



# **DELOVNOPRAVNI POGLED INŠPEKCIJSKEGA NADZORA V ZVEZI S STARANJEM DELOVNE SILE**

***V. Konferenca Inšpektorata RS za delo***

***Jasmina Rakita, univ. dipl. pravnica  
Inšpektorica I in vodja službe***



Leto 2007 je **leto enakih možnosti** za vse – torej je leto 2007 leto, ko naj bi še toliko bolj priznavali različnost ljudi in opozarjali na pravico do enakega obravnavanja in do enakih možnosti vseh ljudi, ne glede na njihovo starost, zdravstveno stanje, spol, raso, narodnost, veroizpoved ipd.

Vendar pa obstajajo kategorije ljudi, ki **zaradi svojih lastnosti** dejansko **niso izenačene z ostalimi** glede možnosti, ki jih imajo pri zaposlovanju in v delovnem razmerju.

Zato je tem kategorijam oseb treba **zagotoviti** nekatere **dodatne pravice**, da bi njihove možnosti pri zaposlovanju in v delovnem razmerju izenačili z možnostmi, ki jih imajo ostale osebe.



V našem pravnem redu so za določene kategorije delavcev predvidene z zakonodajo **posebne varstvene določbe**, s katerimi se jim zagotavljajo nekatere posebne pravice, kot so:

- ✓ **prepoved opravljanja določenih del,**
- ✓ **prepoved odpovedi pogodbe o zaposlitvi,**
- ✓ **prepoved oz. omejitve pri opravljanju nočnega in nadurnega dela,**
- ✓ **pravica do dela s krajšim delovnim časom,**
- ✓ **povečan letni dopust itd.**

V nadaljevanju prispevka se bomo posvetili obravnavi zlasti tistih določb v pravnem redu, ki se nanašajo na **posebno varstvo starejših delavcev** v okviru delovnega razmerja.

## Kdo je »starejši delavec«?

V skladu z Zakonom o delovnih razmerjih (v nadaljevanju: ZDR) uživajo posebno varstvo delavci, starejši od 55 let. Za te delavce je v zakonu uporabljen termin »starejši delavci«.

Za ženske je od leta 2003 do leta 2014 predvideno postopno zviševanje starostne meje, ki delavki zagotavlja posebno varstvo. Ta starostna meja je bila ob uveljavitvi ZDR (1. 1. 2003) 51 let starosti – meja pa se iz leta v leto povečuje za štiri mesece.

V letu 2007 tako znaša 52 let in štiri mesece – v tem letu torej uživajo posebno varstvo »starejših delavcev« delavke, ki so v letu 2007 dopolnile 52 let in štiri mesece, ter vse delavke, ki so starejše od njih.



<u>Leto</u>	<u>Starost starejše delavke</u>
2003.....	51 let
2004.....	51 let in 4 meseci
2005.....	51 let in 8 mesecev
2006.....	52 let
<b>2007.....</b>	<b>52 let in 4 meseci</b>
2008.....	52 let in 8 mesecev
2009.....	53 let
2010.....	53 let in 4 meseci
2011.....	53 let in 8 mesecev
2012.....	54 let
2013.....	54 let in 4 meseci
2014.....	54 let in 8 mesecev
2015.....	55 let



V letu 2005 je bilo v RS v starostni skupini **55 in več let** zaposlenih **5,2% delavcev** od vseh zaposlenih, medtem ko je bilo **12,3%** od vseh zaposlenih delavcev v starostni skupini **od 50 do 54 let**.

Povprečna **starostna meja ob upokojitvi** delavca se **povišuje**.

Leta 1992 je bil povprečen upokojenec ob prejetju prve pokojnine star 54 let in tri mesece, medtem ko je bil **leta 2005** upokojenec ob upokojitvi star v povprečju že **59 let in 10 mesecev**.

## Prepoved diskriminacije

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

**Prepoved diskriminacije** in načelo enakosti pred zakonom imata **temelje že v Ustavi RS**, določbi iz ustave pa je zakonodajalec **konkretiziral v ZDR**.



V skladu s 6. členom ZDR je prepovedana neposredna in posredna diskriminacija pri zaposlovanju ali v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi zaradi:

- **starosti,**
- **zdravstvenega stanja,**
- **invalidnosti,**
- *in drugih tam naštetih osebnih okoliščin.*

Pri starejšem delavcu lahko prihaja do diskriminacije zaradi **enega ali** (tudi) zaradi **več drugih razlogov** – nekoliko večja kot v drugih starostnih skupinah delavcev je pri starejših delavcih možnost, da so diskriminirani tudi zaradi svojega **zdravstvenega stanja** ali morebitne **invalidnosti**.



**Nadlegovanje** kot oblika diskriminacije je **prepovedano** v skladu s 45. členom ZDR (ki določa varovanje dostojanstva delavca pri delu), kjer pa je poudarek na spolnem nadlegovanju.

**Prepoved nadlegovanja** eksplicitno in podrobneje določa Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO).

Delavec pa ima v primeru nadlegovanja in šikaniranja s strani delodajalca in/ali sodelavcev po ZDR (112. člen) tudi **možnost izredno odpovedati** pogodbo o zaposlitvi.

# Prenehanje pogodbe o zaposlitvi starejšemu delavcu

## *Odповed pogodbe o zaposlitvi*


Kot **neutemeljeni razlogi za redno odpoved** pogodbe o zaposlitvi se v skladu z 89. členom ZDR štejejo tudi:

- ✓ **začasna odsotnost z dela zaradi nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe,**
- ✓ **vložitev tožbe ali udeležba v postopku zoper delodajalca,**  
**starost, in invalidnost.**







**Poleg tega pa so starejši delavci še posebej varovani pred odpovedjo s strani delodajalca (114. člen ZDR):**




V skladu s 114. členom ZDR **delodajalec starejšemu delavcu ne sme brez njegovega pisnega soglasja odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, dokler delavec ne izpolni minimalnih pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine, razen če mu ni zagotovljena pravica do denarnega nadomestila iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti do izpolnitve minimalnih pogojev za starostno pokojnino.** To varstvo pred odpovedjo pa **ne velja v primeru prenehanja delodajalca.**






**Odpoved pogodbe o zaposlitvi starejšemu delavcu je iz poslovnega razloga torej možna samo:**



1. **s soglasjem delavca**, pri čemer mora biti njegova izjava volje podana v **pisni obliki**;

2. **če starejši delavec že izpolnjuje minimalne pogoje za pridobitev pravice do starostne pokojnine**, pri čemer so minimalni pogoji določeni v 36. členu Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-1);




3. pod pogojem, da bi **starejši delavec v času uživanja zagotovljene pravice do denarnega nadomestila iz zavarovanja za primer brezposelnosti po 18. v zvezi s 25. členom Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (v nadaljevanju: ZZZPB) izpolnil minimalne pogoje za pridobitev pravice do starostne pokojnine**




4. **v primeru prenehanja delodajalca.**





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




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




**Soglasje mora starejši delavec oz. delavka podati tudi v primeru, ko sicer ne izpolnjuje minimalnih pogojev za upokojitev neposredno po 36. členu ZPIZ-1, izpolnjuje pa jih, če bi uveljavil/a (*kar je zgolj njegova oz. njena volja*) *znižanje pogojev starosti* za upokojitev zaradi otrok oz. starejša delavka zaradi zaposlitve pred 18. letom starosti po 37. in 38. členu ZPIZ-1.**







**Uveljavljanje znižanja starostne meje je kot osebna okoliščina prepuščeno starejšemu delavcu kot zavarovancu.**



Glede na navedeno bi delodajalec starejši delavki ali delavcu torej tudi v takem primeru lahko odpovedal pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga samo z njenim/njegovim pisnim soglasjem. Ob tem pa bi delavca/delavko seveda moral opozoriti tudi na dejstvo, da soglasje starejšega delavca k odpovedi pomeni razlog za odklonitev pravice do nadomestila za čas brezposelnosti.



*Delavec, ki bi v primeru uveljavljanja znižanja pogoja starosti za upokožitev zaradi otrok podal soglasje k odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, bi se torej po odpovedi res moral upokožiti, sicer bi ostal brez sredstev za preživljanje.*



## *Upokožitev starejšega delavca*

Kdaj se bo delavec upokožil, je po tem, ko izpolni pogoje, predpisane v ZPIZ-1, zgolj njegova odločitev. Ko se za to odloči, mora tako **sam podati odpoved pogodbe o zaposlitvi**.

To izhaja iz 132. člena ZDR, ki določa, da **pripada delavcu v primeru njegove upokožitve ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi odpravnina**.





**Delavec bo torej v primeru upokojitve - po tem, ko za to izpolni pogoje iz ZPIZ-1, podal redno odpoved** pogodbe o zaposlitvi (**lahko tudi izredno**, če bi bila situacija pri delodajalcu tako nevzdržna, da delavec ne bi več mogel nadaljevati delovnega razmerja in če bi bili seveda podani razlogi za izredno odpoved na strani delodajalca, določeni v 112. členu ZDR).

**Odpoved mora biti v vsakem primeru v pisni obliki**, vendar pa delavcu redne odpovedi **ni treba obrazložiti**.



*Ali lahko delodajalec »upokoji« starejšega delavca brez njegovega soglasja ob izpolnjenih minimalnih pogojih za pridobitev pravice do starostne pokojnine?*



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



Delodajalec pa lahko takemu delavcu poda redno odpoved iz poslovnega razloga.



# Invalidnost

Med starejšimi delavci pogosto najdemo tudi delavce s statusom invalida, zato morajo delodajalci tem delavcem zagotavljati tudi pravice iz naslova invalidnosti v skladu z ZDR, ZPIZ-1 in ZZRZI.

***Pred odpovedjo pa so starejši delavci s statusom invalida varovani iz (vsaj) dveh naslovov:***


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



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

🏢 **pravice do premestitve na drugo delovno mesto** brez ali po končani poklicni rehabilitaciji OZ.

🏢 **pravice do dela s krajšim delovnim časom od polnega.**



**Razloge za odpoved** pogodbe o zaposlitvi na podlagi prejšnje določbe **ugotovi komisija v sestavi:**



☐ predstavnik **Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije,**

☐ predstavnik **Inšpektorata RS za delo,**



☐ predstavnik **Zavoda RS za zaposlovanje,**

☐ predstavnik **delodajalcev** in



☐ predstavnik **sindikatoev.**



Navedena komisija **ugotavlja razloge za odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcu vedno, ko želi odpovedati pogodbo invalidu delodajalec, ki ima najmanj pet zaposlenih delavcev.**



Pri delodajalcu, ki ima manj kot pet zaposlenih, ugotavlja razloge za odpoved pogodbe o zaposlitvi komisija, če tako predlaga:

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



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





S tem v zvezi je treba upoštevati 117. člen ZDR, ki določa, da **velja močnejše pravno varstvo**, če je posameznemu delavcu zaradi njegovega statusa **zagotovljeno večkratno varstvo pred odpovedjo**.

Kaj je **bolj ugodno za delavca**, se ugotavlja **v konkretnem primeru za konkretnega delavca**, upoštevajoč vse okoliščine posameznega primera.

**Odločitev in ocena, kaj je ugodnejše, je v končni fazi na samem delavcu, ki se bo v primeru, če izpolnjuje pogoje za več posebnih pravnih režimov pred in v zvezi z odpovedjo, odločil, na katere varstvene določbe se bo skliceval.**

# Delovni čas starejšega delavca

## *Nadurno in nočno delo*

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

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



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

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





Pogosto imajo delavci, ki opravljajo **nočno delo**, to **določeno že** v sami **pogodbi o zaposlitvi**.



*Kaj torej naj stori delodajalec, ko pri njem zaposleni delavec, ki je od sklenitve pogodbe o zaposlitvi naprej opravljal v skladu s pogodbo o zaposlitvi tudi nočno delo, dopolni 55 let oz. starost, v kateri je pridobil status starejšega delavca?*



*Je tudi v primeru, ko je nočno delo opredeljeno že v sami pogodbi o zaposlitvi, potrebno pisno soglasje starejšega delavca za takšno delo?*






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


Prav tako pa velja, da **mora delodajalec** delavcem, ki v času trajanja pogodbe o zaposlitvi dopolnijo 55 let starosti (oz. delavkam ustrezno nižjo starost v prehodnem obdobju), **za nadaljevanje dela ponoči dati v podpis izjavo o tem, da soglašajo z delom ponoči**. Če delavci, ki so do dopolnitve starosti, pri kateri so prešli v varovano kategorijo delavcev – starejše delavce, opravljali nočno delo, **ne dajo soglasja** za opravljanje dela ponoči, potem jim je delodajalec dolžan **odrediti delo v času med 6. uro zjutraj in 23. uro zvečer**.




## **Neenakomerna razporeditev delovnega časa**



V skladu s 147. členom ZDR velja prepoved neenakomerne razporeditve ali začasne prerazporeditve delovnega časa za vse skupine delavcev, za katere velja tudi prepoved dela preko polnega delovnega časa iz 145. člena ZDR.



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



## Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom

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

V skladu z določbami s področja pokojninskega in invalidskega zavarovanja sta možni **dve vrsti delne upokojitve**:

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



Za krajši delovni čas se šteje čas, ki je krajši od polnega delovnega časa, ki velja pri delodajalcu.



To pomeni, da je urejeno **zaposlovanje s krajšim delovnim časom brez omejitev** (ni spodnje meje delovnega časa), tako da je mogoče tudi npr. 1- ali 2-urna trajna ali priložnostna dnevna zaposlitev pri delodajalcu, pa vse do meje, ki pomeni polni delovni čas pri delodajalcu.




Kot polni delovni čas se upošteva 40 ur na teden, če ni krajši polni delovni čas določen s posebnim zakonom ali s kolektivno pogodbo.





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


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




**Prav tako ima delavec, ki dela s krajšim delovnim časom, pravico do sodelovanja pri upravljanju v skladu s posebnim zakonom.**



**Če v pogodbi o zaposlitvi ni drugače dogovorjeno, delodajalec delavcu, ki dela krajši delovni čas, ne sme naložiti dela preko dogovorjenega delovnega časa.**





**Delavec, ki dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (pa tudi v skladu s predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali predpisi o starševskem dopustu), ima pravice iz socialnega zavarovanja, kot če bi delal polni delovni čas.**





Takšen delavec ima pravico do plačila za delo po dejanski delovni obveznosti ter druge pravice in obveznosti iz delovnega razmerja, kot delavec, ki dela polni delovni čas, če z ZDR ni drugače določeno.

## Letni dopust



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



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

# Sodelovanje pri upravljanju

V RS urejajo sodelovanje delavcev pri upravljanju naslednji predpisi:

- **Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju** kot temeljni predpis, ki je uredil sodelovanje delavcev pri upravljanju in konkretiziral to možnost oz. pravico delavcev, določeno že v Ustavi RS,
- **Zakon o evropskih svetih delavcev,**
- **Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju evropske delniške družbe in**
- **Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju evropske zadruga.**



# Sodelovanje pri upravljanju

V skladu z veljavno zakonodajo na tem področju pa so delavcem, ki so zaposleni za polni ali krajši delovni čas od polnega delovnega časa, dane možnosti, da neposredno ali posredno preko svojih predstavnikov vplivajo na reševanje pomembnih (kadrovskih) vprašanj, med katera nenazadnje sodi tudi razreševanje morebitne problematike starejših delavcev.



## Zaključek

Zgoraj navedene in opisane določbe poglavij delovne zakonodaje so namenjene **predvsem posebnemu varstvu delovno-pravnega položaja delavcev**, ki jim je zakonodajalec dodelil status starejšega delavca oz. delavke. Ureditev varstva te kategorije delavcev je zelo pomembna, saj spadajo starejši delavci med težje zaposljive skupine ljudi, hkrati pa pogosto že zaradi svoje starosti in opešanih sposobnosti ne dosegajo več takšnih rezultatov dela kot njihove mlajši sodelavci.

Po drugi strani pa je to varstvo v veliki meri namenjeno prav varovanju njihovega zdravja in varnosti pri delu.

