pa pomeni za delodajalca večje stroške.³⁷

Čeprav je razporejanje delovnega časa kot eden od elementov orga-

niziranja delovnega procesa sicer v domeni delodajalca, je novela ZDR-A uvedla možnost delavca, da predlaga drugačno razporeditev delovnega časa zaradi potreb usklajevanja družinskega in poklicnega življenja. Delodajalec mora delavčev predlog proučiti in o svoji odločitvi, se pravi o tem, ali delavčev predlog sprememb sprejema ali ne, delavca obvestiti.

Zakonska ureditev prenehanja pogodbe o zaposlitvi

Slovenija je pri ureditvi prenehanja pogodbe o zaposlitvi vezana s Konvencijo MOD, št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca (1982), Konvencijo MOD, št. 135 o varstvu in olajšavah za predstavnike delavcev v podjetju (1971) in z določbami Evropske socialne listine, ki se nanašajo na prenehanje pogodbe o zaposlitvi, prav tako pa je sledila direktivam ES, med katerimi je najpomembnejša direktiva 98/59/ES o zblíževanju zakonov držav članic o kolektivnih odpustih.³⁸

ZDR ureja različne načine prenehanja pogodbe o zaposlitvi,³⁹



najnatančneje pa je urejena odpoved pogodbe o zaposlitvi, tudi v praksi najpogostejši način. Odpoved pogodbe o zaposlitvi lahko da delavec ali delodajalec. V zakonu sta urejeni dve obliki odpovedi pogodbe o zaposlitvi: redna odpoved (odpoved z odpovednim rokom) in izredna odpoved (odpoved, pri kateri delovno razmerje preneha takoj).

Delavec lahko redno odpove pogodbo o zaposlitvi, ne da bi navedel razlog, upoštevati pa mora odpovedni rok. Izredna odpoved delavca je dopustna le v zakonsko določenih primerih,⁴⁰ delavec pa ima enake pravice kot pri odpovedi, ki jo da delodajalec iz poslovnega razloga.

Delodajalec lahko redno ali izredno odpove pogodbo o zaposlitvi le, če gre za utemeljen razlog. Zakon pa določa tudi neutemeljene odpovedne razloge: začasna odsotnost z dela zaradi bolezni, vložitev tožbe proti delodajalcu, članstvo v sindikatu, udeležba v stavki, rasa, narodnost, vera, spol, starost in druge osebne okoliščine.

³⁷ Delavec je za nadurno delo upravičen do posebnega dodatka, za delo, opravljeno v neenakomerni razporeditvi ali začasni prerazporeditvi delovnega časa, ZDR posebnega dodatka ne predvideva. Delavci praviloma v obdobjih, ko delajo več kot polni delovni čas, in obdobjih, ko delajo manj od polnega delovnega časa, prejemajo plačo za polni delovni čas.

³⁸ OJ L 225/16, 12. 8. 1998.

³⁹ Poleg redne in izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi so to še potek časa (v pogodbi o zaposlitvi za določen čas, smrt delavca ali delodajalca - fizične osebe, sporazum, sodba sodišča, prenehanje pogodbe o zaposlitvi po zakonu).

⁴⁰ Gre za primere, ko delodajalec krši svoje obveznosti do delavca - delavcu ne izplača plače, mu ne zagotavlja varnosti in zdravja pri delu ...



Delodajalec lahko delavcu redno odpove pogodbo o zaposlitvi, če obstajajo ti razlogi:

- poslovni razlog (zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških in podobnih razlogov je prenehala potreba po določenem delu),
- razlog nesposobnosti (dela-



MENEDŽERSKI PREGLEDI



Pri menedžerjih gre za vrsto izjemnih obremenitev (predvsem duševnih in tudi obremenitev srčno žilnega sistema, dihal, živčevja in čutil). Pomen le-teh se še poveča, če vemo, da njihovo delo običajno ne pozna osemurnega delavnika, da nimajo časa za redno prehranjevanje in za ustrezno telesno dejavnost. Zato pri menedžerjih pogosteje kot pri ostali populaciji srednjih let srečujemo bolezni srčno-žilnega sistema, prebavil in presnove, torej tiste, ki so povezane z vedenjskim vzorcem posameznika in stresom kot njihovo najpomembnejšo obremenitvijo.

ZVD 50let

ZVD Zavod za varstvo pri delu d.d.

Chengdujska cesta 25
1260 Ljubljana - Polje
T: 01 585 51 00
F: 01 585 51 01
W: www.zvd.si
E: info@zvd.si

Naša naj sodobnejša medicinska oprema omogoča natančno, neboleče in neškodljivo pregledovanje.

S pravočasnim odkrivanjem dejavnikov tveganja za razvoj srčno-žilnih obolenj in diagnosticiranjem najzgodnejših bolezenskih sprememb lahko ob rednih preventivnih zdravstvenih pregledih (na dve do tri leta) ne samo podaljšamo leta, pač pa tudi kvaliteto življenja.

Preglede opravljajo vrhunski strokovnjaki, specialisti s področja kardiologije, angiologije, nevrologije, ultrazvočne diagnostike, medicine dela, prometa in športa, onkologije eminentnih zunanjih institucij in Centra za medicino dela ZVD.

Rezultati preiskav so znani še istega dne

Preventivni zdravstveni pregled menedžerjev obsega pregled pri specialistu medicine dela, prometa in športa z anamnezo (ciljana anamneza glede na dejavnike tveganja pri delu). Po opravljenem pregledu vam bomo izdali obširno poročilo o opravljenih preiskavah in ugotovitvah s predlogi ukrepov in predlogi ukrepov in predlaganimi dodatnimi preiskavami, zdravljenjem, prehranskimi in telesno-kulturnimi aktivnostmi za zdrav način življenja.

ZVD opravlja menedžerske preglede v skladu z 20. členom Zakona o varnosti in zdravju pri delu in pravilnika o preventivnih zdravstvenih pregledih. Obseg in vsebina zdravstvenega pregleda izhaja iz ocene tveganja, zato za **menedžerja in delodajalca to ne predstavlja davčnih obremenitev oziroma bonitet.**

Poleg tega vam naš Center za medicino dela nudi tudi vse oblike preventivnih zdravstvenih pregledov delavcev (tudi preglede voznikov in letalcev vseh kategorij), analize in zdravstvene ocene delovnih mest z oceno tveganja, izvajanje usposabljanja za prvo pomoč ter operativno in neoperativno zdravljenje sklepnih in športnih poškodb.

Kontaktna oseba: Matea Peterlin T: 01 585 51 92, E: matea.peterlin@zvd.si

vi Osrednja tema



vec dela ne opravlja pravočasno, strokovno, kvalitetno oziroma ne izpolnjuje zakonskih pogojev za opravljanje dela),

- krivdni razlog (delavec krši svoje obveznosti) in
- nezmožnost za opravljanje dela zaradi invalidnosti.

V slovenskem delovnem pravu velja pravilo, da je odpoved skrajno sredstvo (*ultima ratio*). Pri odpovedi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti mora delodajalec preveriti, ali je delavca mogoče zaposliti pod spremenjenimi pogoji, za drugo delo, ga do- ali prekvalificirati. Če taka možnost obstaja, mora delavcu hkrati z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi ponuditi v podpis novo pogodbo o zaposlitvi. Če delavec krši svoje obveznosti, mu delodajalec prvič lahko izreče le opozorilo, in šele če delavec v enem letu ponovno krši svoje obveznosti, lahko pride do odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga.

Delodajalec mora dati odpoved najpozneje v 6 mesecih od nastanka odpovednega razloga, pri odpovedi iz krivdnega razloga pa je vezan tudi s subjektivnim rokom, ki znaša 60 dni od dne, ko je zvedel za delavčevo kršitev. Pred odpovedjo mora upoštevati postopkovne zahteve: obvestiti mora sindikat, katerega član je delavec (če delavec to zahteva), pri odpovedi iz krivdnega razloga in razloga nesposobnosti delavcu omogočiti zagovor, pri odpovedi iz poslovnega razloga, če gre za kolektivne odpuste, pa obvestiti zavod za zaposlovanje. Nekatere kategorije delavcev so posebej varovane pred odpovedjo - delavski predstavniki, noseče delavke in delavci starši, starejši delavci, invalidi in delavci na bolniškem dopustu.

Delavec ima pravico do odpovednega roka: ob odpovedi iz krivdnega razloga 30 dni, v drugih primerih pa od 30 do 150, odvisno od delovne dobe delavca pri delodajalcu.

Pri redni odpovedi (razen iz krivdnega razloga) mora delodajalec delavcu plačati odpravnino, ki znaša 1/5, 1/4 ali 1/3 povprečne mesečne plače delavca v zadnjih treh mesecih za vsako leto dela pri delodajalcu (odvisno od dolžine delovne dobe delavca pri delodajalcu). Poleg tega ima delavec po prenehanju delovnega razmerja določen čas (odvisno od delavče-

ve delovne dobe) pravico do nadomestila iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti, ki ga plačuje Zavod za zaposlovanje.

Delodajalec lahko delavcu izredno odpove pogodbo o zaposlitvi v primerih, ki jih določa zakon in ki se večinoma nanašajo na hujše kršitve delovnih obveznosti.⁴¹

Delodajalec mora pred odpovedjo obvestiti sindikat (če delavec to zahteva) in delavcu omogočiti zagovor. Če delodajalec ugotovi obstoj odpovednega razloga, lahko odpoved zakonito da najpozneje v 30 dneh od ugotovitve razloga oziroma najpozneje v 6 mesecih od nastanka razloga. Delavcu delovno razmerje preneha naslednji dan po vročitvi odpovedi. Delavcu ne pripada niti odpravnina niti nadomestilo za primer brezposelnosti od Zavoda za zaposlovanje.

Če delavec meni, da mu je bila pogodba o zaposlitvi odpovedana nezakonito, lahko v 30 dneh od prejema odpovedi vloži tožbo na pristojno delovno sodišče. Če to ugotovi nezakonitost odpovedi, mora delodajalec delavca pozvati nazaj na delo in mu izplačati plačo, regres za letni dopust, kojih delavec medtem neupravičeno ni prejel.

Delodajalcu prostih delovnih mest ni treba javno objaviti le v primerih, ki jih zakon izrecno določa. Med njimi je tudi primer, ko gre za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas z osebo, ki je bila

⁴¹ Gre recimo za primere, ko delavec naklepno ali iz hude malomarnosti huje krši obveznosti iz delovnega razmerja; ko ima kršitev delovnih obveznosti znake kaznivega dejanja; ko delavec najmanj pet dni zaporedoma ne pride na delo ...

⁴² Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security, European Commission, 2007, p. 10, 11.

pri delodajalcu zaposlena za določen čas (razen ko je bila zaposlena za določen čas zaradi nadomeščanja začasno odsotnega delavca).

Sklepne misli

Prožna varnost ne pomeni, da lahko delodajalci prosto zaposlujejo in odpuščajo delavce in da je pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas preteklost. Bistvo prožne varnosti je v tem, kako najti pravo ravnotežje med prožnimi oblikami zaposlitve in varnim preходом med zaposlitvami, tako da bo lahko ustvarjenih več in dobrih zaposlitev. Prožnost in varnost si ne nasprotujeta, ampak se dopolnjujeta.⁴²

Slovenska delovna zakonodaja, ki poleg klasične pogodbe o zaposlitvi ureja tudi atipične oblike pogodb o zaposlitvi, omogoča fleksibilno zaposlovanje, hkrati pa zagotavlja delavcem, ki delajo na podlagi teh pogodb o zaposlitvi, načeloma enako obravnavo kot delavcem, ki delajo na podlagi klasične pogodbe o zaposlitvi, in



spodbuja prehod iz atipičnih pogodb o zaposlitvi v klasično delovno razmerje.⁴³

Zakonska ureditev delovnega časa upošteva potrebe delodajalcev v zvezi s fleksibilnejšo organizacijo delovnega časa, saj omogoča, da socialni partnerji določijo dolžino polnega delovnega časa, izrecno ureja neenakomerno razporeditev in začasno prerazporeditev delovnega časa, dopušča odstop od zakonske ureditve v primeru določenih dejavnosti, dela oziroma katego-

rij delavcev in omogoča ureditev fleksibilnih oblik delovnega časa v kolektivnih pogodbah. Hkrati zakonodaja določa meje dopustnega ravnanja delodajalcev, s čimer se varujeta varnost in zdravje delavcev in omogoča usklajevanje njihovega poklicnega ter družinskega življenja.

Pri zakonski ureditvi prenehanja pogodbe o zaposlitvi je v ospredju element varnosti, zaščite delavcev kot šibkejše stranke pogodbenega razmerja. Delodajalec lahko delavcu pogodbo o zaposlitvi odpove

⁴³ ZDR določa, da mora delodajalec praviloma vsako delovno mesto javno objaviti (na Zavodu za zaposlovanje ali v medijih). Če delodajalec, ki ima zaposlene delavce za določen čas, s krajšim delovnim časom ali prek agencije, želi zaposliti nekoga za nedoločen čas oziroma s polnim delovnim časom, mora o prostih delih oziroma o javni objavi prostih del svoje delavce obvestiti tudi interno (tako, kot je pri njem običajno).

⁴⁴ Tega vprašanja v prispevku nismo posebej obravnavali, gre pa za vprašanje opredelitve dela, ki ga mora delavec opravljati po pogodbi o zaposlitvi. Z novelo ZDR-A je uvedena možnost, da se delo delavca s pogodbo o zaposlitvi opredeli širše (kot vrsta dela, ne več kot delovno mesto). To omogoča večjo notranjo mobilnost delavcev.

⁴⁵ Prožna varnost ne pomeni odprave zakonodaje za zaščito zaposlitve (Employment protection legislation - EPL), ampak spodbuja ustrezno oblikovanje EPL. Preveč stroga EPL namreč lahko odvrta delodajalce od sklepanja pogodb o zaposlitvi za nedoločen čas in jih spodbuja k uporabi drugih oblik začasnih oblik zaposlitve. Gl. Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security, European Commission, 2007, p. 15.

vi Osrednja tema

le ob obstoju zakonskih razlogov, hkrati pa mora spoštovati postopkovne zahteve in določbe, ki zagotavljajo posebno varstvo nekaterim skupinam bolj ranljivih delavcev. Če pride do prenehanja delovnega razmerja, pripadajo delavcu pravice, odvisne od vrste odpovedi in odpovednega razloga, v vsakem primeru pa je delavcu zagotovljeno tudi sodno varstvo.

Slovenski ZDR, spremenjen leta 2007, upošteva načelo prožne varnosti zlasti pri urejanju atipičnih pogodb o zaposlitvi in delovnega časa, pa tudi notranje organizacije dela.⁴⁴ Ureditev prenehanja

pogodbe o zaposlitvi se ujema z mednarodnimi dokumenti, vprašanje je le, ali je preveč zaščitniška ali ne.⁴⁵ Odgovor na to vprašanje je odvisen tudi od interesov, delodajalci pa kot problem navajajo dolžino odpovednega roka in višino odpravnine, ki pripada presežnim delavcem.

Literatura

1. Employment in Europe 2008, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Brussels 2008.
2. Kresal, B.: Zaposlovanje za določen čas v luči domače sodne prakse in

primerjalno-pravne ureditve, Delavci in delodajalci, 2-3/2008/letnik VIII.

3. Wilthagen, T., Tros, F., van Lieshout, H.: Towards »flexicurity«? Balancing flexibility and security in EU Members States, European Journal of Social Security, Intersentia, Schoten, Vol. 6, No. 2

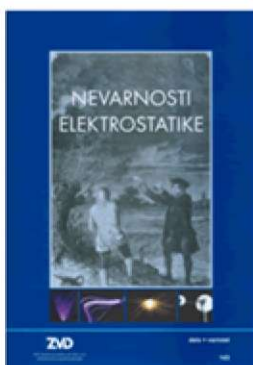
4. Economic Security for a Better World, ILO. Geneva 2004.

5. Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list RS, št. 42/2002, 103/2007.

6. Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (Uradni list RS, št. 72/06, 91/07; ZZVZZ).

NEVARNOSTI ELEKTROSTATIKE

Osnovni pojmi - Praktični varnostni ukrepi



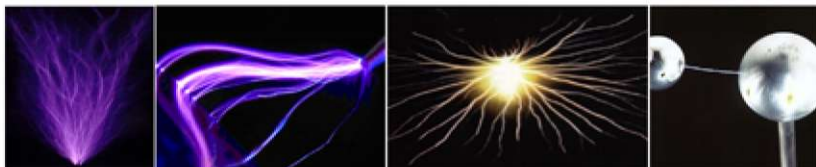
Nevarnosti elektrostatike je delo, v katerem so podrobno predstavljeni elektrostatični pojavi z vidika varnosti in zdravja pri delu. Kot pove že naslov, so razložene predvsem neposredne ali posredne nevarnosti in pogosto zelo velika tveganja v delovnem in življenjskem okolju. Gre zlasti za nevarne vire vžiga vnetljivih atmosfer in nekoliko redkeje za nevarnost električnega udara.

ZVD 50let

ZVD Zavod za varstvo pri delu d.d.

Chengdujska cesta 25
1260 Ljubljana - Polje
T: 01 585 51 00
F: 01 585 51 01
W: www.zvd.si
E: info@zvd.si

Z NAMI JE VARNEJE



Kontaktna oseba:

Andraž Tancek T: 01 585 51 96, G: 051 671 809, F: 01 585 51 80, E: andraz.tancek@zvd.si