

DELO MLADIH DELAVCEV Z VIDIKA DELOVNE ZAKONODAJE

1. Splošno - uvod

V tem gradivu bomo obravnavali pogoje, pod katerimi lahko opravljajo delo mladi delavci z vidika slovenske ureditve v delovnem pravu. Kdo pa sploh so mladi delavci?

Širša definicija mladih delavcev bi lahko zajela vse osebe, ki so mlajše od 18 let in opravljajo delo na kakršnikoli pravni podlagi. Sem bi tako lahko šteli naslednje kategorije »delavcev«:

1. **delo otrok, mlajših od 15 let, pri snemanju filmov**, pripravi in izvajanju umetnostnih, scenskih in drugih del s področja kulturne, umetniške, športne in oglaševalne dejavnosti;
2. **lažje delo otrok, starejših od 13 let**, v času šolskih počitnic,
3. **delo vajencev, dijakov in študentov** v okviru praktičnega izobraževanja,
4. **zacasna in obcasna dela dijakov in študentov**,
5. delavci, starejši od 15 let in mlajši od 18 let, ki so zaposleni **s pogodbo o zaposlitvi**.

Vse navedene kategorije delavcev uživajo v skladu z našo delovnopravno zakonodajo posebno varstvo – na način, ki bo predstavljen v nadaljevanju.

Ožja definicija mladih delavcev pa zajema le **mlade delavce, ki so starejši od 15 let in mlajši od 18 let ter zaposleni s pogodbo o zaposlitvi**. Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002 in 79/2006, v nadaljevanju: ZDR) ureja posebne varstvene določbe za te delavce v členih od 194. do 198.

Pravilnik o varovanju zdravja pri delu otrok, mladostnikov in mladih oseb (Uradni list RS, št. 82/2003) pa je definiral mlado osebo, otroka in mladostnika na naslednji način:

- o mlada oseba: vsaka oseba pod 18. letom starosti, ki je v delovnem razmerju na podlagi pogodbe o zaposlitvi;
- o otrok: vsaka oseba pod 15. letom starosti ali oseba, ki je vključena v obvezno redno šolanje,
- o mladostnik: vsaka oseba, stara vsaj 15 let ter ne več kot 18 let in ki ni več vključena v obvezno redno šolanje.

2. Delavci, starejši od 15 let in mlajši od 18 let, ki so zaposleni s pogodbo o zaposlitvi

V skladu z 19. členom ZDR lahko sklenejo pogodbo o zaposlitvi le osebe, ki so **že dopolnile starost 15 let**. Pogodba o zaposlitvi z osebo, ki **še ni dopolnila 15 let** starosti, je **nicna**.

Delavci, ki so torej starejši od 15 let, vendar še niso dopolnili 18 let starosti, pa uživajo v delovnem razmerju **posebno varstvo**. Določbe s tem v zvezi vsebuje ZDR v členih od 194. do 198, nanašajo pa se na:

- ✍ prepoved opravljanja del,
- ✍ delovni čas, odmor, počitek,
- ✍ prepoved opravljanja nočnega dela,
- ✍ povečan letni dopust.

✍ **Prepoved opravljanja del**

Delavcu, ki še ni dopolnil 18 let starosti, se ne sme naložiti:

- dela, ki se opravlja pod zemljo ali pod vodo,
- dela, ki objektivno presega njegove telesne ali psihološke sposobnosti,
- dela, ki vključuje škodljivo izpostavljanje dejavnikom, ki so strupeni, karcinogeni, ki povzročajo dedne genske poškodbe ali škodujejo nerojenemu otroku ali kako drugače kronično vplivajo na človekovo zdravje,
- dela, ki vključuje škodljivo izpostavljanje sevanju,
- dela, ki vključuje tveganje glede nesreč, ki ga mlada oseba ne more prepoznati ali se mu izogniti zaradi svoje nezadostne pozornosti do varnosti ali pa zaradi pomanjkanja izkušenj ali usposobljenosti,
- dela, ki vključuje tveganje za zdravje zaradi izjemnega mraza, vročine, hrupa ali vibracij, in
- dela, ki se podrobneje določijo z izvršilnim predpisom.

Delavcu, ki še ni dopolnil 18 let starosti, se tudi ne sme naložiti dela, pri katerem je izpostavljen dejavnikom tveganja in postopkom, ter del, ki se podrobneje določijo z izvršilnim predpisom, če iz ocene tveganja izhaja nevarnost za varnost, zdravje in razvoj delavca.

V izvršilnem predpisu se določijo tudi pogoji, pod katerimi lahko delavec, ki še ni dopolnil 18 let, izjemoma opravlja dela, ki so po prejšnjih dveh odstavkih prepovedana, in sicer v primerih izvajanja praktičnega izobraževanja v okviru izobraževalnih programov, če se delo opravlja pod nadzorom pristojnega delavca.

Izvršilni predpis, na katerega se v zgornjih odstavkih sklicuje zakonodajalec, je **Pravilnik o varovanju zdravja pri delu otrok, mladostnikov in mladih oseb**. V zvezi z delom mladih delavcev določa omenjeni pravilnik naslednje splošne dolžnosti delodajalca:

1. delodajalec mora na podlagi **ocene tveganj** sprejeti potrebne **ukrepe za varnost in zdravje otrok, mladostnikov in mladih oseb**. Pri tem mora posebno pozornost nameniti:
 - opremljanju in načrtovanju delovnega mesta,

- naravi, stopnji in trajanju izpostavljenosti fizikalnim, biološkim in kemičnim škodljivostim, psihološkim ter drugim obremenitvam,
 - obliki, vrsti in uporabi delovne opreme, strojev, aparatov in naprav ter načinu, s katerim z njimi rokujejo,
 - načrtovanju delovnih procesov in operacij ter organizaciji dela,
 - stopnji izobraževanja, usposabljanja in inštrukcij pri mladih osebah.
2. Delodajalec mora mlade osebe oz. mladostnike **obvestiti o možnih tveganjih** in o vseh **ukrepih za zagotovitev varnosti** in zdravja. O možnih tveganjih ter vseh ukrepih za otrokovo varnost in zdravje mora delodajalec obvestiti tudi **otrokove zakonite zastopnike**. Delodajalec mora zagotoviti varovalne in preventivne ukrepe za zdravo in varno delo otrok ter mladostnikov, ki je primerno njihovi starosti. Pri tem mora vključiti pooblaščenega zdravnika, strokovne delavce in druge strokovne službe.
 3. Na delovnih mestih, kjer iz ocene tveganja izhaja tveganje za varnost, telesno ali duševno zdravje ali za razvoj mladih oseb, mora delodajalec zagotoviti **reden zdravstveni nadzor in predhodne ter obdobje zdravstvene preglede** mladih oseb. Obdobni usmerjeni zdravstveni pregledi se opravijo v obdobju, ki je navedeno v oceni tveganja in ni daljše od enega leta.
 4. Kadar mlada oseba **izjemoma opravlja nočno delo** v skladu s 197. členom ZDR, mora delodajalec pred začetkom opravljanja dela in tudi po prenehanju opravljanja tega dela **zagotoviti ocenjevanje zdravja in sposobnosti mlade osebe**, razen če je nočno delo izredne narave.

Pravilnik o varovanju zdravja pri delu otrok, mladostnikov in mladih oseb v obsežnem 5. členu izrecno določa **prepoved izpostavljenosti dejavnikom tveganja** in **prepoved opravljanja del**. Tako mlada oseba oz. mladostnik ne sme biti izpostavljen naslednjim **dejavnikom tveganja**:

- **fizikalnim** (ioniziranemu sevanju, atmosferi z visokim tlakom, hrupu, ki presega opozorilno mejno vrednost, vibracijam, ki presegajo opozorilno mejno vrednost),
- **biološkim** (dejavniki, ki lahko povzročajo težje bolezni pri ljudeh in predstavljajo resno tveganje za delavce ter za katere v večini primerov obstaja učinkovita preventiva ali zdravljenje, in dejavniki, ki povzročajo težje bolezni pri ljudeh in predstavljajo resno tveganje za delavce ter za katere običajno ne obstaja učinkovita preventiva ali zdravljenje),
- **kemičnim** (snovem in pripravkom, ki so razvrščeni kot zelo strupeni, strupeni, korozivni ali eksplozivni – ne glede na izmerjene vrednosti v zraku, in azbestu).

Mlada oseba oz. mladostnik pa v skladu s 5. členom Pravilnika ne sme opravljati naslednjih del:

- ? ki se opravljajo **pod zemljo ali pod vodo**,
- ? ki vključujejo **izpostavljenost** zgoraj naštetim **dejavnikom tveganja**,
- ? ki vključujejo **tveganje za nezgode**, ki ga mlada oseba oz. mladostnik ne more **prepoznati** ali se mu ne more **izogniti** zaradi **nezadostne pozornosti** do varnosti ali zaradi **pomanjkanja izkušenj** ali **usposobljenosti** ali zato ker objektivno **presega** njegove **telesne in duševne sposobnosti**, kot so dela:

- na višini,
 - s tveganji zaradi elektrike visoke napetosti,
 - nakladanje in razkladanje tovornih ladij,
 - v kamnolomih,
 - ki vključuje tveganje zaradi nasilja,
 - z nevarnimi ali strupenimi živalmi,
 - omamljanje, klanje živali,
 - na železniških in drugih tirih,
 - s traktorji ali drugimi mobilnimi priključki, mobilnimi napravami,
 - z dvigalnimi napravami, žicnicami ali transportnimi trakovi, ki so gnane z različnimi agregati,
 - z napravami, priključki ali orodjem, ki so gnani z različnimi agregati,
 - nadzorna, vzdrževalna in popravilna dela,
 - kjer obstaja nevarnost rušenja konstrukcij,
 - proizvodnja in delo z napravami, umetnim ognjem (ognjemetom) ali drugimi predmeti, ki vsebujejo eksplozivne snovi,
 - ki zajemajo rokovanje z opremo za proizvodnjo, skladiščenje ali uporabo stisnjenih, utekocinjenih ali raztopljenih plinov,
 - negovanje oseb na intenzivni negi, oddelkih z nalezljivimi boleznimi, urgentnem bloku, psihiatricnih oddelkih, dializnih oddelkih, skrb za duševno prizadete osebe, delo s škodljivimi odpadki, delo v servisih za nego duševno bolnih, alkoholikov in odvisnikov zaradi drog na domu,
 - pri katerih obstaja tehtna nevarnost stika s krvjo ali kužnimi materiali osebe, ki prenaša infekcijo ali obstaja nevarnost, da jo prenaša,
 - pri katerih masa bremena v kilogramih presega eno tretjino telesne teže,
- ? kjer se **z normo** ali s **stopnjevanjem delovnega tempa** doseže **vecje placilo**.

Prepoved dela na delih iz prejšnjega odstavka pa **ne velja** v naslednjih primerih:

- o ce delo predstavlja **del obveznega šolanja**, ki se izvaja **pod nadzorom učiteljev** v šolskih objektih ali na drugih mestih, ki so posebej prirejena za učenje,
- o ce je mladostnik **koncal obvezno šolanje in je dopolnil najmanj 15 let** starosti v ekocem koledarskem letu in delo predstavlja **poklicno izobraževanje**, ki poteka pod nadzorom posebej usposobljenih inštruktorjev,
- o ce je mlada oseba oz. mladostnik že **zaključil poklicno izobraževanje**.

Poleg tega pa mlada oseba v skladu s 6. clenom Pravilnika o varovanju zdravja pri delu otrok, mladostnikov in mladih oseb **ne sme opravljati tudi drugih del**, pri katerih **iz ocene tveganja izhaja**, da lahko **škodljivo vplivajo** na njegovo varnost, zdravje in razvoj. Pri ocenjevanju tveganja mora delodajalec posebej upoštevati tudi naslednje dejavnike tveganja:

- ☞ fizikalne dejavnike (neionizirano sevanje, hrup pod opozorilno mejno vrednostjo, vibracije pod opozorilno mejno vrednostjo, ekstremna temperatura ali mraz),
- ☞ biološke dejavnike (ki lahko povzročajo bolezni pri ljudeh in lahko predstavljajo tveganje za delavce ter za katere v vecini primerov obstaja učinkovita preventiva ali zdravljenje),

✍ kemijske dejavnike (snovi in pripravki, razvrščeni kot zdravju škodljivi, snovi in pripravki, razvrščeni kot dražilni in svinec ter njegove spojine).

✍ Delovni čas, odmor, počitek

Delovni čas delavca, ki še ni dopolnil 18 let starosti, ne **sme biti daljši od osem ur na dan in 40 ur na teden**.

Delavec, ki še ni dopolnil 18 let starosti in dela najmanj štiri ure in pol na dan, ima **pravico do odmora** med delovnim časom v trajanju **najmanj 30 minut**.

Delavec, ki še ni dopolnil 18 let starosti, ima **pravico do počitka med dvema dneva** v trajanju **najmanj 12 zaporednih ur**.

Poleg tega pa ima delavec, ki še ni dopolnil 18 let starosti, pravico do **tedenskega počitka** v trajanju **48 neprekinjenih ur**.

✍ Prepoved opravljanja nočnega dela

Delavec, ki še ni dopolnil 18 let starosti, **ne sme delati ponoči med 22. uro in šesto uro naslednjega dne**, v primerih opravljanja dela s področja kulturne, umetniške, športne in oglaševalne dejavnosti pa **med 24. in četrto uro naslednjega dne**. Izjemoma se lahko odredi, da delavec, ki še ni dopolnil 18 let starosti, dela ponoči v primeru višje sile, ko tako delo traja določen čas in mora biti izvršeno takoj, polnoletni delavci pa niso na razpolago v ustreznem številu.

V primeru opravljanja nočnega dela delavca, ki še ni dopolnil 18 let starosti, mora delodajalec zagotoviti **nadzor s strani polnoletnega delavca**.

V primeru opravljanja nočnega dela delavca, ki še ni dopolnil 18 let starosti, mora delodajalec delavcu zagotoviti **ustrezen počitek v naslednjih treh tednih**.

✍ Povečan letni dopust

Delavec, ki še ni dopolnil 18 let starosti, ima pravico do letnega dopusta, **povečanega za sedem delovnih dni**.

3. Delo otrok, mlajših od 15 let, pri pripravi in izvajanju umetnostnih, scenskih in drugih del s področja kulturne, umetniške, športne in oglaševalne dejavnosti, ter delo otrok, starejših od 13 let, v času šolskih počitnic

Delo otrok, mlajših od 15 let, je v skladu z ZDR naceloma **prepovedano**. Izjemoma je dovoljeno le v dveh primerih:

- ko otrok, mlajši od 15 let, sodeluje pri pripravi in izvajanju umetnostnih, scenskih in drugih del s področja kulturne, umetniške, športne in oglaševalne dejavnosti ter
- ko otrok, ki je že dopolnil starost 13 let, opravlja lažja dela v času šolskih počitnic.

Možnost sodelovanja otrok, mlajših od 15 let, na področju **kulturne, umetniške, športne in oglaševalne dejavnosti** ureja ZDR v drugem odstavku 214. člena. Tam določa, da lahko otrok, ki je mlajši od 15 let, **izjemoma, proti placilu** sodeluje pri snemanju filmov, pripravi in izvajanju umetnostnih, scenskih in drugih del s področja kulturne, umetniške, športne in oglaševalne dejavnosti.

V tretjem odstavku 214. člena pa ZDR določa, da lahko otrok, ki je dopolnil 13 let, opravlja **lažje delo najdalj 30 dni** v posameznem koledarskem letu **v času šolskih počitnic** tudi v drugih dejavnostih, na način, v obsegu in pod pogojem, da dela, ki jih bo opravljal, **ne ogrožajo njegove varnosti, zdravja, morale, izobraževanja in razvoja**. Vrste lažjih del so določene z izvršilnim predpisom – Pravilnikom o varovanju zdravja pri delu otrok, mladostnikov in mladih oseb.

Pravilnik o varovanju zdravja pri delu otrok, mladostnikov in mladih oseb definira v tretjem členu, kaj se šteje za lažje delo. To je delo, ki po svoji naravi ter glede na delovne razmere, v katerih se opravlja:

- ☞ ni škodljivo za varnost, zdravje in razvoj otroka ter
- ☞ ni tako, da bi negativno vplivalo na otrokovo prisotnost v šoli, na njegovo vključitev v programe poklicnega usmerjanja ali usposabljanja, ki ga je odobril pristojni organ ali na njegovo sposobnost, da pozitivno izkoristi prejeta izobrazbo.

Kot lažje delo se ne šteje:

- delo na proizvodnih linijah, kjer prihaja do enostranskih obremenitev in ponavljajocih se gibov, ki lahko povzročijo okvaro kosti in mišic ali neprimeren psihicni napor.

Primeri enostavnih in nenevarnih nalog, ki se kot usmeritev upoštevajo pri odobritvi dela otroka, ki je dopolnil starost 13 let, so naslednji:

- ☞ delo v pisarnah: tipkanje in racunanje s pomocjo kalkulatorja, posodabljanje zapisov, razvrščanje, urejanje in polnjenje zbirk, lažja kurirska dela, urejanje pošte, fotokopiranje,
- ☞ zaposlitev v trgovini: lahke naloge pomocnikov, urejanje izložb, etiketiranje s cenami,
- ☞ delo v restavracijah, kavarnah in podobnih lokalih,
- ☞ delo v kmetijstvu, gozdarstvu in vrtnarstvu: lahko delo pri hranjenju živali, lahko rocno delo pri setvi in sajenju ipd.,
- ☞ raznašanje ali podobno delo,
- ☞ krojaštvo, šiviljstvo – osnovno rocno šivanje, vozlanje niti,
- ☞ delo na strojih: osnovno rocno sestavljanje majhnih delckov (ne spajkanje, varjenje, lepljenje itd.),
- ☞ delo na elektricnih napravah: osnovno rocno sestavljanje majhnih delckov,

- ✍ predelava lesa (ročno sestavljanje majhnih sestavnih delov – ne smejo pa delati s trdimi lesi),
- ✍ barvanje z barvami, ki niso škodljive za zdravje,
- ✍ tiskanje in podobne dejavnosti: razvrščanje, izbiranje itd. lahkih tiskarskih izdelkov ipd.,
- ✍ steklarstvo, loncarstvo: ročno zlaganje izdelkov iz stekla, porcelana in loncarskih izdelkov,
- ✍ embalaranje: vlaganje, pakiranje, zavijanje majhnih izdelkov, merjenje ipd.,
- ✍ delo v skladišču in shrambi: sprejemanje, spravlanje in oddajanje lahkih izdelkov, merjenje in štetje,
- ✍ čiščenje: lahko delo, lažje čiščenje notranjih prostorov,
- ✍ nega in kozmetika: pomožne aktivnosti v frizerskih salonih,
- ✍ delo v pralnicah: lahko razvrščanje perila ali čiščenje,
- ✍ fotografsko delo: okvirjanje ali zlaganje kopij.

V obeh primerih – torej tako pri sodelovanju v dejavnostih s področja kulturne, umetniške, športne in oglaševalske aktivnosti kakor tudi pri opravljanju lažjih del v času šolskih počitnic - je predpogoj za opravljanje tovrstnega dela otrok **predhodno dovoljenje inšpektorja za delo**, ki ga ta izda na podlagi pisnega zahtevka zakonitega zastopnika otroka. Postopek in pogoji za izdajo dovoljenja inšpektorja za delo so podrobneje določeni z izvršilnim predpisom – **Pravilnikom o izdaji dovoljenja za delo otrok, mlajših od 15 let** (Uradni list RS, št. 60/2004).

V vlogi za izdajo dovoljenja za delo otroka mora vlagatelj (otrokov zakoniti zastopnik) navesti:

- podatke o vlagatelju – zakonitem zastopniku,
- podatke o otroku,
- podatke o delodajalcu,
- podatke o osebi, ki bo **pri delodajalcu odgovorna za otroka** med delovnim časom,
- podatek, ali bo otrok opravljal delo po drugem ali po tretjem odstavku 214. člena ZDR,
- podatek o **vrsti dela**, ki ga bo otrok opravljal,
- natančen **opis dela**, ki ga bo otrok opravljal,
- natančen podatek o **casu in kraju**, kjer se bo delo dejansko opravljal,
- podatek o tem, koliko časa bo otrok opravljal delo.

Sicer pa se vloga za izdajo dovoljenja za delo otroka vložijo na predpisanem obrazcu, ki je sestavni del Pravilnika o izdaji dovoljenj za delo otrok, mlajših od 15 let.

Vlogi za izdajo dovoljenja za delo otroka je potrebno obvezno priložiti še:

- notarsko overjeno kopijo ali prepis pogodbe, na podlagi katere bo otrok opravljal delo,
- to notarsko overjeno kopijo ali prepis pogodbe lahko vlagatelj predloži tudi kot fotokopijo, in sicer tako, da vlagatelj sočasno inšpektorju za delo predloži na vpogled tudi izvornik listine.

Postopek izdaje dovoljenja:

1. V skladu s Pravilnikom o izdaji dovoljenj za delo otrok, mlajših od 15 let, mora **inšpektor za delo opraviti ogled pri delodajalcu**, kjer bo otrok opravljal delo na podlagi dovoljenja za delo. Ob ogledu **oceni**, ali delo, ki ga bo otrok

opravljaj, lahko **ogroža njegovo varnost, zdravje, moralo, izobraževanje** in razvoj. Svojo oceno utemelji na ugotovitvi o vrstah in stopnji tveganja na delovnih mestih, ki so povezana z delom otroka in ki so opredeljena v izjavi o varnosti delodajalca.

2. Kadar inšpektor za delo na podlagi vloge zakonitega zastopnika, izjave o varnosti delodajalca in **ogleda, ocene** ogroženosti otroka glede morale, izobraževanja in razvoja iz prejšnjega odstavka **ne more opraviti**, zahteva pred izdajo dovoljenja za delo **mnenje pristojnega centra za socialno delo ali šolske svetovalne službe** ali drugih pristojnih organizacij. Z zaprosilom za mnenje mora inšpektor za delo poslati pristojnemu centru za socialno delo ali šolski svetovalni službi ali drugi pristojni organizaciji tudi vlogo zakonitega zastopnika, iz katere je razviden opis dela otroka in obseg njegovega dela.
3. Dovoljenje se **izda za opravljanje dela otroka pri delodajalcu**, pri katerem se bo delo tudi **dejansko opravljalo**.
4. Inšpektor za delo **pošlje odločbo**, izdano v postopku za izdajo dovoljenja za delo otroka **v vednost tudi delodajalcu**.

Dovoljenje za delo otroka po zgoraj navedenem pravilniku se izda **za čas, ki ne sme biti daljši od enega leta**. Dovoljenje velja, dokler obstajajo pogoji, na podlagi katerih je bilo izdano. Pogoje, na podlagi katerih je bilo dovoljenje za delo otroka izdano, preverja inšpektor za delo.

V primerih iz drugega in tretjega odstavka 214. člena ZDR se uporabljajo določbe ZDR o:

- ✍ delovnem času,
- ✍ odmorih in počitkih,
- ✍ posebnem varstvu delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti, ter o
- ✍ odškodninski odgovornosti.

O tem vec v nadaljevanju.

Pri tem pa je pomembno tudi naslednje:

- ✍ **delovni čas otrok**, mlajših od 15 let, ki opravljajo lažje delo v času šolskih počitnic, **ne sme trajati več kot sedem ur na dan in 35 ur na teden**;
- ✍ delo otroka, ki ga opravlja v šolskem letu izven casa, določenega za pouk, **ne sme trajati več kot dve uri na dan in ne več kot 12 ur na teden**,
- ✍ otrokom je v vsakem primeru **prepovedano** opravljati nočno delo **med osmo uro zvečer in šesto uro zjutraj**,
- ✍ otrokom je potrebno zagotoviti v vsakem 24-urnem obdobju **dnevni počitek najmanj 14 zaporednih ur**.

4. Vajenci

V skladu s šestim odstavkom 214. člena ZDR lahko pri delodajalcu opravljajo **praktično izobraževanje** v okviru izobraževalnih programov vajenci, dijaki in študenti, ki so dopolnili 14 let.

Vajenec, ki se poklicno izobražuje pri delodajalcu na podlagi **ucne pogodbe**, sklenjene v skladu z zakonom, ima **delovno knjižico**.

Za vajenca se v času poklicnega izobraževanja pri delodajalcu, poleg določb zakona, ki ureja poklicno in strokovno izobraževanje, uporabljajo določbe ZDR:

- ? ki določajo posebno varstvo delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti,
- ? določba, ki ureja razporeditev delovnega časa (prvi in tretji odstavek 147. člena ZDR),
- ? določba o odmoru med delovnim časom (154. člen ZDR),
- ? določba o tedenskem počitku (156. člen ZDR),
- ? določbe o plačani odsotnosti zaradi osebnih okoliščin (167. člen ZDR),
- ? določbe o odsotnosti z dela zaradi praznovanja (168. člen ZDR),
- ? določba o odsotnosti z dela zaradi zdravstvenih razlogov (169. člen ZDR),
- ? določbe o odsotnosti z dela zaradi opravljanja funkcije ali obveznosti po posebnih zakonih (170. člen ZDR) in
- ? določbe o odškodninski odgovornosti (182. do 185. člen ZDR).

Glede uveljavljanja in **varstva pravic vajenca** v času poklicnega izobraževanja pri delodajalcu se uporabljajo določbe **204., 205. in 206. člena ZDR**.

5. Zacasna in obcasna dela dijakov in študentov

Zacasno in obcasno delo dijakov in študentov je v praksi precej razširjeno. Kljub temu pa ni veliko predpisov, ki bi neposredno urejali to tematiko. Tako je bilo opravljanje dela dijakov in študentov najprej urejeno v **Zakonu o delovnih razmerjih**, natančneje v 216. členu omenjenega zakona, ter v **Pravilniku o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje** (Uradni list RS, št. 48/99 s sprem.). Vendar pa je bila konec julija 2006 (27. 7. 2006) sprejeta v Državnem zboru novela Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Uradni list RS, št. 79/2006 s sprem. – v nadaljevanju: ZZZPB), ki je določila, da **z dnem uveljavitve tega zakona preneha veljati 216. člen ZDR**.

Določbo 216. člena ZDR je tako nekako nadomestila z novelo uveljavljena določba 6.b člena ZZZPB, ki določa v zvezi z delom dijakov in študentov naslednje: **Pooblaščen organizacija oz. delodajalec, ki na podlagi koncesijske pogodbe posreduje zacasna in obcasna dela za dijake in študente, lahko ta dela opravlja le za dijake, ki so že dopolnili 15 let, študente in za udeležence izobraževanja odraslih, ki so mlajši od 26 let in se izobražujejo po javno veljavnih programih osnovnega, poklicnega, srednjega in višjega strokovnega izobraževanja.**

Pooblaščen organizacija oziroma delodajalec, ki na podlagi koncesijske pogodbe opravlja strokovne naloge posredovanja zaposlitve in posredovanja dela, **ali** na podlagi vpisa v register agencij za zagotavljanje dela opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu delodajalcu, lahko opravlja dejavnost za državljane Republike Slovenije, **državljane držav članic Evropske unije in Evropske gospodarske skupnosti** ter za osebe, ki **niso državljani države članice Evropske unije ali Evropske gospodarske skupnosti in so pridobile dovoljenje za stalno prebivanje v Republiki Sloveniji, ce z mednarodnim sporazumom ni drugače določeno**. Te osebe lahko opravljajo zacasno in obcasno delo le na podlagi

napotnice Zavoda RS za zaposlovanje ali pooblašcene organizacije, ki opravlja dejavnost posredovanja dela dijakom in študentom.

Nadalje določa 6.b člen ZZZPB naslednje: ce dijak ali študent **preseže posebno osebno olajšavo za rezidenta**, ki se izobražuje in ima status dijaka ali študenta, in je določena v Zakonu o dohodnini, se **prekine obracun koncesijske dajatve** na podlagi napotnice, delodajalec pa je dolžan dijaka ali študenta **pokojninsko in invalidsko zavarovati** po določbah **Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju**.

Nadalje opozarjamo na **sedmi odstavek 214. clena ZDR**, ki zavezuje delodajalca, da pri delu dijakov in študentov na podlagi napotnice pooblašcene organizacije upošteva določbe zakona (ZDR), ki se nanašajo na:

- delovni cas,
- odmore in pocitke,
- posebno varstvo delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti (te določbe se uporabljajo le za dijake oz. študente, ki so mlajši od 18 let!) ter
- odškodninsko odgovornost.

Opozarjamo, da za tiste dijake in študente, ki so mlajši od 18 let in se zanje uporabljajo tudi določbe ZDR, ki urejajo posebno varstvo delavcev, mlajših od 18 let, veljajo še **dodatne omejitve glede delovnega casa, odmorov, pocitkov in nocnega dela**. O tem pa vec v nadaljevanju, v peti tocki tega gradiva.

Delovni cas

ZDR določa:

- definicijo delovnega casa,
- polni delovni cas,
- razporejanje in preračun delovnega casa ter
- omejitve v zvezi z nadurnim delom, kakor tudi
- možnost dodatnega dela v primerih naravne ali druge nesreče.

Ureditev teh institutov torej velja tudi v primerih opravljanja zacasnih in obcasnih del dijakov in študentov.

Zlasti so pomembne omejitve **nadurnega dela** (143. in 145. clen ZDR):

Delavec je dolžan na predhodno (pisno!) zahtevo delodajalca opravljati tudi delo preko polnega delovnega casa v primerih, ko zakon to izrecno določa. Nadurno delo pa se ne sme uvesti, ce je delo možno opraviti v polnem delovnem casu z uvajanjem novih izmen ali z zaposlitvijo novih delavcev.

Nadurno delo lahko traja največ 8 ur na teden, največ 20 ur na mesec in največ 180 ur na leto. Delovni dan lahko traja največ 10 ur. S tem, da se dnevna tedenska in mesecna casovna omejitev lahko upošteva kot povprečna omejitev v obdobju, določenem z zakonom ali kolektivno pogodbo, in ne sme biti daljše od šestih mesecev¹.

ZDR omogoča poleg enakomere tudi **neenakomerno razporeditev delovnega casa** ali njegovo **zacasno prerazporeditev**. Tudi o zacasni prerazporeditvi

¹ Nadaljnje možnosti drugacnega urejanja delovnega casa v zakonu ali kolektivnih pogodbah določa ZDR v 158. clenu.

delovnega casa mora delodajalec delavce obvestiti v pisni obliki – najmanj en dan pred razporeditvijo delovnega casa posameznega delavca oz tri dni pred prerazporeditvijo delovnega casa vec kot deset delavcev.

Pri neenakomerni razporeditvi ter zacasni prerazporeditvi polnega delovnega casa delovni cas ne sme trajati vec kot 56 ur na teden. Pri takih razporeditvah delovnega casa se upošteva polni delovni cas kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od šest mesecev².

Odmori in pocitki

V 154. clenu ZDR je določena pravica delavcev do odmora v trajanju 30 minut, ce delavec dela polni delovni cas. Ce delavec dela krajši delovni cas, vendar najmanj 4 ure, ima pravico do odmora v sorazmerju s casom, prebitim na delu.

Delavec ima v obdobju 24 ur pravico do pocitka, ki traja nepretrgano najmanj 12 ur (pri neenakomerni razporeditvi ali zacasni prerazporeditvi delovnega casa najmanj 11 ur). To je pocitek med zaporednima delovnima dnevoma.

Tedenski pocitek pa je pravica delavca, da ima v obdobju sedmih zaporednih dni (poleg pravice do dnevnega pocitka) pravico do pocitka v trajanju najmanj 24 neprekinjenih ur.

Navedene pravice do odmorov in pocitkov mora delodajalec zagotavljati tudi dijakom in študentom pri opravljanju zacasnega in obcasnega dela.

Varstvo delavcev, ki še niso dopolnili 18 let

ZDR vsebuje posebne varstvene določbe (v clenih od 194. do 198.) za delavce, ki še niso dopolnili 18 let starosti. Takšno varstvo torej velja tudi za dijake oz. študente, ki še niso dopolnili 18 let starosti.

Omenjene varstvene določbe se nanašajo na:

- prepoved opravljanja določenih del,
- dodatne omejitve glede delovnega casa, odmorov in pocitkov,
- prepoved opravljanja nocnega dela in
- povečan letni dopust.

*Pomembno je poudariti, da so do posebnega varstva, ki se nanaša na zgoraj navedene okoliščine, **upravičeni le tisti delavci in dijaki ter študenti, ki še niso dopolnili 18 let starosti**, kot to določa 194. clen ZDR. O tem vec v nadaljevanju.*

Odškodninska odgovornost

ZDR določa tako odškodninsko odgovornost **delavca** kot tudi odškodninsko odgovornost **delodajalca** (cleni od 182. do 185.). Tako je delavec, ki na delu ali v zvezi z delom namenoma ali iz hude malomarnosti povzroci škodo delodajalcu, dolžan to škodo povrniti. Ce pa je delavcu povzrocena škoda pri delu ali v zvezi z delom, mu jo mora povrniti delodajalec po splošnih pravilih civilnega prava. Pri tem je

² Tudi s tem v zvezi ZDR predvideva možnost drugacnega urejanja v 158. clenu.

treba opozoriti, da se odškodninska odgovornost delodajalca nanaša tudi na škodo, ki jo je delodajalec povzročil delavcu s kršenjem pravic iz delovnega razmerja.

Enako torej velja tudi za odškodninsko odgovornost dijaka oz. študenta, ki pri delodajalcu opravlja zacasna in obcasna dela na podlagi napatnice pooblašcane organizacije, in za njegovega delodajalca.

Naj dodamo še, da delodajalci v skladu s predpisi s podrocja pokojninskega in invalidskega ter zdravstvenega zavarovanja tudi placujejo **pavšalni prispevek za poškodbo pri delu in poklicno bolezen** in **za zavarovanje** dijakov in študentov pri opravljanju dela na podlagi napatnic študentskih servisov.

6. Pripravniki in volonterski pripravniki

Ker opravljajo pripravništvo povecini mlajši delavci, tudi tisti, mlajši od 18 let, predstavljamo tudi ureditev pripravništva v delovni zakonodaji RS.

Pripravništvo ni obvezno – dopustno ga je uvesti le v primerih, ko je tako **doloceno z zakonom ali kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti**. S temi predpisi se tako lahko doloci, da sklene pogodbo o zaposlitvi kot pripravnik, kdor prvic zacne opravljati delo, ustrezno vrsti in stopnji svoje strokovne izobrazbe, ter z namenom, da se usposobi za samostojno opravljanje dela v delovnem razmerju. Pri tem je pomembno, da ZDR doloca v drugem odstavku 120. clena, da je vajenec, ki uspešno konca program poklicnega izobraževanja, usposobljen za samostojno opravljanje dela v delovnem razmerju, ustreznega vrsti in stopnji njegove poklicne izobrazbe.

Pripravništvo lahko traja **najvec eno leto** (ce zakon ne doloca drugace). Lahko se **sorazmerno podaljša**, ce pripravnik dela s krajšim delovnim casom od polnega, vendar **najvec za šest mesecev**. Trajanje pripravništva se lahko podaljša za cas opravicene odsotnosti z dela, ki traja dlje kot 20 delovnih dni, razen za cas letnega dopusta.

Trajanje pripravništva se lahko **na predlog mentorja** tudi **skrajša**, vendar le do polovice prvotno dolocenega trajanja.

Dolžnosti in pravice v casu trajanja pripravništva (122. in 123. clen ZDR):

- delodajalec mora pripravniku **po programu zagotavljati usposabljanje** za samostojno opravljanje dela,
- z zakonom, drugim predpisom ali kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se doloci **trajanje in potek pripravništva ter program**, mentorstvo in nacin spremljanja in ocenjevanja pripravništva,
- ob koncu pripravništva mora pripravnik **opraviti izpit**, ki je sestavni in zakljucni del pripravništva in se opravlja **pred iztekom pripravniške dobe**,
- v casu trajanja pripravništva delodajalec pripravniku **ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi**, razen ce so podani razlogi za izredno odpoved ali v primeru uvedbe postopka za prenehanje delodajalca ali prisilne poravnave.

V skladu s 140. členom ZDR ima delavec pripravnik pravico do plače najmanj v **višini 70% osnovne plače** za delovno mesto oz. vrsto dela, za katero je sklenil pogodbo o zaposlitvi kot pripravnik, in do drugih osebnih prejemkov. Vendar pa plača pripravnika **ne sme biti nižja od minimalne plače**, določene z zakonom.

ZDR na kratko ureja tudi institut **volonterskega pripravništva**, ko se pripravništvo lahko opravlja, ne da bi delodajalec s pripravnikom sklenil pogodbo o zaposlitvi (124. člen ZDR). To možnost lahko delodajalec in pripravnik izkoristita samo v primeru, ko je **v posebnem zakonu določeno, da se pripravništvo lahko opravlja na ta način**.

Za pripravnika volonterja se sicer uporabljajo določbe ZDR o:

- trajanju in izvajanju pripravništva,
- omejenosti delovnega časa,
- odmorih in počitkih,
- odškodninski odgovornosti ter
- zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu v skladu s posebnim zakonom.

Ce gre za pripravnika volonterja, mlajšega od 18 let, pa se zanj uporabljajo tudi določbe ZDR glede posebnega varstva delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti.

Pogodba o volonterskem pripravništvu pa mora biti vedno sklenjena v **pisni obliki**.

Oktober 2006

Jasmina Rakita, univ. dipl. pravnica