

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER

DIPLOMSKA NALOGA

DELOVNOPRAVNO VARSTVO
ZAPOSLENIH ZA KRAJŠI DELOVNI ČAS

JANEZ BURJA

KOPER, 2010

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER

Diplomska naloga

DELOVNOPRAVNO VARSTVO
ZAPOSLENIH ZA KRAJŠI DELOVNI ČAS

Janez Burja

Koper, 2010

Mentor: doc. dr. Valentina Franca

POVZETEK

V diplomskem delu je analizirana zaposlitev s krajšim delovnim časom, ki predstavlja eno izmed fleksibilnih, atipičnih oblik zaposlovanja. Predstavljena je mednarodna in nacionalna zakonodaja, ki ureja področje dela s krajšim delovnim časom. Pri tem je treba ločiti zaposlitev s krajšim delovnim časom po lastni volji ter v posebnih primerih. Ko gre za odločitev po lastni volji, se delavec in delodajalec po lastni presoji odločita za takšno obliko zaposlitve. O zaposlitvi s krajšim delovnim časom v posebnih primerih govorimo v primerih starševstva, invalidnosti, začasne zadržanosti z dela ter ko gre za zaposlovanje starejših oseb na trgu dela. Z analizo zaposlitve s krajšim delovnim časom je podan podroben vpogled v pravno urejenost te vrste zaposlitve, ugotovljene so prednosti in slabosti te oblike zaposlitve.

Ključne besede: delo s krajšim delovnim časom, starševstvo, invalidnost, bolniška odsotnost, delna upokojitev

SUMMARY

In this thesis I have analyzed part-time work, which is among the most flexible and atypical types of employment. I have presented the national and international legislation which covers part-time work. Here there is the need to differentiate part-time work between the case of the personal choice of the worker and the case of extreme circumstances. In the case of the former, the worker and the employer mutually decide on that form of employment. In the case of the latter, when we say extreme circumstances, we are considering for example parenthood, disability, temporary impediment, or the employment of the elderly on the job market. With the analysis of part-time work, there is an exhaustive examination of the legal regulation of this type of employment, showing that there are benefits and disadvantages to it.

Key words: part-time work, parenthood, disability, sickness absence, partial retirement

UDK: 349.235(043.2)

VSEBINA

1	Uvod.....	1
2	Mednarodnopravna in nacionalnopravna ureditev pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas.....	5
2.1	Ureditev pogodbe o zaposlitvi v okviru Mednarodne organizacije dela.....	6
2.2	Ureditev v Evropski uniji.....	8
3	Krajši delovni čas po volji strank.....	13
3.1	Opredelitev dela s krajšim delovnim časom.....	13
3.2	Pravice in obveznosti delavca po pogodbi o zaposlitvi za krajši delovni čas.....	14
3.3	Začasna prerazporeditev in neenakomerna razporeditev delovnega časa.....	17
3.4	Sklepanje pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas z več delodajalci.....	17
3.5	Dopolnilno delo.....	18
4	Krajši delovni čas v posebnih primerih.....	23
4.1	Pravica staršev do krajšega delovnega časa.....	23
4.2	Pravica invalida do dela s krajšim delovnim časom in do delne invalidske pokojnine.....	29
4.2.1	Varstvo invalidov v okviru Mednarodne organizacije dela.....	30
4.2.2	Varstvo invalidov v okviru Organizacije združenih narodov.....	30
4.2.3	Varstvo invalidov v slovenski zakonodaji.....	30
4.2.4	Pravica invalida do dela s krajšim delovnim časom.....	31
4.2.5	Pravica invalida do delne invalidske pokojnine.....	32
4.3	Starejši in trg dela v RS.....	33
4.3.1	Varstvo starejših delavcev v slovenski zakonodaji.....	35
4.3.2	Pravica starejšega delavca do delne pokojnine.....	35
4.4	Krajši delovni čas zaradi zdravstvenih razlogov.....	36
4.4.1	Začasna zadržanost od dela in delo s krajšim delovnim časom.....	37
4.4.2	Pravica do nadomestila plače med začasno zadržanostjo z dela.....	38
4.5	Sodna praksa – primer sodbe Višjega delovnega in socialnega sodišča.....	39
4.6	Komentar.....	40
5	Sklep.....	43
	Literatura.....	45
	Pravni viri.....	45
	Drugi viri.....	46

KRAJŠAVE

ES	Evropska skupnost
EU	Evropska unija
MOD	Mednarodna organizacija dela
MP	Mednarodne pogodbe
RS	Republika Slovenija
Ur. l. RS	Uradni list Republike Slovenije
ZDR	Zakon o delovnih razmerjih
ZSDP	Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih
ZPIZ	Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju
ZZVZZ	Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju
ZOR	Zakon o obligacijskih razmerjih
ZVZD	Zakon o varnosti in zdravju pri delu
ZZRZI	Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov
ZZZPB	Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti
ZZDRS	Zakon o zdravniški službi
ZSDU	Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju

1 UVOD

Brezposelnost postaja zaradi globalne ekonomske krize spet vedno večji problem tudi v Republiki Sloveniji (RS). Že pred gospodarsko krizo smo po vzoru drugih evropskih držav sprejeli veliko ukrepov v smislu fleksibilnejšega pristopa k zaposlitveni politiki, in sicer v obliki programov aktivne politike zaposlovanja ter možnostjo fleksibilnih oblik zaposlovanja, med katere spada tudi zaposlovanje za krajši delovni čas.

Delo s krajšim delovnim časom je na mednarodni ravni opredeljeno v Mednarodni organizaciji dela (MOD) s sprejeto Konvencijo št. 175 o delu s krajšim delovnim časom¹ (Uradni list RS, št. 4/2001) ter Priporočilom št. 182 o delu s krajšim delovnim časom na ravni Evropske unije (EU) pa z Direktivo št. 97/81/ES o delu s krajšim delovnim časom (Uradni list Evropske unije, št. 206/91). Ravno ta uveljavlja okvirni sporazum o delu s krajšim delovnim časom. Ta je posledica soglasja socialnih partnerjev v EU (Senčur Peček 2005, 1665). Glavni cilj je omejitev in preprečitev diskriminacije delavcev s krajšim delovnim časom, izboljšanje in pospeševanje omenjene oblike zaposlovanja predvsem po lastni volji, to pa ima za posledico pospeševanje prožne organizacije delovnega časa na relaciji delavec in delodajalec (Šoltes 2001, 364).

V RS je delo s krajšim delovnim časom urejeno z Zakonom o delovnih razmerjih (ZDR, Uradni list RS, št. 42/02, 103/07). ZDR dopušča možnost zaposlitve za delovni čas, ki je krajši od polnega delovnega časa, in sicer brez omejitve spodnje meje. Pri tem se za krajši delovni čas šteje čas, ki je krajši od polnega delovnega časa, ki velja pri delodajalcu. ZDR tako še bolj kot do zdaj poudarja načelo svobodne pogodbene volje strank glede dogovora o dolžini delovnega časa (64. člen ZDR).

Delavec, ki dela krajši delovni čas, ima v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju, ali predpisi o starševskem dopustu pravico iz socialnega zavarovanja, kot če bi delal polni delovni čas, kar velja izključno za skupine ljudi, ki jim zakonodaja omogoča takšno zaposlitev, ne pa za tiste, ki se za krajši delovni čas odločijo prostovoljno. Tak delavec ima pravico do plačila za delo po dejanski delovni obveznosti iz delovnega razmerja (66. člen ZDR).

¹ Part-time Work Convention, 1994 sprejeta 26.04.1999 (Novak 2006, 625).

Opisana fleksibilna oblika zaposlovanja v RS ostaja premalo izkoriščena tudi zaradi davčne politike, ki premalo spodbuja takšne oblike zaposlovanja. Obratno zadeve tretirajo delodajalci, ker je zanje ceneje zaposliti enega delavca za polni delovni čas kakor dva za polovičnega (Franca 2007, 407). Vzrok za to lahko poiščemo v 64. členu ZDR, ki pravi, da ima delavec, ki je sklenil pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas, pogodbene in druge pravice ter obveznosti iz delovnega razmerja kot delavec, ki dela polni delovni čas in druge pravice ter obveznosti iz delovnega razmerja kot delavec, ki dela polni delovni čas in jih uveljavlja sorazmerno času, za katerega je sklenil delovno razmerje.

Delodajalec in delavec se lahko ob sklenitvi pogodbe sama dogovorita za delo s skrajšanim delovnim časom, če je to v njunem skupnem interesu. V tem primeru delavec nima pravice do nadomestila v višini razlike do plače za polni delovni čas in drugih pravic, ki bi jih imel z delom s polnim delovnim časom. Delavcu sicer pripadajo vse pogodbene in druge pravice ter obveznosti iz delovnega razmerja, vendar jih uveljavlja sorazmerno času, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi. Sorazmernost je opredeljena pri koriščenju premoženjskih pravic, kot so predvsem plača, regres za letni dopust in druge denarne pravice. Odmor med delom v sorazmernem trajanju pripada delavcu le v primeru, če dela najmanj 4 ure na dan. Delavec, ki ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom je upravičen do letnega dopusta, ki ga ureja 159. člen ZDR.² V diplomskem delu bom preučil zaposlitev s krajšim delovnim časom v RS in sicer na podlagi že omenjenega ZDR ter po ostalih zakonih, ki urejajo to področje, v zvezi s/z:

- starševstvom: Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP, Uradni list Republike Slovenije, št. 97/01, 76/03, 47/06),
- invalidnostjo: Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ, Uradni list Republike Slovenije, št. 106/99),
- delno upokojitvijo: prav tako ureja ZPIZ,

² Po 159. členu ZDR ima delavec pravico do letnega dopusta v posameznem koledarskem letu, ki ne more biti krajši kot štiri tedne, ne glede na to, ali dela polni delovni čas ali krajši delovni čas od polnega. Minimalno število dni letnega dopusta delavca je odvisno od razporeditve delovnih dni v tednu za posameznega delavca.

- bolniško odsotnostjo: Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ, Uradni list Republike Slovenije, št. 20/04).

Z diplomskim delom želim preučiti mednarodno in slovensko pravno ureditev zaposlitve s krajšim delovnim časom ter njeno izvajanje v praksi. Skušal bom ugotoviti, do katerih kršitev pogosto prihaja, kako je z varstvom pravic delavcev, ki delajo krajši delovni čas, kakšna je sodna praksa slovenskih sodišč pri tovrstnih problemih in v katerih primerih se delavci zaposlijo s pogodbami za krajši delovni čas.

Namen diplomskega dela je preučiti pravno ureditev instituta pogodbe za krajši delovni čas ter delovnopravno varstvo zaposlenih za krajši delovni čas. Izhajal bom iz mednarodnopravne ureditve tega instituta in nato prešel na nacionalno raven urejanja.

Cilji diplomske naloge so ugotoviti, kakšna je ureditev delovnopravnega varstva zaposlenih za krajši delovni čas v RS, analizirati, katere kategorije delavcev največkrat uporabljajo tovrstne POZ in ugotoviti razloge za to, ugotoviti socialno varnost zaposlenih za krajši delovni čas in ugotoviti, kako se plačujejo prispevki in kako je s pravicami delavca, če je zaposlen pri dveh ali več delodajalcih s pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas.

Diplomska naloga je sestavljena in dveh ključnih delov. V prvem delu je pozorno predstavljena mednarodna in nacionalno ureditev POZ s krajšim delovnim časom, v drugem delu pa na podlagi spoznanj stroke analiziram pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom glede na način in okoliščine, zakaj in kako je sklenjena.

2 MEDNARODNOPRAVNA IN NACIONALNOPRAVNA UREDITEV POGODBE O ZAPOSLOTVI ZA KRAJŠI DELOVNI ČAS

Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom se uvršča med atipične POZ. Atipičnost oziroma prožnost³ pri tej vrsti POZ se kaže v krajšem delovnem času.⁴ V primerjavi s klasično obliko POZ poudarjam, da gre pri POZ s krajšim delovnim časom za delovni čas, ki je krajši od polnega. Na tem mestu opozarjam na razliko med POZ s krajšim delovnim časom in pa POZ za določen čas. Razlika je, da je pri POZ za določen čas ta čas določen, npr. 1 leto (52. člen ZDR). Dolžnosti delavca, ki izhajajo iz POZ s krajšim delovnim časom, so, da opravlja delo po navodilih delodajalca (32. člen ZDR) v njegovih prostorih, kraju dela, za čas določen s strani delodajalca. Ljudje smatramo zaposlitev za polni delovni čas za tipično zaposlitev, posledično tudi za varno obliko zaposlitve. Dejstvo je, da je pri prožnih oblikah zaposlitve relacija delavec in delodajalec šibkejša kot pri zaposlitvi s polnim delovnim časom. Posledično se kažejo spremembe drugih elementov delovnega razmerja, predvsem kraj dela, delovni čas, plača in pa prenehanje delovnega razmerja. Klasičnih oblik prožnega dela je več vrst. Najbolj znane so delo na domu, delo na daljavo, delovno razmerje za določen čas, delovno razmerje s krajšim delovnim časom. Omenjene atipične POZ ureja ZDR v členih od 52. do 72.

Trend delodajalca stremi k fleksibilnemu zaposlovanju pri povečanem obsegu dela, logična posledica navedenega je, da pri obratni situaciji želijo delavce bodisi prerazporediti bodisi odpustiti. Delavci, ki sklenejo POZ s krajšim delovnim časom, so lahko v to prisiljeni (npr. invalidi), po lastni volji (npr. upokojenci zaradi finančnega vidika) in po volji strank (npr. mladi starši zaradi usklajevanja obveznosti). Dejstvo je, da je primarna naloga delovnega prava in z njim povezana POZ varstvo delavca. Delavec ima položaj šibkejšega v razmerju z uzakonitvijo vrste

³ Ko govorimo o prožnosti, je treba ločiti med interno in eksterno prožnostjo. Interna prožnost (v organizaciji) se dosega preko sprememb v delovnem času (nadurno delo, delo s krajšim delovnim časom), medtem ko ostaja število zaposlenih nespremenjeno. Pri eksterni prožnosti pa se uporabljajo tradicionalne metode spreminjanja števila zaposlenih skladno s potrebami organizacije (zaposlovanje in odpuščanje) in tudi pogodbe za določen čas in uporabo začasnih delavcev prek specializiranih kadrovskega agencij (Franca 2007, 406).

⁴ 1. odst. 64. člena ZDR: Pogodba o zaposlitvi se lahko sklene za delovni čas, krajši od polnega delovnega časa.

standardov minimalnih pravic ter z vzpostavitvijo sistema socialnega varstva (Bohinc 2004, 31).

Pomembnost dela s krajšim delovnim časom je omenjena oziroma urejena tudi na mednarodni ravni. Na prvem mestu navajam MOD s Konvencijo št. 175 o delu s krajšim delovnim časom in Priporočilom št. 182 o delu s krajšim delovnim časom kot EU Direktivo 97/81/ES⁵ o delu s krajšim delovnim časom. S to direktivo je bil uveljavljen okvirni sporazum o delu s krajšim delovnim časom, sprejet s strani socialnih partnerjev na ravni EU (Direktiva 97/81/ES) (Belopavlovič 2005, 22). Zahteve te direktive imamo prenesene v ZDR, in sicer v členih od 64.–66.

Glavni cilji zgoraj navedenih mednarodnih dokumentov je pospeševanje prožnih oblik dela, kot je delo s krajšim delovnim časom in organizacije delovnega časa na način, primeren za delodajalce in delavce. Prav tako pa delavcem, ki delajo krajši delovni čas, zagotavlja določeno stopnjo varnosti. Pomembna je tudi preprečitev vsakršne diskriminacije zaposlenih delavcev v primerjavi z delavci, ki delajo polni delovni čas (Senčur Peček 2005, 111).

2.1 Ureditev pogodbe o zaposlitvi v okviru Mednarodne organizacije dela

Mednarodna organizacija dela je specializirana agencija Organizacije združenih narodov (OZN)⁶. MOD s konvencijami, ki jih izdaja, postavlja na nek način okvire, v katerih se mora urediti nacionalno pravo, določa mednarodnopravne delovne standarde v obliki konvencij in priporočil, ki so pomembni, ker določajo standarde delavskih pravic kot so: svoboda združevanja, pravica do organiziranja, pogajanja za sklenitev kolektivnih pogodb, odprava prisilnega dela, enake možnosti in enaka obravnava ter ostali standardi, ki uravnavajo pogoje, povezane z različnimi vidiki področja dela (Novak 2006, 27).

⁵ Part-time Work Directive (97/81/EC) of 15th December 1997 implementing the framework agreement on Parttime work concluded by the "Social Partners", UNICE, CEEP and the ETUC 6th June 1997.

⁶ MOD je bila ustanovljena leta 1919 s podpisom Versajske pogodbe, leta 1946 pa je postala prva specializirana agencija OZN (Novak 2006, 19).

Nekatere konvencije je RS sprejela še v času SFRJ in jih potem prenesla v nacionalni pravni red po osamosvojitvi.⁷ RS je bila v MOD sprejeta 29. maja 1992 (Novak 2006, 43).

Konvencije MOD, ki posredno ali neposredno urejajo POZ s krajšim delovnim časom so našteje in predstavljene v nadaljevanju (Novak, Končar in Škoberne 2006):

- *Konvencija MOD št. 175 o delu s krajšim delovnim časom*, sprejeta v Ženevi dne 24. 6. 1994, ki jo je RS ratificirala 31.1. 2001 (Uradni list RS-MP, št. 4/2001 in 11/2001),
- *Konvencija MOD št. 140 o plačanem dopustu za izobraževanje*, 1974, ki jo je RS ratificirala v okviru SFRJ 30. 12. 1982 (Uradni list SFRJ-MP, št. 14/1982),
- *Konvencija MOD št. 177 o delu na domu*, 1996, ki je RS še ni ratificirala,
- *Konvencija MOD št. 181 o zasebnih agencijah za zaposlovanje*, ki je RS še ni ratificirala,
- *Konvencija MOD št. 159 o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov*, ki jo je RS ratificirala v okviru SFRJ 27. 3. 1987 (Uradni list SFRJ-MP, št. 3/1987),
- *Konvencija MOD št. 171 o nočnem delu*, 1990, ki je RS še ni ratificirala,
- *Konvencija MOD št. 183 o varstvu materinstva*, 2000, ki je RS še ni ratificirala.

Konvencija MOD št. 175 se nanaša na vse delavce, ki delajo s krajšim delovnim časom. Temeljni cilj je zagotoviti varstvo delavcev, ki delajo krajši delovni čas, glede možnosti za zaposlitev, delovnih razmer in socialne varnosti (Novak 2006, 262). Konvencija MOD št. 140 ureja področje izobraževanja za delavce, kar se mi zdi zelo pomembno, saj mora vsak delavec imeti možnost izobraževanja in s tem možnost napredovanja na delovnem mestu in osebnega razvoja. Osnovni cilj konvencije je pospeševati nepretrgano izobraževanje in usposabljanje delavcev (Novak 2006, 189).

Konvencij MOD št. 171, 177, 181 in 183 RS še ni ratificirala, zato jih na tem mestu ne bom podrobneje opisoval, vsekakor pa menim, da je treba omenjene konvencije sprejeti, saj se nanašajo na pomembno področje trga dela. Konvencija MOD št. 159 je izjemno pomembna, ker se nanaša na posebno kategorijo delavcev, to je na invalide. Pomembnost se kaže tudi v tem, da je ta kategorija urejena tudi v ZDR, in sicer v členih

⁷ Akt o notifikaciji nasledstva (Uradni list RS-MP, št. 54/1992).

od 199.–204. Temeljni cilj konvencije je, kot je navedeno v 2. členu⁸ oziroma v načelih poklicne rehabilitacije in politike zaposlovanja invalidov, da bi države članice v skladu z nacionalnimi razmerami, prakso in možnostmi oblikovale, uresničevale in periodično revidirale politiko na tem področju (Novak 2006, 183).

Navedene določbe nakazujejo, da je področje invalidov izjemo pomembno na trgu dela in ga je potrebno dosledno upoštevati in urejati. Druga pomembna vsebinska določba konvencije je, da določa pojem invalid⁹ ter pojasnjuje namen poklicne rehabilitacije, to je omogočiti invalidu, da si zagotovi in obdrži ustrezno zaposlitev in v njej tudi napreduje, ter da se na ta način prispeva k njegovi integraciji oziroma reintegraciji v družbo (Novak 2006, 183).

Dejstvo je, da so invalidi šibkejša kategorija delavcev, zato jim moramo posvečati potrebno pozornost, ter seveda da so po pravicah in dolžnostih enaki navadnim delavcem, res pa je, da so invalidi pogostokrat manj zaželena delovna sila. Še eno dejstvo, ki kaže na pomembnost urejanja področja invalidov, je to, da je področje urejeno s svojim zakonom, to je Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (Uradni list RS, št. 63/2004).

2.2 Ureditev v Evropski uniji

Instrument, s katerim EU ureja področje delovnega prava, so direktive, najpomembnejše predstavljam v nadaljevanju (Belopavlovič 2005):

- *Direktiva 91/383/EGS (UL L 206, 29. 7. 1991) o varnosti in zdravju pri delu delavcev, ki so zaposleni za določen čas ali za začasno opravljanje dela,*¹⁰
- *Direktiva 93/104/ES (UL L 307, 13. 12. 1993) z dne 23. novembra 1993 o organizaciji delovnega časa, spremenjena z Direktivo 2000/34/ES,*¹¹

⁸ Vsaka članica v skladu z nacionalnimi razmerami, prakso in možnostmi oblikuje, realizira in periodično revidira v svoji državi politiko o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (2. člen Konvencije št. 159 o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov).

⁹ V tej konvenciji pomeni invalid osebo, katere možnosti, da si zagotovi in obdrži ustrezno zaposlitev in da napreduje v njej, so precej zmanjšane zaradi telesne ali duševne prizadetosti, priznane po predpisih (1. odst. 1. člena Konvencije št. 159 o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov).

¹⁰ Cilj direktive je zagotoviti, da delavci, ki so zaposleni za določen čas, uživajo enako raven varovanja v zvezi z zdravjem in varnostjo pri delu kot drugi delavci, zaposleni v podjetju in/ali ustanovi (Belopavlovič 2005, 23).

Mednarodnopravna in nacionalnopravna ureditev pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas

- *Direktiva 97/81/ES (UL L 14, 20. 1. 1998) z dne 15. 12. 1997 o delu s krajšim delovnim časom,*¹² *sklenjena med ETUC,*¹³ *UNICE*¹⁴ *in CEEP,*¹⁵
- *Direktiva 98/23/ES (UL L 131, 5. 5. 1998) z dne 7. aprila 1998 o razširitvi Direktive 97/81/ES o okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom,*¹⁶
- *Direktiva 1999/70/ES (UL L 175, 10. 7. 1999) z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas,*¹⁷
- *Direktiva 2000/78/ES (UL L 303, 2. 12. 2000) z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu.*¹⁸

Direktiva EU št. 97/81/ES se nanaša na Okvirni sporazum o delu s krajšim delovnim časom,¹⁹ ki je bil na ravni EU sprejet s strani delodajalcev in sindikatov. Pomembna pravica posameznika je, da si lahko delo s krajšim delovnim časom izbere prostovoljno ob upoštevanju tako potreb delavca kot delodajalca. Omenjena direktiva o delu s krajšim delovnim časom opredeljuje delavca, ki dela s krajšim delovnim časom kot delavca z delovnim časom, ki je krajši od 40 ur na teden. V našem ZDR ureja to 1. odst. 142. člena. Zakon pa lahko določi izjeme.

¹¹ Direktiva določa minimalne varnostne in zdravstvene zahteve pri organizaciji delovnega časa. Nanaša se na minimalni čas dnevnega počitka, tedenskega počitka in letnega dopusta, na odmore, maksimalni tedenski delovni čas ter na določene vidike nočnega dela, izmenskega dela in ritmov dela. Direktiva velja za vse sektorje dejavnosti, tako javne kot zasebne,

¹² Cilj direktive je izvajanje *Okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom*, sklenjenega 6. junija 1997 med splošnimi industrijskimi organizacijami (UNICE, CEEP in ETUC) (Belopavlovič 2005, 22).

¹³ ETUC – Evropska konfederacija sindikalistov.

¹⁴ UNICE – Združenje evropskih industrijskih in delodajalskih konfederacij.

¹⁵ CEEP – Evropski center za podjetja z javno udeležbo.

¹⁶ Direktiva je bila sklenjena med UNICE, CEEP in ETUC, na Združeno kraljestvo, Veliko Britanijo in Severno Irsko (Belopavlovič 2005, 22).

¹⁷ Direktiva je bila sklenjena med UNICE, CEEP in ETUC. Namen direktive je uveljaviti okvirni sporazum o delu za določen čas, sklenjen dne 18. marca 1999 med splošnimi med panožnimi organizacijami (ETUC, UNICE in CEEP) (Belopavlovič 2005, 21).

¹⁸ Namen direktive je opredeliti splošni okvir boja proti diskriminaciji zaradi vere ali prepričanja, hendikepiranosti, starosti ali spolne usmerjenosti pri zaposlovanju in delu, da bi se v državah, ki so članice EU, uresničevalo načelo enakega obravnavanja vseh zaposlenih.

¹⁹ V Evropski uniji je leta 1992 s krajšim delovnim časom delalo 14,2 % vseh zaposlenih, leta 2002 pa že 18,2 % vseh zaposlenih. Od tega je s krajšim delovnim časom zaposlenih 33,5 % vseh zaposlenih žensk v Evropski uniji (Senčur Peček 2005, 1665).

Sprememba pa je mogoča le, če gre za stvarni razlog, pri čemer je treba uporabiti načelo sorazmernosti, ki temelji na pravilu sorazmernosti, vsebovano v evropski direktivi 1997/81/EC in konvenciji MOD št. 175 (Senčur Peček 2005, 51).

Pomembna določba konvencije je ta, da če delavec odkloni spremembo delovnega razmerja iz polnega delovnega časa v zaposlitev s krajšim delovnim časom, nikakor ne sme obravnavati kot odpovedni razlog s strani delodajalca za odpoved POZ (Belopavlovič 2005, 22). Izjeme od zgoraj navedenega pa so upoštevati zahteve delavcev po spremembi zaposlitve s polnim delovnim časom v zaposlitev s krajšim delovnim časom in obratno, poskrbeti za pravočasne informacije o možnostih za zaposlitev s krajšim ali polnim delovnim časom oziroma o možnostih spremembe iz zaposlitve s polnim delovnim časom v zaposlitev s krajšim delovnim časom in obratno, upoštevati ukrepe, ki povečujejo dostopnost do dela s krajšim delovnim časom na vseh ravneh v podjetju in poskrbeti za ustrezne informacije predstavnikom delavcev, ki delajo krajši delovni čas (Belopavlovič 2005, 22).

RS,²⁰ kot že rečeno, zavezujeta tako Konvencija MOD št. 175 in Direktiva 97/81/ES. Pomembni sta zaradi priznavanja pomembnosti dela s krajšim delovnim časom. Pri nas atipične pogodbe, kot je delo s krajšim delovnim časom, ureja 10. člen ZDR. Preostale nujne sestavine in določbe klasične POZ, ki se nanašajo tudi na posebnosti POZ, najdemo tudi v drugih členih ZDR, in sicer v 121. členu (pripravištvu), 131. členu (regres), 132. členu (odpravnina ob upokojitvi), 145. členu (prepoved opravljanja dela preko polnega delovnega časa), 146. členu (dopolnilno delo), 147. členu (razporeditev delavcev), 154. členu (odmor med delovnim časom), 159. členu (letni dopust), 161. členu (pravice do letnega dopusta), 191. členu (starševski dopust in pravica do krajšega delovnega časa), 200. členu (pravice delovnih invalidov) in 202. členu (pravica starejšega delavca do sklenitve delovnega razmerje s krajšim delovnim časom ob delni upokojitvi).

Po dosedanji zakonodaji ni bila določena spodnja meja dopustnega krajšega delovnega časa (Senčur Peček 2005, 50). Upoštevani sta načelo enakosti in sorazmernosti glede obsega pravic in obveznosti, ki izhajajo iz takega delovnega

²⁰ V RS je leta 2000 delalo s krajšim delovnim časom 6,1 % vsega delovno aktivnega prebivalstva. Od tega je bilo s krajšim delovnim časom zaposlenih 4,7 % moškega delovno aktivnega prebivalstva in 7,7 % ženskega delovno aktivnega prebivalstva (Senčur Peček 2005, 1681-1682).

razmerja. ZDR v nasprotju s predhodno ureditvijo določa, da mora biti delovni čas dogovorjen v pogodbi, drugače je pogodba nična. Delodajalec ne more enostransko brez predhodnega dogovora z delavcem naložiti dela preko dogovorjenega delovnega časa, ki ga določa POZ za krajši delovni čas. Vendar v nasprotju z navedenim ZDR določa izjeme, in sicer v 144. členu ZDR.²¹

Novost je možnost prehajanja iz zaposlitve s polnim delovnim časom v zaposlitev s krajšim delovnim časom in obratno. Ti prehodi so predvsem v povezavi z uresničevanjem pravic iz zavarovanja za starševsko varstvo (starševski dopust) in pokojninskega zavarovanja (delna upokojitev). V nastajanju novega ZDR so bili upoštevani vsi mednarodni dokumenti, ki se nanašajo na področje dela s krajšim delovnim časom, to so že prej omenjena Konvencija št. 175 in pa Evropska direktiva o krajšem delovnem času.

V ZDR sta urejeni dve obliki delovnega razmerja s krajšim delovnim časom, in sicer:

- delovno razmerje s krajšim delovnim časom, po volji pogodbenih strank (64. in 65. člen ZDR ter nekatere druge določbe v ZDR) ter
- delovno razmerje s krajšim delovnim časom v posebnih primerih (66. člen ZDR)

Delovnopravni položaj delavca, ki dela krajši delovni čas, v prvi vrsti ureja ZDR, res pa je, da sam zakon lahko določi, da se določena področja uredijo s posebnim zakonom. V našem primeru je seveda to področje vezano na pokojninsko in invalidsko zavarovanje (ZPIZ), predpisi o zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ), predpisi o starševskem varstvu (ZSV). Na tem mestu pa bi še enkrat izpostavil 66. člen ZDR, ki govori, da ima tak delavec enake pravice in dolžnosti kot delavec, ki dela polni delovni čas. Dejstvo je, da če omenjenega načela ne bi spoštovali, bi lahko govorili o diskriminaciji, ki pa je že ustavno urejena pravica.

²¹ 144. člen ZDR: Delavec je dolžan opravljati delo preko polnega ali dogovorjenega krajšega delovnega časa na svojem delovnem mestu ali druga dela v zvezi z odpravljanjem ali preprečevanje posledic, v primerih naravne nesreče ali druge nesreče ali ko se ta nesreča neposredno pričakuje. Tako delo lahko traja, dokler je nujno, da se rešijo človeška življenja, obvaruje zdravje ljudi ali prepreči materialna škoda.

3 KRAJŠI DELOVNI ČAS PO VOLJI STRANK

Delovno razmerje s krajšim delovnim časom po volji strank je klasična oblika zaposlitve s krajšim delovnim časom. Pri omenjeni obliki je pomembno, da obe pogodbeni stranki soglašata z vsebino pogodbe in da je pogodba podpisana brez prisile in po lastni volji. Potrebe delodajalca po delavcu, ki bi delal krajši delovni čas, so različne (npr. čas dela, vrsta dela), pomembno pa je, da delavec to sprejme. Razlogi delavca za sprejem tovrstne oblike dela so različni (pogoji dela, usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti ipd.).

3.1 Opredelitev dela s krajšim delovnim časom

Izhodiščno opredelitev dela s krajšim delovnim časom najdemo v ZDR, in sicer v večkrat omenjenem 64. členu ZDR. Dejstvo, da zakon uvršča POZ s krajšim delovnim časom v poglavje atipičnih POZ, nakazuje na to, da je POZ s krajšim delovnim časom le ena od izjem katerih temelj je klasična POZ s polnim delovnim časom.²² Atipične pogodbe zakon ureja posebej v posebnih poglavjih. Glavni načeli, ki morata biti upoštevani pri sklepanju POZ s krajšim delovnim časom, sta *načelo prostovoljnosti*²³ in *soglasja*. Obvezna sestavina pri vseh POZ je določilo, za kakšno obliko zaposlitve gre. Določilo natančneje opisuje 29. člen ZDR.

Ključne sestavine POZ za krajši delovni čas so poleg standardnih sestavin še:

- čas, za katerega je sklenjena POZ, in določilo o načinu izrabe letnega dopusta, če je sklenjena POZ za določen čas,
- določilo, ali gre za pogodbo o zaposlitvi s polnim ali krajšim delovnim časom,
- določilo o dnevnem ali tedenskem delovnem času in razporeditvi delovnega časa,
- določilo o drugih sestavinah plače delavca, o plačilnem obdobju, plačilnem dnevu in o načinu izplačevanja plače,
- določilo o letnem dopustu oziroma načinu določanja letnega dopusta,
- dolžino odpovednih rokov,

²² Polni delovni čas je čas, ko delavec dela zakonsko določeno mejo 40 ur na teden. Izjeme od tega pravila določa zakon ali kolektivna pogodba (141. člen ZDR).

²³ Načelo soglasja ureja 4. člen ZDR.

- navedbo kolektivnih pogodb, ki zavezujejo delodajalca oziroma splošnih aktov delodajalca, ki določajo pogoje dela delavca in
- druge pravice in obveznosti v primerih, določenih s tem zakonom (11. člen ZDR).

Zakon določa, da mora biti POZ in vse njene sestavine sklenjena v pisni obliki (15. člen ZDR), kar pa ni pogoj za sklenitev POZ. ZDR vsebuje institut, ki se imenuje domneva obstoja delovnega razmerja v 16. členu ZDR.²⁴ Dejstvo pa je, da je delavec upravičen zahtevati od delodajalca pisno POZ kadar koli v času trajanja delovnega razmerja (3. odst. 15. člena ZDR).

Krajši delovni čas je čas, krajši od polnega delovnega časa pri posameznem delodajalcu (2. odst. 64. člena ZDR). Za opredelitev tovrstne zaposlitve je pomembna časovna opredelitev, ker se pri delodajalcih lahko polni delovni čas smatra tudi delovni čas, ki traja manj kot 40 ur tedensko. Odvisno je od urejenosti v zakonu ali v kolektivni pogodbi (npr. različne gospodarske panoge). Kot primer naj navedem podjetje Gorenje d.d. in delovni čas v času recesije. Ker je število naročil upadlo (tržne razmere), je bilo vodstvo Gorenja d. d. prisiljeno skrajšati delovni čas delavcev s 40 ur na 36 ur tedensko, da bi se s tem izognili večjemu odpuščanju. Namen je bil ohranitev proizvodnje in pa kar je še pomembneje ohranitev števila delovnih mest (Kadrovska služba Gorenja d. d.).

3.2 Pravice in obveznosti delavca po pogodbi o zaposlitvi za krajši delovni čas

Delavec, ki je sklenil POZ za krajši delovni čas, ima enake pogodbene in druge pravice ter obveznosti iz delovnega razmerja kot delavec s polnim delovnim časom. Uveljavlja jih po načelu sorazmernosti, za katerega je sklenil delovno razmerje, poleg tistih, za katere zakon določa drugače (3. odst. 64. člena ZDR). Na tem mestu je treba ločiti deljive in nedeljive pravice delavca, ki mu pripadajo iz delovnega razmerja. Nedeljive pravice so pravice, ki jih ni mogoče odmerjati v sorazmernem delu (npr. pravica do letnega dopusta, pravica do regresa, pravica do varnosti in zdravja pri delu, pravica do sodelovanja pri upravljanju ipd.). Nekatere pravice pa dopuščajo neposredno in posredno

²⁴ ZDR v 16. členu opisuje, da se v primeru spora o obstoju delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem domneva, da delovno razmerje obstaja, če obstajajo elementi delovnega razmerja.

uporabo načela sorazmernosti, gre predvsem za premoženjske pravice (npr. pravica do odpravnine, nadomestila, dodatki ipd.) (Senčur Peček 2005, 52).

ZDR določa izjeme od upoštevanja sorazmernosti za nekatere pravice, ki se ne uveljavljajo sorazmerno (Senčur Peček 2005, 52).

Primer najdemo v 154. členu ZDR, ki pravi, da delavec nima pravice do odmora med delovnim časom, če dela manj kot 4 ure na dan.

Pravica do letnega dopusta pripada delavcu s sklenjenim delovnim razmerjem, ki je krajši od polnega v enakem razmerju in višini, kot delavcu, ki dela polni delovni čas, to je najmanj štiri tedne (1. odst 159. člena ZDR in 4. odst 64. člena ZDR). Neodvisno od tega, ali je delavec zaposlen za krajši ali polni delovni čas, mu pripada pravica do celotnega letnega dopusta po preteku časa nepretrganega delovnega razmerja, ki ne sme biti daljši od šestih mesecev (161. člen ZDR). Delavcu, ki ima sklenjeno POZ s krajšim delovnim časom, pripada tudi regres za letni dopust, saj sta obe pravici tesno povezani druga z drugo (131. člen ZDR).

Omeniti je treba izjemo v primeru, ko ima delavec pravico do izrabe sorazmernega dela letnega dopusta. V tem primeru je upravičen do sorazmernega dela regresa (4. odst 131. člena ZDR). Z novelo ZDR (Uradni list RS, št. 103/2007) pa je določeno poleg zgoraj navedenega, da so delavci s POZ s krajšim delovnim časom v posebnih primerih (66. člen ZDR) upravičeni do celotnega regresa ne glede na zgornjo določbo (5. odst 131. člen ZDR).

Delavec s sklenjeno POZ za krajši delovni čas je izenačen z delavcem, ki ima POZ za nedoločen čas le glede minimalnega dopusta. Ta je določen v 1. odst. 159. člena ZDR. Kar pa se tiče dodatnih dni letnega dopusta, pa določa to 2. in 3. odst. 159. člena ZDR in 198. člen ZDR. Do treh dodatnih dni letnega dopusta je upravičen invalid, starejši delavec in pa delavec z najmanj 60 % telesno okvaro in delavec, ki varuje in neguje otroka s telesno ali duševno prizadetostjo. Tukaj lahko vidimo, da se zakonska ureditev delavcev s sklenjeno POZ za krajši delovni čas razlikuje, kar se tiče dni dopusta, glede na kategorijo delavca. Osebno menim, da je navedena zakonska ureditev dobra, saj omenjene kategorije delavcev glede na položaj potrebujejo več dni dopusta, ker je delo za njih večji napor kot pa za ostale delavce.

Dejstvo pa je, da za delodajalce predstavljajo te kategorije delavcev zaradi zmanjšane zmožnosti dela manjšo produktivnost dela (npr. povečana odsotnost z dela

zaradi bolezni), večje stroške za delodajalca (npr. večje število dni dopusta), posledično to pomeni manjši interes delodajalca za zaposlitev omenjenih kategorij delavcev.

Do dodatnega dneva letnega dopusta pa je upravičen vsak delavec za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti. Z omenjeno ureditvijo se v celoti ne strinjam, saj menim, da je starostna omejitev previsoka, saj je večje število obolenj pri otrocih vendarle v mlajših letih in morda bi bilo bolje, da bi se starostna meja znižala.

Pravica do odmora med delovnim časom pripada delavcu, ki dela krajši delovni čas v skladu s 64. ali 66. členom ZDR, najmanj štiri ure na dan, v trajanju, ki je sorazmerno času, prebitem na delu (2. odst. 154. člena ZDR). Delavec, ki dela polni delovni čas, pa mu pripada 30 minut odmora (1. odst. 154. člena ZDR). Posebnosti so mladoletni delavci, ki delajo najmanj štiri ure in pol. Ti imajo prav tako pravico do 30 minut odmora (2. odst. 196. člena ZDR). Izkušnje kažejo, da je 30-minutni odmor premalo, torej bi kazalo stremeti k podaljšanju le-tega.

Pravica do odmora za dojenje je izjemno pomembna pravica. To pravico ima delavka, ki doji otroka in dela polni delovni čas. Odmor traja najmanj eno uro (1. odst. 193. člena ZDR).

Na tem mestu bi omenil, da se mi zdi izjemno neustrezna ureditev, da omenjeni člen ne omenja delavk, ki delajo krajši delovni čas. Menim, da bi lahko člen dopolnili z dodatkom, da so take delavke upravičene vsaj do sorazmernega časa odmora glede na čas, prebit na delu. Zdi se mi celo diskriminatorno, da take delavke niso omenjene. Na tem mestu opozarjam na kolizijo zakonske norme v ZDR in konvencijo MOD št. 175, saj zakon drugače obravnava delavke, ki so zaposlene s krajšim delovnim časom, in delavke, ki so zaposlene za polni delovni čas. Konvencija MOD namreč določa enakovredno obravnavanje enih in drugih delavk (Senčur Peček 2005, 1676).

Pravica do sodelovanja pri upravljanju je pomembna pravica, saj morajo delavci imeti pravico do upravljanja podjetja. Delavci so vendar tisti, ki omogočajo, da podjetje uspešno posluje, so motor podjetja. Osnovo najdemo v 5. odst. 64. člena ZDR v povezavi z *zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju* (Uradni list RS, št. 42/1993). To je v skladu s Konvencijo MOD št. 175.

Prepoved odreditve nadurnega dela odraža posebno zaščito omenjenih kategorij delavcev s strani zakonodajalca. Delavcu, ki dela s krajšim delovnim časom, se ne sme

odrediti nadurnega dela, razen v posebnih zakonskih primerih (6. odst. 64. člena ZDR). Tu je govor o posebnih primerih, ki so izjema in jih v praksi redko srečamo, omenjeni so bili že v prejšnjem poglavju. Zahteva po nadurnem delu je možna samo v primeru, če je določena v POZ.

3.3 Začasna prerazporeditev in neenakomerna razporeditev delovnega časa

ZDR v 147. členu ureja vprašanje razporejanja delovnega časa. Loči enakomerno in neenakomerno razporejanje le-tega. Pri enakomerni razporeditvi polni delovni čas ne sme biti razporejen na manj kot štiri dni v tednu (5. odst. 147. člena ZDR), medtem ko se pri neenakomerni razporeditvi in začasni prerazporeditvi delovnega časa upošteva polni delovni čas kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od šest mesecev (7. odst. 147. člena ZDR).

V primeru, da je delovni čas neenakomerno razporejen, se v POZ navede način razporeditve delovnega časa v posameznih časovnih obdobjih (v obdobju, ko je delovni čas daljši od polnega, in v obdobju, ko je krajši od polnega) (Senčur Peček 2005, 56).

Nedvomno pa lahko pride do izjem od zgoraj navedenega, ker lahko zaradi povečanega obsega dela ali večje odsotnosti delavcev privede do razporejanja delovnega časa.

3.4 Sklepanje pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas z več delodajalci

Delavec ima pravico skleniti POZ za krajši delovni čas z več delodajalci. Posebnosti ureja ZDR v 65. členu, in sicer lahko delavec sklene POZ za krajši delovni čas z več delodajalci in tako doseže polni delovni čas, določen z zakonom (1. odst. 65. člena ZDR).

Delavec mora z delodajalci doseči soglasje glede bistvenih sestavin POZ (npr. izraba letnega dopusta, delovni čas pri posameznem delodajalcu). Delavec z več sklenjenimi POZ za krajši delovni čas je z vidika pravic in dolžnosti obvezan do več delodajalcev. ZDR določa, da se mora delavec z vsakim izmed njih dogovoriti glede delovnega časa, izrabi letnega dopusta in o drugih odsotnostih z dela, delodajalci pa so dolžni delavcu zagotoviti sočasno izrabo letnega dopusta in drugih odsotnosti z dela, razen ko bi jim to povzročilo škodo, skladno z 3. odst. 65. člena ZDR. Pojavlja pa se vprašanje, kako je mogoče s POZ zagotoviti delavcu pravico do sočasne izrabe letnega dopusta in drugih odsotnosti z dela. Konkretna opredelitev obdobja, v katerem bo delavec izrabljaj letni

dopust, je mogoča le za koledarsko leto, v katerem delavec sklepa POZ, sicer pa se kaže kot primerna opredelitev obveznosti delodajalca, da bo ugodil delavčevemu predlogu glede izrabe letnega dopusta, razen v primerih, ki so lahko v pogodbi izrecno opredeljeni. Poleg tega bi kazalo določiti tudi dodatno obveznost delodajalca, da bo, če kateri od preostalih delodajalcev (upravičeno) odkloni izrabo letnega dopusta, in sicer v dogovorjenem terminu, ker bi mu sicer nastala škoda, delavcu omogočil izrabo letnega dopusta v nadomestnem terminu (Senčur Peček 2005, 1679-1680).

Učinkovitost izpolnjevanja delavčevih obveznosti in pravic v razmerju do vseh delodajalcev pa je pogojena s tem, da morajo biti obveznosti delodajalca in delavca v smislu 2. člena ZDR sestavina POZ s krajšim delovnim časom (4. odst. 65. člena ZDR).

Pri sklenitvi POZ delavca, ki dela pri več delodajalcih s krajšim delovnim časom, je potrebno upoštevati načeli enake obravnave in sorazmernosti. Dodatno pa še njegov položaj, ker dela pri več delodajalcih. Delavcu pripadajo deljive pravice iz delovnega razmerja, ki jih uresničuje sorazmerno pri delodajalcih, in nedeljive pravice, ki pa mu pripadajo pri vseh delodajalcih v celoti (Senčur Peček 2005, 1680).

Zakonodajna ureditev tega področja je ustrezna, menim, da je pravilno, da lahko delavec s pomočjo več POZ za krajši delovni čas doseže polni delovni čas. Vemo, da v primeru krajšega delovnega časa pač zaslužimo manj in moramo imeti možnost, da problematiko lahko izboljšamo (finančni vidik), če smo sposobni delati in če imamo voljo do dela.

3.5 Dopolnilno delo

Posebna oblika dela s krajšim delovnim časom je tudi dopolnilno delo. Urejeno je v 146. členu ZDR, kjer je določeno, da delavec, ki dela polni delovni čas, sme izjemoma skleniti POZ za krajši delovni čas z drugim delodajalcem, vendar največ za osem ur na teden, po poprejšnjem soglasju delodajalcev, pri katerih je zaposlen za polni delovni čas (1. odst. 146. člena ZDR).

Izhajajoč iz navedenega, lahko vidimo, da gre za obliko dela, ki se opravlja na podlagi POZ za krajši delovni čas. Pri dopolnilnem delu delavec dela pri prvem delodajalcu polni delovni čas, pri drugem delodajalcu pa krajši delovni čase, vendar le določena dela v smislu 1. odst. 146. člena ZDR. Za dopolnilna dela se smatrajo tista dela, ki so v sklopu vzgojno-izobraževalnega, kulturno-umetniškega in raziskovalnega

področja ali dela deficitarnih poklicev. Delodajalec, pri katerem delavec opravlja dopolnilno delo, je dolžan delavca prijaviti v sisteme zdravstvenega in socialnega zavarovanja (Korpič - Horvat 2005, 1638-1640).

Deficitarnost se kaže v nepripravljenosti oseb za vključevanje v te poklice zaradi posebnih delovnih pogojev, kot so plačilo, delovni čas, delovni pogoji. Kaže, da trg dela še ni našel pravega razmerja med plačilom in pogoji dela, ki bi uravnotežil zanimanje za te poklice. Nekateri delodajalci namenjajo premalo pozornosti izboljšanju delovnih pogojev, ki bi pozitivno vplivali na motiviranost delavcev (delovni čas, dopusti, zaščitna sredstva, dolžina pogodb o zaposlitvi). Najpogostejše panoge, kjer se pojavljajo deficitarni poklici, so: gradbeništvo, gostinstvo, kovinarstvo, špedicija, živilska industrija in pa poklici višjih zahtevnosti v medicini, računalništvu, strojništvu. Če naštejemo nekaj primerov deficitarnih poklicev po podatkih ZRZS, so to npr. mesarji, zidarji, tesarji ipd. (ZRZS, Deficitarni poklici).

Omejitev dopolnilnega dela je urejeno v 1. odst. 146. člena ZDR (največ osem ur na teden), to pa zaradi zaposlovanja brezposelnih oseb. Brezposelni se vedno bolj omejeni glede zaposlovanja, to pa skuša ZRSZ rešiti z aktivno politiko zaposlovanja (ZRZS, Deficitarni poklici).

Direktiva 2003/88/ES (OJ L 299, 18.11.2003) o določenih vidikih organizacije delovnega časa določa, da povprečni delovni čas za sedemdnevno obdobje, vključno z nadurami, ne sme presegati 48 ur (Belopavlovič 2005, 24).

Delavcu mora dati soglasje za dopolnilno delo delodajalec, pri katerem dela delavec polni delovni čas. Prenehanje POZ z dopolnilnim delom je določeno v 3. odst. 146. člena ZDR.

Institut dopolnilnega dela se pojavlja v določenih gospodarskih panogah. Kot zanimivost naj povem, da dopolnilno delo določa *Zakon o zdravniški službi (ZZDRS)* (Uradni list RS, št. 72/06). Najdemo ga v 41. členu ZZDRS, ki ureja, da zdravnik, ki v okviru mreže javne zdravstvene službe dela polni delovni čas pri enem ali več delodajalcih, sme izjemoma za opravljanje dopolnilnega dela skleniti pogodbo o zaposlitvi z drugim delodajalcem v okviru mreže javne zdravstvene službe, vendar največ za osem ur na teden, po poprejšnjem soglasju delodajalcev, pri katerih je zaposlen s polnim delovnim časom.

Pri pregledu in ugotavljanju pravic zaposlenih za krajši delovni čas po lastni volji sem zasledil, da se določene pravice, ki jih imajo zaposleni za krajši delovni čas po lastni volji niso skladne z določili konvencije MOD št.175. Gre predvsem za nasprotovanje pravic glede odmora za dojenje pri nosečnicah in doječih materah ter sorazmerno določitvijo dodatnih dni dopusta. Vidimo, da zakonske uredbe, ki jih določa ZDR, niso usklajene s konvencijo MOD št. 175, kljub temu da je to konvencijo RS ratificirala že leta 2001. Pozitivni učinki se kažejo pri enakovrednih možnostih zaposlenih v sodelovanju pri upravljanju. To se kaže v sprejetju posebnega zakona, ki ureja področje sodelovanja pri upravljanju, in sicer ZSDU, o katerem je govora že v prejšnjih poglavjih. Posameznik, ki se sam odloči za krajši delovni čas zaradi individualnih interesov, ima enake pravice in obveznosti kot delavec za polni delovni čas. Zakon posameznike dobro ščiti pred izkoriščevalskimi delodajalci, ki jih v teh časih ne manjka. Ob prebiranju literature o dopolnilnem delu se ne strinjam popolnoma z določbami, ki jih navajajo zakoni. Tedenska omejitev delovnih ur na 48 se mi zdi premajhna, saj vsak posameznik sam presoja o tem, koliko želi oziroma zmore delati. Glede na socialne razlike, ki se pri nas večajo, si ljudje skušajo pomagati s povečanim obsegom dela, pa čeprav ta presega zakonske omejitve. Mislim pa, da bi moral zakon dopuščati izjeme glede omejitve tedensko dovoljenih delovnih ur ali pa naj država sama poskrbi za najšibkejši socialni sloj. S tem bi pripomogla k boljšemu življenjskemu standardu in zmanjšanju dela na črno.

Tabela 3.1 Delovno aktivno prebivalstvo s polnim ali skrajšanim delovnim časom po sektorjih dejavnosti, spolu, v RS, prvo četrletje 2006

	1000	%
	Skupaj	
Skupaj	946	100
Polni delovni čas	858	90,7
Krajši delovni čas	88	9,3
Kmetijske dejavnosti	85	100,0
Polni delovni čas	57	66,7
Krajši delovni čas	28	33,3
Nekmetijske dejavnosti (razen storitvenih)	343	100,0
Polni delovni čas	330	96,2
Krajši delovni čas	13	3,8
Storitvene dejavnosti	514	100,0
Polni delovni čas	468	91,2
Krajši delovni čas	45	8,8
	moški	
Skupaj	517	100
Polni delovni čas	480	93,0
Krajši delovni čas	36	7,0
Kmetijske dejavnosti	48	100,0
Polni delovni čas	34	71,6
Krajši delovni čas	14	28,4
Nekmetijske dejavnosti (razen storitvenih)		
Polni delovni čas	232	97,0
Krajši delovni čas	7	3,0
Storitvene dejavnosti	227	100,0
Polni delovni čas	212	93,4
Krajši delovni čas	15	6,6
	ženske	
Skupaj	429	100,0
Polni delovni čas	378	88,0
Krajši delovni čas	51	12,0
Kmetijske dejavnosti	37	100,0
Polni delovni čas	23	60,4
Krajši delovni čas	15	39,6
Nekmetijske dejavnosti(razen storitvenih)	103	100,0
Polni delovni čas	97	94,3
Krajši delovni čas	6	5,7
Storitvene dejavnosti	286	100,0
Polni delovni čas	256	89,5
Krajši delovni čas	30	10,5

Vir: Statistični urad RS 2010

V pričujoči tabeli je prikazana analiza zaposlenosti v različnih sektorskih dejavnostih. Sama analiza prikazuje delitev glede na spol in obliko zaposlitve. Razvidno je, da je odstotek zaposlenosti za krajši delovni čas zelo nizek pri obeh spolih. Pri moških je najvišji odstotek zaposlenih za krajši delovni čas v kmetijskih storitvah, medtem ko je v nekmetijskih dejavnostih ta odstotek zelo nizek. Zanimivo je, da je pri ženskah enaka porazdelitev med zaposlitvijo za krajši delovni čas in polni delovni čas kot pri moških. Opazna razlika je, da je skupno zaposlitev za krajši delovni čas pri ženskah malenkost višja kot pri moških.

4 KRAJŠI DELOVNI ČAS V POSEBNIH PRIMERIH

Krajši delovni čas v posebnih primerih se nanaša na posebne kategorije delavcev, ki imajo pravico do dela s krajšim delovnim časom. Sem uvrščamo invalide, starše, starejše delavce. Predpisi, ki urejajo materijo, so:

- predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (*Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ZPIZ*) urejajo vse pravice in dolžnosti invalidov;
- predpisi o zdravstvenem zavarovanju (*Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju ZZVZZ*) urejajo področje socialne varnosti s poudarkom na delu s krajšim delovnim časom zaradi bolniške odsotnosti;
- predpisi o starševskem dopustu (*Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih ZSDP*) – ureja področje starševstva in vse v povezavi z njim.

Delavec, ki dela krajši delovni čas po zgoraj navedenih predpisih, ima enake pravice iz socialnega zavarovanja, kot če bi delal polni delovni čas, kar pomeni, da se tem delavcem čas, ko so na delu, šteje, kot če bi delali polni delovni čas (1. odst. 66. člena ZDR). Delavcem s krajšim delovnim časom pripadajo enake pravice glede plačila za delo po dejanski delovni obveznosti ter druge pravice in obveznosti iz delovnega razmerja kot delavcu, ki dela polni delovni čas (2. odst. 66. člena ZDR). Gornji predpisi se razlikujejo glede na kategorijo delavca, ki ga obravnavajo. Tako recimo ZPIZ ureja pravice in dolžnosti invalidov s sklenjeno POZ za krajši delovni čas, ZZVZZ se nanaša na krajši delovni čas zaradi bolniške odsotnosti (npr. bolezen, bolnišnica ipd.) ter ZSDP za starše zaradi otrok. Vse tri kategorije so zelo pomembne in hkrati ranljive, zato se mi zdi zelo pomembno, da vsako izmed njih ureja poseben zakon. Vsaka terja posebno varstvo zaradi svojih specifičnih lastnosti.

4.1 Pravica staršev do krajšega delovnega časa

Nosečnost in starševstvo je posebno obdobje na življenjski poti delavcev in delavk. Pravica zagotavlja možnost usklajevanja družinskih in delovnih obveznosti in omogoča ustrezno varstvo.

Starši spadajo med tako imenovane posebne kategorije delavcev, varstvo zasledimo že v ZDR in evropski zakonodaji. Prvi evropski dokument, ki ščiti starše je Konvencija MOD št. 103 o varstvu materinstva, RS jo je prevzela v svoj pravni red z Aktom o notifikaciji nasledstva (Uradni list RS, št. 54/92-MP), ratificirala pa je ni. Bistvo konvencije št. 103 je zagotavljanje porodniškega dopusta (upravičena do denarnega nadomestila in zdravniške nege) v trajanju najmanj 12 tednov, pri čemer se mora del tega dopusta izkoristiti po porodu in ne sme biti krajši od 6 tednov (Novak 2006, 414).

Konvencija MOD št. 156 govori o enakih možnostih delavcev in delavk in njihovem enakem obravnavanju (delavci z družinskimi obveznostmi), pomembna je zaradi upoštevanja načela enakosti. Zavrača kakršno koli diskriminacijo zaradi delavk, ki nimajo družinskih obveznosti (Novak 2006, 130).

Evropska socialna listina²⁵ v 8. členu govori o pravici zaposlenih žensk do porodniškega varstva ter v 27. členu o pravici delavcev z družinskimi obveznostmi do enakih možnosti in enakega obravnavanja. Direktiva 92/85/EGS pa govori o uvedbi ukrepov za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu za noseče delavke in za delavke, ki so pred nedavnim rodile. Zahteva predvsem varno in zdravo delovno okolje za to kategorijo delavk. Namenjena je delodajalcem, da spoštujejo standarde, postavljene z direktivo (npr. prepoved nočnega dela) (Belopavlovič 2005, 64).

Ureditev starševskega dopusta po ZDR najdemo v 1. odst. 191. člena in 2. odst. 192. člen ZDR - delodajalec mora delavcu omogočiti, da je odsoten z dela ali da dela krajši delovni čas zaradi izrabe starševskega dopusta. Dolžnost delavca je, da pravočasno obvesti delodajalca o tem kdaj in kako bo to izkoristil (trideset dni pred začetkom koriščenja starševskega dopusta). Delavcu ob koriščenju starševskega dopusta pripada tudi nadomestilo plače za čas odsotnosti, kot to urejajo predpisi o starševskem dopustu. Podrobnejše določbe glede nadomestil pa ureja ZSDP.

Zavarovanje za starševsko varstvo, pravica staršev do krajšega delovnega časa in do plačila prispevkov za socialno varnost zaradi starševstva spada v področje pravic iz zavarovanja za starševsko varstvo, kar ureja ZSDP. Zakon recimo v 8. členu²⁶ določa

²⁵ European Social Charter (Revised), sprejeta dne 3. maj 1996, Odbor ministrov Sveta Evrope.

²⁶ 8. člen ZSDP: Za starševsko varstvo se plačuje prispevek zavarovanca in prispevek delodajalca.

pravico do prispevka za starševsko varstvo. Izjemno pomembna je enotna urejenost v enem zakonu.

Pravice, ki izhajajo iz zavarovanja za starševsko varstvo, so:

- *pravica do starševskega dopusta* (191. člen ZDR, 14. člen ZSDP),
- *pravica do starševskega nadomestila*, (192. člen ZDR, 39. člen ZSDP),
- *pravica staršev do krajšega delovnega časa* (1. odst. 66. člena ZDR, 48. člen ZSDP) in *pravica do plačila prispevkov za socialno varnost zaradi starševstva* (48.a člen ZSDP).

Pravico do dela s krajšim delovnim časom imajo osebe, ki so zavarovane za starševsko varstvo, so v delovnem razmerju in nekatere druge osebe, ki jih določa ZSDP.

Pravica staršev do dela z krajšim delovnim časom zaradi starševstva ima:

- eden od staršev, ki neguje in varuje otroka do tretjega leta starosti (1. odst. 48. člen ZSDP),
- eden od staršev, ki neguje in varuje težje gibalno oviranega otroka ali zmerno ali težje duševno prizadetega otroka tudi po tretjem letu starosti otroka, vendar največ do 18. leta starosti otroka (2. odst. 48. člen ZSDP).

Podrobneje so pravice in dolžnosti staršev do dela s krajšim delovnim časom opredeljena v ZSDP.²⁷

Pravica do dela s krajšim delovnim časom se prizna z dnem, ko starš začne delati s krajšim delovnim časom od polnega, če je pravico uveljavljal najkasneje 60 dni po pridobitvi pravice do dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva pri centru za socialno delo, pri katerem je bila oziroma bi bila materi priznana pravica do porodniškega dopusta. Če pravice ne uveljavlja v tem roku, se pravica prizna od dneva vložitve popolne vloge (Pravice iz naslova krajšega delovnega časa 2010).

²⁷ Primer: 48.a člen ZSDP: Pravico do dela s krajšim delovnim časom ima eden od staršev, ki neguje in varuje otroka ter si na podlagi svoje dejavnosti sam plačuje prispevke za socialno varnost za najmanj dvajset ur tedensko. 49.a člen ZSDP: Pravice do dela s krajšim delovnim časom pa nima eden od staršev, če je otrok v rejništvu oziroma je zaradi zdravljenja, usposabljanja, vzgoje ali šolanja v zavodu, v katerem ima celodnevno brezplačno oskrbo. Izjema od tega je, če je obdobje, v katerem otrok biva v zavodu, krajše od trideset dni v letu.

Pri svojem delodajalcu eden od staršev, če ima že sklenjeno pogodbo za polni delovni čas, sklene le aneks k pogodbi o zaposlitvi, s katerim se določijo spremenjeni pogoji dela z določilom o delovnem času. Na centru za socialno delo pa lahko uveljavlja pravico do plačila sorazmernega dela prispevkov za socialno varnost do polne delovne obveznosti (CSD Sežana 2010).

V času trajanja dela starša s krajšim delovnim časom ima starš pravico do starševskega nadomestila, katerega ureditev po naši zakonodaji navajam v nadaljevanju.

Dopust za nego in varstvo otroka je pravica enega od staršev neposredno po preteku porodniškega dopusta, in sicer v trajanju 260 dni (1. odst. 26. člena ZSDP). Zakon določa posamezne izjeme, v katerih se lahko dopust podaljša (2.–8. odst. 26. člena ZSDP), to je v primeru rojstva dvojčkov, rojstvu več hkrati živo rojenih otrok, ob rojstvu nedonošenčka, ob rojstvu otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo in drugi primeri. Starši zgoraj omenjenih pravic ne morejo koristiti, če so otroka oddali v rejništvo (1. odst. 27. člena ZSDP).

Omenjene določbe ZSDP nakazujejo posebno varstvo otrok in po drugi strani upravičenost staršev do dopusta za varstvo in nego otroka. Logična posledica je, da v primeru starša, ki se odpove otroku ali je otrok dan v rejništvo, ni pravice do dopusta za varstvo in nego otroka, saj otroka de facto nima.

Izraba dopusta za nego in varstvo otroka, sam dopust za nego in varstvo otroka se lahko izrabi v strnjem nizu v obliki polne ali delne odsotnosti z dela (30. člen ZSDP). Dodati je treba omejitev izrabe dopusta, določene z 31. členom ZSDP, ki govori, da starša ne moreta istočasno koristiti dopusta za nego in varstvo otroka (polna odsotnost), razen v izjemah, ki jih določa zakon.

Za časovno razporeditev delne odsotnosti z dela je potreben pisni dogovor staršev in delodajalca. V primeru neskladja o pravici odloči center za socialno delo, ki stremi v korist otroka. Potek dogovora in prenehanje podrobneje določa ZSDP v 29. členu, v katerem je določeno, da se morata starša 30 dni pred potekom porodniškega dopusta pisno dogovoriti, kako bosta izrabila dopust. Ko se starša dogovorita, predložita centru zahtevo po uveljavljanju pravic in obvestita svoja delodajalca. V primeru, da dopust izrablja le eden od staršev, pisni dogovor ni potreben. Del dopusta za nego in varstvo otroka v trajanju petinsedemdeset dni se lahko prenese in izrabi najdalj do tretjega leta otrokove starosti.

Kadar starša izrabita dopust za nego in varstvo otroka po dnevih, se trajanje pravice določi v delovnih dnevih tako, da se upošteva 70 % pripadajočih koledarskih dni prenesenega dopusta za nego in varstvo otroka (32. člen ZSDP). Delodajalec je dolžan poslati obvestilo o izrabi prenesenega dopusta za nego in varstvo otroka centru za socialno delo v roku 15 dni po nastopu dopusta. Obvezno dopolnilo obvestila so podatki za izračun starševskega nadomestila v času dopusta. V primeru zahtevka centra ali staršev je delodajalec dolžan podati potrdilo o neizrabljenih dneh dopusta za nego in varstvo otroka (32. člen ZSDP).

Pravica do starševskega nadomestila je ena izmed pomembnejših pravic staršev, ki je urejena že v ZDR, in sicer v 192. členu.²⁸ Podrobnejšo opredelitev najdemo v ZSDP pod nazivom starševsko nadomestilo. Starševsko nadomestilo obsega (38. člen ZSDP):

- *porodniško nadomestilo* za čas porodniškega dopusta,
- *očetovsko nadomestilo* za čas očetovskega dopusta,²⁹
- *nadomestilo za nego in varstvo otroka* za čas dopusta za nego in varstvo otroka ter
- *posvojiteljsko nadomestilo* za čas posvojiteljskega dopusta.

Pravica do starševskega nadomestila pripada osebam s pravico do starševskega dopusta, ki so zavarovane pred dnevom nastopa posamezne vrste starševskega dopusta (1. odst. 39. člena ZSDP).

Nadalje pravica do nadomestila pripada osebam, ki nimajo pravice do starševskega dopusta, v primeru zavarovanja minimalno dvanajst mesecev v preteklih treh letih pred nastopom posamezne vrste starševskega nadomestila (2. odst. 39. člena ZSDP).

Izključujoča narava pravice se kaže, in sicer v primeru prejemanja drugih nadomestil po predpisih zdravstvenega zavarovanja in zavarovanja za primer brezposelnosti ter plačila prispevkov za socialno varnost zaradi dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva in prejemanje delnega plačila za izgubljeni dohodek (39. člen

²⁸ Delavec, ki je delno odsoten z dela zaradi izrabe starševskega dopusta, ima pravico do nadomestila plače v skladu s predpisi, ki urejajo starševski dopust.

²⁹ Pri koriščenju očetovskega nadomestila, ki pripada staršu v času koriščenja očetovskega dopusta, država krije stroške in prispevke delavca namesto delodajalca za dobo petnajst dni. Za preostalih petinsedemdeset dni pa država krije plačilo prispevkov za socialno varnost.

ZSDP). V primeru delne izrabe starševskega dopusta, kot delne odsotnosti z dela, se zavarovancu prizna pravico do starševskega nadomestila za čas trajanja delne odsotnosti z dela (1. odst. 40. člena ZSDP).

Starševsko nadomestilo zavarovancu pripada za tisti čas, ko je zavarovanec na koriščenju starševskega dopusta, in dneve, ki jih določa zakon (npr. prazniki) (6. odst. 40. člena ZSDP).

Osnova za posamezno vrsto starševskega nadomestila je povprečna osnova, od katere so bili obračunani prispevki za starševsko varstvo v zadnjih dvanajstih mesecih pred vložitvijo prve vloge za starševski dopust (1. odst. 41. člena ZSDP).

Izjema od zgoraj opisanega pa je v primeru strnjene zavarovančeve izrabe posamezne vrste starševskega dopusta brez prekinitve. Če je prekinitiv krajša kot eno leto, je osnova enaka osnovi, ki je bila določena ob izrabi prve vrste starševskega dopusta (1. odst. 42. člena ZSDP).

V primeru zavarovančeve izrabe starševskega dopusta po delih in kadar je prekinitiv daljša kot eno leto, je potrebna ponovna določitev osnove. Osnova za določitev starševskega nadomestila v času prenesenega dopusta je enaka osnovi, ki se takrat uporablja za izračun nadomestila zaradi začasne odsotnosti od dela zaradi bolezni, po predpisih, ki urejajo zdravstveno zavarovanje (1. odst. 42. člena ZSDP).

Upravičenci do starševskih nadomestil, ki jim je prenehalo delovno razmerje v času trajanja starševskega dopusta, so deležni pravice iz naslova obveznega pokojninskega in invalidskega zavarovanja, zdravstvenega zavarovanja ter zavarovanja v primeru brezposelnosti in za starševsko varstvo. Zavarovancu plačuje prispevek upravičenec, medtem ko RS plačuje prispevke delodajalca skladno z zakoni, ki se nanašajo na posamezna področja. Višina prispevkov je določena glede na stopnjo, od katere se plačuje starševsko nadomestilo. Zakon določa stopnje prispevkov za socialno varnost (42. člen ZSDP).

Starševsko nadomestilo zavarovanec preneha prejemati v primeru, da inšpekcija za delo ugotovi nepravilnosti oz. kršenje dopusta z opravljanjem dela (45. člen ZSDP). Skratka zaključimo lahko, da ZSDP ureja in določa starševsko nadomestilo kot dodatek za starše, ker negujejo otroka. Pravica do starševskega nadomestila se mi zdi izjemno pomembna pravica, saj država vedno bolj stremi k rodnosti, po drugi strani pa še zmeraj premalo stimulira mlade starše, da se odločijo za ta korak. Na

tem področju bo potrebno še veliko postoriti. Razlogi, da se mladi starši ne odločajo za krajši delovni čas, je finančni vidik.

Posledica je stanovanjski problem, ki pa je tesno povezan s finančno varnostjo, saj krajši delovni čas prinaša manjši mesečni zaslužek kot polni delovni čas.

4.2 Pravica invalida do dela s krajšim delovnim časom in do delne invalidske pokojnine

Hendikepirani ljudje so del civilne družbe, v kateri živimo in delamo. Posledica invalidnosti je zmanjšana delovna zmožnost. Invalidne osebe so v manjši meri vključene v redno delovno razmerje. Stopnja brezposelnosti med njimi je velika, posledično je na trgu dela velik del takih oseb izločenih. Dejstvo je, da pri invalidih zasledimo razkorak pri nastopanju na trgu dela in vključevanju v zaposlitev v primerjavi z rednimi delavci. V ta namen mednarodni dokumenti, kot so evropske direktive, določajo pravice invalidnih oseb in stremijo k temu, da se možnosti glede obravnavanja, enakopravnega vključevanja v življenje skupnosti, pravica izbire in dostopnosti izenači.

Zaradi drugačne narave in njihovega položaja predstavljajo invalidi tisto kategorijo delavcev, ki se jim na trgu dela postavljajo ovire za normalno nastopanje in zaposlitev. Mnogi delodajalci so mišljenja, da se invalidi običajno težko prilagodijo delovnim zahtevam, da so slabše produktivni, imajo manjši obseg vztrajnosti in zanesljivosti. Zaradi omejene delovne zmožnosti invalidov delodajalcem predstavljajo organizacijski problem, saj jim morajo zagotoviti ustrezno delovno mesto.

Vsekakor je tako za invalida kot družbo v socialnem in ekonomskem smislu pomembno, da lahko invalid v okviru svojih zmožnosti pridobi delo in ga opravlja. Problem se pojavi, kot je bilo že omenjeno, pri delodajalcih. Področje invalidov in njihov položaj na trgu pri nas ureja Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI) (Uradni list RS, št. 63, 10. 6. 2004), ki stremi k spodbuditi delodajalcev pri zaposlovanju invalidov. Pravico do dela s krajšim delovni časom od polnega in odmere delne invalidske pokojnine ima zavarovanec III. kategorije invalidnosti, če ni več zmožen za delo s polnim delovnim časom. Delna invalidska pokojnina se odmeri v odstotkih, ki ustrezajo skrajšanju polnega delovnega časa, od invalidske pokojnine, ki bi zavarovancu pripadla na dan nastanka invalidnosti (1. in 2. odst. 93. člena ZPIZ).

4.2.1 Varstvo invalidov v okviru Mednarodne organizacije dela

Varstvo invalidov se zagotavlja tudi na mednarodni ravni, in sicer s sprejetjem *Konvencije št. 159 o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov*. Pomembnost te konvencije se kaže pri določitvi temeljnih načel pri rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. Glavni poudarek je pri zaposlovanju na odprtem trgu dela in načelu enakih možnosti predvsem pri invalidnih delavkah (Novak 2006, 182).

Konvencija predstavlja enega izmed prvih dokumentov, ki govori o problemu dvojne ali večkratne diskriminacije. Konvencija zavezuje Slovenijo na podlagi pravnega nasledstva, Jugoslavija jo je ratificirala leta 1987.³⁰

Omenjena konvencija je izjemno pomemben dokument na področju približevanja enakosti obravnavanja invalidnih delavcev rednim delavcem. Konvencija sama v 3. členu³¹ opredeljuje njen namen. Opisana konvencija spada v sklop mednarodnih dokumentov, ki varujejo invalide kot posebno kategorijo delavcev.

4.2.2 Varstvo invalidov v okviru Organizacije združenih narodov

Generalna skupščina Združenih narodov je dne 13. 12. 2006 na sedežu OZN sprejela *Konvencijo OZN o pravicah invalidov*. Konvencija je zgodovinsko pomemben dokument, saj je prvi pravno zavezujoč dokument Združenih narodov s področja invalidskega varstva, ki zagotavlja uveljavljanje človekovih pravic oziroma načela enakih možnosti in enake obravnave ter preprečevanja diskriminacije, ki jo doživljajo invalidi na različnih področjih življenja (Konvencija o pravicah invalidov 2010).

4.2.3 Varstvo invalidov v slovenski zakonodaji

V RS varstvo invalidov ureja 4. poglavje ZDR.³² Delodajalčeve obveznosti do delovnih invalidov in invalidov brez statusa delovnega invalida, glede njih zakon določa,

³⁰ Vse mednarodne pogodbe, ki jih je sprejela ta organizacija in jih je ratificirala nekdanja SFRJ, je Republika Slovenija priznala z Aktom o notifikaciji nasledstva (Uradni list RS, št. 15/92, točka C Konvencije MOD).

³¹ Namen te politike je zagotoviti, da se ustrezni ukrepi poklicne rehabilitacije dajo na razpolago vsem kategorijam invalidov, in zboljšati možnosti za zaposlovanje invalidov na odprtem delovnem trgu.

³² ZDR v 4. poglavju z naslovom Varstvo nekaterih kategorij delavcev, obravnava posebne kategorije delavcev kot so na primer invalidi.

da se uporabljajo predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju in predpisi o usposabljanju in zaposlovanju invalidov (199. člen ZDR).

V zakonu so določene obveznosti delodajalca do delovnega invalida, pri čemer se mora invalidu zagotoviti, da opravlja takšna dela, ki so primerna glede na njegove zmožnosti, kot je krajši delovni čas, omogočena mu mora biti poklicna rehabilitacija in nadomestilo plače (200. člen ZDR).

Področje invalidov je urejeno z zakonoma ZPIZ in ZZRZI. ZPIZ določa, da je v sklopu obveznega zavarovanja invalidu priznana pravica do dela s krajšim delovnim časom in do delne invalidske pokojnine. Pravice iz obveznega zavarovanja so pravice iz invalidskega zavarovanja,³³ pravica do pokojnine,³⁴ dodatne in druge pravice³⁵ (4. člen ZPIZ).

4.2.4 Pravica invalida do dela s krajšim delovnim časom

Možnost zaposlitve s krajšim delovnim časom je pogosto uporabljena možnost oseb, pri katerih je ugotovljena invalidnost. Navedeno najdemo urejeno v ZDR, ki pravi, da je potrebno delavcu zagotoviti opravljanje dela s krajšim delovnim časom, če ima zmanjšano delovno zmožnost. To je urejeno v okviru predpisov o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (200. člen ZDR).

Pravice iz invalidskega zavarovanja dajejo podlago ZPIZU, da zavarovanec lahko dela s krajšim delovnim časom. Pravico imajo sledeči zavarovanci (93. člen ZPIZ):

- zavarovanec, pri katerem je podana III. kategorija invalidnosti, če ni zmožen za delo s polnim delovnim časom s poklicno rehabilitacijo ali brez nje in
- zavarovanec, pri katerem je nastala II. kategorija invalidnosti po dopolnjenem petdesetem letu in ima omejeno delovno zmožnost za opravljanje določenega dela vsaj s polovico polnega delovnega časa.

³³ Pod pravice iz invalidskega zavarovanja spadajo pravice do nadomestila za invalidnost, do poklicne rehabilitacije, do premostitve na drugo delovno mesto, do dela s krajšim delovnim časom, itd.

³⁴ Pravica do pokojnine vsebuje različne vrste pokojnin kot so invalidska, vdovska, družinska, starostna in delna pokojnina.

³⁵ K dodatnim in drugim pravicam uvrščamo razne dodatke, kot so dodatki k pokojnini, za postrežbo, invalidnina, oskrbnina, odpravnina.

Zavarovancu, ki dela z odločbo priznani krajši delovni čas zaradi invalidnosti, mora delodajalec podati redno odpoved POZ. V skladu s pogodbo o poklicni rehabilitaciji (86. člen ZPIZ) pa mu mora ponuditi sklenitev nove POZ v okviru in s predpisi o delovnih razmerjih (1. odst. 101. člena ZPIZ).

V primeru, da zavarovanec v roku tridesetih dni po novi ponudbi delodajalca zavrne sklenitev nove POZ in mu med tem preneha delovno razmerje, ne more zahtevati odpravnine, kot delavec, ki mu je bila podana odpoved POZ iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti. Če je zavarovancu bila podana zgoraj navedena odpoved POZ mu pripada minimalni odpovedni rok, ki mora biti skladen z zakonom, ki ureja delovna razmerja (6. odst. 101. člena ZPIZ).

Zavarovancu mora delodajalec ponuditi sklenitev nove POZ, če zavarovanec izpolnjuje pogoje, ki se nanašajo na invalidnost. V nasprotnem primeru lahko zavarovalec poda izredno odpoved POZ. Delodajalec mu mora v takšnem primeru izplačati odpravnino in odškodnino. Slednja ne sme biti nižja od višine izgubljenega plačila med trajanjem odpovednega roka (7. odst. 101. člen ZPIZ). Zavarovancu z ugotovljeno invalidnostjo II. ali III. kategorije na podlagi odločbe ter sklenjeno POZ za polni delovni čas, ima delodajalec pravico odpovedati POZ za nedoločen čas, ne da mu ponudi novo POZ. To lahko stori le v primeru ugotovljene invalidnosti II. ali III. kategorije ali poslovnega razloga, če utemeljeno ne more zagotoviti pravice do dela s krajšim delovnim časom od polnega. Tudi v primeru invalida, ki iz neopravičljivih razlogov ne začne delati krajši delovni čas, ima delodajalec pravico odpovedati POZ zavarovancu (1. odst. 102. člena ZPIZ).

4.2.5 Pravica invalida do delne invalidske pokojnine

Invalidu, ki dela s krajšim delovnim časom, pripada delna invalidska pokojnina. Višina, ki je odmerjena v odstotkih je sorazmerna glede na skrajšan polni delovni čas in se odmeri od invalidske pokojnine, ki bi invalidu pripadala na dan nastanka invalidnosti (2. odst. 93. člena ZPIZ):

- 50,0 %, ko zavarovanec dela s krajšim delovnim časom od polnega,
- 37,4 %, ko zavarovanec dela s krajšim delovnim časom, pet ur dnevno,
- 25,0 %, ko zavarovanec dela s krajšim delovnim časom, šest ur dnevno,
- 12,5 %, ko zavarovanec dela s krajšim delovnim časom, sedem ur dnevno.

Če zavarovanec zaradi hendikepiranosti ne more na svojem delovnem mestu opravljati dosedanjega dela, se mu poveča invalidska pokojnina za 30 %. Ker zakon ščiti invalide, mora delodajalec delavcu najti drugo primerno delovno mesto. Zavarovancu se lahko invalidska pokojnina poveča celo za 40 % vendar samo v primeru, da ni izgubil dela po lastni krivdi ali volji (3. odst. 93. člena ZPIZ).³⁶

V primeru iz prej navedenega, povečana delna invalidska pokojnina ne sme presegati 80 % invalidske pokojnine, ki bi zavarovancu pripadala na dan nastanka invalidnosti (4. odst. 93. člena ZPIZ).

Pogoj za pridobitev invalidske pokojnine je pogoj invalidnosti. ZPIZ v 67. členu opredeljuje kriterije za pridobitev invalidske pokojnine, in sicer zavarovanec, pri katerem je nastala invalidnost I. kategorije, zavarovanec, pri katerem je nastala invalidnost II. kategorije, in ni zmožen za drugo ustrezno delo brez poklicne rehabilitacije, le-ta pa mu ni zagotovljena, ker je star nad 50 let, in zavarovanec, pri katerem je nastala invalidnost II. ali III. kategorije, ki mu ni zagotovljena ustrezna zaposlitev oziroma prerazporeditev, ker je dopolnil 63 let starosti (moški) oziroma 61 let starosti (ženska). Invalidska pokojnina se odmeri od pokojninske osnove, izračunane na enak način kot pokojninska osnova za odmero starostne pokojnine. Invalidska pokojnina, pridobljena s krajšo zavarovalno dobo, kot je obdobje, iz katerega se po 39. in 40. členu tega zakona upoštevajo plače oziroma zavarovalne osnove za izračun pokojninske osnove za odmero starostne pokojnine, se odmeri od pokojninske osnove, izračunane na podlagi plač oziroma zavarovalnih osnov, ki jih je zavarovanec prejel oziroma je bil na njihovi podlagi zavarovan v času trajanja zavarovanja, razen iz koledarskega leta, v katerem je uveljavljena pravica do invalidske pokojnine (72. člen ZPIZ).

4.3 Starejši in trg dela v RS

RS je zaradi hitrega staranja in upokojevanja delavcev leta 2006 sprejela strategijo o varstvu starejših, katere glavni cilj je homogena usklajenost in povezanost pristojnih vladnih resorjev z gospodarstvom in civilnim tretjim sektorjem, ter s tem povečati medgeneracijsko solidarnost in zagotoviti kakovostno staranje. Glavni predlogi za spodbujanje zaposlovanja starejših oseb so: spodbujati zaposlovanje starejših s

³⁶ Zavarovancu se lahko invalidska pokojnina tudi zmanjša za 30 %, če je za izgubo dela kriv sam (5. odst. 93. člena ZPIZ).

posebnimi davčnimi olajšavami pri dohodnini, sistemsko urediti plačano občasno in začasno delo upokojujencem, omogočiti fleksibilnejše oblike pri zaposlovanju in delu starejših oseb, povečati skrb za varstvo in zdravje pri delu starejših delavcev, spodbujati zaposlovanje neaktivnih starejših oseb – delovne rezerve, vključevati aktivno staranje v kolektivne pogodbe, spodbujati vključevanje starejših delavcev in oseb v vseživljenjsko izobraževanje, spodbujati oblikovanje proizvodov in storitev za potrebe starejših, pripraviti nacionalni program za aktivno staranje do leta 2010, pripraviti izvedbeni program za zaposlovanje starejših oseb do leta 2010 (Kapitalska družba, d. d. - Strategija varstva starejših in trg dela ter DPZ 2010).

Dvigovanje stopnje zaposlenosti starejših (55-64 let) zaradi demografskih posebnosti v RS je ena od prednostnih nalog na področju trga dela. V letu 2007 se je z 32,6 % v letu 2006 povišala na 33,5 %, to je precej manj od povprečja EU-27 (44,7 %). Stopnja zaposlenosti starejših žensk se je v letu 2007 dvignila na 22,2 %, stopnja zaposlenosti starejših moških pa je v letu 2007 dosegla 45,3 %.

V nadaljevanju podajam razloge za in proti zaposlovanju starejših delavcev. Praksa kaže, da so razlogi delodajalcev proti zaposlovanju sledeči: premajhna fleksibilnost in pomanjkanje iniciative, pomanjkanje znanja tujih jezikov, premalo interesa po izobraževanju, omejena prilagodljivost novim delovnim pogojem, neznanje o novitetah s področja tehnologije in procesov, prepogosta bolniška odsotnost, višji zahtevki za dodatke pri plačah (npr. glede na delovno dobo) in globalizacija ter konkurenčni pritiski.

Pozitivni argumenti za zaposlovanje starejših so: nizka fluktuacija, dobra interna obveščenost in znanje obstoječih delovnih sistemov, akumuliranje sposobnosti, zanesljivost in odgovornost ter lojalnost. Trend kaže, da naj bi bilo v letu 2020 v RS 19 % ljudi starejših od 65 let, 64,7 % starih med 15 in 64 let, ter 16,3 % mlajših od 15 let (TVU – Teden vseživljenjskega učenja 2010).

Dejstvo je, da je pri nas delež starejšega prebivalstva velik, kar pomeni neke vrste poskus daljšanja delovne dobe, da bi se kasneje upokojevali in s tem polnili pokojninsko blagajno. Kar se pa tiče možnosti, da delavec lahko dobro in produktivno dela pri višjih starostih, pa je že drug problem. Izpostavil bi še, da se bo v primeru sprejetja novele zagotovo povečala odsotnost z dela v kasnejših obdobjih (npr. bolezni), kar je spet negativna posledica za delodajalce.

4.3.1 Varstvo starejših delavcev v slovenski zakonodaji

Starejši delavci prav tako spadajo v posebno kategorijo delavcev, ki potrebuje posebno varstvo. To narekuje že ZDR v posebnem že zgoraj omenjenem 4. poglavju z naslovom Varstvo nekaterih kategorij delavcev. Posebno varstvo uživajo delavci, starejši od petinpetdeset let, kar določa 201. člen ZDR.

Starejši delavci so tisti, ki presegajo petinpetdeset let. Starostna meja je trenutno določena za moške 63 let minus bonitete zaradi otrok ter za ženske 61 let minus bonitete. Vemo pa, da je starostna meja predmet intenzivnih pogajanj sindikatov in delodajalcev, saj hočejo slednji starostno mejo 65 let, sindikati pa 58 let za ženske in 60 za let za moške (ker smo vse starejši, se mora zvišati starostna meja za upokojitev 2010).

Slednja ureditev se mi zdi primernejša, vendarle z večjo starostjo težje delamo in nismo toliko produktivni kot takrat, ko smo mlajši.

4.3.2 Pravica starejšega delavca do delne pokojnine

Prehod delavca iz aktivnega življenja v življenje upokojenca pomeni velik korak na življenjski poti in lahko predstavlja drugačen življenjski slog. Dejstvo je, da glede na čas, v katerem živimo, narekuje, da bomo tudi po upokojitvi morali delati za preživetje. Pred upokojitvijo posameznik postopoma zmanjšuje obseg dela in nalog, da svoje delo opravlja v okviru delovnega časa, ki je krajši od polnega. V ta namen poznamo delno upokojitev, kjer lahko delavec sklene POZ za krajši delovni čas in še naprej dela ter prejema poleg polovične plače delno pokojnino (Štrovs 2000, 158).

ZPIZ pa v 58. členu opredeljuje delno pokojnino, ki pravi, da zavarovanec, ki je izpolnil pogoje za pridobitev pravice do starostne pokojnine, lahko pridobi pravico do delne pokojnine, če je v delovnem razmerju z največ polovico polnega delovnega časa. Nekateri delodajalci smatrajo delno upokojitev starejših delavcev kot prednost, saj v delovnem razmerju obdržijo izkušeno osebo, ki prenaša lastna znanja in dolgoletne izkušnje na novo zaposleno delovno silo. Delodajalci imajo možnost zaposliti že upokojenega delavca z njegovim soglasjem, vendar le s POZ za krajši delovni čas.

ZDR omogoča, da sklene starejši delavec POZ s krajšim delovnim časom od polnega v primeru, da se delno upokoji.³⁷ Institut delne pokojnine je poznal že prej veljavni ZPIZ, pri čemer pa je bila možnost delne upokojitve bolj omejena. Možna je bila le s soglasjem delodajalca, poleg tega pa se upokojenec ni mogel delno reaktivirati, kar pomeni, da se uživalec pokojnine ni mogel ponovno zaposliti za polovico polnega delovnega časa, v nasprotnem se je taka zaposlitev štela kot ponovni vstop v delovno razmerje, posledica je bila neizplačevanje pokojnine (Belopavlovič 2007, 342).

Nova ureditev je prožnejša, saj omogoča starejšim delavcem delno upokojitev brez soglasja delodajalca in pravico do delovnega razmerja s krajšim delovnim časom (Belopavlovič 2007, 342).

Novost v noveli ZDR je tudi ta, da ima starejši delavec pravico delati s krajšim delovnim časom od polnega na istem ali drugem ustreznem delovnem mestu, če se delno upokoji (202. člen ZDR).

Po prenehanju delovnega razmerja, posledično tudi prenehanja prejemanja delne pokojnine, ima zavarovanec možnost zahtevati izplačilo usklajenega zneska starostne pokojnine, ugotovljene ob odmeri delne pokojnine; drugič 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; tretjič pa ponovno odmero starostne pokojnine ob upoštevanju dejansko dopolnjene zavarovalne dobe in plače v času prejemanja delne pokojnine in starosti na dan uveljavitve ponovne odmere.

Odločitev za eno od naštetih možnosti je odvisna od zneska starostne pokojnine, ki je za upravičenca najugodnejša (58. člen ZPIZ).

4.4 Krajši delovni čas zaradi zdravstvenih razlogov

V krajši delovni čas smo lahko tudi prisiljeni. Zdravstveni razlogi so namreč lahko posledica, da moramo delati krajši delovni čas. Na omenjenem področju ZDR napotuje na predpise o zdravstvenem zavarovanju, to so ZZVZZ in iz zakona izhajajoča *Pravila obveznega zdravstvenega zavarovanja* (Uradni list RS, št. 30/2003). Na tem mestu je potrebno še enkrat poudariti, da obvezno zavarovanje krije nadomestilo plače in

³⁷ 202. člen ZDR: Starejši delavec lahko sklene pogodbo o zaposlitvi oziroma ima pravico, da začne delati s krajšim delovnim časom od polnega na istem ali drugem delovnem mestu, če se delno upokoji.

začasno zadržanost od dela, nadalje obvezno zavarovanje vsebuje zavarovanje za primer bolezni in pa odsotnosti zaradi poškodb pri delu ali poklicnih bolezni.

4.4.1 Začasna zadržanost od dela in delo s krajšim delovnim časom

Delavcu pripada pravica do odsotnosti v primeru, da je nezmožen delati (odsotnost z dela stalna in začasna) zaradi bolezni ali poškodbe in v drugih primerih. Omenjeno urejajo predpisi o zdravstvenem zavarovanju (1. odst. 169. člena ZDR).

Delavec z zaposlitvijo za krajši delovni čas lahko na podlagi zdravniškega mnenja (da lahko dela krajši delovni čas) uveljavlja pravico do nadomestila za tisti čas, ko je odsoten od dela. V primeru, da je plača manjša od nadomestila, mu za čas, ko ni delal, pripada nadomestilo za to razliko (33. člen ZZVZZ).

Pravico do zadržanosti od dela in s tem povezane pravice do nadomestila plače med začasno zadržanostjo od dela iz sredstev obveznega zdravstvenega zavarovanja imajo zavarovanci, ki so v delovnem razmerju (Ugotavljanje začasne zadržanosti od dela 2010). Ugotavljanje, kdo in kako je lahko upravičen do odsotnosti z dela, izvaja izbrani zdravnik Zavoda za zdravstveno zavarovanje. Le-ta odloči o:

- začasni nezmožnosti za delo iz bolezenskih razlogov za delo nad trideset dni ter v vseh drugih primerih, ko je izplačevalec nadomestila plače obvezno: zdravstveno zavarovanje, razen če gre za nego, spremstvo ali izolacijo zavarovane osebe, o kateri odloča njen osebni zdravnik,
- zahtevi zavarovanca ali delodajalca za presojo ocene izbranega osebnega zdravnika o začasni nezmožnosti za delo do trideset dni. V tem primeru odloča imenovani zdravnik na podlagi pritožbe zavarovanca oz. delodajalca.

Postopek in podlago za ugotavljanje začasne zadržanosti vsebuje ZZVZZ in Pravilnik o obveznem zdravstvenem zavarovanju. Postopek na kratko opisujem v nadaljevanju.

Imenovani zdravnik odloči na podlagi medicinske dokumentacije. Sam pregled pri določenem zdravniku zavoda se lahko opravi izključno na zahtevo zavarovanca. Zdravnik po lastni presoji o pregledu izda odločbo z odločitvijo. Rok za izdajo odločbe je najkasneje v osmih dneh po prejemu zahteve oziroma predloga osebnega

zdravnika. Logična posledica je, da mora zavarovanec ravnati v skladu z odločitvijo, ki je zapisana v odločbi, od dneva prejema dalje. V primeru nestrinjanja zavarovanca in delodajalca z odločbo imenovanega zdravnika, imata oba pravico v roku treh delovnih dni po prejemu odločbe, da vložita pritožbo pri imenovanem zdravniku zavoda, in sicer tistem, ki je odločbo izdal. Pritožba se obravnava na zdravstveni komisiji Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije. Pomembno je, da vložena pritožba zoper prvo odločbo ne zadrži njenega izvrševanja, kar pomeni, da mora zavarovanec ravnati skladno z odločbo imenovanega zdravnika zavoda. Pritožba zoper odločbo, ki jo izda zdravnik Zavoda, se opravi na obravnavi s strani zdravstvene komisije Zavoda. Komisija po lastni presoji o svoji odločitvi izda odločbo. Seveda mora Zdravstvena komisija obvezno pregledati, če zavarovanec zahteva pregled v pritožbi ali po lastni oceni, če je pregled potreben. V tem primeru zdravstvene komisije Zavoda je zavarovanec povabljen na osebni pregled, drugače pa je odločitev sprejeta na podlagi dokumentacije pridobljene od imenovanega zdravnika ali zavarovančeve priložene dokumentacije. Odločba Zdravstvene komisije Zavoda je izdana najkasneje v osmih dneh po prejemu popolne pritožbe. Če se še v tem primeru zavarovana oseba ali delodajalec z odločbo ne strinjata, imata pravico do tožbe pri Delovnem in socialnem sodišču v Ljubljani (Ugotavljanje začasne zadržanosti od dela 2010).

4.4.2 Pravica do nadomestila plače med začasno zadržanostjo z dela

Pravico do nadomestila plače imajo zavarovanci iz sredstev obveznega zdravstvenega zavarovanja, ki so v delovnem razmerju. Kategorije oziroma upravičence natančneje določa 15. člen ZZVZZ. Osnovo za nadomestilo plače ureja ZZVZZ v 31. členu.³⁸ Nadomestilo plače za čas zadržanosti od dela ne more biti manjše od zajamčene plače in ne višje od plače, ki bi jo dobil zavarovanec, če bi delal, oziroma od osnove, po kateri je v času zadržanosti od dela zavarovan (Pravica do nadomestila plače med začasno zadržanostjo z dela 2010).

³⁸ Zgoraj omenjeni 31. člen ZZVZZ poudarja, da je osnova za nadomestilo povprečna mesečna plača in nadomestila oziroma povprečna osnova za plačilo prispevkov v koledarskem letu pred letom, v katerem je nastala začasna zadržanost od dela. Osnova se valorizira skladno z Zakonom o usklajevanju transferjev posameznikom in gospodinjstvom v Republiki Sloveniji (ZUTPG) (Uradni list RS, št. 114/2006), ki je začel veljati s 1. 1. 2007.

Nadomestila plač izplačujejo zavarovancem v breme obveznega zdravstvenega zavarovanja njihovi delodajalci. Zavod povrne delodajalcem izplačana nadomestila po predložitvi zahtevka, ki mora vsebovati zahtevane podatke.³⁹

Višino nadomestila ureja ZZVZZ v 31. členu. Zavarovancu pripada polno nadomestilo od osnove, če je vzrok zadržanja od dela poklicna bolezen, poškodbe, pridobljene na delovnem mestu, krvodajalska akcija ali izolacija po odredbi pristojnega zdravnika. Nadomestilo v višini 90 % osnove, če je delavec odsoten zaradi bolezni, in 80 % osnove, če je vzrok odsotnosti od dela poškodba, pridobljena izven delovnega časa, če gre za nego družinskega člana in spremstva, ki ga odredi zdravnik.

4.5 Sodna praksa – primer sodbe Višjega delovnega in socialnega sodišča

V pričujočem poglavju bom predstavil sodbo (Sodstvo Republike Slovenije 2009) Višjega delovnega in socialnega sodišča RS (sodišče), kjer je sodišče ugotavljalo utemeljenost pritožbe tožnice zoper sodbe sodišča prve stopnje. Tožnica se je sklicevala na dejstvo, da so ji bile kršene pravice iz POZ. Tožnica je imela pri toženi stranki sklenjeno delovno razmerje za nedoločen čas s polovičnim delovnim časom (4 ure dnevno). Na podlagi aneksa k pogodbi o zaposlitvi, ki je bil naknadno uveljavljen, je bilo opredeljeno delovno razmerje, krajše od polnega, in sicer 25 ur na teden. Pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom se lahko sklene, če sta zanjo zainteresirana tako delavec kot delodajalec. ZDR v 64. členu navaja, da ima delavec, ki je sklenil pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas, enake 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. Glede na vsebino POZ s krajšim delovnim časom tožnica ne more uveljavljati v sodnem sporu več pravic, kot jih ima določenih v pogodbi. Tožnica je podala tožbo zoper toženo stranko, da so ji bile kršene pravice iz POZ. Sodišče prve stopnje je z izpodbojno sodbo zavrnilo zahtevke tožnice, da se odpravi sklep tožene stranke o kršitvi pravic iz POZ. Zoper sodbo sodišča prve stopnje se je tožnica pritožila, zlasti pa iz razlogov napačne in nepopolne ugotovitve dejanskega

³⁹ Dodati je potrebno pravilno in popolno izpolnjeno Potrdilo o upravičeni zadržanosti od dela in druge obračunske dokumente. Hrbtno stran potrdila pa lahko nadomesti računalniško izpisana specifikacija zahtevka, ki vključuje vse podatke, zahtevane na hrbtni strani potrdila, in je potrjena z žigom in podpisom odgovorne osebe pri delodajalcu (Pravica do nadomestila plače med začasno zadržanostjo z dela 2010).

stanja ter s tem napačne uporabe materialnega in formalnega prava. Pritožbenemu sodišču je predlagala, da se njeni pritožbi ugodi, izpodbojno sodbo razveljavi ter se zadevo vrne sodišču prve stopnje v ponovno sojenje. Argumenti tožnice so bili, da je novo vodstvo vrtca pozabilo na vse obljube, ki so ji bile dane ob sklenitvi POZ, normativi so se pričeli skrivati, tožnica pa je morala delati toliko časa, kot si je sproti izmišljeval ravnatelj, ne da bi upošteval predpisane normative, ki veljajo za vrtce. Obljube so bile, da bo tožnica dobila zaposlitev za polni delovni čas, kar pa je bilo s prihodom novega ravnatelja, ki je prišel na položaj po podpisu POZ s krajšim delovnim časom, pozabljeno. Pritožbeno sodišče je po preučitvi zadeve ugotovilo, da sodišče prve stopnje ni kršilo nobeno od absolutnih bistvenih postopkovnih napak, prav tako pa je po ugotovitvi dejanskega stanja pravilno uporabilo materialno pravo. Sodišče druge stopnje je tako povsem soglašalo s sodbo sodišča prve stopnje, tako da je pritožbo tožnice označilo za neutemeljeno. Menilo je tudi, da obljuba, ki jo poda pooblaščen delavec delodajalca, ne more imeti enakih pravnih učinkov v delovnem kot v civilnem pravu, saj je obljuba enostranska izjava volje, ki zavezuje izjavitelja, da jo le-ta izpolni, zanj pa je značilno tudi to, da ustvari obveznost v breme osebe, ki izjavi voljo, da se zaveže. Obljuba niti ne mora pravno vezati delodajalca, saj mora le ta pri zaposlitvi delavcev upoštevati zakonske določbe o objavi prostih delovnih mest. Učinkovanje zavezujočih delovno-pravnih norm, ki določajo minimum pravic delavca, na drugi strani pa obveznosti delodajalca, ne morejo biti odvisne od volje posameznih pogodbenih strank zato obljube delodajalcev v delovnem pravu ni mogoče razlagati v smislu določb Zakona o obligacijskih razmerjih.

4.6 Komentar

Pri zaposlovanju za krajši delovni čas v posebnih primerih sem zasledil, da so izpostavljene tri ciljne skupine ljudi. To so starši mladih otrok, invalidi in starejši delavci. Pri vseh ciljnih skupinah sem ugotovil, da jih zakoni pri nas razmeroma dobro ščitijo v primeru izkoriščevalskih delodajalcev, da so jim pravice glede raznih nadomestil naklonjene in da uživajo pravno varstvo, kot se spodobi. Razlike so predvsem med našim standardom in standardom EU, kjer zaenkrat zelo zaostajamo. Pri pravici staršev do krajšega delovnega časa zaradi starševstva se vidi premajhen interes

slovenskih mladih družin za delo s krajšim delovnim časom v primerjavi z drugimi članicami EU.

Slovenske mlade družine so zelo tradicionalnega značaja, kar se odraža v nepoznavanju sodobnih možnosti za lažje usklajevanje dela in prostega časa.

Ob pregledu zaposlovanja invalidov za krajši delovni čas prav tako močno zaostajamo za standardi EU. Občutek slovenskih delodajalcev, da invalidi zaradi omejene delovne zmožnosti pogosto prinašajo težave v organizaciji podjetja, zaradi težke prerazporeditve z začrtanim kadrovskim načrtom, ustvarjajo grenak priokus pri zaposlovanje le-teh. Slovenija je s sprejetjem ZZRZI in navodili od EU začrtala nove smernice in direktive v spodbujanju delodajalcev po zaposlovanju invalidov, predvsem s posebnimi bonusi in ugodnostmi.

Starejše prebivalstvo v Sloveniji predstavlja velik problem, saj imamo izredno nizko stopnjo zaposlenosti v starostnem razredu od 55-64 let v EU. Vse več je upokojenih in vse manj delovno aktivnih, kar nakazuje na črno prihodnost glede pokojnin za mlade generacije. V povprečju so slovenske pokojnine zelo majhne, kar je razvidno v vsakodnevnikih člankih in obvestilih v medijih, ki napovedujejo skorajšnjo ukinitve pokojnin. Pokojninske reforme, ki se pri nas menjajo kot dan in noč, napovedujejo, da bomo morali biti delovno aktivni vse do 65. leta starosti ali celo dlje. Ljudje so se začeli osveščati glede problema pokojnin, kar nakazuje na povečanje delnih upokojitev, kar pomeni na postopen prehod iz aktivnega v pasivni način življenja. Če starejši delavec meni, da mu pripadajoča pokojnina ne zadostuje za njegove potrebe, mu zakoni dopuščajo delno upokojitev in delo s krajšim delovnim časom. Vidimo, da država ponuja možnosti za bolj dostojno življenje v starejših letih, le da to velja le za ljudi, ki imajo voljo in zmožnost pri teh letih še opravljati delo.

5 SKLEP

Možnosti, ki jih ponuja zaposlovanje s krajšim delovnim časom in druge atipične oblike pogodb odpirajo vrata mnogim, ki bi želeli delati. To se vidi tudi v porastu tovrstnih zaposlitev v Evropi iz leta v leto. Uvedba tovrstne oblike zaposlitve je ena izmed rešitev za zmanjševanje visoke stopnje brezposelnosti doma in v svetu.

Želja vsakega je, da bi se zaposlil s polnim delovnim časom. Zaradi pomanjkanja klasičnih zaposlitev je potrebno ljudi stimulirati in jim predstaviti in približati še druge oblike zaposlitve. Predvsem mladi se odločajo za zaposlitev s krajšim delovnim časom. Razlog vidim v tem, da lahko potem lažje usklajuje druge obveznosti, kot je prosti čas in družina. Med takimi je večina žensk, ki izkoristijo tudi možnost posebne oblike zaposlitve s krajšim delovnim časom, to je zaradi starševstva. Razlogov za odločitev za tovrstno zaposlitev je veliko, prav gotovo pa je glavni razlog ta, da si vsakdo želi zaposlitve, tudi če ta traja le krajši čas. Ugotovil sem, da imajo delavci, tudi če delajo krajši delovni čas, enake možnosti kot tisti, ki delajo polni delovni čas, zato je to za delavce neke vrste ugodna zaposlitev, za delodajalca pa ne. Menim, da bo v organizacijah, kjer vodstvo podpira delo s krajšim delovnim časom in ki je pripravljeno poslovno okolje prilagoditi potrebam zaposlenih, uspešneje delovalo na trgu dela kot ostale ne tako fleksibilne organizacije.

O zaposlitvi za krajši delovni čas v posebnih primerih govorimo takrat, ko se za tovrstno obliko zaposlitve odločimo zaradi starševstva, invalidnosti, zadržanosti z dela ali upokojitve. Seveda tudi to področje urejajo ustrezni zakoni in ta oblika zaposlitve ne nastane po volji delavca.

Glede na predstavljeno menim, da lahko zaposlitev s krajšim delovnim časom pripomore k zmanjševanju brezposelnosti, hkrati pa tudi pripomore k boljšemu finančnemu stanju družine, saj ima družina s to obliko zaposlitve zagotovljena finančna sredstva za preživetje.

LITERATURA

- Belopavlovič, N. 2005. Krajši delovni čas v posebnih primerih. *Pravna praksa* 25 (21): 20-21.
- Belopavlovič, N. 2007. *Evropsko delovno pravo*. Ljubljana: GV Založba.
- Blyton, P. in J. Morris. 1992. *HRM and the limits of the flexibility*. London: Sage.
- Bohinc, R. 2004. Delovna in uslužbenska razmerja. *Javni uslužbenci*.
- Dobrin, T. 1992. Delovna razmerja s krajšim delovnim časom (part-time). *Podjetje in delo* 18 (2): 110-125.
- Dobrin, T. 1992. Pravno varstvo atipičnih oblik dela. *Podjetje in delo* 28 (8): 906-926.
- Felstead, A. in N. Labour. 1999. *Global Trends in Flexible Labour*. Hampshire: Macmillan Press.
- Franca, V. 2007. Prožno delovno razmerje – pravni temelji in ravnanje s človeškimi viri. *Podjetje in delo*: 406.
- Kajzer, A. 2005. Pojem fleksibilnosti trga dela in stanja na trgu dela v Sloveniji. *Delovni zvezek* 14. Ljubljana: Urad RS za makroekonomske analize in razvoj.
- Kajzer, A. 2006. Fleksibilnost, zaposlovanje in reforme trga dela. *Revija Kadri* 12 (6/7): 1620-1653.
- Korpič Horvat, E. 2005. Pogodba o zaposlitvi z dopolnim delom. Dnevi slovenskih pravnikov 2005, od 13. do 15. oktobra, Portorož. – Ljubljana. *Podjetje in delo* 31 (6/7): 1638-1653.
- Kresal Šoltes, K. 2001. Delo s krajšim delovnim časom in zaposlitev za določen čas – mednarodnopravni standardi. *Delavci in delodajalci* 1 (4): 356-386.
- Kresal, B., K. Kresal Šoltes in D. Senčur Peček. 2002. *Zakon od delovnih razmerjih s komentarjem*. Ljubljana: Založba Primath.
- Novak, M., A. Bubnov Škoberne in P. Končar. 2006. *Konvencije Mednarodne organizacije dela s komentarjem*. Ljubljana: GV Založba.
- Senčur Peček, D. 2005. Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom. *Podjetje in delo* 31 (6/7): 1664-1683.
- Šetinc Tekavc, M. 2003. Fleksibilnost zaposlovanja: katero obliko sodelovanja naj izbere delodajalec. *Pravna praksa* 22 (8): 12-15.
- Šetinc Tekavc, M. in J. Tekavc. 2008. *Pogodba o zaposlitvi s komentarjem*. Ljubljana: Planet GV.
- Štrovs, M. 2000. *Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju: s komentarjem*. Lesce: Oziris.

PRAVNI VIRI

- Zakon o delovnih razmerjih. *Uradni list Republike Slovenije*, št. 42/2002, 79/2006, 46/2007 in 103/2007.
- Zakon o javnih uslužbencih. *Uradni list Republike Slovenije*, št. 66/200 in 76/2007.
- Zakon o kolektivnih pogodbah. *Uradni list Republike Slovenije*, št. 13/1993.
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. *Uradni list Republike Slovenije*, št. 9/1992, 106/1999 in 91/2007.

- Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno. *Uradni list Republike Slovenije*, št. 66/2000 in 76/2007.
- Zakon o socialnem varstvu. *Uradni list Republike Slovenije*, št. 54/1992 in 91/2007.
- Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju. *Uradni list Republike Slovenije*, št. 42/1993, 56/2001, 25/2007 in 42/2007.
- Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih. *Uradni list Republike Slovenije*, št. 97/2001, 76/2003, 47/2006 in 10/2008.
- Zakon o zaposlovanju in delu tujcev. *Uradni list Republike Slovenije*, št. 66/2000, 101/2005, 4/2006, 52/2007 in 76/2007.
- Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti. *Uradni list Republike Slovenije*, št. 69/1998, 67/2002, 79/2006 in 107/2006.
- Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. *Uradni list Republike Slovenije*, št. 63/2004, 72/2005, 100/2005, 114/2006 in 16/2007.
- Zakon o zdravniški službi. *Uradni list Republike Slovenije*, št. 72/2006
- Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju. *Uradni list Republike Slovenije*, št. 9/1992, 30/2003, 20/2004 in 91/2007.

DRUGI VIRI

- Center za socialno delo Sežana. 2010. *Pravice iz krajšega delovnega časa*. [Http://www.csd-sezana.si/starsevsko_varstvo.html](http://www.csd-sezana.si/starsevsko_varstvo.html) (20. 5. 2010).
- Inigo, I. in A. Corral. 2005. *Part-time work in Europe*. [Http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef044.htm](http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef044.htm) (18.12. 2009).
- Kajzer, A. 2005. *Fleksibilnost trga dela – problem definicije in merjenja*. [Http://www.stat.si/radenci/program 2005/A1-kajzer.pdf](http://www.stat.si/radenci/program%2005/A1-kajzer.pdf) (21. 12. 2009).
- Kapitalska družba, d.d. – strategija varstva starejših in trg dela ter DPZ. 2010 [Http://www.kapitalska-druzba.si/pokojninski_sistem/raziskave/raziskava_o_odnosu_do_starosti-podjetja/strategija_varstva_starejsih](http://www.kapitalska-druzba.si/pokojninski_sistem/raziskave/raziskava_o_odnosu_do_starosti-podjetja/strategija_varstva_starejsih) (19. 5. 2010).
- Ker smo vse starejši, se mora zvišati tudi starostna meja za upokojitev. 2010. [Http://www.dnevnik.si/novice/slovenija/1042257559](http://www.dnevnik.si/novice/slovenija/1042257559) (18.5.2010).
- Lipičnik, B. 2000. *Fleksibilna zaposlitev-zgolj možnost ali potreba*. [Http://europa.gov.si/publikacije/evrobilten/evrobilten-14-10](http://europa.gov.si/publikacije/evrobilten/evrobilten-14-10) (21. 12. 2009).
- Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. 2009. *Pravica do dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva*. [Http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/druzina/starstvo-varstvo in druzinski prejemki](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/druzina/starstvo-varstvo_in_druzinski_prejemki) (10. 12. 2009).
- Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. 2010. *Konvencija o pravicah invalidov*. [Http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/invalidi/konvencija o pravicah invalidov](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/invalidi/konvencija_o_pravicah_invalidov). (15. 3. 2010).
- Pristavec – Đogič, M. in R. Novak. 2006. Zaposlitev s krajšim delovnim časom – primerjalni pogled. [Http://www.dz-rs.si/index?id=230&new=1](http://www.dz-rs.si/index?id=230&new=1) (10.12.2009).
- Pro rata. 2010. Pomen pojma prorata. [Http://www.eurofond.europa.eu/emire/FRANCE/PRORATA-FR/htm](http://www.eurofond.europa.eu/emire/FRANCE/PRORATA-FR/htm) (15.3.2010).

- Statistični urad Republike Slovenije. 2010. *Delovno aktivno prebivalstvo s polnim ali skrajšanim delovnim časom po sektorjih dejavnosti, po spolu*. [Http://www.stat.si/tema_demografsko_trg_adp.asp](http://www.stat.si/tema_demografsko_trg_adp.asp) (18. 5. 2010).
- TVU – Teden vseživljenjskega učenja. 2010. *Izobraževanje starejših v luči trga dela in strategije aktivnega staranja*. [Http://www.tvu.acs.si/datoteke/AK/2009/Prispevek_Sedej.pdf](http://www.tvu.acs.si/datoteke/AK/2009/Prispevek_Sedej.pdf) (19. 5. 2010).
- Zavod za zdravstveno zavarovanje. 2010. *Ugotavljanje začasne zadržanosti z dela*. [Http://www.zzzs.si/zzzs/internet/zzzs.nsf/o/14F04C05CDB79162C1256E8C002C2606](http://www.zzzs.si/zzzs/internet/zzzs.nsf/o/14F04C05CDB79162C1256E8C002C2606) (19. 5. 2010).
- Zavod za zdravstveno zavarovanje. 2010. *Pravica do nadomestila zaradi začasne zadržanosti z dela*. [Http://www.zzzs.si/zzzs_internet/zzzs.nsf/o/B61898CEC23D98F4C1256E8C00271C9B](http://www.zzzs.si/zzzs_internet/zzzs.nsf/o/B61898CEC23D98F4C1256E8C00271C9B) (19. 5. 2010).
- Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. 2010. *Deficitarni poklici*. [Http://www.ess.gov.si/SLO/Dejavnost/NovinarskoSredisce/NovinarskeKonference/OSPtuj/15-11-05-2.htm](http://www.ess.gov.si/SLO/Dejavnost/NovinarskoSredisce/NovinarskeKonference/OSPtuj/15-11-05-2.htm) (13. 5. 2010).

