

Pregled posebnosti pravne ureditve delovnega časa nekaterih kategorij delavcev

Delovni čas je treba obravnavati kot pravno, ekonomsko, sociološko, varstveno in socialno kategorijo.



1 O pomenu urejanja delovnega časa

Uvodoma velja poudariti, da je treba delovni čas obravnavati kot pravno, ekonomsko, sociološko, varstveno in socialno kategorijo. Pravna ureditev delovnega časa pomeni:

- za delodajalce omejevanje oziroma določanje dolžine delovnega časa in njegovo razporejanje in s tem v prvi vrsti podlago za organiziranje delovnega procesa ter pomembno postavko pri oblikovanju stroškov dela,
- za delavce pa omejevanje in organiziranje delovnega časa pomeni pomemben element, na podlagi katerega se določa plača in daje možnost usklajevanju poklicnih in družinskih obveznosti ter prostega časa.

Ob vsem navedenem pa ne

smemo pozabiti, da je bil primaren razlog za urejanje delovnega časa varstveni vidik, saj so od dolžine delovnega časa, zagotavljanja odmorov, počitkov in dopustov in razporeditve delovnega časa odvisne obremenitve delavcev oziroma vpliv na njihovo psihofizično in zdravstveno stanje. Tako je pravna ureditev delovnega časa, njegova organizacija in tudi omejitve s tem v zvezi izjemno pomemben del zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu.

Med direktivami ES, ki se nanašajo na delovni čas in ki jih je Republika Slovenija upoštevala pri pripravi svoje zakonodaje ter jih v Zakonu o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02 in 103/07 – v nadaljevanju ZDR) v 1. členu tudi našteva, so:

- direktiva 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta o določenih vidikih organizacije delovnega časa;
- direktiva Sveta 94/33/ES o varstvu mladih pri delu;
- direktiva 92/85/EGS o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile in dojijo.

Vse omenjene direktive delovni čas, nočno delo, odmore in počitke obravnavajo z vidika varnosti in zdravja pri delu. Direktiva 2003/88/ES o delovnem času v uvodnem delu v točkah 2 in 4

Avtor:

Miran Kalčič, univ. dipl. prav.
ZVD Zavod za varstvo pri delu d. d.
Chengdujska cesta 25
1260 Ljubljana Polje

izrecno navaja, da 137. člen Pogodbe o ustanovitvi Evropske skupnosti določa, da mora Skupnost podpirati in dopoljevati dejavnosti držav članic z namenom izboljšati delovno okolje zaradi varovanja zdravja in varnosti delavcev. Izboljšanje varnosti, higiene in zdravja delavcev pri delu je cilj, ki ga ni mogoče obravnavati zgolj z ekonomskega vidika. Direktiva 94/33/ES pa v tretjem odstavku 1. člena določa, da



države članice na podlagi te direktive zagotavljajo, da so mladi ljudje varovani pred gospodarskim izkoriščanjem in pred vsakim delom, ki bi lahko škodovalo njihovi varnosti, zdravju ali telesnemu razvoju ali bi ogrozilo njihovo izobraževanje.

Tudi Evropska socialna listina (MESL) v 2. členu II. dela priznava delavcem pravico do pravičnih delovnih razmer in v zvezi s tem zavezuje države podpisnice, da določijo razumno trajanje dnevnega in tedenskega delovnega časa, pri čemer naj bi se delovni teden postopno skrajševal do ravni, ki jo dopuščajo povečanje storilnosti in drugi pomembni dejavniki, naj se zagotovijo plačani državni prazniki, najmanj štiritedenski plačani letni dopust, teden-

ski počitek in skrajšanje delovnega časa ali dodatni dopust za delavce, ki delajo v nevarnih in nezdravih razmerah, če tveganj ni mogoče odpraviti ali zadostno zmanjšati.

2 Pravna ureditev

ZDR ureja delovni čas, nočno delo, odmore in počitke ter letni dopust v okviru III. poglavja o pravicah, obveznostih in odgovornostih iz delovnega razmerja. Gre za določbe od 141. do 156. člena in



od 159. do 166. člena. Delovni čas v ZDR je pravno urejen v skladu z zgoraj navedenimi direktivami, tako da ne določa le pravic delavcev na področju delovnega časa, ampak z vidika varnosti in zdravja delavcev določa tudi tiste omejitve, ki omogočajo njihovo varnost in zdravje pri delu in s tem ohranjanje delovne zmožnosti delavcev, kar ne nazadnje zagotavlja, da delavci dočakajo izpolnitev pogojev za upokožitev zdravi in v ustrezni psihofizični kondiciji.

Sicer je po definiciji polni delovni čas časovno omejeno obdobje dela na enoto dneva, tedna ali meseca. V skladu z ZDR je polni delovni čas določen s številom delovnih ur na teden. ZDR določa razpon med 36 in 40 urami, v okviru katerega se z zakonom ali

kolektivno pogodbo lahko določi polni delovni čas. V primeru, da polni delovni čas ni določen z zakonom ali kolektivno pogodbo, pa se kot polni delovni čas šteje delovni čas 40 ur na teden.

V zvezi z zagotavljanjem varnosti in zdravja pri delu je treba izrecno opozoriti na tretji odstavek 142. člena ZDR, ki omogoča, da se z zakonom ali drugim predpisom v skladu z zakonom ali kolektivno pogodbo za delovna mesta, pri



katerih obstajajo večje nevarnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare, lahko določi polni delovni čas, ki traja manj kot 36 ur na teden. Ta ureditev je splošna, saj zakon ne določa spodnje meje tako določenega polnega delovnega časa niti ne določa dnevne obremenitve, poleg tega pa tudi ne specificira delovnih mest z večjo nevarnostjo. Pogoj za skrajševanje je poprejšnja določitev takih delovnih mest in pravic zaposlenih, ki na takih delovnih mestih delajo, z zakonom, izvršilnim predpisom ali kolektivno pogodbo.

Veljavni ZDR dopušča določanje delovnih mest s povečano nevarnostjo tudi socialnim partnerjem. Pri kolektivnem dogovarjanju je nedvomno treba upoštevati, da

mora delodajalec v skladu z oceno tveganja v izjavi o varnosti predvideti in zagotavljati ukrepe za odstranjevanje ali zmanjševanje nevarnosti in ravni tveganja. Med temi ukrepi je lahko tudi ukrep zmanjševanja časovne izpostavljenosti delavca škodljivim fizikalnim, kemičnim ali biološkim vplivom. Te ukrepe je možno izvesti s kroženjem (rotiranjem) delavcev, kot ena skrajnih možnosti – če škodljivih vplivov in nevar-



nosti pri delu res ni možno zmanjšati na drug način – pa je predvideno tudi skrajšanje polnega delovnega časa.

Delovni čas poleg zakona in na njegovi podlagi urejajo tudi kolektivne pogodbe ali sporazumi med socialnima partnerjema, delavci in delodajalci. Ne more pa se urejati zgolj z enostranskimi splošnimi akti delodajalca, razen v primerih, ki jih dovoljuje zakon v skladu z 8. členom ZDR. Delovni čas delavca je ne nazadnje v skladu z 29. členom ZDR tudi bistvena sestavina pogodbe o zaposlitvi, ki se lahko spreminja le z novo pogodbo o zaposlitvi, razen če gre za uveljavitev pravice do dela s krajšim delovnim časom v skladu s predpisi o starševskem varstvu ali zdravstvenem zavarovanju.

ZDR torej ni predpis, ki na področju urejanja delovnega časa določa samo pravice delavcev, temveč predpis, ki, tudi z določanjem omejitev, zagotavlja delavcu varnost in zdravje pri delu. Pravno urejanje delovnega časa je torej sestavni del pravne ureditve varnega in zdravega dela v povezavi z določbami novega Zakona o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 43/2011, ZVZD-1). Tako navedeni zakon v drugem odstav-



ku 5. člena izrecno določa, da mora delodajalec pri zagotavljanju varnosti in zdravja posebno skrb nameniti kategorijam delavcev, ki so posebej varovane po ZDR in ki jih zaradi osebnih okoliščin posebej prizadevajo. Poleg tega pa delodajalca v drugem odstavku 37. člena obvezuje, da mora zagotoviti obveščenost nosečih delavk, mladih in starejših delavcev ter delavcev z zmanjšano delovno zmožnostjo, to je invalidov. Ta določba je prevzeta v zakon po 15. členu okvirne direktive št. 89/391 o vpeljavi ukrepov za spodbudo izboljšav varnosti in zdravja pri delu, ki določa, da je treba posebej občutljive skupine, to so mladina, invalidi, nosečnice, starejši delavci, zavarovati pred nevarnostmi, ki

jih specifično prizadevajo, kar mora biti izrecno urejeno v nacionalni zakonodaji. Navedeno zavarovanje pred nevarnostmi pa vključuje tudi omejitve v zvezi z delovnim časom, ki so določene v zgoraj navedenih členih ZDR.

ZDR tako tudi pri urejanju delovnega časa varuje nekatere kategorije delavcev, za katere so značilne določene specifične osebne okoliščine. Gre za delavce, ki so zaradi osebnih okoliščin posebej



varovani v razmerju do delodajalca v skladu z določbami ZDR. Tako so varovani delavke in delavci zaradi nosečnosti in starševstva (od 187. do 193. člena), delavci, ki so mlajši od 18 let (od 194. do 198. člena), delovni invalidi (199. in 200. člen), starejši delavci (od 201. do 203. člena), pa tudi otroci, mlajši od 15 let, vajenci, dijaki in študenti (od 214. do 217. člena). Gre torej za nekatere kategorije delavcev, ki v pogodbenem delovnem razmerju uživajo posebno pravno varstvo.

3 Delovni čas v posebnih primerih (66. člen ZDR)

ZDR v 66. členu določa, da ima delavec, ki dela krajši delovni čas, v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju,

predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali predpisi o starševskem dopustu pravice iz socialnega zavarovanja, kot če bi delal polni delovni čas. Hkrati s tem še določa njegov delovnopравни položaj, tako da ima pravico do plačila za delo po dejanski delovni obveznosti in druge pravice in obveznosti iz delovnega razmerja kot delavec, ki dela polni delovni čas, razen v primerih, ki jih lahko določa le ZDR. Ne glede na to, da delajo krajši delovni čas od polnega, se delavcem čas takega dela šteje kot delo s polnim delovnim časom, na čemer temelji tudi izpolnitev pogojev za pridobitev pravic iz socialnega zavarovanja in njihovo odmero.

Tako so ti delavci – delovni invalidi III. kategorije invalidnosti, bolniki, ki so začasno delno nezmožni za delo zaradi bolezni ali poškodbe, in starši s pravico do dela s krajšim delovnim časom od polnega tudi glede pravic iz delovnopravnega statusa bližje zaposlitvi s polnim delovnim časom. Načelo sorazmernosti uveljavljanja pravic in obveznosti v teh primerih ne velja, saj ima delavec enake pravice kot delavec, zaposlen s polnim delovnim časom, razen če ZDR ne določa drugače. Načelo sorazmernosti pravic v teh primerih v nasprotju s splošno ureditvijo delovnega razmerja s krajšim delovnim časom v 64. členu ni uveljavljeno. Vendar pa je pri tem treba upoštevati določbe ZDR, ki se nanašajo tudi na pravice oziroma obveznosti delavca v navedenih



posebnih primerih dela s krajšim delovnim časom, in sicer:

- podaljšanje pripravništva za največ šest mesecev, če pripravnik dela s krajšim delovnim časom (121. člen);
- sorazmernost pravice do odmora glede na skrajšanje delovnega časa v primeru najmanj štirnurnega delovnega časa dnevno oziroma na zagotavljanje pravice do odmora med delovnim časom glede na določbo drugega odstavka 154. člena;
- prepoved opravljanja dela preko polnega delovnega časa, kar velja tudi za neenakomerno razporeditev ali začasno prerazporeditev delovnega časa (šesta alineja drugega odstavka 145. člena in sedmi odstavek 147. člena).

V primeru izrabe pravice do dopusta za nego in varstvo otroka oziroma posvojiteljskega dopusta in v primeru dela s krajšim delovnim časom po ZZVZZ gre le za začasno delno odsotnost delavca, ki je zaposlen s polnim delovnim časom in v tem času dejansko dela krajši delovni čas. Gre torej le

za uveljavitev pravice delavca do delne odsotnosti z dela in na drugi strani za obveznost delodajalca, da uveljavitev te pravice delavcu omogoči. Tudi pravica delavca do nadomestila plače v primeru delne odsotnosti po predpisih o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju oziroma starševskega nadomestila je urejena z zakonom. Pogodba o zaposlitvi se v teh primerih ne sklepa na novo, tako kot to določa drugi odstavek 47. člena ZDR, temveč se lahko v skladu z drugim odstavkom 47. člena uredi z aneksom k veljavni pogodbi o zaposlitvi.

V primerih pravice delavca do krajšega delovnega časa invalidnosti III. kategorije s pravico do dela s krajšim delovnim časom po ZPIZ-1 pa gre za trajnejšo oziroma trajno spremembo delovnopravnega statusa delavca. Ker uveljavljena pravica delavca po teh predpisih pomeni tudi obveznost delodajalca, da temu ustrezno spremeni oziroma prilagodi ureditev delovnopravnega statusa delavca, je v skladu z določili 101. člena ZPIZ-1 treba delovno-

pravni status delovnega invalida urediti z novo pogodbo o zaposlitvi, kar je v skladu tudi s 47. členom ZDR. Pri tem se je pri določitvi krajšega delovnega časa treba sklicevati na podlago, ki upravičuje delavca do takega dela, glede ureditve pravic in obveznosti iz pogodbe in delovnega razmerja pa na obravnavani člen ZDR.

4 Relativna in absolutna prepoved dela preko polnega delovnega časa (145. člen ZDR)

4.1 Popis prepovedi odrejanja dela preko polnega delovnega časa
ZDR v drugem odstavku 145. člena izrecno določa, da deloda-



jalec ne sme naložiti dela preko polnega delovnega časa v skladu s 143. (nadurno delo) in 144. členom (dodatno delo):

- delavki ali delavcu v skladu z določbami tega zakona zaradi varstva nosečnosti in starševstva (190. člen);
- starejšemu delavcu (203. člen);
- delavcu, ki še ni dopolnil 18 let starosti;
- delavcu, ki bi se mu na podlagi mnenja zdravniške komisije zaradi takega dela poslabšalo zdravstveno stanje;
- delavcu, ki ima polni delovni čas krajši od 36 ur na teden zaradi dela na delovnem mestu, kjer obstajajo večje nevarnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare v skladu s tretjim odstavkom 142. člena;
- delavcu, ki bi se mu po pisnem mnenju izvajalca medicine dela (po prejšnjem ZVZD pooblaščenici zdravnik) ob upoštevanju mnenja osebnega zdravnika zaradi takega dela lahko poslabšalo zdravstveno stanje, in
- delavcu, delovnemu invalidu, ki dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali drugimi predpisi.

ZDR tako pregledno na enem mestu povzema in ureja vse tiste primere posebej varovanih delavcev, ki se jim iz razlogov varnega in zdravega dela bodisi:

- ne sme odrediti delo preko polnega delovnega časa

- ali pa ga lahko opravljajo le na podlagi svojega predhodnega soglasja.

Določba drugega odstavka, ki govori o delu preko polnega delovnega časa, se torej nanaša:

- na nadurno delo (143. člen);
- na dodatno delo, ki bi ga delavec opravljal kot delo preko polnega delovnega časa zaradi preprečevanja ali odstranjevanja posledic elementarnih nesreč (144. člen);
- na varstvo teh delavcev v primerih neenakomerne razporeditve ali prerazporeditve delovnega časa (sedmi odstavek 147. člena).

4.2 Absolutna prepoved odrejanja dela preko polnega delovnega časa

Delodajalcu je absolutno prepovedano odrejanje dela preko polnega delovnega časa v naslednjih primerih:

- nosečnici in delavki še eno leto po porodu oziroma v času dojenja (drugi odstavek 190. člena);
- mladoletnemu delavcu;
- delavcu, ki bi se mu po pisnem mnenju izvajalca medicine dela (po prejšnjem ZVZD pooblaščenici zdravnik) ob upoštevanju mnenja osebnega zdravnika zaradi takega dela lahko poslabšalo zdravstveno stanje in
- delavcu, ki dela krajši polni delovni čas zaradi varstvenih razlogov, ker na delovnem mestu obstajajo večje nevarnosti za poškodbe in zdravstvene okvare (tretji odstavek 142. člena).

Absolutna prepoved iz šeste alineje 145. člena se nanaša tudi na nekatere kategorije delavcev, ki delajo krajši delovni čas v posebnih primerih, ki jih ureja 66. člen ZDR. Gre predvsem za delovne invalide, invalide, bolnike, ki so začasno delno nezmožni za delo zaradi bolezni ali poškodbe, in delavce s posebnimi starševskimi obveznostmi, ki na podlagi pravic iz socialno-varstvenih predpisov delajo krajši delovni čas. V teh primerih se delavcem prav na podlagi teh predpisov določa tudi trajanje krajšega delovnega časa, ki ga pogojuje preostala delovna zmožnost, medicinska rehabilitacija ali zdravstveno stanje otroka, in se jim ta čas šteje kot polni delovni čas. Absolutna prepoved pa velja tudi za delovne invalide III. kategorije invalidnosti, ki so uveljavili pravico do dela s polnim delovnim časom na drugem delovnem mestu, vendar s časovnimi omejitvami glede dela preko polnega delovnega časa (ali nočnega dela, dela v izmenah ...).

4.3 Odreditev dela preko polnega delovnega časa s predhodnim soglasjem delavca (relativna prepoved)

Relativna prepoved dela preko polnega delovnega časa v skladu z določbami ZDR pomeni, da lahko delodajalec odredi delo preko polnega delovnega časa, vendar mora predhodno pridobiti delavčevo pisno soglasje. Tako lahko ob pogoju predhodnega pisnega soglasja odredi tako delo:

- delavcu, ki neguje otroka do treh let starosti (prvi odstavek 190. člena);
- delavcu samohranilcu z otrokom, ki je mlajši od sedmih let, ali hudo bolnim otrokom ali otrokom z duševno ali telesno prizadetostjo (tretji odstavek 190. člena);
- delavcu, starejšemu od 55 let (203. člen, v prehodnem obdobju do leta 2014 glej tudi 236. člen; leta 2012 bodo imele status starejše delavke delavke, starejše od 54 let, za moške pa je ta starost 55 let).

5 Omejitve pri razporejanju delovnega časa (147. člen ZDR)

ZDR določa tudi omejitve delodajalca, ki se v primeru nekaterih kategorij delavcev nanašajo na neenakomerno razporeditev ali prerazporeditev delovnega časa. Tako je v sedmem odstavku 145. člena določeno, da zgoraj obravnavana določba 145. člena o prepovedi dela preko polnega delovnega časa velja tudi v primeru neenakomerne razporeditve ali prerazporeditve delovnega časa. Prepoved se nanaša tako na vna-

prej predvideno neenakomerno razporeditev delovnega časa kot tudi na začasno prerazporeditev delovnega časa, kar pomeni, da bo delodajalec tem delavcem moral zagotavljati delo v enakomerni razporeditvi delovnega časa. Delavci, ki jim delo preko polnega delovnega časa ni absolutno prepovedano kot zgoraj, pa lahko soglašajo tudi z neenakomerno razporeditvijo delovnega časa ali začasno prerazporeditvijo. Posebne določbe v zvezi z omejevanjem delovnega časa in tudi razporeditvijo delovnega časa veljajo tudi za mlade, ki še niso dopolnili 18 let starosti (prvi odstavek 196. člena), za otroke (217. člen) in za pomorščake (221. člen).

6 Posebno varstvo v času nosečnosti in starševstva v zvezi z nočnim in nadurnim delom (190. člen ZDR)

V okviru posebnega varstva v času nosečnosti in starševstva v zvezi z nočnim in nadurnim delom ločimo tri oblike varstva, ki jih določa 190. člen ZDR. Tako je določeno relativno varstvo že v prvem odstavku 190. člena ZDR, v skladu s katerim lahko delodajalec delavcu, ki neguje otroka, starega do treh let, naloži opravljanje nadurnega dela ali dela ponoči samo po njegovem predhodnem pisnem soglasju.

Druga oblika tega varstva (absolutna prepoved) pa temelji na oceni tveganja, ki ima pravno podlago v 17. členu ZVZD-1. Tako delavka:



- v času nosečnosti in še eno leto po porodu oziroma
 - ves čas, ko doji otroka,
- ne sme opravljati nadurnega dela ali dela ponoči, če iz ocene tveganja zaradi takega dela izhaja nevarnost za njeno zdravje ali zdravje otroka.

Tretja oblika relativnega varstva pa varuje:

- enega od delavcev staršev, ki ima otroka, mlajšega od sedem let, hudo bolnega otroka ali otroka s telesno ali duševno prizadetostjo, in
- delavca, ki živi sam z otrokom in skrbi za njegovo vzgojo in varstvo, tako
- da mu delodajalec ne sme naložiti, da opravlja nadurno delo ali delo ponoči brez njegovega predhodnega pisnega soglasja.

ZDR v smislu zagotavljanja enakopravnega obravnavanja obeh spolov, kar zadeva družino in starševstvo, varstvo v zvezi z nočnim in nadurnim delom, zagotavlja tudi delavcu, ki neguje otroka do tretjega leta starosti. Delodajalec mora predhodno pridobiti pisno soglasje tako od matere kot od očeta, če neguje otroka (prvi odstavek 190. člena).

Omejitev opravljanja nadurnega dela ali nočnega dela delavke med nosečnostjo ali delavke z otrokom do enega leta starosti oziroma v času dojenja je odvisna od ocene tveganja. Če iz te ocene izhaja nevarnost za njeno zdravje ali zdravje otroka, delavka v navedenem času ne sme opravljati



nadurnega ali nočnega dela (drugi odstavek 190. člena). Prepoved je torej absolutna, kar pomeni, da delavka takega dela ne sme opravljati, četudi bi z njim morebiti pisno soglašala.

ZDR v tretjem odstavku 190. člena v zvezi z opravljanjem nočnega in nadurnega dela posebej obravnava tudi enega od delavcev staršev, ki ima otroka, mlajšega od 7 let, ali hudo bolnega otroka oziroma otroka s telesno ali duševno prizadetostjo. V tem primeru se za opravljanje nadurnega oziroma nočnega dela zahteva predhodno pisno soglasje, pogoj pa je, da delavec sam živi z otrokom in skrbi za njegovo vzgojo in varstvo.

V okviru tovrstnega varstva je treba šteti še pravico doječe matere, to je matere, ki doji otroka in dela s polnim delovnim časom, do enurnega dnevnega odmora za dojenje. Pravica do tega odmora je urejena v prvem odstavku 193.

člena ZDR, pravica do nadomestila za čas odmora pa naj bi se ureničevala v skladu s predpisi, ki urejajo starševski dopust, to je v skladu z ZSVDP, vendar način ureničevanja ni določen.

7 Posebnosti delovnega časa, odmorov, počitkov in nočnega dela mlajših delavcev (196. in 197. člen ZDR)

7.1 Posebnosti delovnega časa, odmorov in počitkov

V 196. členu ZDR so določene posebne zahteve glede delovnega časa, odmora in počitka za delavce, mlajše od 18 let. Tako prvi odstavek navedenega člena glede delovnega časa upošteva zahteve direktive 94/33/ES o varstvu mladih ljudi pri delu (1994) in določa, da delovni čas za mladino med 15. in 18. letom starosti ne sme trajati

dlje kot 8 ur na dan in 40 ur na teden. Navedeno pomeni, da mladim delavcem ni dovoljeno odrediti nadurnega in dodatnega dela, ki bi ga delavec opravljal preko polnega delovnega časa (glej že zgoraj opisano ureditev absolutnih prepovedi v 145. in 147. členu ZDR), in da mora delodajalec delavcem do 18. leta starosti zagotavljati delo v enakomerni razporeditvi delovnega časa.

Če je delavec do 18. leta starosti zaposlen pri več delodajalcih, se njegova dnevna in tedenska delovna obveznost seštevata in ne sme preseči navedenih omejitev (4. točka 8. člena direktive).

Direktiva tudi zavezuje države članice, da sprejmejo ustrezne ukrepe, s katerimi zagotovijo, da so:

- za delovna obdobja, ki trajajo več kot štiri ure in pol, mladi ljudje upravičeni do odmora v dolžini vsaj 30 minut;
- za vsako 24-urno obdobje mladostniki upravičeni do najmanj 12 zaporednih ur počitka;
- za vsako sedemdnevno obdobje mladostniki upravičeni do počitka v dolžini dveh dni, ki naj si po možnosti sledita eden za drugim. Kjer je to upravičeno iz tehničnih ali organizacijskih razlogov, se lahko čas počitka skrajša, toda v nobenem primeru ne sme biti krajši od 36 zaporednih ur.

ZDR je na tej podlagi v drugem odstavku 196. člena določil, da ima delavec, ki še ni dopolnil 18 let starosti in dela najmanj štiri ure in pol na dan, pravico do odmora med delovnim časom v

trajanju najmanj 30 minut, kar pomeni izjemo od splošnega pravila, da imajo delavci, ki delajo krajši delovni čas, vendar najmanj 4 ure, pravico do odmora med dnevnim delovnim časom v sorazmerju s časom, prebitim na delu (drugi odstavek 154. člena).

Mladim delavcem je v tretjem odstavku 190. člena zagotovljena absolutna pravica do dnevnega počitka v trajanju najmanj 12 zaporednih ur, ki je delodajalec ne sme in ne more omejiti na 11 ur kot ostalim delavcem (drugi odstavek 155. člena), saj mladim delavcem ne sme neenakomerno ali začasno prerazporediti delovnega časa.

Mladim delavcem je zagotovljena tudi pravica do tedenskega počitka v trajanju 48 nepretrganih ur. Mladini se tako zagotavlja daljši tedenski počitek, kot to velja v skladu s prvim odstavkom 156. člena za preostale delavce, za katere znaša tedenski počitek 36 oziroma 35 ur.

7.2 Prepoved opravljanja nočnega dela

ZDR tako upošteva zahteve direktive 94/33/ES o varstvu mladih ljudi pri delu (1994) v zvezi z nočnim delom mladih delavcev, da v prvem odstavku 197. člena ureja prepoved nočnega dela enotno za vso mladino, in sicer je mladini prepo-



vedano delati med 22. in 6. uro naslednjega dne. Posebej je urejeno nočno delo za delavce pomorščake, mlajše od 18 let, ki v skladu z 222. členom ne smejo delati ponoči med 22. in 7. uro naslednjega dne, razen v primerih izvajanja praktičnega izobraževanja v okviru izobraževalnih programov.

Izjemoma se lahko nočno delo odredi mlademu delavcu le v primeru višje sile, ko polnoletnih delavcev ni zagotovljenih v ustreznem oziroma zadostnem številu, delo pa traja le določen čas in mora biti opravljeno takoj. V vseh primerih, ko nočno delo opravlja delavec, mlajši od 18 let, mora delodajalec zagotoviti nadzor polnoletnega delavca, mladoletnemu delavcu pa mora biti zagotovljen ustrezen počitek v naslednjih treh tednih, tako kot to določata tretji in četrti odstavek 197. člena ZDR.

8 Pravica starejših delavcev do krajšega delovnega časa in delne pokojnine ter omejitve glede nadurnega in nočnega dela (202. in 203. člen ZDR)

8.1 Pravica starejših delavcev do krajšega delovnega časa

V 201. členu ZDR je določeno, da lahko starejši delavec sklene pogodbo o zaposlitvi oziroma ima pravico, da začne delati s krajšim delovnim časom od polnega na istem ali drugem ustreznem delovnem mestu, ob hkratni uveljavitvi pravice do delne pokojnine po 58. členu ZPIZ-1. Določba o pravici do

dela s krajšim delovnim časom pomeni določeno novost v pravnem urejanju posebnega varstva starejših delavcev v delovnopравни zakonodaji in predstavlja dodatno pravno podlago, ki naj bi kot poseben ukrep pripomogla k poveševanju zaposlitvene stopnje starejših delavcev, podaljševanju njihovega aktivnega delovnega obdobja, postopnemu fleksibilnemu upokojevanju in pripravi na dokončno starostno upokojevanje.*

Še posebej je treba poudariti dejstvo, da ZDR določa, da je delo s krajšim delovnim časom od polnega pravica starejšega delavca, pri čemer je delodajalec tisti subjekt v pogodbenem urejanju delovnega razmerja, ki je to pravico dolžan uresničiti, in to v primeru, ko gre za starejšega delavca, ki ima z delodajalcem sklenjeno pogodbo o zaposlitvi. ZDR je na tak način zagotovil večjo prepoznavnost in dodaten pravni poudarek možnosti, ki do zdaj v praksi ni bila pogosto uporabljena, čeprav jo sicer v celoti na identičen način ureja že 58. člen ZPIZ-1.

Delna pokojnina je namreč po zakonski definiciji pravica do pokojnine, ki pripada zavarovancu, ki nadaljuje delo po pogodbi o zaposlitvi s krajšim delovnim časom oziroma pogojno, ki je kot upokojenec ponovno sklenil pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom (reaktivacija, ponoven vstop v zavarovanje,



izplačevanje polovice pokojnine, 178. člen ZPIZ-1), vendar v obeh primerih z največ polovico polnega delovnega časa, kar je zakonsko določen pogoj za pridobitev pravice do delne pokojnine. Ne glede na delovni čas pa se delna pokojnina odmeri v višini polovice starostne pokojnine. Ta omejitev pa je v

obeh elementih toga in ni razloga, zakaj ne bi omogočili večje fleksibilnosti pri dogovoru med delodajalcem in starejšim delavcem glede skrajšanja delovnega časa in stimulativenega izplačila višjega sorazmernega dela pripadajoče pokojnine glede na delovni čas z ustrežno stimulacijo – dodatnim bonusom pri odmeri glede na starost ob uveljavitvi.

Navedena ureditev tako omogoča starejšim delavcem postopen prehod iz aktivnega v pasiven način življenja (priprava na dokončno upokojevanje), delodajalcem pa možnost, da zadržijo v delovnem razmerju starejšega delavca, ki je že izpolnil katerekoli pogoje za pridobitev pravice do starostne pokojnine, oziroma da sklenejo delovno razmerje s krajšim delovnim časom z že upokojenim delavcem (reaktiviranje).

8.2 Omejitve glede nadurnega in nočnega dela

ZDR v 203. členu določa, da delodajalec starejšemu delavcu brez njegovega predhodnega pisnega soglasja ne sme odrediti nadurnega dela po 143. členu ali nočnega dela. Pri tem pa je treba upoštevati še prepoved opravljanja dela preko polnega delovnega časa po 144. členu (dodatno delo), ki jo določa drugi odstavek 145. člena, tako da relativna prepoved velja za delo preko polnega delovnega časa, tako kot to določa drugi odstavek 145. člena.

* V obdobju po uveljavitvi prejšnjega ZPIZ ta institut ni bil veliko uporabljen v praksi, saj je bilo do konca leta 1999 le 11 zavarovancev, ki so uveljavili pravico do delne pokojnine, od tega 7 zavarovancev in 4 zavarovanke. Po uveljavitvi novega Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju s 1. 1. 2000 pa je interes za delno upokojevanje sicer naraščal, tako da je bilo leta 2000 12 delnih upokojevanj, leta 2001 24 delnih upokojevanj, leta 2002 33 delnih upokojevanj, leta 2003 pa 62 delnih upokojevanj (od tega 19 zavarovancev in 31 zavarovank). Aprila 2006 je bilo skupno število delnih upokojevanj 138, po tem letu pa število postopoma narašča in je bilo leta 2010 že 367 delnih upokojevanj. Za to atipično obliko zaposlitve starejših delavcev je to še vedno majhno število uživalcev delne pokojnine, kar kaže tudi na neprožnost zakonske ureditve v ZDR in predvsem ZPIZ-1 (Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, Letno poročilo, 2010).

Določba drugega odstavka 145. člena o prepovedi dela preko polnega delovnega časa velja tudi v primeru neenakomerne razporeditve ali prerazporeditve delovnega časa, kar se nanaša tudi na starejše delavce.

Določba 203. člena v zvezi z drugim odstavkom 145. člena je varovalne narave in je utemeljena s pešanjem psihofizičnih sposobnosti in upadanjem delovnih zmognosti s starostjo ter upošteva dejstvo, da neka-

teri delavci s staranjem težje opravljajo že redno delo v okviru polnega delovnega časa, ne pa da bi morali opravljati delo preko polnega delovnega časa po 143. in 144. členu ali kakršnokoli delo v nočnem delovnem času po 149. členu. Ker se starost pri posameznih starejših delavcih kaže različno, v tem členu ZDR ni uzakonjena absolutna prepoved tovrstnega dela starejših delavcev, temveč relativna, tako da je nadurno in nočno delo

starejšega delavca dovoljeno le, če starejši delavec s tem soglaša.

9 Literatura

Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list RS, št. 42/02 in 103/07.

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, uradno prečiščeno besedilo (ZPIZ-1-UPB4), Uradni list RS, št. 109/06. Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1), Uradni list RS, št. 43/2011). Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, skupina avtorjev, Nova slovenska zakonodaja. Gospodarski vestnik Založba, Ljubljana 2008.



INFRARDEČA TERMOGRAFIJA

Bi radi izmerili porazdelitev temperature po opazovani površini in na tej osnovi ocenili verjetnost okvare stroja, kontrolirali kvaliteto proizvodov, izračunali toplotne izgube, našli mesta, ki morebiti zmanjšujejo varnost pri delu?

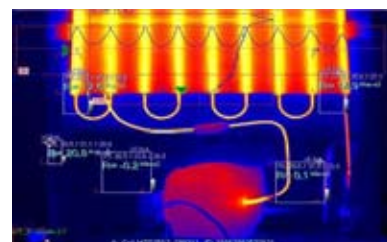
Infrardeča termografija je pravi odgovor za vas. Je nekontaktna in neporušna metoda merjenja temperature in se uporablja na področjih:

- industrija**, kontrola kvalitete, kontrola tehnoloških procesov, raziskave in razvoj,
- preventivno vzdrževanje strojev in opreme**,
- gradbeništvo**, iskanje toplotnih mostov, področij slabše toplotne izolacije, mest s povečano vlažnostjo,
- energetika**, proizvodnja in distribucija električne ter toplotne energije, plinovodi,
- **medicina**.

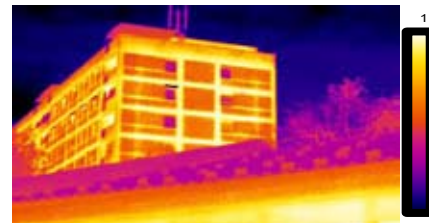
S termokamero elegantno, hitro, zanesljivo in natančno izmerimo ter dokumentiramo porazdelitev temperature.

Švedsko-ameriško podjetje **FLIR Systems AB** je najbolj poznan proizvajalec termokamer. V bogatem naboru vsak uporabnik lahko najde sebi primerno termokamero, tako po zmogljivostih kot po ceni.

V podjetju ONE d.o.o. že 16 let sodelujemo s FLIR in zastopamo ter predstavljamo njihov celotni program s področja Termografije.



Kontrola kvalitete hladilnikov



Termogram slabo izolirane stavbe



Termogram rezervoarja s tekočino

ONE d.o.o., Dunajska 22, Ljubljana, T:+386 1 600 3838, F: +386 1 600 3839, M: +386 41 775 788,
www.one.si, www.flir.si, E: info@one.si, niko.trsan@one.si