

Z A K O N

O DELOVNIH RAZMERJIH (ZDR)

DELO OTROK, MLAJŠIH OD 15 LET, VAJENCEV, DIJAKOV IN ŠTUDENTOV

214. člen

(delo otrok, mlajših od 15 let, vajencev, dijakov in študentov)

- (1) Prepovedano je delo otrok, mlajših od 15 let.
- (2) Otrok, ki je mlajši od 15 let, lahko izjemoma, proti plačilu sodeluje pri snemanju filmov, pripravi in izvajanju umetnostnih, scenskih in drugih del s področja kulturne, umetniške, športne in oglaševalne aktivnosti.
- (3) Otrok, ki je dopolnil starost 13 let, lahko 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 njegovo varnost, zdravje, moralo, izobraževanje in razvoj. Vrste lažjih del se določijo z izvršilnim predpisom.
- (4) Otrok lahko opravlja delo po drugem in tretjem odstavku tega člena po predhodnem dovoljenju inšpektorja za delo, ki ga le-ta izda na podlagi zahtevka zakonitega zastopnika. Postopek in pogoji za izdajo dovoljenja inšpektorja za delo se podrobneje določijo z izvršilnim predpisom.
- (5) Izvršilni predpis iz prejšnjih dveh odstavkov izda minister, pristojen za delo, v soglasju z ministrom, pristojnim za zdravje.
- (6) Pri delodajalcu lahko vajenci, dijaki in študenti, ki so dopolnili starost 14 let, opravljajo praktično izobraževanje v okviru izobraževalnih programov.
- (7) V primerih iz drugega, tretjega in šestega odstavka tega člena, v primerih občasnega ali začasnega opravljanja dela dijakov in študentov ter volonterskega opravljanja pripravništva, se uporabljajo ***določbe tega zakona o delovnem času, odmorih in počitkih, o posebnem varstvu delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti, ter o odškodninski odgovornosti.***

215. člen

(vajenci)

- (1) Vajenec, ki se poklicno izobražuje pri delodajalcu na podlagi učne pogodbe, sklenjene v skladu z zakonom, ima delovno knjižico.
- (2) Za vajenca se v času poklicnega izobraževanja pri delodajalcu, poleg določb zakona, ki ureja poklicno in strokovno izobraževanje, uporabljajo določbe tega zakona, ki določajo posebno varstvo delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti (tretja alineja drugega odstavka 145. člena, 194.-198. člen), določba, ki ureja razporeditev delovnega časa (prvi in tretji odstavek 147. člena), določba o odmoru med delovnim časom (154. člen), tedenskem počitku (156. člen), o plačani odsotnosti zaradi osebnih okoliščin (167. člen), odsotnosti z dela zaradi praznovanja (168. člen), odsotnosti z dela zaradi zdravstvenih razlogov (169. člen), odsotnosti z dela zaradi opravljanja funkcije ali obveznosti po posebnih zakonih (170. člen) in o odškodninski odgovornosti (182.-185. člen).
- (3) Glede uveljavljanja in varstva pravic vajenca v času poklicnega izobraževanja pri delodajalcu se uporabljajo določbe 204., 205. in 206. člena tega zakona.

216. člen
(začasna in občasna dela dijakov in študentov)

- (1) Dijaki, ki so že dopolnili 15 let starosti, in študentje lahko opravljajo začasno ali občasno delo tudi na podlagi napotnice pooblaščne organizacije, ki opravlja dejavnost posredovanja dela dijakom in študentom, v skladu s predpisi s področja zaposlovanja.
- (2) Kot začasno ali občasno delo v skladu s prejšnjim odstavkom lahko dijak ali študent opravlja tudi delo na delovnem mestu pri posameznem delodajalcu, vendar najdalj 90 dni brez prekinitve v posameznem koledarskem letu.

ODMORI IN POČITKI

154. člen
(odmor med delovnim časom)

- (1) Med dnevnim delom ima delavec, ki dela polni delovni čas, pravico do odmora, ki traja 30 minut.
- (2) Delavec, ki dela krajši delovni čas v skladu s 64. ali 66. členom tega zakona, vendar najmanj štiri ure na dan, ima pravico do odmora med dnevnim delovnim časom v sorazmerju s časom, prebitim na delu.
- (3) Dolžina odmora se v primeru neenakomerne razporeditve ali začasne prerazporeditve delovnega časa določi sorazmerno dolžini dnevnega delovnega časa.
- (4) Odmor se lahko določi šele po eni uri dela in najkasneje eno uro pred koncem delovnega časa.
- (5) Čas odmora med dnevnim delom se všteva v delovni čas.

155. člen
(počitek med zaporednima delovnima dnevo)

- (1) Delavec ima v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 12 ur.
- (2) Delavec, ki mu je delovni čas neenakomerno razporejen ali začasno prerazporejen, ima v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 11 ur.

156. člen
(tedenski počitek)

- (1) Delavec ima v obdobju sedmih zaporednih dni, poleg pravice do dnevnega počitka iz prejšnjega člena, pravico do počitka v trajanju najmanj 24 neprekinjenih ur.
- (2) Če mora delavec zaradi objektivnih, tehničnih in organizacijskih razlogov delati na dan tedenskega počitka, se mu zagotovi tedenski počitek na kakšen drug dan v tednu.
- (3) Minimalno trajanje tedenskega počitka, določeno v prvem odstavku tega člena, se upošteva kot povprečje v obdobju 14 zaporednih dni.

DELOVNI ČAS

141. člen
(definicija delovnega časa)

- (1) Delovni čas je efektivni delovni čas in čas odmora po 154. členu tega zakona ter čas upravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom.
- (2) Efektivni delovni čas je vsak čas, v katerem delavec dela, kar pomeni, da je na razpolago delodajalcu in izpolnjuje svoje delovne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi.
- (3) Efektivni delovni čas je osnova za izračun produktivnosti dela.

142. člen
(polni delovni čas)

- (1) Polni delovni čas ne sme biti daljši od 40 ur na teden.
- (2) Z zakonom oziroma s kolektivno pogodbo se lahko določi kot polni delovni čas delovni čas, ki je krajši od 40 ur na teden, vendar ne manj kot 36 ur na teden.
- (3) Z zakonom ali drugim predpisom v skladu z zakonom ali s kolektivno pogodbo se lahko določi za delovna mesta, pri katerih obstajajo večje nevarnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare, polni delovni čas, ki traja manj kot 36 ur na teden.
- (4) Če polni delovni čas ni določen z zakonom ali kolektivno pogodbo, se šteje kot polni delovni čas delovni čas 40 ur na teden.

143. člen
(nadurno delo)

- (1) Delavec je dolžan na zahtevo delodajalca opravljati delo preko polnega delovnega časa - nadurno delo:
 - v primerih izjemoma povečanega obsega dela,
 - če je potrebno nadaljevanje delovnega ali proizvodnega procesa, da bi se preprečila materialna škoda ali nevarnost za življenje in zdravje ljudi,
 - če je nujno, da se odvrne okvara na delovnih sredstvih, ki bi povzročila prekinitev dela,
 - če je potrebno, da se zagotovi varnost ljudi in premoženja ter varnost prometa
 - in v drugih izjemnih, nujnih in nepredvidenih primerih, določenih z zakonom ali kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti.
- (2) Delodajalec mora delavcu nadurno delo po prejšnjem odstavku odrediti v pisni obliki praviloma pred začetkom dela. Če zaradi narave dela ali nujnosti opravljanja nadurnega dela ni možno odrediti nadurnega dela delavcu pisno pred začetkom dela, se lahko nadurno delo odredi tudi ustno. V tem primeru se pisno odreditev vroči delavcu naknadno, vendar najkasneje do konca delovnega tedna po opravljenem nadurnem delu.
- (3) Nadurno delo lahko traja največ osem ur na teden, največ 20 ur na mesec in največ 180 ur na leto. Delovni dan lahko traja največ deset ur. Dnevna, tedenska in mesečna časovna omejitev se lahko upošteva kot povprečna omejitev v obdobju, določenem z zakonom ali kolektivno pogodbo, in ne sme biti daljše od šestih mesecev.

144. člen
(dodatno delo v primerih naravne ali druge nesreče)

Delavec je dolžan opravljati delo preko polnega ali dogovorjenega krajšega delovnega časa na svojem delovnem mestu ali druga dela v zvezi z odpravljanjem ali preprečevanjem posledic, v primerih naravne 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.

145. člen

(prepoved opravljanja dela preko polnega delovnega časa)

- (1) Nadurno delo po 143. členu tega zakona se ne sme uvesti, če je delo možno opraviti v polnem delovnem času z ustrezno organizacijo in delitvijo dela, razporeditvijo delovnega časa z uvajanjem novih izmen ali z zaposlitvijo novih delavcev.
- (2) Delodajalec ne sme naložiti dela preko polnega delovnega časa po 143. in 144. členu tega zakona:
 - delavki ali delavcu v skladu z določbami tega zakona zaradi varstva nosečnosti in starševstva (190. člen),
 - starejšemu delavcu (203. člen),
 - delavcu, ki še ni dopolnil 18 let starosti,
 - delavcu, kateremu bi se na podlagi mnenja zdravniške komisije zaradi takega dela poslabšalo zdravstveno stanje,
 - delavcu, ki ima polni delovni čas krajši od 36 ur na teden zaradi dela na delovnem mestu, kjer obstajajo večje nevarnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare v skladu s 142. členom tega zakona,
 - delavcu, ki dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali drugimi predpisi.

146. člen

(dopolnilno delo)

- (1) Delavec, ki dela polni delovni čas, sme izjemoma skleniti pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom z drugim delodajalcem, vendar največ za osem ur na teden, po poprejšnjem soglasju delodajalcev, pri katerih je zaposlen s polnim delovnim časom, če gre za opravljanje deficitarnih poklicev po podatkih zavoda za zaposlovanje ali za opravljanje vzgojno-izobraževalnih, kulturno umetniških in raziskovalnih del.
- (2) Določitev načina uresničevanja pravic in obveznosti iz tega delovnega razmerja glede na pravice in obveznosti delavca pri delodajalcih, pri katerih je zaposlen s polnim delovnim časom, je obvezna sestavina pogodbe o zaposlitvi po prejšnjem odstavku.
- (3) Delavcu, ki sklene pogodbo o zaposlitvi po prvem odstavku tega člena, ta pogodba preneha veljati v skladu s tem zakonom, po poteku dogovorjenega časa, ali če so umaknjena soglasja delodajalcev, kjer je delavec v delovnem razmerju s polnim delovnim časom.

147. člen

(razporejanje delovnega časa)

- (1) Razporeditev in pogoji za začasno prerazporeditev delovnega časa se določijo s pogodbo o zaposlitvi v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo.
- (2) Pred začetkom koledarskega oziroma poslovnega leta delodajalec določi letni raspored delovnega časa in o tem obvesti delavce in sindikate pri delodajalcu.
- (3) Delodajalec mora v pisni obliki obvestiti delavce o začasni prerazporeditvi delovnega časa najmanj en dan pred razporeditvijo delovnega časa posameznega delavca oziroma tri dni pred razporeditvijo delovnega časa več kot deset delavcev.
- (4) Pri enakomerni razporeditvi polni delovni čas ne sme biti razporejen na manj kot štiri dni v tednu.

- (5) Zaradi narave ali organizacije dela ali potreb uporabnikov je delovni čas lahko neenakomerno razporejen. Pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi polnega delovnega časa, delovni čas ne sme trajati več kot 56 ur na teden.
- (6) Pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi delovnega časa se upošteva polni delovni čas kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od šest mesecev.
- (7) Določba 145. člena tega zakona o prepovedi dela preko polnega delovnega časa velja tudi v primeru neenakomerne razporeditve ali prerazporeditve delovnega časa.

148. člen
(preračun delovnega časa)

- (1) Delavcu, ki opravlja delo v neenakomerni razporeditvi delovnega časa ali začasni prerazporeditvi delovnega časa in ki v času pred prenehanjem delovnega razmerja med koledarskim letom opravi več ur dela, kot je določeno za delo s polnim delovnim časom, se na njegovo zahtevo več opravljene ure preračunajo v delovne dni s polnim delovnim časom.
- (2) Po prejšnjem odstavku izračunani delovni dnevi se štejejo v delavčevo delovno dobo, kot če bi jih prebil na delu. Skupna delovna doba v koledarskem letu ne sme presegati 12 mesecev.

NOČNO DELO

149. člen
(nočno delo)

Kot nočno delo se 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.

150. člen
(pravice delavcev, ki delajo ponoči)

- (1) Delavec, ki dela ponoči vsaj tri ure svojega dnevnega delovnega časa oziroma delavec, ki dela ponoči vsaj tretjino polnega letnega delovnega časa, ima pravico do posebnega varstva (v nadaljnjem besedilu: nočni delavec).
- (2) Če bi se nočnemu delavcu po mnenju zdravniške komisije zaradi takega dela lahko poslabšalo zdravstveno stanje, ga mora delodajalec zaposliti na ustrezno delo podnevi.
- (3) Delodajalec mora nočnim delavcem zagotoviti:
 - daljši dopust,
 - ustrezno prehrano med delom,
 - strokovno vodstvo delovnega oziroma proizvodnega procesa.
- (4) Če delo, organizirano v izmenah, vključuje tudi nočno izmeno, mora delodajalec zagotoviti njihovo periodično izmenjavo. Pri tem sme delavec ene izmene delati ponoči najdlje en teden. V okviru tako organiziranega dela sme delavec delati ponoči daljše časovno obdobje le, če s takim delom izrecno pisno soglaša.
- (5) Delodajalec ne sme razporediti na nočno delo delavca, ki nima urejenega prevoza na delo in z dela.

151. člen
(omejitve dela ponoči)

- (1) Delovni čas nočnega delavca ne sme v obdobju štirih mesecev trajati povprečno več kot osem ur na dan.
- (2) Delovni čas nočnega delavca, ki dela na delovnem mestu, na katerem iz ocene tveganja izhaja večja nevarnost za poškodbe ali zdravstvene okvare, ne sme trajati več kot osem ur na dan.

152. člen
(posvetovanje s sindikatom)

Delodajalec se mora pred uvedbo nočnega dela, če se nočno delo redno opravlja z nočnimi delavci pa najmanj enkrat letno, posvetovati s sindikati pri delodajalcu o določitvi časa, ki se šteje kot čas nočnega dela, o oblikah organiziranosti nočnega dela, o ukrepih varnosti in zdravja pri delu ter socialnih ukrepih.

153. člen
(nočno delo žensk v industriji in gradbeništvu)

- (1) Delodajalec s področja industrije ali gradbeništvu lahko na nočnem delu zaposluje delavke le v primerih:
 - če gre za članice njegove družine,
 - če delavke opravljajo vodilno delo ali vodijo delovne enote ali opravljajo delo v zvezi z zagotavljanjem varnosti, zdravja ali socialnega varstva delavcev,
 - če je tako delo nujno potrebno zaradi višje sile ali da se prepreči škoda na surovinah ali drugem hitro pokvarljivem materialu; o takem nočnem delu mora delodajalec v 24 urah po uvedbi obvestiti pristojnega inšpektorja za delo,
 - če je tako delo v nacionalnem interesu predhodno odobril minister, pristojen za delo.
- (2) Zaradi boljše izkoriščenosti delovnih sredstev, širjenja zaposlitvenih možnosti ter podobnih ekonomskih ali socialnih razlogov se lahko v dejavnosti industrije ali gradbeništvu s soglasjem ministra, pristojnega za delo, uvede nočno delo delavk:
 1. v določeni dejavnosti ali poklicu, pod pogojem, da so se o tem sporazumeli ali dali svoje soglasje reprezentativni sindikat in združenje delodajalcev;
 2. pri enem ali več delodajalcih, ki niso vključeni v odločitev iz 1. točke tega odstavka, pod pogojem:
 - da je sklenjen sporazum med sindikati pri delodajalcu in delodajalcem,
 - da je izvedeno posvetovanje med delodajalcem(ci) ter združenjem delodajalcev in reprezentativnim sindikatom v dejavnosti;
 3. pri določenem delodajalcu, ki ni vključen v odločitev iz 1. točke tega odstavka, niti ni sklenjen sporazum po 2. točki tega odstavka, pod pogojem:
 - da je zahtevano mnenje sindikatov pri delodajalcu, reprezentativnega sindikata dejavnosti in združenja delodajalcev,
 - da inšpektor za delo predhodno preveri izpolnjevanje pogojev za uvedbo nočnega dela.
- (3) Minister, pristojen za delo, izda delodajalcu soglasje za nočno delo delavk v primeru iz 3. točke prejšnjega odstavka najdalj za dobo enega koledarskega leta. Minister, pristojen za delo, odvzame soglasje za nočno delo delavk po prejšnjem odstavku, če ne obstajajo več pogoji, na podlagi katerih je bilo soglasje izdano.

ODŠKODNINSKA ODGOVORNOST

182. člen

(odškodninska odgovornost delavcev)

- (1) Delavec, ki na delu ali v zvezi z delom namenoma ali iz hude malomarnosti povzroči škodo delodajalcu, jo je dolžan povrniti.
- (2) Če povzroči škodo več delavcev, je vsak izmed njih odgovoren za tisti del škode, ki ga je povzročil.
- (3) Če za vsakega delavca ni mogoče ugotoviti, kolikšen del škode je povzročil, so vsi delavci enako odgovorni in povrnejo škodo v enakih delih.
- (4) Če je več delavcev povzročilo škodo z naklepnim kaznivim dejanjem, so za škodo solidarno odgovorni.

183. člen

(zmanjšanje odškodnine ali oprostitev plačila odškodnine)

Odškodnina se lahko zmanjša ali se delavca lahko oprosti njenega plačila, če je zmanjšanje ali oprostitev plačila primerna glede na njegovo prizadevanje za odpravo škode, odnos do dela ali njegovo gmotno stanje.

184. člen

(odškodninska odgovornost delodajalca)

- (1) Če je delavcu povzročena škoda pri delu ali v zvezi z delom, mu jo mora povrniti delodajalec po splošnih pravilih civilnega prava.
- (2) Odškodninska odgovornost delodajalca se nanaša tudi na škodo, ki jo je delodajalec povzročil delavcu s kršenjem pravic iz delovnega razmerja.

185. člen

(pavšalna odškodnina)

Če bi ugotavljanje višine škode povzročilo nesorazmerne stroške, se odškodnina lahko odmeri v pavšalnem znesku, če so primeri škodnih dejanj delavca oziroma delodajalca in višina pavšalne odškodnine določeni s kolektivno pogodbo.

VARSTVO DELAVCEV, KI ŠE NISO DOPOLNILI 18 LET STAROSTI

194. člen

(splošno)

Delavci, ki še niso dopolnili 18 let starosti, uživajo v delovnem razmerju posebno varstvo.

195. člen

(prepoved opravljanja del)

- (1) 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 in 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 ki se podrobneje določijo z izvršilnim predpisom.
- (2) 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.
- (3) 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.
- (4) Izvršilni predpis iz prejšnjih odstavkov izda minister, pristojen za delo, v soglasju z ministrom, pristojnim za zdravje.

196. člen

(delovni čas, odmor, počitek)

- (1) Delovni čas delavca, ki še ni dopolnil 18 let starosti, ne sme biti daljši od osem ur na dan in 40 ur na teden.
- (2) 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.
- (3) Delavec, ki še ni dopolnil 18 let starosti, ima pravico do počitka med dvema dnevoma v trajanju najmanj 12 zaporednih ur.
- (4) Delavec, ki še ni dopolnil 18 let starosti, ima pravico do tedenskega počitka v trajanju 48 neprekinjenih ur.

197. člen

(prepoved opravljanja nočnega dela)

- (1) 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.
- (2) 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.
- (3) V primeru opravljanja nočnega dela delavca, ki še ni dopolnil 18 let starosti, mora delodajalec zagotoviti nadzor s strani polnoletnega delavca.
- (4) V primeru opravljanja nočnega dela delavca, ki še ni dopolnil 18 let starosti, mora delodajalec delavcu zagotoviti ustrezen počitek v naslednjih treh tednih.

Ta zakon je začel veljati 1. januarja 2003.