

DELOVNOPRAVNI POGLED INŠPEKCIJSKEGA NADZORA V ZVEZI S STARANJEM DELOVNE SILE

Jasmina Rakita, univ. dipl. pravnica*

1. Splošno

Leto 2007 sta Evropska komisija in Svet Evropske unije razglasila za leto enakih možnosti za vse – torej leto, ko naj bi še toliko bolj priznavali različnost ljudi, hkrati pa poudarjali spoštovanje te različnosti in opozarjali na pravico do enakega obravnavanja in do enakih možnosti vseh ljudi, ne glede na njihovo starost, zdravstveno stanje, spol, raso, narodnost, veroizpoved ipd.

Vendar pa obstajajo kategorije ljudi, ki zaradi svojih lastnosti dejansko niso izenačene z drugimi glede možnosti, ki jih imajo na različnih družbenih področjih – med drugim tudi pri zaposlovanju in v delovnem razmerju. Zato je tem kategorijam treba zagotoviti nekatere dodatne pravice, da bi njihove možnosti pri zaposlovanju in v delovnem razmerju izenačili s tistimi, ki jih imajo drugi.

Kategorije oseb - delavcev, ki zaradi svojih določenih lastnosti potrebujejo posebno pozornost in varstvo pri urejanju določenih pravic iz delovnega razmerja, so:

- ženske,
- nosečnice, doječe matere in starši,
- mladoletni delavci,
- invalidi in
- **starejši delavci.**

V našem pravnem redu so zanje z zakonodajo predvidene posebne varstvene določbe, s katerimi se jim zagotavljajo nekatere posebne pravice, kot so prepoved opravljanja določenih del, prepoved odpovedi pogodbe o zaposlitvi, prepoved oz. omejitve pri opravljanju nočnega in nadurnega dela, pravica do dela s krajšim delovnim časom, povečan letni dopust itd.

V prvi vrsti te določbe delujejo kot preventiva pred okvarami zdravja delavcev, saj zagotavljajo večjo pozornost varnosti in zdravju pri delu omenjenim,

* Inšpektorica I, vodja službe nadzora javnega sektorja, Inšpektorat RS za delo, Parmova 33, Ljubljana

bolj ranljivim kategorijam delavcem. Zaščitne določbe pa naj bi hkrati v določeni meri učinkovale tudi protidiskriminacijsko, saj naj bi delavcem oz. iskalcem zaposlitve s posebno ureditvijo olajšale dostop na trg dela ali pa povzročile, da bi takšne osebe težje šikanirali oz. da bi bile omejene možnosti prenehanja pogodbe o zaposlitvi tem osebam po volji delodajalca. Skratka, določbe s posebno ureditvijo za določene kategorije delavcev oz. s posebnim varstvom le-teh pomagajo izenačevati možnosti za dostop in obstanek na trgu dela.

Obravnavali bomo zlasti tiste določbe v slovenskem pravnem redu o posebnem varstvu starejših delavcev v okviru delovnega razmerja.

2. Opredelitev starejšega delavca. Kdo je »starejši delavec«?

Po zakonu o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02 s sprem., v nadaljevanju: ZDR) uživajo posebno varstvo **delavci, starejši od 55 let.** Zanje je v zakonu uporabljen termin »**starejši delavci**«.

Vendar pa zaenkrat to velja samo za moške. Za ženske delavke je od uveljavitve ZDR s 1. 1. 2003 do leta 2014 v skladu z 236. členom ZDR predvideno postopno zviševanje starostne meje, ki delavki zagotavlja posebno varstvo. Ta starostna meja je bila ob uveljavitvi ZDR 51 let – meja pa se iz leta v leto povečuje za štiri mesece. **V letu 2007** tako znaša **52 let in štiri mesece** – v tem letu torej uživajo posebno varstvo »starejših delavcev« delavke, ki so letos dopolnile 52 let in štiri mesece, ter vse, ki so starejše od njih.

Tabela 1 kaže postopno zviševanje starosti za delavke od 1. 1. 2003 do 1. 1. 2015 – gre torej za starost, ko začnejo delavke uživati posebno varstvo kot starejše delavke:

Tabela 1.

Leto	Starost delavke
2003	51 let
2004	51 let in 4 mesece
2005	51 let in 8 mesecev
2006	52 let
2007	52 let in 4 mesece
2008	52 let in 8 mesecev
2009	53 let
2010	53 let in 4 mesece
2011	53 let in 8 mesecev
2012	54 let
2013	54 let in 4 mesece
2014	54 let in 8 mesecev
2015	55 let

V letu 2005 je bilo po podatkih statističnega urada v Sloveniji v starostni skupini **55 in več let** zaposlenih 41.028 delavcev oz. **5,2 % vseh zaposlenih**, medtem ko je bilo 95.160 delavcev ali **12,3 % vseh zaposlenih delavcev** v starostni skupini **od 50 do 54 let.** Gre torej za nezanemarljivo skupino delavcev, za katero se glede na demografska gibanja predvideva, da bo v prihodnjih letih samo še naraščala.

Hkrati je pomembno, da se povprečna starostna meja ob upokojitvi delavca povišuje – kar izhaja tako iz predpisov s področja pokojninskega in invalidskega zavarovanja kot tudi iz dejanskega stanja. Po podatkih statističnega urada je bil tako leta 1992 povprečen upokojenec, ko je prejel prvo pokojnino, star 54 let in tri mesece, medtem ko je bil leta 2005 upokojenec ob upokojitvi star v povprečju že 59 let in 10 mesecev.

3. Prepoved diskriminacije

Starost osebe je tudi eden izmed razlogov, ki jih naša zakonodaja izrecno opredeljuje kot razloge, zaradi katerih oseba pri iskanju zaposlitve ali v delovnem razmerju ne sme biti postavljena v neenakopraven položaj v primerjavi

z drugimi – torej ne sme biti diskriminirana.

Prepoved diskriminacije in načelo enakosti pred zakonom imata temelje že v ustavi RS (Uradni list RS, št. 33/91 s spremembami, v nadaljevanju: ustava). Tako je v 14. členu določeno, da so v Sloveniji vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj ali katekroli drugo osebno okoliščino. Ker je starost vsekakor osebna okoliščina, velja načelo enakosti tudi ne glede na starost osebe.

V ustavi je s tem povezan in pomemben še 49. člen, ki v okviru svobode dela določa, da je vsakomur pod enakimi pogoji dostopno vsako delovno mesto.

Navedeni določbi je izpeljal zakonodajalec v zakonu o delovnih razmerjih (ZDR), avtorji ZDR pa so pri urejanju področja prepovedi diskriminacije izhajali tudi iz ureditve po dveh direktivah EU:

- direktiva Sveta 2000/43/ES o izvajanju načela enakega obravnavanja oseb ne glede na raso ali narodnost, z dne 29. 6. 2000 in
- **direktiva Sveta 2000/78/ES o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu**, z dne 27. 11. 2000 (t.i. »okvirna direktiva«).

Obe imata t.i. »zaprti krog« okoliščin, na podlagi katerih je prepovedana različna obravnava. Prva tako obravnava le boj proti diskriminaciji na podlagi rase ali narodnosti, medtem ko druga obravnava diskriminacijo na podlagi naslednjih okoliščin:

- veroizpoved ali prepričanje,
- **hendikepiranost**,
- **starost** ali
- spolna usmerjenost.

Prepovedujeta pa oblike diskriminacije:

- neposredna (direktna) diskriminacija,
- posredna diskriminacija,
- nadlegovanje,
- navodila, naj se neka oseba diskriminira,
- viktimizacija.

Zakonodajalec je ustavne in določbe omenjenih direktiv (v nadaljevanju: direktivi) konkretiziral in uzakonil v ZDR, predvsem v njegovem 6. členu. V skladu z njim torej delodajalec ne sme **iskalca zaposlitve** (kandidata) pri zaposlova-

nju ali **delavca v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe** o zaposlitvi postavljati v **neenakopraven položaj** zaradi:

- o *spola*,
- o *rase*,
- o *barve kože*,
- o *starosti*,
- o *zdravstvenega stanja*,
- o *invalidnosti*,
- o *verskega prepričanja*,
- o *političnega prepričanja*,
- o *drugega prepričanja*,
- o *članstva v sindikatu*,
- o *nacionalnega in socialnega porekla*,
- o *družinskega statusa*,
- o *premoženjskega stanja*,
- o *spolne usmerjenosti*,
- o *ali zaradi drugih osebnih okoliščin*.

Vidimo torej, da ZDR eksplicitno določa, da se kandidata za zaposlitev ali delavca ne sme diskriminirati (oz. postavljati v neenakopraven položaj) **na podlagi starosti**. Pri tem opozarjamo, da pri diskriminaciji zaradi starosti ne gre nujno za starost, ko ima oseba že lahko status starejšega delavca, pač pa tudi katerokoli drugo starost (ali mladost) – spodnja meja za sklenitev pogodbe o zaposlitvi je v skladu z 19. členom ZDR 15 let. Torej so na podlagi starosti lahko diskriminirane tako osebe, stare 15 let, kot 55 ali 65 let.

Nadalje je treba dodati, da lahko pri starejšem delavcu seveda prihaja do diskriminacije tudi zaradi drugih razlogov – nekoliko večja kot v drugih starostnih skupinah delavcev je pri starejših delavcih možnost, da so diskriminirani tudi zaradi svojega **zdravstvenega stanja** ali morebitne **invalidnosti**.

V ZDR sta prepovedani tako **neposredna** kot tudi **posredna diskriminacija** zaradi omenjenih razlogov. Posredna diskriminacija glede na tretji odstavek 6. člena ZDR obstaja, če **navidezno nevtralne določbe, kriteriji in praksa učinkujejo tako, da postavljajo osebe** določenega spola, rase, **starosti**, **zdravstvenega stanja** oz. **invalidnosti**, verskega ali drugega prepričanja, spolne usmerjenosti ali nacionalnega porekla **v slabši položaj**, razen če so te določbe, kriteriji in praksa objektivno upravičeni ter ustrezni in potrebni.

ZDR določa v primeru diskriminacije tudi nekoliko drugačno (in za žrtve diskriminacije lažje) dokazovanje kršitve načela enakega obravnavanja. Namreč če kandidat oz. delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je kršena prepoved dis-

kriminacije zaradi okoliščin iz prejšnjega odstavka, je **dokazno breme**, da različno obravnavo opravičujeta vrsta in narava dela, *na strani delodajalca*.

Poleg tega ima kandidat, ki meni, da je bila pri izbiri delavca na prosto delovno mesto kršena zakonska prepoved diskriminacije, v skladu s petim odstavkom 204. člena ZDR pravico, da v roku 30 dni po prejemu obvestila delodajalca zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem. V primeru kršitve prepovedi diskriminacije pa je delodajalec kandidatu oz. delavcu glede na določbe ZDR tudi odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava (glej peti odstavek 6. člena ZDR).

ZDR torej od možnih oblik diskriminacije prepoveduje neposredno in posredno diskriminacijo, delno pa tudi nadlegovanje. **Nadlegovanje** kot oblika diskriminacije je prepovedano v skladu s 45. členom ZDR (ki določa varovanje dostojanstva delavca pri delu), kjer pa je poudarek na spolnem nadlegovanju.

V skladu s 45 členom ZDR je tako delodajalec dolžan **zagotavljati** takšno **delovno okolje**, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen **neželenemu ravnanju spolne narave**, ki vključuje neželjeno fizično, verbalno ali neverbalno ravnanje, ali drugemu **na spolu temelječemu vedenju**, ki ustvarja zastrašujoče, sovražne ali ponižujoče delovne odnose in okolje ter žali dostojanstvo moških in žensk pri delu, s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev. Odklonitev navedenih ravnanj s strani prizadetega delavca ne sme biti razlog za diskriminacijo pri zaposlovanju in delu. Tudi v primeru nadlegovanja je dokazno breme na strani delodajalca, če delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je delodajalec ravnal v nasprotju s prejšnjima stavkoma.

Delavec pa ima v primeru nadlegovanja in šikaniranja s strani delodajalca in/ali sodelavcev po ZDR (112. člen) tudi možnost izredno odpovedati pogodbo o zaposlitvi. Tako lahko v osmih dneh po tem, ko predhodno pisno opomni delodajalca na izpolnitev obveznosti in o kršitvah pisno obvesti inšpektorja za delo, delavec izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, če:

- ga je delodajalec žalil ali se nasilno vedel do njega ali če kljub njegovim opozorilom ni preprečil takega ravnanja s strani drugih delavcev,

- mu delodajalec ni zagotovil varstva pred spolnim nadlegovanjem v skladu s 45. členom ZDR in
- seveda tudi v ostalih primerih, predvidenih v 112. členu ZDR.

Prepoved nadlegovanja eksplicitno in podrobneje določa zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (Uradni list RS, št. 50/04, v nadaljevanju: ZUNEO). S tem zakonom se določajo skupni temelji in izhodišča za zagotavljanje enakega obravnavanja vsakogar pri uveljavljanju njegovih pravic in obveznosti ter pri uresničevanju njegovih temeljnih svoboščin **na kateremkoli področju družbenega življenja**, zlasti pa še na področju **zaposlovanja, delovnih razmerij**, vključevanja v sindikate in interesna združenja, vzgoje in izobraževanja, socialne varnosti, dostopa do dobrin in storitev ter oskrbe z njimi, in sicer ne glede na njegove osebne okoliščine, kot so narodnost, rasa ali etnično poreklo, spol, **zdravstveno stanje, invalidnost**, jezik, versko ali drugo prepričanje, **starost**, spolna usmerjenost, izobrazba, gmotno stanje, družbeni položaj ali druge osebne okoliščine. V skladu s 5. členom ZUNEO je nadlegovanje **nezaželeno ravnanje, temelječe na kateri koli osebni okoliščini**, ki ustvarja zastrašujoče, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali **žaljivo okolje** za osebo ter **žali njeno dostojanstvo**. Nadlegovanje iz prejšnjega odstavka **se šteje za diskriminacijo** po določbah ZUNEO.

ZDR pa kot oblik diskriminacije ne prepoveduje izrecno dveh, ki jih obravnavata direktivi - navodil in viktimizacije. ZUNEO sicer definira in prepoveduje še viktimizacijo, navodil za diskriminiranje pa kot oblike diskriminacije izrecno ne opredeljuje in prepoveduje. ZUNEO tako v 3. členu določa **prepoved viktimizacije** - da torej v primerih, ko pride do storitve ali opustitve, ki pomeni diskriminacijo oz. nadlegovanje, diskriminirana oseba ne sme biti izpostavljena neugodnim posledicam zaradi njenega ukrepanja.

Starejši delavec, ki je diskriminiran, ima torej v skladu z navedenimi predpisi – predvsem ZDR in ZUNEO (pa tudi neposredno na podlagi same ustave) možnost uveljaviti svoje pravice z mehanizmi, na način in v primerih, določenih v naštetih predpisih, kadar je žrtev:

- neposredne ali posredne diskriminacije,
- nadlegovanja oz.
- viktimizacije

zaradi starosti, zdravstvenega stanja, invalidnosti ali katerekoli druge osebne okoliščine.

4. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi starejšemu delavcu

4.1. Odpoved pogodbe o zaposlitvi starejšemu delavcu

Na nek način je načelo prepovedi diskriminacije konkretizirano tudi v 89. členu ZDR, ki določa **neutemeljene odpovedne razloge**. Med njimi je tudi **starost**. Kot neutemeljeni razlogi za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi pa se poleg starosti štejejo tudi:

- začasna **odsotnost z dela zaradi nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe** ali nege družinskih članov po predpisih o zdravstvenem zavarovanju ali odsotnost z dela zaradi izrabe starševskega dopusta po predpisih o starševstvu,
- vložitev tožbe ali udeležba v postopku zoper delodajalca zaradi zatrevanja kršitev iz delovnega razmerja,
- članstvo v sindikatu in udeležba v sindikalnih aktivnostih,
- udeležba v stavki, organizirani v skladu s predpisi,
- kandidatura ali opravljanje funkcije delavskega predstavnika,
- rasa, barva kože, spol, **invalidnost**, zakonski stan, družinske obveznosti, nosečnost, versko in politično prepričanje, nacionalno ali socialno poreklo.

Sama starost delavca torej ne sme biti razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi starejšemu delavcu. Poleg tega pa so starejši delavci še posebej varovani pred odpovedjo s strani delodajalca – to varstvo ureja 114. člen ZDR.

Po tem členu ZDR delodajalec starejšemu delavcu ne sme **brez njegovega pisnega soglasja** odpovedati pogodbe o zaposlitvi **iz poslovnega razloga**, dokler delavec **ne izpolni minimalnih pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine**, razen če mu ni zagotovljena pravica do **denarnega nadomestila** iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti **do izpolnitve minimalnih pogojev za starostno pokojnino**. To varstvo pred odpovedjo pa ne velja v primeru prenehanja delodajalca.

Odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcu, ki ima status starejšega delavca,

je iz poslovnega razloga torej možna samo:

1. s **soglasjem delavca**, pri čemer mora biti njegova izjava volje podana v *pisni obliki*;
2. če **starejši delavec že izpolnjuje minimalne pogoje za pridobitev pravice do starostne pokojnine**, pri čemer so minimalni pogoji določeni v 36. členu zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št. 109/06 – uradno prečiščeno besedilo št. 4, v nadaljevanju: ZPIZ-1);
3. pod pogojem, da bi starejši delavec **v času uživanja zagotovljene pravice do denarnega nadomestila** iz zavarovanja za primer brezposelnosti po 18. v zvezi s 25. členom zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Uradni list RS, št. 107/06 – uradno prečiščeno besedilo, v nadaljevanju: ZZZPB) **izpolnil minimalne pogoje za pridobitev pravice do starostne pokojnine**.

Vendar pa je treba k temu dodati, da v skladu z 19. členom ZZZPB starejši delavec – zavarovanec **ne more uveljaviti pravice do denarnega nadomestila za brezposelnost**, če je **podal pisno soglasje k odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga**, pa mu hkrati **ni zagotovljena pravica do denarnega nadomestila** iz zavarovanja za primer brezposelnosti **do izpolnitve minimalnih pogojev za starostno upokojitev**.

Opozarjamo še na 132. člen ZDR, po katerem pripada delavcu **ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi v primeru upokojitve odpravnina ob upokojitvi** v višini dveh povprečnih mesečnih plač v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece oz. v višini dveh povprečnih mesečnih plač delavca za pretekle tri mesece, če je to za delavca ugodneje. Delavec pa ni upravičen do odpravnine ob upokojitvi samo v primerih:

- ko ima **pravico do odpravnine po 109. členu ZDR** (ko prejme že odpravnino ob redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti) in
- v primeru, če je **delodajalec zanj financiral dokup pokojninske dobe**.

V obeh primerih pa je delavec upravičen do izplačila razlike, če je znesek odpravnine po 109. členu ZDR oz. znesek za dokup pokojninske dobe nižji od

zneska odpravnine po prvem odstavku 132. členu ZDR.

Ali je možno podati odpoved pogodbe o zaposlitvi starejšemu delavcu oz. delavki brez njegovega/njenega pisnega soglasja, če sicer ne izpolnjuje minimalnih pogojev za upokojitev, vendar bi jih izpolnjeval/a, če bi uveljavljal/a znižanje pogojev starosti za upokojitev zaradi otrok oz. zaposlitve pred 18. letom?

V skladu s komentarjem zakona o delovnih razmerjih (avtorjev N. Belopavlovič, I. Bečan, dr. A. Cvetka in drugih, ki je izšel leta 2003 pri založbi Gospodarski vestnik v Ljubljani) **mora soglasje starejši delavec oz. delavka podati tudi v primeru, ko sicer ne izpolnjuje minimalnih pogojev za upokojitev neposredno po 36. členu ZPIZ-1, izpolnjuje pa jih, če bi uveljavljal/a (kar je zgolj njegova oz. njena volja) znižanje pogojev starosti za upokojitev zaradi otrok oz. starejša delavka zaradi zaposlitve pred 18. letom starosti po 37. in 38. členu ZPIZ-1. Prvi odstavek 114. člena ZDR namreč izrecno določa posebno pravno varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi starejšemu delavcu do izpolnitve minimalnih pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine, uveljavljanje znižanja starostne meje pa je kot osebna okoliščina prepuščeno starejšemu delavcu kot zavarovancu.**

Glede na navedeno bi delodajalec starejši delavki ali delavcu torej tudi v takem primeru lahko odpovedal pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga **samo z njenim/njegovim pisnim soglasjem**. Ob tem pa bi delavca/delavko seveda moral opozoriti tudi na dejstvo, da **soglasje starejšega delavca k odpovedi pomeni razlog za odklonitev pravice do nadomestila za čas brezposelnosti** - v skladu z deveto alinejo prvega odstavka 19. člena ZZZPB. Delavec, ki bi v primeru uveljavljanja znižanja pogoja starosti za upokojitev zaradi otrok podal soglasje k odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, bi se torej po odpovedi res moral upokojiti, sicer bi ostal brez sredstev za preživljanje. Kot že rečeno, mu denarno nadomestilo za primer brezposelnosti ne bi pripadalo, prav tako pa **ne bi mogel biti upravičen do denarne socialne pomoči** iz naslova socialnega varstva – če bi že izpolnjeval ostale pogoje za njeno pridobitev (torej če zase ali za svoje družinske člane ne bi mogel zagotoviti sredstev za preživljanje in bi

izpolnjeval tudi ostale pogoje iz zakona o socialnem varstvu (Uradni list RS, št. 36/04 – uradno prečiščeno besedilo), pa 24. člen omenjenega zakona spet določa, da do denarne socialne pomoči ni upravičena oseba, ki ne dosega minimalnega dohodka iz **razlogov, na katere je mogla vplivati** oz. lahko vpliva. Za takšne razloge štejejo zlasti: **prenehanje delovnega razmerja iz razlogov**, zaradi katerih zavarovanci ne morejo uveljavljati pravice do **denarnega nadomestila** po predpisih o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, razen če gre za popolno nezmožnost za delo, razlogi, zaradi katerih pristojni organ za zaposlovanje osebo preneha voditi v evidenci brezposelnih oseb, ipd.

4.2. Upokojitev starejšega delavca

V praksi pa seveda najpogosteje starejšemu delavcu preneha pogodba o zaposlitvi s starostno upokojitvijo. Kdaj se bo delavec upokojil, je po tem, ko izpolni pogoje, predpisane v ZPIZ-1, zgolj njegova odločitev. Ko se za to odloči, mora tako **sam podati odpoved pogodbe o zaposlitvi**. Tega sicer ZDR ne določa eksplicitno, ampak lahko na to sklepamo po določbi 132. člena ZDR, ki določa, da pripada delavcu v primeru njegove upokojitve **ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi** odpravnina (v višini dveh povprečnih mesečnih plač v RS za pretekle tri mesece oz. v višini dveh povprečnih mesečnih plač delavca za pretekle tri mesece, če je to za delavca ugodneje).

Delavec bo torej v primeru upokojitve - po tem, ko za to izpolni pogoje iz ZPIZ-1, podal **redno odpoved** pogodbe o zaposlitvi (lahko tudi izredno, če bi bila situacija pri delodajalcu tako nevzdržna, da delavec ne bi več mogel nadaljevati delovnega razmerja do izteka odpovednega roka oz. do poteka časa, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi, in če bi bili seveda podani razlogi za izredno odpoved na strani delodajalca, določeni v 112. členu ZDR). Odpoved mora biti v vsakem primeru **v pisni obliki**, vendar pa delavcu redne odpovedi **ni treba obrazložiti**. Nadalje mora biti odpoved tudi pravilno vročena delodajalcu. ZDR določa v 87. členu, da redno ali izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi vroča delavec delodajalcu po pravilih pravnega postopka (glej zakon o pravnem postopku, Uradni list RS, št. 36/04 – uradno prečiščeno besedilo št. 2).

V praksi se je pojavilo tudi vprašanje, ali lahko delodajalec »upokoji«
starejšega delavca brez njegovega soglasja ob izpolnjenih minimalnih pogojih za pridobitev pravice do starostne pokojnine.

Starostna upokojitev starejšega delavca ni v pristojnosti delodajalca – delodajalec delavca ne more kar tako upokojiti, pač pa je to **pravica oz. možnost delavca, ki jo sam uveljavi, ko za to izpolni pogoje in ko se tako odloči**. V tem primeru **delavec** – kot že rečeno - **sam poda odpoved** pogodbe o zaposlitvi zaradi upokojitve. Takrat mu tudi pripada odpravnina ob upokojitvi, ki jo določa 132. člen ZDR.

Če obstaja za to utemeljeni razlog in ob upoštevanju vseh določb o postopku odpovedi in zakonsko določenih rokov, **lahko delodajalec starejšemu delavcu poda odpoved pogodbe o zaposlitvi**:

- **redno odpoved** iz razloga nesposobnosti ali iz krivdnega razloga, iz poslovnega razloga pa samo pod določenimi pogoji – glej zgoraj,
- **izredno odpoved**, če obstajajo razlogi, navedeni v 111. členu ZDR.

Delodajalec delavca torej ne more upokojiti, pač pa je starostna upokojitev pravica delavca, ki jo lahko uveljavlja, ko zanjo izpolni pogoje. Lahko pa delodajalec, če za to obstajajo utemeljeni razlogi, delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi - pri tem pa mora poleg predpisanega postopka in rokov upoštevati tudi posebno varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi starejšemu delavcu iz poslovnega razloga.

5. Invalidnost

Ker je med starejšimi delavci tudi precej takih, ki imajo status invalida, in ker je po drugi strani tudi zelo veliko starejših delavcev med invalidi, namenjamo nekaj besed tudi posebnemu varstvu, ki ga imajo po določbah delovnega prava delavci s statusom invalida.

5.1. Posebne varstvene določbe za delavce s statusom invalida

ZDR uvršča delavce s statusom invalida med posebej varovane kategorije delavcev, ki jim mora delodajalec pri opravljanju dela zagotavljati določene dodatne pravice. Tako je določeno v 199. členu, da **delodajalec zagotavlja varstvo delovnih invalidov in invalidov, ki nimajo statusa delovnega invalida**,

- pri zaposlovanju,
- usposabljanju
- ali preusposabljanju

v skladu s *predpisi o usposabljanju in zaposlovanju invalidov* (zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, Uradni list RS, št. 16/07 – uradno prečiščeno besedilo št. 2, v nadaljevanju: ZZRZI) in *predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju* (ZPIZ-1).

Delavcu, pri katerem je ugotovljena preostala delovna zmožnost, mora delodajalec v skladu z 200. členom ZDR zagotoviti:

- opravljanje **drugega dela, ustreznega** njegovi **preostali delovni zmožnosti** ali
- opravljanje dela s **krajšim delovnim časom glede na preostalo delovno zmožnost** ali
- **poklicno rehabilitacijo** in
- **nadomestilo plače**

v skladu s *predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju*.

Delavcu, ki ima status delovnega invalida in je na tej podlagi pridobil pravico do dela s krajšim delovnim časom, delodajalec tudi ne sme odrediti opravljanja nadurnega dela ali mu delovnega časa neenakomerno razporediti oz. začasno prerazporediti (glej 145. in 147. člen ZDR).

V skladu z 20. členom ZDR se šteje, da ima invalid, ki je usposobljen za določena dela, zdravstveno zmožnost za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za ta dela.

Enako kot za starost velja tudi ugotovljeno stanje invalidnosti kot razlog, zaradi katerega se delavca ne sme diskriminirati pri zaposlovanju ali v času trajanja delovnega razmerja (6. člen ZDR).

V letu 2006 se je uveljavil tudi **kvotni sistem zaposlovanja invalidov** – na podlagi ZZRZI ter na podlagi Uredbe o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov (Uradni list RS, št. 111/05), s katero je bil določen **delež invalidov od celotnega števila zaposlenih delavcev pri posameznem delodajalcu**, ki je po zakonu dolžan zaposlovati invalide v okviru določene kvote. Zavezanec za izpolnjevanje kvote je vsak delodajalec, ki je pravna ali fizična oseba ali oseba javnega prava, ki zaposluje najmanj 20 delavcev, razen tistih delodajalcev, ki jih zakon ne zavezuje k izpolnjevanju kvote. Kvote so v omenjeni uredbi določene glede na dejavnosti, s katerimi se ukvarjajo delodajalci.

Delodajalec mora takoj, ko izve za invalidnost delavca, ukreniti vse, kar je

treba, da mu zagotovi delo, ki bo ustrezalo njegovemu zdravstvenemu stanju, ugotovljenemu z odločbo o invalidnosti. Preveriti mora, ali obstaja delo, ki bi ga lahko delavec invalid glede na omejitve zaradi invalidnosti opravljal – to mora preveriti tudi **pri drugih delodajalcih**. Nadalje mora delodajalec preveriti, ali bi lahko delavca zaposlil na delovnem mestu z določenimi prilagoditvami ali ga napotil na zaposlitveno rehabilitacijo.

V skladu s 13. členom ZZRZI namreč lahko invalid uveljavlja **pravico do zaposlitvene rehabilitacije**, če nima pravice do enakih storitev po drugih predpisih. Ta možnost velja tako za invalide, ki so pridobili tak status po ZZRZI, kakor tudi za invalide, ki so jim bile izdane odločbe o invalidnosti po drugih predpisih (npr. stari ZPIZ, ZPIZ-1). ZZRZI pa tudi določa, da lahko posamezne storitve zaposlitvene rehabilitacije za invalida uveljavlja tudi njegov delodajalec – v tem primeru sklene z izvajalcem zaposlitvene rehabilitacije in invalidom **pogodbo o izvajanju storitev zaposlitvene rehabilitacije**, s katero dogovori medsebojne pravice in obveznosti.

Zaposlitvena rehabilitacija so storitve, ki se izvajajo s ciljem, da se invalid usposobi za ustrezno delo, se zaposli, zaposlitev zadrži in v njej napreduje ali spremeni svojo poklicno kariero. ZZRZI med te storitve uvršča med drugim:

- svetovanje, vzpodbujanje in motiviranje invalidov k aktivni vlogi,
- pomoči pri sprejemanju lastne invalidnosti in seznanjanje o možnostih vključevanja v usposabljanje in delo,
- pomoč pri iskanju ustreznega dela oziroma zaposlitve,
- analiza konkretnega delovnega mesta in delovnega okolja invalida,
- izdelava načrta prilagoditve delovnega mesta in delovnega okolja invalida,
- usposabljanje na konkretnem delovnem mestu oziroma v izbranem poklicu,
- spremljanje in strokovna pomoč pri usposabljanju in izobraževanju,
- spremljanje invalida na delovnem mestu po zaposlitvi in
- opravljanje drugih storitev zaposlitvene rehabilitacije.

Invalid, ki mu je priznana pravica do zaposlitvene rehabilitacije, ima v skladu s 16. členom ZZRZI naslednje pravice in obveznosti:

- pravico do storitev zaposlitvene rehabilitacije v skladu z odločbo in rehabilitacijskim načrtom,
- pravico in obveznost, da v zaposlitveni rehabilitaciji aktivno sodeluje,
- pravico do denarnih prejemkov iz 17. člena tega zakona (pravica do denarnega prejemka v višini 30 % minimalne plače mesečno, če se storitve zaposlitvene rehabilitacije izvajajo najmanj 100 ur mesečno ter pravica do povrnitve stroškov javnega prevoza, plačilo stroškov bivanja v višini največ 20 % minimalne plače) in
- druge pravice in obveznosti, ki izhajajo iz načina in obsega izvajanja zaposlitvene rehabilitacije.

Zaposlitveno rehabilitacijo lahko izvajajo le subjekti, ki pridobijo v ta namen koncesijo ministrstva za delo, družino in socialne zadeve.

Zaposlitveno rehabilitacijo pa je treba **razlikovati od poklicne**, ki je **pravica po ZPIZ-1** in jo torej lahko pridobijo le delavci s statusom **delovnega invalida**. Poklicna rehabilitacija je glede na določbo 80. člena ZPIZ-1 *celostni proces*, v katerem se zavarovanca *strokovno, fizično in psihosocialno usposobi za drug poklic ali delo* tako, da se lahko **ustrezno razporedi oziroma zaposli in ponovno vključi v delovno okolje**, oziroma se usposobi za opravljanje istega poklica ali dela, tako da se mu ustrezno **prilagodi delovno mesto** z ustreznimi tehničnimi pripomočki.

Pravico do poklicne rehabilitacije lahko v skladu z odločbami ZPIZ-1 pridobi le zavarovanec, pri katerem je nastala II. kategorija invalidnosti ter na dan nastanka invalidnosti še ni dopolnil 50 let starosti in se glede na preostalo delovno zmožnost lahko usposobi za drugo delo, ki ga bo opravljal poln delovni čas.

5.2. Odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcu invalidu

Če obstaja možnost zaposlitve na ustreznem delovnem mestu, lahko delodajalec delavcu invalidu odpovede pogodbo o zaposlitvi in mu hkrati ponudi v podpis novo pogodbo o zaposlitvi za novo delovno mesto pri sebi ali (na podlagi dogovora) pri drugem delodajalcu.

To možnost določa tretji odstavek 101. člena ZPIZ-1: delodajalec lahko zavarovancu, kateremu je z dokončno odločbo priznana pravica do dela s krajšim delovnim časom od polnega ali pravica do preместitve na drugo

delovno mesto na podlagi invalidnosti III. kategorije ali invalidnosti II. kategorije po dopolnjenem 50. letu starosti, **redno odpove pogodbo o zaposlitvi iz razloga invalidnosti, hkrati z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi** pa mu mora **ponuditi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi** za delovni čas, krajši od polnega, ali za delo na drugem delovnem mestu skladno s predpisi o delovnih razmerjih.

Če zavarovanec **ne sprejme ponudbe delodajalca za sklenitev nove pogodbe** o zaposlitvi za nedoločen čas, skladno z drugim ali tretjim odstavkom 101. člena ZPIZ-1, v roku 30 dni od prejema ponudbe:

- mu preneha delovno razmerje,
- nima pravice do odpravnine kot delavec, ki mu je odpovedana pogodba o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti,
- ima pa pravico do minimalnega odpovednega roka kot delavec, ki mu je odpovedana pogodba o zaposlitvi iz poslovnega razloga, v skladu z ZDR.

V 40. členu pa ZZRZI določa, da lahko delodajalec invalidu **odpove** pogodbo o zaposlitvi **iz poslovnega razloga** oz. delovnemu invalidu **zaradi ugotovljene invalidnosti** II. ali III. kategorije ali iz poslovnega razloga, če mu **hkrati ponudi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas na drugem ustreznem delu**, ki ustreza invalidovi **strokovni izobrazbi, usposobljenosti in delovni zmognosti v skladu z ZZRZI oz. predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju**, ali na podlagi sporazuma z drugim delodajalcem zagotovi, da mu drugi delodajalec **ponudi sklenitev pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas na ustreznem delu** pri njem.

O ustreznosti ponujenega delovnega mesta lahko delavec invalid ali delodajalec zahtevata tudi **dopolnilno izvedensko mnenje invalidske komisije**.

Če invalid ne sprejme ponudbe nove pogodbe o zaposlitvi v roku 30 dni od prejema pisne ponudbe:

- nima pravice do odpravnine,
- nima pravice do nadomestila za čas brezposelnosti po predpisih o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti.

Šele ko je delodajalec izčrpal vse možnosti za prezaposlitev oz. preusposabljanje delavca invalida (tako pri sebi kot pri drugih delodajalcih) in za tega delavca ni našel primerne delovnega mesta, lahko začne razmišljati o od-

povedi pogodbe o zaposlitvi invalidu iz poslovnega razloga (brez ponudbe nove pogodbe).

ZDR določa posebno varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi delavcem invalidom (116. člen ZDR). Omenjeni člen določa v prvem odstavku, da **delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delovnemu invalidu zaradi ugotovljene invalidnosti** II. ali III. kategorije **ali iz poslovnega razloga**, razen če mu **ni mogoče zagotoviti drugega ustreznega dela** ali dela s krajšim delovnim časom v skladu s *predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju*.

ZPIZ-1 v 102. členu določa možnost odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti ali iz poslovnega razloga – **brez ponudbe nove pogodbe** o zaposlitvi.

Delavcu, ki so mu z dokončno odločbo priznane pravice na podlagi invalidnosti II. ali III. kategorije in ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas na območju RS, lahko **delodajalec odpove pogodbo** o zaposlitvi za nedoločen čas **brez ponudbe nove pogodbe** o zaposlitvi v skladu s predpisi o delovnih razmerjih le v primeru, če mu zaradi ugotovljene invalidnosti II. ali III. kategorije ali *iz poslovnega razloga utemeljeno ne more* skladno s 101. členom ZPIZ-1 **zagotoviti**:

- **pravice do preместitve na drugo delovno mesto** brez ali po končani poklicni rehabilitaciji oz.
- **pravice do dela s krajšim delovnim časom od polnega**.

ZZRZI določa v četrtem odstavku 40. člena **možnost, da delodajalec redno odpove** pogodbo o zaposlitvi invalidu **brez ponudbe nove pogodbe** o zaposlitvi: če **invalidu utemeljeno ne more ponuditi nove pogodbe** o zaposlitvi v skladu s prvim ali drugim odstavkom 40. člena ZZRZI, o čemer **odloči komisija** za ugotovitev razlogov za odpoved pogodbe o zaposlitvi v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.

Razloge za odpoved pogodbe o zaposlitvi na podlagi zgornjih določb (prvega odstavka 102. člena ZPIZ-1 in četrtega odstavka 40. člena ZZRZI) ugotovi **komisija v sestavi**:

- predstavnik Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije,
- predstavnik Inšpektorata RS za delo,
- predstavnik Zavoda RS za zaposlovanje,

- predstavnik delodajalcev in
- predstavnik sindikatov.

Komisija ugotavlja razloge za odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcu vedno, ko želi odpovedati pogodbo invalidu delodajalec, ki ima **najmanj pet zaposlenih delavcev**. Pri delodajalcu, ki ima *manj kot pet zaposlenih*, ugotavlja razloge za odpoved pogodbe o zaposlitvi komisija, če tako predlaga:

- o Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije,
- o Zavod RS za zaposlovanje,
- o zavarovanec (delavec) ali
- o delodajalec.

Komisija veljavno odloča, če je prisotna večina članov. Odločitev komisije pa je dokončna.

Komisijo določi minister, pristojen za delo. Podrobnejše določbe v zvezi z njenim delovanjem ureja **pravilnik o načinu dela Komisije za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi** (Uradni list RS, št. 117/05). Sedež omenjene komisije je na Zavodu za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije.

Komisija **pada mnenje** o ugotovitvi podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi na podlagi pridobljene delovne dokumentacije z ugotovitvami in predlogom Zavoda RS za zaposlovanje. Komisija nadalje **posreduje mnenje delodajalcu in invalidu**, v primeru, ko se začne postopek na zahtevo Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije ali Zavoda RS za zaposlovanje, pa tudi **tema zavodoma**.

Nazadnje pa opozarjamo, da so pred odpovedjo starejši delavci s statusom invalida varovani iz (vsaj) dveh naslovov:

- *kot starejši delavci (po 114. členu ZDR),*
- *kot invalidi (po 116. členu ZDR).*

S tem v zvezi je treba upoštevati 117. člen ZDR, ki določa, da **velja močnejše pravno varstvo**, če je posameznemu delavcu zaradi njegovega statusa zagotovljeno **večkratno varstvo pred odpovedjo**. Kaj je **bolj ugodno za delavca**, se ugotavlja **v konkretnem primeru za konkretnega delavca**, upoštevajoč vse okoliščine posameznega primera. *Odločitev* in ocena, kaj je ugodnejše, je končno *na samem delavcu*, ki se bo v primeru, če izpolnjuje pogoje za več posebnih pravnih režimov pred in v zvezi z odpovedjo, *odločil, na katere varstvene določbe se bo skliceval*. Glej: Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom, avtoric: B. Kresal, K. Kresal

Šoltes in D. Senčur Peček, Založniška hiše Primath, Ljubljana, 2002. Nadalje izhaja iz Zakona o delovnih razmerjih s komentarjem, avtorjev N. Belopavlovič, I. Bečan, A. Cvetka idr., Založbe Gospodarski vestnik, 2003, da je treba **različna določila pravnega varstva** uporabljati **kumulativno**, če niso enakovredna oz. primerljiva (če npr. eno predvideva soglasje organa, drugo pa pisno soglasje starejšega delavca za odpoved pogodbe o zaposlitvi).

6. Delovni čas starejšega delavca

6.1. Nadurno delo

ZDR določa v 145. in 203. členu **prepoved opravljanja dela preko polnega delovnega časa** oz. nadurnega dela za delavke in delavce, ki imajo status starejšega delavca. Delodajalec tako v skladu s 145. členom **ne sme naložiti dela preko polnega delovnega časa** po 143. členu ZDR (*nadurno delo*) in 144. členu ZDR (*dodatno delo v primerih naravne ali druge nesreče*) tudi naslednjim kategorijam delavcev:

- starejšemu delavcu (203. člen ZDR),
- delavcu, ki bi se mu na podlagi mnenja zdravniške komisije zaradi takega dela poslabšalo zdravstveno stanje,
- delavcu, ki dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali drugimi predpisi.

Prepoved iz 145. člena ZDR pa ni absolutna, saj je v skladu z 203. členom ZDR nadurno delo dopustno naložiti starejšemu delavcu pod pogojem, da ta **predhodno poda pisno soglasje** za takšno delo.

6.2. Nočno delo

V skladu z 203. členom ZDR je starejšemu delavcu prav tako **prepovedano naložiti - brez njegovega predhodnega pisnega soglasja** - opravljati **nočnega dela**.

Kot nočno delo se šteje **delo v času med 23. in šesto uro** naslednjega dne. Če je z razporeditvijo delovnega časa določena nočne delovna izmena, pa se šteje za nočno delo osem nepretrganih ur v času med 22. in sedmo uro naslednjega dne (to določa 149. člen ZDR). V skladu s 150. členom ZDR so delavci, ki delajo ponoči **vsaj tri ure svojega dnevnega delovnega časa** oz. delavci, ki delajo ponoči **vsaj tretjino**

polnega letnega delovnega časa, t.i. **nočni delavci**.

Nočni delavci imajo tudi že zaradi same narave takšnega dela pravico do posebnega varstva, ki vključuje:

- daljši letni dopust,
- ustrezno prehrano med delom,
- strokovno vodstvo delovnega oz. proizvodnega procesa,
- periodično izmenjavo izmen, če je delo organizirano v izmenah in to vključuje tudi nočno izmeno,
- na nočno delo delodajalec ne sme razporediti delavca, ki nima urejenega prevoza na delo in z dela, ali delavca, ki bi se mu po mnenju zdravniške komisije zaradi takega dela poslabšalo zdravstveno stanje,
- delovni čas nočnega delavca ne sme v obdobju štirih mesecev trajati v povprečju več kot 8 ur na dan,
- obvezno posvetovanje delodajalca s sindikatom pred uvedbo nočnega dela oz. enkrat letno.

Pogosto imajo delavci, ki opravljajo nočno delo, to **določeno že** v sami **pogodbi o zaposlitvi**, kar je pravilno in v skladu s sedmo alinejo prvega odstavka 29. člena ZDR, ki določa obvezne sestavine pogodbe o zaposlitvi - med drugim tudi določilo o dnevnem ali tedenskem rednem delovnem času in o **razporeditvi delovnega časa**.

Kaj naj torej stori delodajalec, ko pri njem zaposleni delavec, ki je od sklenitve pogodbe o zaposlitvi naprej opravljal v skladu s pogodbo o zaposlitvi tudi nočno delo, dopolni 55 let oz. starost, v kateri je pridobil status starejšega delavca? Je tudi v primeru, ko je nočno delo opredeljeno že v sami pogodbi o zaposlitvi, potrebno pisno soglasje starejšega delavca za takšno delo¹?

Sama **pogodba o zaposlitvi** in določba o opravljanju nočnega dela v njej (tudi če bi jo starejši delavec sklepal na novo) **ne more nadomestiti pisnega soglasja starejšega delavca za opravljanje nočnega dela**, saj se delavec **ne more za vnaprej in za vselej odpovedati pravnemu varstvu**, ki mu ga daje ZDR. Tako je potrebno **izrecno posebno pisno soglasje za opravljanje nočnega dela**, ki ga lahko delavec **kardakoli tudi umakne**.

Prav tako pa velja, da mora delodajalec delavcem, ki v času trajanja pogodbe o zaposlitvi dopolnijo 55 let starosti (oz. delavkam ustrezno nižjo starost v

¹ Odgovor na ta vprašanja povzemamo iz članka Starejši delavci in nočno delo, avtorice dr. Martine Šetinc Tekavc, objavljenega v reviji Pravna praksa, letnik 2005, številka 12, str. 25.

prehodnem obdobju), za nadaljevanje dela ponoči **dati v podpis izjavo o tem, da soglašajo z delom ponoči**. Če delavci, ki so do dopolnitve starosti, pri kateri so prešli v varovano kategorijo delavcev - starejše delavce, opravljali nočno delo, **ne dajo soglasja** za opravljanje dela ponoči, potem jim je delodajalec dolžan v okviru njihove pogodbe o zaposlitvi **odrediti delo v času med 6. uro zjutraj in 23. uro zvečer**.

6.3. Neenakomerna razporeditev delovnega časa

V skladu s 147. členom ZDR velja prepoved neenakomerne razporeditve ali začasne prerazporeditve delovnega časa za vse skupine delavcev, za katere velja tudi prepoved dela preko polnega delovnega časa iz 145. člena ZDR. Tako velja **prepoved neenakomerne razporeditve in začasne prerazporeditve delovnega časa** med drugim tudi za naslednje delavce:

- za **starejše delavce**,
- delavce, ki bi se jim na podlagi mnenja zdravniške komisije zaradi takega dela **poslabšalo zdravstveno stanje**,
- delavce, ki **delajo krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju**, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali drugimi predpisi.

Ker pa prepoved nadurnega dela po 145. členu ZDR v povezavi z 203. členom istega zakona za starejše delavce ni absolutna, sklepamo, da je starejšemu delavcu tudi **mogoče delovni čas razporediti neenakomerno** ali ga **začasno prerazporediti**, če ta predhodno **poda pisno soglasje** za to.

Dodajamo, da obstajajo tudi predpisi, ki dodatno urejajo delovni čas oz. posebnosti urejanja delovnega časa ter varstvo starejših delavcev s tem v zvezi na posameznih področjih oz. za določene poklice. Kot primer v nadaljevanju navajamo ureditev iz *Pravilnika o pogojih, pod katerimi zdravniku ni potrebno opravljati dežurne službe* (Uradni list RS, št. 62/00 s sprem., v nadaljevanju: pravilnik). Pravilnik je bil sprejet na podlagi 42. člena zakona o zdravniški službi (Uradni list RS, št. 72/06 - uradno prečiščeno besedilo št. 3), ki določa, da zdravniku, ki je dopolnil 50 let, praviloma ni treba opravljati dežurne službe ob pogojih, ki jih določi minister.

Pravilnik določa pogoje, pod katerimi **zdravniku, ki je dopolnil 50 let starosti, praviloma ni treba opravljati**

dežurne službe. Zdravnik, ki dežurne službe ne želi opravljati, mora v skladu z 2. členom pravilnika o tem **pisno obvestiti delodajalca** oz. organizatorja. To obvestilo mora posredovati delodajalcu najkasneje 3 mesece pred dopolnitvijo 50 let starosti oz. 3 mesece pred dnem, ko želi začeti uveljavljati to pravico.

Ne glede na to pa mora zdravnik na zahtevo delodajalca opravljati dežurno službo v naslednjih primerih:

- o v primerih naravnih ali drugih nesreč, epidemij ter v drugih primerih, ko je ogroženo življenje in zdravje ljudi,
- o v primeru, da pri delodajalcu zaradi starostne strukture zdravnikov posameznih specialnosti ni drugih organizacijskih možnosti za zagotavljanje neprekinjenega zdravstvenega varstva,
- o zaradi odsotnosti zdravnikov iz bolezenskih ali drugih razlogov pri delodajalcu, zaradi česar je ogroženo nemoteno zagotavljanje neprekinjenega zdravstvenega varstva – vendar samo za čas teh odsotnosti,
- o v drugih primerih, ko je ogroženo življenje in zdravje ljudi in ni mogoče drugače organizirati neprekinjenega zdravstvenega varstva (a le dokler je nujno, da se rešijo človeška življenja in zdravje ljudi).

Zdravnik, ki je pisno obvestil delodajalca, da ne želi opravljati dežurne službe, mora v primeru, da želi ponovno opravljati dežurno službo, o tem obvestiti delodajalca oz. organizatorja.

7. Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom

ZDR določa v 202. členu **pravico starejšega delavca**, da začne delati s **krajšim delovnim časom** od polnega, če se **delno upokoji**.

V skladu s določbami pokojninskega in invalidskega zavarovanja sta mogoči dve vrsti delne upokojitve:

- **starostna (delna) upokojitev**, ki jo lahko izkoristi le zavarovanec, ki je že izpolnil pogoje za pridobitev pravice do starostne pokojnine,
- **invalidska (delna) upokojitev**, ki jo lahko izkoristi le zavarovanec/delavec, pri katerem je prišlo do nastanka invalidnosti III. ali II. kategorije, če je dopolnil več kot 50 let in ima preostalo delovno zmožnost za opravljanje dela vsaj s polovico delovnega časa.

Zavarovanec, ki je izpolnil pogoje za pridobitev pravice do starostne pokojnine, lahko torej v skladu s 58. členom

ZPIZ-1 pridobi **pravico do delne pokojnine**, če je v delovnem razmerju z **največ polovico polnega delovnega časa**. **Delna pokojnina je starostna pokojnina**, ki se delavcu, ki je **po upokojitvi ostal** oziroma **ponovno vstopil v delovno razmerje s krajšanim delovnim časom**, izplačuje v sorazmerju s skrajšanjem polnega delovnega časa.

Delna pokojnina se zavarovancu odmeri v višini polovice starostne pokojnine, ki mu gre na dan uveljavitve delne pokojnine, glede na dopolnjeno pokojninsko dobo, pokojninsko osnovo in starost in se potem usklajuje kot druge pokojnine.

Po prenehanju uživanja delne pokojnine lahko zavarovanec zahteva:

- izplačilo usklajenega zneska starostne pokojnine, ugotovljene ob odmeri delne pokojnine ali
- odstotno povečanje starostne pokojnine, ugotovljene ob odmeri delne pokojnine, glede na dejansko dopolnjeno zavarovalno dobo v času prejemanja delne pokojnine in starost na dan uveljavitve odstotnega povečanja ali
- ponovno odmero starostne pokojnine ob upoštevanju dejansko dopolnjene zavarovalne dobe in plače v času prejemanja delne pokojnine in starosti na dan uveljavitve ponovne odmere.

ZPIZ-1 pa ureja tudi možnost oz. **pravico do delne invalidske pokojnine**. V skladu s 93. členom ZPIZ-1 namreč imata zavarovanec, pri katerem je podana III. kategorija invalidnosti, če ni več zmožen za delo s polnim delovnim časom z ali brez predhodne poklicne rehabilitacije, in zavarovanec, pri katerem je nastala II. kategorija invalidnosti po dopolnjenem 50. letu starosti in **ima preostalo delovno zmožnost za opravljanje določenega dela vsaj s polovico polnega delovnega časa**:

- pravico do dela s krajšim delovnim časom od polnega in
- pravico do delne invalidske pokojnine.

Delna invalidska pokojnina se odmeri v odstotku, ki ustreza skrajšanju polnega delovnega časa, od invalidske pokojnine, ki bi zavarovancu pripadala na dan nastanka invalidnosti.

Zavarovancu, ki ima sklenjeno delovno razmerje v Republiki Sloveniji, **zagotavlja pravico do dela s krajšim delovnim časom od polnega delodajalec**. ZDR določa institut pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom v členih

od 64. do 66. Tako določa v 64. členu, da se pogodba o zaposlitvi lahko sklene tudi za delovni čas, krajši od polnega; **za krajši delovni čas** pa se šteje **čas, ki je krajši od polnega delovnega časa, ki velja pri delodajalcu**. To pomeni, da je urejeno zaposlovanje s krajšim delovnim časom brez omejitve (ni spodnje meje delovnega časa), tako da je mogoče tudi npr. eno- ali dveurna trajna ali priložnostna dnevna zaposlitev pri delodajalcu, pa vse do meje, ki pomeni polni delovni čas pri delodajalcu. Kot polni delovni čas se upošteva 40 ur na teden, če ni krajši polni delovni čas določen s posebnim zakonom ali s kolektivno pogodbo.

Ob sklepanju pogodbe o zaposlitvi morata stranki že v sami pogodbi **izrecno navesti, da sklepata delovno razmerje s krajšim delovnim časom**. Poleg tega morata dogovoriti dolžino dnevnega ali tedenskega rednega delovnega časa in razporeditev delovnega časa.

Delavec, ki je sklenil pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas, ima pogodbene in druge pravice in obveznosti iz delovnega razmerja kot delavec, ki dela polni delovni čas, in jih uveljavlja sorazmerno času, za katerega je sklenil delovno razmerje, razen tistih, za katere ZDR določa drugače (npr. glede letnega dopusta, ki pripada delavcu enako – ne glede na to, ali dela s polnim ali krajšim delovnim časom).

Prav tako ima delavec, ki dela s krajšim delovnim časom, v skladu s petim odstavkom 64. člena ZDR pravico do sodelovanja pri upravljanju v skladu s posebnim zakonom.

Če v pogodbi o zaposlitvi ni drugače dogovorjeno, **delodajalec delavcu, ki dela krajši delovni čas, ne sme naložiti dela preko dogovorjenega delovnega časa**. Kot smo ugotovili že zgoraj, pa je starejši delavec varovan pred odreditvijo nadurnega dela tudi po drugih določbah ZDR (145. in 203. člen ZDR).

V primeru krajšega delovnega časa zaradi delne upokojitve pa je pomembna tudi določba 66. člena ZDR. Tam je namreč določeno, da **ima delavec, ki dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju** (pa tudi v skladu s predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali predpisi o starševskem dopustu), **pravice iz socialnega zavarovanja, kot če bi delal polni delovni čas**. Takšen delavec ima pravico do plačila za delo po dejanski delovni obveznosti ter druge pravice in obveznosti iz de-

lovnega razmerja, kot delavec, ki dela polni delovni čas, če z ZDR ni drugače določeno.

8. Letni dopust

V skladu s prvim odstavkom 159. člena ZDR ima vsak delavec, ne glede, ali dela polni ali krajši delovni čas, pravico do letnega dopusta, ki v posameznem koledarskem letu ne sme biti krajši kot štiri tedne. Minimalno število dni letnega dopusta delavca pa je odvisno od razporeditve delovnih dni v tednu za posameznega delavca.

Poleg tega pa ima glede na drugi odstavek 159. člena ZDR **starejši delavec** (prav tako kot delavec s statusom invalida in delavec z najmanj 60 % telesno okvaro) **pravico do najmanj treh dodatnih dni letnega dopusta**. Seveda pa se lahko daljše trajanje letnega dopusta, kot je določeno v 159. členu ZDR, vedno določi s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi.

Letni dopust izrabljajo delavci v **delovnih dnevih**. Kot dan letnega dopusta se šteje vsak delovni dan, ki je **po razporeditvi delovnega časa** pri delodajalcu **za posameznega delavca** določen kot **delovni dan**. Prazniki in dela prosti dnevi, odsotnost z dela zaradi bolezni ali poškodbe ter drugi primeri opravičene odsotnosti z dela pa se ne vštejejo v dneve letnega dopusta.

9. Sodelovanje pri upravljanju

V RS urejajo sodelovanje delavcev pri upravljanju predpisi:

- **Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju** (Uradni list RS, št. 42/93 s sprem., v nadaljevanju: ZSDU) kot temeljni predpis, ki je uredil sodelovanje delavcev pri upravljanju in konkretiziral to možnost oz. pravico delavcev, določeno že v ustavi RS,
- **Zakon o evropskih svetih delavcev** (Uradni list RS, št. 59/02),
- **Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju evropske delniške družbe** (Uradni list RS, št. 28/06) in
- **Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju evropske zadruga** (Uradni list RS, št. 79/06).

9.1. Sodelovanje pri upravljanju po zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU)

ZSDU je osnovni predpis, ki pri nas ureja sodelovanje delavcev pri upra-

vljanju, zato mu namenimo nekoliko več pozornosti.

Delavci lahko v skladu z določbami ZSDU svoje pravice v zvezi s sodelovanjem pri upravljanju uresničujejo:

- **kot posamezniki** ali
- **kolektivno** preko: **sveta delavcev** ali **delavskega zaupnika, zbora delavcev** in preko **predstavnikov delavcev v organih družbe**.

Svet delavcev (ki ima 3 in več članov) se oblikuje, če je v družbi zaposlenih več kot 20 delavcev z aktivno volilno pravico; v družbah, ki imajo do 20 zaposlenih delavcev z aktivno volilno pravico, pa lahko delavci sodelujejo pri upravljanju preko **delavskega zaupnika**. Sodelovanje delavcev **pri upravljanju v organih družbe** pa se uresničuje preko predstavnikov delavcev v **organih vodenja in nadzora družbe**:

- v dvotirnem sistemu upravljanja preko predstavnikov delavcev v nadzornem svetu družbe ali nadzornem odboru zadruga, lahko pa tudi preko predstavnika delavcev v upravi družbe (delavski direktor);
- v enotirnem sistemu upravljanja pa preko predstavnikov delavcev v upravnem odboru in komisijah upravnega odbora, lahko pa tudi preko predstavnika delavcev med izvršnimi direktorji družbe ali za druge.

Sodelovanje delavcev pri upravljanju se uresničuje v skladu s 85. členom ZSDU tako, da so delavci:

- **neposredno obveščeni** in da lahko **neposredno dajejo predloge** in mnenja,
- obveščeni **preko delavskega zaupnika** ali **sveta delavcev**, ter da preko njega **dajejo predloge in mnenja**, zahtevajo **skupno posvetovanje z delodajalcem, soodločajo** o posameznih, z ZSDU določenih vprašanjih in **zahtevajo zadržanje** posameznih **odločitev** delodajalca do sprejema končne odločitve na pristojnem organu.

V skladu s 87. členom ZSDU ima **svet delavcev** predvsem naslednje **pristojnosti**:

- skrbi za to, da se izvajajo zakoni in drugi predpisi, sprejete kolektivne pogodbe ter doseženi dogovori med svetom delavcev in delodajalcem;
- predlaga ukrepe, ki so v korist delavcev;
- sprejema predloge in pobude delavcev in jih v primeru, da so opravičeni, upošteva pri dogovarjanju z delodajalcem;

- **pomaga pri vključevanju v delo invalidom, starejšim in drugim delavcem, ki jim je zagotovljeno posebno varstvo**.

Delodajalec pa mora tudi **delavcu kot posamezniku** omogočiti sodelovanje pri upravljanju (88. člen ZSDU). Tako ima delavec kot posameznik pravico:

- **do pobude in odgovorov** na to pobudo, če se nanašajo na njegovo delovno mesto ali na njegovo delovno oz. organizacijsko enoto,
- biti **pravočasno obveščen** o spremembah na svojem delovnem področju,
- povedati **svoje mnenje o vseh vprašanjih**, ki se nanašajo na organizacijo njegovega delovnega mesta in delovni proces,
- zahtevati, da mu delodajalec oz. njegov pooblaščen delavec **pojasni vprašanja** s področja plač in z drugih področij delovnih razmerij ter iz vsebine ZSDU.

Delodajalec mora odgovoriti na pobudo najkasneje v 30 dneh.

Ena od najpomembnejših oblik sodelovanja delavcev pri upravljanju je pravica delavcev oz. sveta delavcev, da se delodajalec posvetuje z njimi pred sprejemom pomembnejših statusnih in kadrovskih vprašanj ter vprašanj zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu. Delodajalec mora torej v skladu z 91. členom ZSDU pred sprejemom **obveščati svet delavcev in zahtevati skupno posvetovanje** glede **statusnih in kadrovskih vprašanj** družbe ter glede vprašanj **varnosti in zdravja** delavcev pri delu (91. člen ZSDU). **Skupno posvetovanje** je dolžnost delodajalca, da:

- seznaniti svet delavcev o predvidenih odločitvah glede **statusnih in kadrovskih vprašanj** ter glede vprašanj **varnosti in zdravja delavcev** pri delu,
 - se s svetom delavcev posvetuje in
 - si prizadeva za uskladitev stališč.
- Za **statusna vprašanja** družbe se štejejo (93. člen ZSDU):
- statusne spremembe,
 - prodaja družbe ali njenega bistvenega dela,
 - zaprtje družbe ali njenega bistvenega dela,
 - bistvene spremembe lastništva,
 - statusno preoblikovanje družbe, opredeljeno z zakonom, ki ureja gospodarske družbe,
 - sprememba sistema upravljanja družb.

Za **kadrovska vprašanja** družbe se štejejo (94. člen ZSDU):

- potrebe po novih delavcih,
- sistemizacija delovnih mest,
- razporejanje večjega števila delavcev izven družbe,
- razporejanje večjega števila delavcev iz kraja v kraj,
- sprejemanje aktov s področja dodatnega pokojninskega, invalidskega in zdravstvenega zavarovanja,
- zmanjšanje števila delavcev,
- sprejem splošnih pravil o disciplinski odgovornosti.

Nadalje ZSDU določa tudi zelo pomembno obliko sodelovanja pri upravljanju delavcev - **soodločanje**: Delodajalec mora v skladu s 95. členom ZSDU **predložiti v soglasje** svetu delavcev predloge odločitev v zvezi z:

- osnovami za odločanje o **izrabi letnega dopusta** in odločanje o drugih odsotnostih z dela,
- merili za ocenjevanje **delovne uspešnosti delavcev**,
- kriteriji za nagrajevanje inovacijske dejavnosti v družbi,
- razpolaganjem s stanovanjskim skladom, počitniškimi zmogljivostmi in drugimi objekti standarda delavcev,
- kriteriji za **napredovanje delavcev**.

Svet delavcev mora predloge obravnavati in se do njih **opredeliti v osmih dneh** od predložitve v soglasje. Če se svet delavcev ne opredeli do predlogov v roku, se šteje, da z njimi soglašajo. **Delodajalec pa ne sme sprejeti odločitev**, če je v osmih dneh **svet delavcev zavrnil soglasje**.

Tretja pomembna oblika (kolektivnega) sodelovanja delavcev pri upravljanju pa je **pravica zadržanja odločitve delodajalca**: Svet delavcev ima pravico **s sklepom zadržati** posamezne **odločitve delodajalca** in hkrati **sprožiti postopek za razreševanje** medsebojnega **spora** (98. člen ZSDU):

- če delodajalec o vprašanih, za katere ZSDU tako določa, **predhodno ne obvešča sveta delavcev** pred sprejemom dokončne odločitve – v osmih dneh od dneva, ko je bil obveščen o sprejemu odločitve delodajalca,
- če delodajalec **ne seznanjati sveta delavcev, ne spoštuje rokov** iz 91. člena tega zakona in **ne zahteva skupnega posvetovanja** s svetom delavcev o statusnih in kadrovskih vprašanjih – v osmih

dneh od dneva, ko je bil obveščen o sprejemu odločitve delodajalca.

V naštetih primerih delodajalec **ne sme izvršiti odločitve vse do dokončne odločitve** pristojnega organa.

9.2. Sodelovanje pri upravljanju po zakonu o evropskih svetih delavcev (ZESD)

Zakon o evropskih svetih delavcev (v nadaljevanju: ZESD) ureja ustanavljanje evropskih svetov delavcev, ki jih sestavljajo predstavniki delavcev, oz. urejanje postopkov obveščanja in posvetovanja z delavci v gospodarskih družbah ali v povezanih gospodarskih družbah, ki so ustanovljene v državah članicah EU, in ki poslujejo vsaj v dveh državah članicah EU.

Ta zakon se uporablja za:

- družbe na območju EU, ki imajo sedež v Republiki Sloveniji (to so družbe, ki poslujejo na območju EU in zaposlujejo v državah članicah EU najmanj 1.000 delavcev in od tega najmanj po 150 delavcev v vsaj dveh državah članicah EU), in
- za povezane družbe na območju EU, katerih obvladujoča družba ima sedež v RS (to so družbe, ki poslujejo na območju EU in zaposlujejo najmanj 1.000 delavcev v najmanj dveh državah članicah EU in vključujejo najmanj dve družbi, ki imata sedež v različnih državah članicah EU, v katerih je zaposlenih najmanj po 150 delavcev).

V skladu s 7. členom omenjenega zakona se ustanovi **posebno pogajalsko telo**, da se z glavnim poslovodstvom družbe pogaja glede **dogovora o obveščanju in posvetovanju z delavci**. Iz vsake države članice EU, v kateri posluje družba ali podružnica oz. povezane družbe, se v posebno pogajalsko telo določi en predstavnik delavcev. Posebno pogajalsko telo ima najmanj tri in največ 17 članov.

Bistveno je, da glavno poslovodstvo in posebno pogajalsko telo lahko odločita, kako bosta **organizirala obveščanje in posvetovanje z delavci**. To opredelita s posebnim pisnim dogovorom (dogovorom o ustanovitvi evropskega sveta delavcev). Vsebinsko sodelovanja pri upravljanju je torej v precejšnji meri prepuščena dogovoru predstavnikov delavcev in predstavnikov delodajalcev. Vendar pa ZESD predpisuje obveznost ustanovitve evropskega sveta po samem zakonu, če:

- glavno poslovodstvo noče začeti pogajanj v 6 mesecih od dneva vložitve zahteve,
- v obdobju treh let od dneva vložitve se ne sklene dogovor ali
- glavno poslovodstvo in posebno pogajalsko telo razglasita neuspeh pogajanj.

9.3. Sodelovanje pri upravljanju po zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju evropske delniške družbe (ZSDUEDD)

ZSDUEDD ureja načine sodelovanja delavcev pri upravljanju evropske delniške družbe². Cilj zakona je, da se v evropski delniški družbi **doseže sporazum** o sodelovanju delavcev pri upravljanju te družbe, ki zagotavlja pravice delavcev do čezmejnega obveščanja, posvetovanja in soodločanja. Če sporazum ni dosežen, se sodelovanju delavcev pri upravljanju zagotovi **na podlagi zakona** (tako kot pri ustanovitvi evropskega sveta delavcev). ZSDUEDD tako določa:

- sodelovanje delavcev pri upravljanju **na podlagi sporazuma** – s sklenitvijo pisnega sporazuma o načinu sodelovanja delavcev pri upravljanju,
- sodelovanje delavcev pri upravljanju **na podlagi zakona** – če se stranki tako dogovorita ali v roku ni dosežen sporazum o načinih sodelovanja delavcev pri upravljanju evropske d.d. in se poslovodstva udeleženih družb odločijo za uporabo določb IV. poglavja tega zakona ter nadaljujejo postopek registracije evropske d.d., pri čemer posebno pogajalsko telo ni sprejelo sklepa o prekinitvi pogajanj iz 14. člena ZSDUEDD. *V takih primerih se torej ustanovi svet delavcev evropske d.d. na podlagi zakona z namenom obveščanja in posvetovanja (glej 19. člen ZSDUEDD).*

Poslovodstvo evropske d.d. mora svet delavcev evropske d.d. **obveščati** o rednih poročilih pristojnih organov in **zagotoviti dnevne rede** sestankov organov vodenja ali nadzora evropske d.d. ter **kopije vseh dokumentov**, predloženih skupščini delničarjev (24. člen ZSDUEDD).

Svet delavcev evropske d.d. ima **pravico**, da se vsaj **enkrat letno sestane s poslovodstvom** z namenom,

² Evropska delniška družba je glede na določbo 3. člena ZSDUEDD družba, ki je ustanovljena v skladu z Uredbo Sveta št. 2157/2001/ES z dne 8. oktobra 2001 o statutu evropske družbe.

da skupaj obravnavata redno poročilo o poslovnem uspehu in bodočem razvoju družbe. O tem je treba obvestiti poslovodstva v posameznih državah članicah.

9.4. Sodelovanje pri upravljanju po zakonu o sodelovanju pri upravljanju evropske zadruga (ZSDUEZ)

Zakon (v nadaljevanju: ZSDUEZ) velja za evropske zadruga³, ki imajo ali bodo imele sedež v RS. Po sprejemu predloga za ustanovitev evropske zadruga morajo **poslovodstva vseh udeleženi pravnih oseb** čim prej začeti pogajanja s predstavniki delavcev udeleženi pravnih oseb o **ureditvi načina sodelovanja delavcev pri upravljanju** zadruga (glej 4. člen ZSDUEZ).

Za sklenitev sporazuma o ureditvi sodelovanja delavcev pri upravljanju evropske zadruga se ustanovi **posebno pogajalsko telo**, ki zastopa delavce udeleženi pravnih oseb (število članov tega telesa je sorazmerno s številom delavcev, ki so zaposleni v udeleženi pravnih oseb – pri tem se upošteva število delavcev v času sprejema predloga za ustanovitev evropske zadruga). **Posebno pogajalsko**

telo se potem **pogaja s poslovodstvi** udeleženi pravnih oseb, da bi **dosegli sporazum o načinih sodelovanja delavcev pri upravljanju** evropske zadruga (9. člen ZSDUEZ).

Prav tako kot v primeru sodelovanja pri upravljanju evropske delniške družbe in v evropskih svetih delavcev lahko poteka sodelovanje delavcev pri upravljanju:

- **na podlagi sporazuma**, s katerim se tudi določi vsebina postopkov sodelovanja pri upravljanju, ali
- **na podlagi zakona** (če se stranki tako dogovorita ali se tako odločijo poslovodstva udeleženi pravnih oseb ter nadaljujejo postopek registracije evropske zadruga v primeru, ko v zakonsko določenem roku ni dosežen sporazum o načinih sodelovanja delavcev pri upravljanju evropske zadruga).

Če pride do tega, da poteka sodelovanje delavcev pri upravljanju na podlagi zakona, se uporabljajo v teh primerih določbe ZSDUEZ, ki podrobneje urejajo oblike sodelovanja:

- ❖ **obveščanje in posvetovanje na podlagi zakona** (členi od 24. do 29. ZSDUEZ):
 - če obstajajo **izjemne okoliščine**, ki bistveno vplivajo na interese delavcev, zlasti ob preselitvah, prenosih, prenehanjih družb ali podružnic ali ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delav-

cev iz poslovnih razlogov, ima **svet delavcev** npr. **pravico**, da je s tem **pravočasno seznanjen**;

- svet delavcev ima prav tako pravico, da se **na lastno zahtevo sestane s poslovodstvom** zadruga zaradi **seznanitve in posvetovanja o ukrepih**, ki bistveno vplivajo na interese delavcev in
- ❖ **soodločanje na podlagi zakona** (členi od 30. do 34. ZSDUEZ).

10. Zaključek

Opisane določbe poglavij delovne zakonodaje, še zlasti tiste, ki urejajo delovni čas in nočno delo starejših delavcev, prenehanje pogodbe o zaposlitvi, prepoved diskriminacije, letni dopust in zagotavljanje pravic delavcem s statusom invalida, so namenjene posebnemu varstvu delavcev, ki jim je zakonodajalec dodelil status starejšega delavca oz. delavke. Ureditev varstva te kategorije delavcev je zelo pomembna, saj spadajo starejši delavci med težje zaposeljive skupine ljudi, hkrati pa pogosto že zaradi svoje starosti in opešanih sposobnosti ne dosejajo več takšnih rezultatov dela kot njihovi mlajši sodelavci.

Po drugi strani pa je to varstvo v veliki meri namenjeno prav varovanju njihovega zdravja in varnosti pri delu. Več o tem pa določajo tudi predpisi s področja varnosti in zdravja pri delu.

³ Evropska zadruga je v skladu s 3. členom ZSDUEZ zadruga, ki je ustanovljena v skladu z Uredbo Sveta (ES) št. 1435/2993/ES z dne 22. julija 2003 o statutu evropske zadruga.

ZVD Zavod za varstvo pri delu d.d.
Chengdujska cesta 25
1000 Ljubljana

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

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

Več informacij: Fanči Avbelj, T 01 585 51 21, M 041 658 953, E fanci.avbelj@zvd.si





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