

DELOVNI ČAS KOT SESTAVNI DEL VARNEGA IN ZDRAVEGA DELA

Nataša Belopavlovič*

UDK: 331.31: 331.45

Povzetek: Avtorica v prispevku obravnava varstveni vidik delovnega časa in poudarja, da imajo dolžina in razporejanje delovnega časa, odmori, počitki in dopusti pomemben vpliv na delavčeve psihofizične sposobnosti in zdravje. V članku so prikazani nekateri pomembnejši mednarodni pravni akti, ki se ukvarjajo z delovnim časom, in ki pri urejanju tega instituta zavezujejo Slovenijo. Predstavljena pa je tudi ureditev delovnega časa v Zakonu o delovnih razmerjih.

Ključne besede: delovni čas, nočno delo, odmor, dnevni počitek, tedenski počitek, letni dopust, varnost in zdravje pri delu

WORKING HOURS AS AN INTEGRAL PART OF SAFETY AND HEALTH AT WORK

Abstract: The paper concentrates on protective aspect of working hours. It emphasizes the influence of length and distribution of working hours, breaks, rests and annual leave, on health and psychophysical abilities of workers. Some of the important international legal instruments dealing with an institution of working time influencing Slovenian legislation are introduced. The article also presents the regulation of working time by Employment Relationships Act.

Key words: working hours/time, night work, break, daily rest, weekly rest, annual leave, safety and health at work

* Nataša Belopavlovič, magistrica pravnih znanosti, direktorica Praktike, zavoda za preučevanje delovnih razmerij
natas.belopavlovic@gvzalozba.si
Nataša Belopavlovič, LL.M., Director of the Praktika, Ljubljana

UVOD

Delovni čas lahko obravnavamo z ekonomskega, sociološkega in socialnega vidika. Za delodajalce pomenita omejevanje oziroma določanje dolžine delovnega časa in njegovo razporejanje v prvi vrsti osnovo za organiziranje delovnega procesa, v drugi pa pomembno postavko pri oblikovanju stroškov dela, zato nanju gledajo z vidika proizvodnje in kapitala. Za delavce pa omejevanje in organiziranje delovnega časa pomeni pomemben element pri usklajevanju poklicnih in družinskih obveznosti ter prostega časa.

Da gre za različne interese, ki včasih med delavci in delodajalci sprožajo konflikte, je bilo jasno tako ob nedavnih pobudah za spremembo mednarodnih predpisov, kot tudi pri preoblikovanju nacionalne zakonodaje. S spremembo Direktive o določenih vidikih organizacije delovnega časa se je želelo vsaj izjemoma omogočiti daljši delovni teden na eni strani, po drugi strani pa naj bi bil večji poudarek dan usklajevanju poklicnega in družinskega življenja. Z novelo našega Zakona o delovnih razmerjih pa se je povečal možen obseg nadurnega dela (ob izrecnem soglasju delavca), delavcem pa se je dala možnost, da zaradi potreb usklajevanja družinskega in poklicnega življenja, delodajalcu predlagajo drugačno razporeditev delovnega časa.

Ob vsem navedenem pa ne smemo pozabiti, da je bil primaren razlog za urejanje delovnega časa varstveni vidik, saj so od dolžine delovnega časa, od zagotavljanja odmorov, počitkov in dopustov ter od razporeditve delovnega časa odvisne obremenitve delavcev oziroma vpliv na njihovo psihofizično in zdravstveno stanje.

Zaradi tega je bil in je še vedno delovni čas predmet urejanja v različnih mednarodnih dokumentih od Evropske socialne listine, do Konvencij Mednarodne organizacije dela (MOD) in Direktiv Evropske skupnosti (ES). Za našo pravno ureditev pa je značilno, da je bil v preteklosti delovni čas celo ustavnopravna kategorija. Tako v Ustavi SFRJ (162. člen) kot v Ustavi Republike Slovenije (204. člen) je bila pravica do omejenega 42-urnega tedenskega delovnega časa določena v poglavju o svoboščinah, pravicah in dolžnostih človeka in občana.

1. NAJPOMEMBNEJŠI MEDNARODNI PRAVNI VIRI, KI SE UKVARJAJO Z DELOVNIM ČASOM

1.1. Konvencije MOD

Za obdobje od ustanovitve MOD leta 1919 pa do leta 1939 je bila značilna intenzivna normativna dejavnost. V celotnem obdobju do druge svetovne vojne je MOD sprejela kar 67 konvencij, ki so se nanašale predvsem na splošne delovne razmere, med drugim tudi na delovni čas v industriji, nočno delo žensk, nočno delo mladih, tedenski počitek v industrijskih podjetjih in na plačan letni dopust. Poudariti je treba, da je prva konvencija s tega področja, ki je Slovenija oziroma takratna država SHS sicer ni ratificirala, prav Hours of Work (Industry) Convention No. 1 iz leta 1919. Ta konvencija omejuje delovni dan na osem ur in delovni teden na 48 ur v industriji.

Sledile so Konvencija št. 30 o ureditvi delovnega časa v trgovinah in uradih, 1930, Konvencija št. 47 o skrajševanju delovnega časa na 40 ur na teden, 1935, Konvencija št. 49 o skrajševanju delovnega časa v proizvodnji stekla za steklenice, 1935, Konvencija št. 51 o skrajševanju delovnega časa pri javnih delih, 1936, Konvencija št. 153 o delovnem času in počitku v cestnem prometu, 1979 in Konvencija št. 180 o delovnem času pomorščakov in številu posadke na ladji, 1996. Pomemben dokument s področja delovnega časa je tudi Priporočilo št. 116 o skrajševanju delovnega časa iz leta 1962.

Glede tedenskega počitka sta bili sprejeti Konvencija št. 14 o tedenskem počitku v industrijskih podjetjih, 1921, po kateri morajo države podpisnice zagotoviti delavcem najmanj 24 zaporednih ur počitka na teden, ter Konvencija št. 106 o tedenskem počitku v trgovinah in uradih, 1957; obe sta bili ratificirani še s strani nekdanje države SHS oziroma FLRJ.

Na področju dopusta je MOD prvo konvencijo sprejela že leta 1936, pomembnejša pa je Konvencija št. 132 o plačanem letnem dopustu (revidirana) iz leta 1970, ki velja za vse zaposlene z izjemo pomorščakov, in ki določa, da ima vsakdo pravico do minimalnega plačanega letnega dopusta, ki ne sme biti krajši od treh delovnih tednov za leto dni službe.

Kar nekaj konvencij MOD pa se ukvarja tudi z nočnim delom oziroma njegovimi omejitvami (bodisi za posamezne kategorije delavcev kot so ženske in mladi, bodisi za posamezne poklice). Spoznanje, da je delo ponoči za delavce napornejše oziroma da predstavlja dodatne fizične in psihične obremenitve ter da je zato zanj

potrebno uvesti posebne varstvene ukrepe, je bilo namreč prisotno že relativno zgodaj. V tem okviru bi posebej opozorila na Konvencijo št. 171 o nočnem delu, 1990, ki zagotavlja nekatere posebne ukrepe v korist tako imenovanih nočnih delavcev ne glede na njihov spol. Dejstvo pa je, da Slovenija te Konvencije ni ratificirala, čeprav je njeno vsebino upoštevala pri zakonski ureditvi nočnega dela.

1.2. Evropska socialna listina

Evropska socialna listina (MESL) v 2. členu II. dela priznava delavcem pravico do pravičnih pogojev dela in v zvezi s tem zavezuje države podpisnice, da določijo razumno trajanje dnevnega in tedenskega delovnega časa, pri čemer naj bi se delovni teden postopno skrajševal do ravni, ki jo dopuščajo povečanje storilnosti in drugi pomembni dejavniki, naj se zagotovijo plačani državni prazniki, najmanj štiri tedenski plačani letni dopust, tedenski počitek, ter skrajšanje delovnega časa ali dodatni dopust za delavce, ki delajo v nevarnih in nezdravih razmerah, če tveganj ni mogoče odpraviti ali zadostno zmanjšati.

1.3. Direktive ES

Za države članice EU so Konvencije MOD nekoliko izgubile pomen s sprejetjem direktiv, ki na podoben način ali pa še na nekoliko višjem oziroma za zaposlene ugodnejšem nivoju zavezujejo države članice k ureditvi delovnega časa. Pri tem moram poudariti, da direktive večinoma dosledno sledijo načelom MOD glede organizacije delovnega časa.

Med direktivami ES, ki se nanašajo na delovni čas in ki jih je Republika Slovenija upoštevala pri pripravi svoje zakonodaje ter jih v ZDR tudi izrecno našteva, so:

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

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

v uvodnem delu v tč. 2 in 4 izrecno navaja, da člen 137 Pogodbe o ustanovitvi Evropske skupnosti določa, da mora Skupnost podpirati in dopolnjevati dejavnosti držav članic z namenom izboljšati delovno okolje zaradi varovanja zdravja in varnosti delavcev. Izboljšanje varnosti, higiene in zdravja delavcev pri delu je cilj, ki ga ni mogoče obravnavati zgolj z ekonomskega vidika.

Direktiva 94/33/ES pa v tretjem odstavku 1. člena določa, da države članice na podlagi te direktive zagotavljajo, da so mladi ljudje varovani pred gospodarskim izkoriščanjem in pred vsakim delom, ki bi lahko škodovalo njihovi varnosti, zdravju ali telesnemu razvoju ali bi ogrozilo njihovo izobraževanje.

Sicer pa so bile v okviru EU sprejete še nekatere druge direktive, ki se nanašajo na delovni čas določenih kategorij zaposlenih, večinoma gre za delavce v transportu. To so Direktiva 1999/63/ES, ki zadeva delovni čas pomorščakov, Direktiva 2000/79/ES, ki se nanaša na delovni čas zaposlenih v civilnem letalstvu in Direktiva 2002/15/ES o delovnem času v cestnem prometu.

2. UREDITEV DELOVNEGA ČASA V ZAKONU O DELOVNIH RAZMERJIH

Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02 in 103/07 – v nadaljevanju ZDR) ureja delovni čas, nočno delo, odmore in počitke ter letni dopust v okviru III. poglavja o Pravicah, obveznostih in odgovornostih iz delovnega razmerja. Gre za določbe 141. do 156. člena in 159. do 166. člena.

Te določbe se zaradi zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu uporabljajo tudi v primeru, ko določene osebe delo opravljajo na drugi podlagi in ne na podlagi pogodbe o zaposlitvi (pripravniki volonterji, dijaki, študentje, vajenci). Ne uporabljajo pa se za poslovodne in vodilne delavce ter za delavce, ki opravljajo delo na domu, torej za tiste, ki si lahko delo in delovni čas razporejajo in planirajo samostojno.

2.1. Polni delovni čas

Polni delovni čas je časovno omejeno obdobje dela na enoto dneva, tedna ali meseca. Po ZDR je polni delovni čas določen s številom delovnih ur na teden.

ZDR določa razpon med 36 in 40 urami, v okviru katerega se z zakonom ali kolektivno pogodbo lahko določi polni delovni čas. V primeru, da polni delovni čas ni določen z zakonom ali kolektivno pogodbo, se kot polni delovni čas šteje delovni čas 40 ur na teden. Z vidika zagotavljanja varnega in zdravega dela pa je treba izrecno izpostaviti tretji odstavek 142. člena ZDR, ki omogoča, da se z zakonom ali drugim predpisom v skladu z zakonom ali s kolektivno pogodbo za delovna mesta, pri katerih obstajajo večje nevarnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare, lahko določi polni delovni čas, ki traja manj kot 36 ur na teden. Ta ureditev je precej splošna, saj zakon ne določa spodnje meje tako določenega polnega delovnega časa niti ne določa dnevne obremenitve, poleg tega pa tudi ne specifikira delovnih mest z večjo nevarnostjo. Pogoji za skrajševanje je prejšnja določitev takih delovnih mest in pravic zaposlenih, ki na takih delovnih mestih delajo, z zakonom, izvršilnim predpisom ali kolektivno pogodbo. Podobno določilo je vseboval tudi stari ZDR, pri čemer pa napovedani izvršilni predpis ni bil nikoli sprejet. Predvideno je bilo, da bodo pri pripravi predpisa sodelovali strokovnjaki s področja medicine dela, ki so ustrezno usposobljeni za presojo škodljivosti vplivov posameznih del na delovno in zdravstveno sposobnost delavcev. Do te rešitve je namreč veljalo (na podlagi ZDR iz leta 1977 – Uradni list SRS, št. 24/77 in 18/88), da je k skrajševanju delovnega časa iz varstvenih razlogov, podalo soglasje ministrstvo, pristojno za delo. Pri tem pa se je posebno težka, naporna in zdravju škodljiva dela, na katerih se je skrajševal delovni čas, povezovalo tudi z delovnimi mesti oziroma delom, pri katerem se je štela zavarovalna doba s povečanjem. Zato so bili v določenem obdobju precejšnji pritiski na določanje tovrstnih delovnih mest.

Veljavni ZDR dopušča določanje delovnih mest s povečano nevarnostjo tudi socialnim partnerjem. Pri kolektivnem dogovarjanju je nedvomno treba upoštevati, da mora delodajalec v skladu z oceno tveganja v izjavi o varnosti predvideti in zagotavljati ukrepe za odstranjevanje ali zmanjševanje nevarnosti in ravni tveganja. Med temi ukrepi je lahko tudi ukrep zmanjševanja časovne izpostavljenosti delavca škodljivim fizikalnim, kemičnim ali biološkim vplivom.¹ Te ukrepe je možno izvesti s kroženjem (rotiranjem) delavcev, kot ena skrajnih možnosti – če škodljivih vplivov in nevarnosti pri delu res ni možno zmanjšati na drug način – pa je predvideno skrajšanje polnega delovnega časa.

¹ 11. člen Pravilnika o načinu izdelave izjave o varnosti z oceno tveganja (Uradni list RS, št. 30/00).

2.2. Nadurno delo

Delo preko polnega delovnega časa oziroma nadurno delo je mogoče uvesti le v primeru izjemnih, nujnih in nepredvidljivih okoliščin, pri čemer je postopek za odrejanje nadurnega dela v ZDR podrobneje določen.

Obseg nadurnega dela je z zakonom omejen na največ osem ur tedensko, 20 ur mesečno in 170 do 230 ur² na leto. Togost omenjenih omejitev pa je omiljena z določbo, ki pravi, da se dnevna, tedenska in mesečna časovna omejitev lahko upošteva kot povprečna omejitev v obdobju, določenem z zakonom ali kolektivno pogodbo.

Posebej je treba poudariti, da iz varstvenih razlogov določenim kategorijam delavcev nadurnega dela ni dopustno odrediti (nosečim delavkam, mlajšim in starejšim delavcem, delavcem, ki imajo polni delovni čas krajši od 36 ur zaradi dela na posebno nevarnem delovnem mestu, invalidom s krajšim delovnim časom, delavcem, ki bi se jim po mnenju zdravnika zaradi takega dela lahko poslabšalo zdravstveno stanje).³

2.3. Neenakomerno razporejanje in prerazporejanje delovnega časa

Varnostni vidik morajo delodajalci upoštevati tudi pri neenakomerni razporeditvi in pri začasnem prerazporejanju delovnega časa,⁴ pri katerih delovni čas ne sme trajati več kot 56 ur na teden. Obdobje, v katerem se upošteva polni delovni čas kot povprečna delovna obveznost praviloma ne sme biti daljše od šestih mesecev, vendar ZDR dopušča, da se lahko ob obstoju določenih razlogov to obdobje s kolektivno pogodbo podaljša na 12 mesecev. Omenjeno možnost so izkoristile zlasti stranke kolektivnih pogodb v dejavnostih, ki so naravnane sezonsko.

Poleg tega je tudi v primeru neenakomerno razporejenega ali prerazporejenega delovnega časa potrebno delavcem zagotoviti minimalni dnevni (11 urni) in tedenski (24 urni) nepretrgani počitek.

² Četrti odstavek 143. člena ZDR določa, da lahko nadurno delo preko letne omejitve 170 ur, v skupnem trajanju 230 ur na leto, traja le na podlagi izrecnega pisnega soglasja delavca.

³ Drugi odstavek 145. člena ZDR.

⁴ 147. člen ZDR.

Prepoved neenakomerne razporeditve in prerazporeditve delovnega časa velja za delavce, ki jim ni mogoče naložiti nadurnega dela.⁵

2.4. Nočno delo

Definiciji nočnega dela in nočnega delavca sta podani v 149.⁶ in 150.⁷ členu ZDR.

Pomen opredelitve nočnega delavca se kaže v dejstvu, da ima nočni delavec pravico do posebnega varstva, ki obsega daljši dopust, ustrezno prehrano med delom in strokovno vodstvo delovnega oziroma proizvodnega procesa.

Nočni delavec, ki bi se mu po mnenju zdravniške komisije zaradi nočnega dela lahko poslabšalo zdravstveno stanje, ima po drugem odstavku 150. člena ZDR pravico do zaposlitve na ustreznem delu podnevi. V tej zvezi kaže omeniti nekoliko širšo določbo 33. člena Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD), po kateri ima delavec, ki dela ponoči, pravico odkloniti delo, če bi mu to po mnenju pooblaščenega zdravnika poslabšalo zdravstveno stanje. Zakona torej nista usklajena, saj se ZVZD nanaša na vse delavce, ZDR pa le na nočne delavce, poleg tega pa prvi zahteva mnenje pooblaščenega zdravnika, drugi pa zdravniške komisije. Ob tem je treba opozoriti, da so bile z novelo Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ)⁸ zdravniške komisije nadomeščene z imenovanimi zdravniki, tako da ZDR določa pristojnost organa, ki ga ni več. Zato se pridružujem mnenju dr. Darje Senčur Peček, ki je v komentarju Zakona o delovnih razmerjih zavzela stališče, da bi bilo treba drugi odstavek 150. člena ZDR razlagati ob upoštevanju novelirane četrte alineje drugega odstavka 145. člena ZDR in pravico delavca do drugega dela v primeru, da bi se mu zdravstveno stanje zaradi nočnega dela poslabšalo, vezati na mnenje pooblaščenega zdravnika, ki ga ta oblikuje ob upoštevanju mnenja osebnega zdravnika.⁹

⁵ Drugi odstavek 145. člena ZDR.

⁶ Prvi odstavek 149. člena ZDR določa, da se kot nočno delo šteje delo v času med 23. in šesto uro naslednjega dne. Če je z razporeditvijo delovnega časa določena nočna delovna izmena, se šteje za nočno delo osem nepretrganih ur v času med 22. in sedmo uro naslednjega dne

⁷ Prvi odstavek 150. člena ZDR določa, da se za nočnega delavca šteje delavec, ki dela ponoči vsaj tri ure svojega dnevnega delovnega časa oziroma delavec, ki dela ponoči vsaj tretjino polnega letnega delovnega časa

⁸ Novela ZZVZZ – Uradni list RS, št. 60/02.

⁹ Glej str. 728, ZDR s komentarjem, GV Založba, Ljubljana 2008.

Posebna varstvena določba pa je povezana z izmenskim delom, ki vključuje tudi nočno izmeno.¹⁰ V primeru, da je delo pri delodajalcu organizirano izmensko, mora le-ta zagotoviti periodično izmenjavo izmen tako, da delavec ne bo delal v nočni izmeni več kot en teden in da torej ne bo izpostavljen škodljivim vplivom nočnega dela daljši čas. Izjema je možna le, če delavec z daljšim nočnim delom v izmeni soglaša.

2.5. Odmori in počitki

Tudi odmori in počitki so eden izmed ukrepov zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu, saj delavce ohranjajo pri fizični in psihični moči, preprečujejo poklicna obolenja in poškodbe pri delu.

Odmor je prosti čas med dnevnim delom oziroma v času dnevne delovne obveznosti. V skladu z ZDR ima delavec, ki dela polni delovni čas, pravico do 30 minutnega odmora. Delavec, ki dela krajši delovni čas od polnega, pa ima pravico do odmora v sorazmerju s časom, prebitim na delu, pod pogojem, da dela najmanj štiri ure na dan. V primeru težjih delovnih pogojev se lahko s kolektivno pogodbo ali s splošnim aktom določi daljši odmor kot poseben ukrep varstva pri delu.

Počitek je vsak čas, ki ni delovni čas oziroma ko delavec ne dela in tudi ni na razpolago delodajalcu. ZDR loči počitek med dvema zaporednima delovnima dnevom¹¹ in tedenski počitek.¹²

V obdobju 24 ur ima delavec pravico do počitka, ki traja nepretrgoma 12 ur, v primeru neenakomerne razporeditve ali začasne prerazporeditve delovnega časa pa pravico do 11-urnega počitka.

Tedenski počitek traja 24 neprekinjenih ur v obdobju sedmih zaporednih dni, pri čemer je izrecno določeno, da ima delavec poleg tega pravico tudi do dnevnega počitka, kar pomeni, da ima delavec pravico do najmanj 36-urnega tedenskega počitka. Minimalno trajanje tedenskega počitka se upošteva kot povprečje v obdobju štirinajstih zaporednih dni.

¹⁰ Četrty odstavek 150. člena ZDR.

¹¹ 155. člen ZDR.

¹² 156. člen ZDR.

2.6. Letni dopust

Tako kot odmor in počitek ima tudi letni dopust razlog v zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu. Glavni namen dopusta je rekreacija delavca in obnova njegovih delovnih zmožnosti za naslednje obdobje. Glede na to mora biti letni dopust ustrezno dolg,¹³ izrabilo pa naj bi se ga praviloma v tekočem koledarskem letu ter čim bolj strnjeno,¹⁴ saj bo le tako zagotovljen njegov osnovni namen.

ZAKLJUČEK

Čeprav je zakonodaja na področju urejanja delovnega časa ter zagotavljanja odmorov in počitkov jasna, je v praksi prav na tem področju zaznati veliko kršitev. Zato je prav, da si ob zaključku tega prispevka pogledamo, kakšne možnosti ima delavec v primeru neizpolnjevanja delodajalčevih obveznosti oziroma v primeru kršitve pravic pri določanju in razporejanju delovnega časa, odrejanju nadurnega in nočnega dela, zagotavljanju odmorov, počitkov in letnega dopusta – torej v zvezi s kršitvami pravic, ki so pomembne tudi z vidika zagotavljanja varnega in zdravega dela.

V skladu s tretjim odstavkom 33. člena ZVZD ima delavec pravico odkloniti delo v primeru, da dela več kot polni delovni čas oziroma ponoči, če bi mu po mnenju pooblaščenega zdravnika takšno delo poslabšalo zdravstveno stanje.

V skladu z drugim odstavkom 227. člena ZDR ima inšpektor za delo v določenih, z zakonom naštetih primerih, po opravljenem nadzorstvu pravico in dolžnost delodajalcu z odločbo odrediti, da zagotovi izvajanje zakonov. Takšni primeri so:

- kršitev omejitve polnega delovnega časa in nadurnega dela ter kršitve pri razporejanju delovnega časa (prvi odstavek 142. člena, tretji odstavek 143. člena in 147. člen ZDR);
- odrejanje nadurnega dela delavcem, ki jim je prepovedano nalagati nadurno delo (145. člen ZDR);
- nezagotavljanje pravic nočnim delavcem ter kršenje določb glede omejitve nočnega dela (150. in 151. člen ZDR);
- kršenje pravice do odmora, dnevnega in tedenskega počitka ter minimalnega

¹³ Trajanje letnega dopusta določa 159. člen ZDR.

¹⁴ Izraba letnega dopusta je urejena v 163. členu ZDR:

letnega dopusta (154., 155., 156. in 159. člen ZDR);

- kršitve posebnega varstva delavk v času nosečnosti in staršev v zvezi z nadurnim in nočnim delom (190. člen ZDR).

V vseh zgoraj navedenih primerih ima delavec pravico, da o kršitvah obvesti pristojnega inšpektorja za delo ter od njega zahteva ustrezno ukrepanje.

Vsekakor pa je na prvem mestu možnost, da delavec, ki meni, da mu delodajalec krši katero izmed pravic iz delovnega razmerja, od delodajalca pisno zahteva, da kršitev odpravi (204. člen ZDR).

LITERATURA

Skupina avtorjev: Konvencije mednarodne organizacije dela, Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani, GV Založba, Ljubljana 2006

Skupina avtorje: Evropsko delovno pravo, Direktive ES/EU z uvodnimi pojasnili, GV Založba, Ljubljana 2005

Skupina avtorjev: Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, GV Založba, Ljubljana 2008

WORKING HOURS AS AN INTEGRAL PART OF SAFETY AND HEALTH AT WORK

Nataša Belopavlovič*

SUMMARY

Working hours can be discussed from economic, sociologic and social aspect. For the employers, limitations of working hours, definition of their length and organisation is primarily a basis for organisation of the working process and secondly an important post for determining the cost of labour, therefore they look at it from the aspect of production and the capital. For the workers, however, the limitation and organisation of working hours present an important element of harmonisation between the professional and family obligations and leisure time.

That the interests of workers and their employees are different and may occasionally lead to conflicts between them became evident when recently incentives for the change of international regulations and also for the reform of national law have been suggested. The aim of changes to the Directive regarding certain aspects of working hours was on the one hand to allow – at least exceptionally – longer working week, and on the other to give more emphasise to the harmonization of the professional and family life. With the law amendment to the Employment Relationships Act, the amount of allowed overtime work may be increased (with the explicit consent of the respective worker). On the other hand, workers are given the possibility to suggest other forms of working time to the employer, which would allow them to be better able to harmonize their professional obligations with the family life.

Although labour legislation on the regulation of working hours and provision of breaks and work rests is very clear, many violations have been identified in this area. It is therefore important which legal possibilities regarding protection of rights workers have in case their rights regarding working hours, overtime and night work, the right to a break, rest time and annual leave, in short, any rights essential for safety and health at work are being breached by the employer.

* Nataša Belopavlovič, LL.M., Director of the Praktika, Ljubljana
nataša.belopavlovic@gvzalozba.si