

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA UPRAVO**

Diplomsko delo
visokošolskega programa

OBVEZNOSTI DELODAJALCEV PRI NOČNEM DELU

Kandidatka: Anja Vizlar
04033188

Mentorica: izr. prof. dr. Andreja Kavar Vidmar

Ljubljana, november 2008

POVZETEK

Nočno delo je fenomen delovnega prava. Gre za delo, ki pomembno posega v človekov bioritem, vpliva pa tudi na človekovo socialno in družinsko življenje. Zato nočnega delavca varujejo tako mednarodnopravni akti kot notranjepravna zakonodaja. To je delo, ki poteka v manj ugodnem delovnem času, zato nočnemu delavcu pripadajo posebne ugodnosti, tudi višje plačilo. Zakon ščiti nočnega delavca, s podelitvijo pravic pa nastanejo številne obveznosti za delodajalca. Ureditev položaja nočnih delavcev od delodajalca terjajo najprej mednarodnopravni viri, med katerimi so primus inter pares konvencije MOD, nato evropska direktiva o posebnih vidikih organizacije delovnega časa in kot sklepna točka notranjepravna zakonodaja. Kaj natanko mora pri varstvu pravic storiti delodajalec, opisujeta najprej Zakon o delovnih razmerjih, podrobneje pa tudi Zakon o varnosti in zdravju pri delu. Gre za obveznosti posvetovanja s sindikati, izdelavo ocene o varnosti z oceno tveganja, pošiljanje nočnih delavcev na zdravniške preglede, zagotavljanje strokovnega vodstva delovnega oziroma proizvodnega procesa, periodično izmenjavo izmen ter omejitve nočnega dela nočnega delavca. Raziskave, ki bi jasno in določno odgovorila na to, kako nočno delo vpliva na zdravje delavcev, ni. Ne zaradi tega, ker ne bi bile opravljene, temveč zaradi tega, ker ne ponujajo jasnih odgovorov. V diplomskem delu obravnavam mednarodne in notranjepravne vire, ki določajo obveznosti delodajalca pri nočnem delu, in opozarjam na premajhno število raziskav o tem, kako nočno delo vpliva na zdravje delavcev. Zlasti v Republiki Sloveniji takšnih raziskav do zdaj očitno še ni bilo. Trdim namreč, da bi dokazan škodljiv vpliv nočnega dela na zdravje delavca za delodajalca pomenil veliko več obveznosti, če se ne bi morda začelo razmišljati celo o omejitvi nočnega dela na minimum ali ga povsem odpraviti tam, kjer je to zaradi narave dela mogoče.

Ključne besede: delovno pravo, nočno delo, obveznost delodajalca, Konvencije MOD, Zakon o delovnih razmerjih, Zakon o varnosti in zdravju pri delu, Svetovna zdravstvena organizacija.

SUMMARY

Night work is a phenomenon in the labour law. It is work which interferes with man's biorhythm and has an influence on man's social and family life. These are some relevant reasons why a person who works at night is protected by the international law as well as the internal law. Night work is connected with less appropriate working time therefore people who work at night deserve special benefits and also higher payments. The law protects workers but with the rights many employers' obligations are caused. The regulation of the night workers' status is first required by the international laws among which the most important are: the Conventions of the ILO, then the European directive concerning certain aspects of the organisation of working time and finally the internal law. What exactly should be done for the protection of the employees' rights is determined in the Employment relationship Act and even more precisely at the Safety and Health at Work Act. There the following parts are important: cooperation with the Syndicate, drawing-up the safety statement with the risk assessment, providing medical care for night workers, and providing professional management of the working process, periodical exchanging of the shifts and regulation of the night work. There are no determined researches which would give us clear answers about how night work affects workers' health. It does not mean they have not been done. It means that they do not give us explicit answers. In my dissertation I deal with international and internal sources which determine employers' obligations towards night workers and at the same time I point out that there are not enough researches on how night work affects workers' health. It is obvious that especially in Slovenia no such researches have been done. I affirm that the evidence of the harm influence on workers' health would require much more obligations for the employers or even more it would require the limitation of the night work on minimum or even the abolishment of it where the nature of activity allows it.

Key words: labour law, night work, employer's obligations, the Conventions of the ILO (The International Labour Organization), The Employment relationship Act, Health and safety at work Act, the World Health organization.

KAZALO

POVZETEK.....	ii
SUMMARY.....	iii
1 UVOD.....	1
1.1 SPLOŠNO.....	1
1.2 RAZISKOVALNE METODE.....	2
2 PRAVNI TEMELJI UREDITVE NOČNEGA DELA	3
2.1 SPLOŠNO.....	3
2.2 MEDNARODNOPRAVNI VIRI.....	4
2.2.1 Konvencija MOD št. 4 o nočnem delu žensk	4
2.2.2 Konvencija MOD št. 90 o prepovedi nočnega dela otrok	4
2.2.3 Konvencija MOD št. 171 o nočnem delu	5
2.2.4 Direktiva Sveta Evropske unije o določenih vidikih organizacije delovnega časa	6
2.2.5 Evropska socialna listina.....	7
2.3 PRAVNA UREDITEV NOČNEGA DELA V REPUBLIKI SLOVENIJI	8
2.3.1 Zakon o delovnih razmerjih	8
2.3.2 Zakon o varnosti in zdravju pri delu	8
3 OBVEZNOŠTI DELODAJALCA PRI UREDITVI NOČNEGA DELA	10
3.1 SPLOŠNO.....	10
3.2 NOČNO DELO IN OBVEZNOSTI DELODAJALCA PO ZDR V POVEZAVI Z ZVZD 10	
3.2.1 Opredelitev nočnega dela in obveznost delodajalca.....	10
3.2.2 Obveznost delodajalca po 151. členu ZDR.....	11
3.2.3 Omejitve dela ponoči po ZDR in obveznosti delodajalca	15
3.2.4 Posvetovanje delodajalca s sindikatom.....	16
3.2.5 Nočno delo žensk v industriji in gradbeništvu in obveznosti delodajalca 17	
3.2.6 Nočno delo žensk – primer iz prakse	23
3.2.7 Še nekatere posebnosti pri omejitvi nočnega dela.....	24
3.2.8 Starejši delavci in obveznosti delodajalca pri nočnem delu.....	24
3.2.9 Delavci invalidi in obveznost delodajalca pri nočnem delu.....	26
3.3 DODATEK ZA NOČNO DELO.....	28
4 VPLIV NOČNEGA DELA NA ZDRAVJE DELAVCEV.....	30
4.1 SPLOŠNO.....	30
4.2 UGOTOVITVE O NOČNEM IN IZMENSKEM DELU, LONDON HAZARDS CENTRE 1998	31
4.3 RAZISKAVA SVETOVNE ZDRAVSTVENE ORGANIZACIJE	33
4.4 RAZISKAVA, OBJAVLJENA V REVIJI EUROPEAN JOURNAL OF CANCER	34
5 SODNA PRAKSA.....	35
5.1 SODBA VIŠJEGA DELOVNEGA IN SOCIALNEGA SODIŠČA V LJUBLJANI.....	35
5.2 SODBA SODIŠČA EVROPSKIH SKUPNOSTI.....	37
6 ZAKLJUČEK.....	39
LITERATURA IN VIRI.....	41
IZJAVA O AVTORSTVU IN NAVEDBA LEKTORJA.....	43

1 UVOD

1.1 SPLOŠNO

Namen tega diplomskega dela ni razpravljati o tem, ali je nočno delo smiselno in dopustno ali ne. Glede na to, da ga ureja množica konvencij Mednarodne organizacije dela, Evropska direktiva o določenih vidikih organizacije delovnega časa ter notranja zakonodaja Republike Slovenije, je zagotovo legitimno in dopustno. Ker je nočno delo v nekaterih primerih (npr. v bolnišnicah in zdravstvenih domovih, na policiji in podobno) tudi nujno, je zagotovo tudi smiselno. Z diplomsko nalogo sem želela ugotoviti, kako je nočno delo urejeno predvsem v slovenski zakonodaji in kakšne obveznosti zakon terja od delodajalca.

Pri raziskovanju tega področja sem naletela na naslednje. Prvič, da je ureditev nočnega dela po Zakonu o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002 s spremembami, v nadaljevanju ZDR) in po Zakonu o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 56/1999) dosledna in natančna ter da v veliki meri sledi duhu in zamislim mednarodnih konvencij in evropskih direktiv. Nadalje zakonodaja od delodajalca pri nočnem delu terja zelo natančne in podrobno opredeljene ukrepe. Ti izhajajo iz predpostavke, da je – zelo poenostavljeno povedano – nočno delo za delavca manj ugodno, kot je delo podnevi. Ali je to res? Tukaj se namreč pojavijo prej omenjene težave. Nikjer ni moč zaslediti jasnega in natančnega odgovora na to, kakšne so te neugodnosti za delavca. Zagotovo drži, da nočno delo grobo poseže v človekov naravni bioritem, vpliva na njegove socialne navade, družabno in družinsko življenje – to so dejstva in za njihovo ugotovitev ni treba opravljati posebnih raziskav. Ni jih tudi malo, ki poznajo primere v praksi, ko je bodisi njihov sorodnik ali znanec leta in leta opravljal nočno delo in zatrjeval, da se je nanj preprosto navadil ter da mu je nenazadnje celo bolj ustrezalo kot delo podnevi, ker je zaradi drugačnega bioritma bolje izkoristil dan. Odgovor, ki ga ni mogoče dobiti, pa je, kako nočno delo vpliva na zdravje delavca. V diplomskem delu bom sicer predstavila rezultate raziskav, ki so se ukvarjale prav s tem, a vendarle niso dale zadovoljivega odgovora, temveč temeljijo na pogojnih ugotovitvah. Seveda s tem nočem omalovaževati poteka in ugotovitev raziskav strokovnjakov Svetovne zdravstvene organizacije in neodvisnih agencij, nasprotno. Želim opozoriti le na to, da tudi največji strokovnjaki ne morejo natančno odgovoriti na vprašanje, ali je nočno delo škodljivo. Tako obveznosti delodajalca ne izvirajo iz dejstva, da nočno delo dolgoročno načinja zdravje delavcev, temveč da je za njih manj ugodno. To pomeni, da so obveznosti delodajalca, ki izhajajo iz njegove odločitve za nočno delo, predvsem preventivne narave, ali pa izhajajo iz tega, da je treba delavcem, ki delajo ponoči, zaradi posegov v njihov naravni bioritem nuditi več ugodnosti. Strinjam se s tem, ob tem pa opozarjam, da bi bilo treba za resnično preverjanje izpolnjevanja obveznosti delodajalca preučiti tista podjetja, kjer nočno delo poteka. Za obsežnejše ugotovitve pa bi bilo treba izvesti raziskavo na reprezentativnem vzorcu več podjetij. Takšnih raziskav namreč – vsaj v slovenskem prostoru – do zdaj ni bilo.

Nočno delo, vsaj tisto, ki ne poteka v interesu javnosti, bi lahko opredelili kot skrajni ukrep. Poteka namreč samo zato, da lahko proizvodni proces teče nepretrgano, s čimer zagotavlja večjo in hitrejšo produktivnost. Zaradi prej omenjenih neugodnosti nočnega dela delodajalec na takšno delovno mesto seveda ne sme razporediti vsakogar. Posebej so varovani šibkejši: otroci, starejši od 55 let, nosečnice, matere z majhnim otrokom. Toda te omejitve niso absolutne. Delavec, kljub temu da sodi v skupino šibkejših, lahko nadaljuje nočno delo, vendar je potrebno njegovo pisno soglasje, nosečnica mora dokazovati z zdravniškim spričevalom, da bi nočno delo vplivalo na njeno zdravje in zdravje nerojenega otroka.

1.2 RAZISKOVALNE METODE

Pri raziskovanju obveznosti delodajalca pri nočnem delu sem se lotila analitične metode – analize pravnih virov. Preučila sem mednarodne konvencije, ki to področje urejajo (bistvene so seveda konvencije Mednarodne organizacije dela), evropske direktive - na nočno delo se nanaša samo ena, in sicer Direktiva Sveta Evropske unije o določenih vidikih organizacije delovnega časa (EUR-LEX 2005/47/ES; v nadaljevanju Direktiva Sveta EU o določenih vidikih organizacije delovnega časa), ter zakonodajo v slovenskem pravnem prostoru (bistvena sta ZDR in ZVZD). Za oris sem v preučevanje dodala nekaj primerov iz prakse, saj - kot bom predstavila v nadaljevanju - nekateri delodajalci zelo pazijo na to, da ne bi kršili delavnopravne zakonodaje. Zato strokovnjakom s tega področja postavljajo v praksi izredno pogosta vprašanja. Res pa je tudi obratno – kljub temu da zakon varuje skupino šibkejših, lahko na spletu najdemo tudi primere, ko noseče delavke sprašujejo, kaj storiti, ker jih je delodajalec kljub nosečnosti razporedil na delovno mesto, ki vključuje tudi nočno delo. V dobi digitalizacije se seveda nisem izognila niti takšnemu načinu zbiranja in obdelovanja podatkov. Predstavila bom nekatere primere iz sodne prakse: primer na ravni Evropske unije, ki je povezan z diskriminacijo glede na spol, pa tudi iz slovenske sodne prakse, ki odgovarja na vprašanje, kdaj lahko – v dvomu – govorimo o nočnem delu.

Ob pregledu mednarodnopravnih dokumentov in notranjepravne zakonodaje je razvidno, da sprejeti mednarodnopravni standardi nočnega dela ne prepovedujejo, temveč predpisujejo pogoje za njegovo opravljanje. Za današnjo stopnjo družbenega razvoja v gospodarsko razvitih državah je značilno, da se je delež nočnega dela zmanjšal. Nočnega dela ni več v tistih gospodarskih panogah, kjer jim je uspelo z drugačno organizacijo dela zagotoviti ustrezno storilnost in dohodke, oziroma povsod tam, kjer bi nočno delo za delodajalca pomenilo strošek. Ob tem pa je značilno še, da se pojavijo poklici ali dela, predvsem v sekundarnih dejavnostih, ki zahtevajo prisotnost delavcev 24 ur na dan 365 dni v letu (službe v javnem interesu). V takšnih primerih se nočnemu delu ne da izogniti. Aktualno ostaja tudi tam, kjer proizvodni proces poteka (mora potekati) brez prekinitve (Belopavlovič et al., 2002, str. 597).

2 PRAVNI TEMELJI UREDITVE NOČNEGA DELA

2.1 SPLOŠNO

Nočno delo ni v skladu s človekovim naravnim ritmom, saj mora biti delavec, ki dela ponoči, najbolj učinkovit takrat, ko ljudje navadno počivajo. Nočno delo vpliva tako na socialno življenje delavca, kot tudi na njegovo fizično počutje. Zato ne preseneča, da je mednarodna skupnost namenila ureditvi tega instituta delovnega prava precej pozornosti, velik del odgovornosti pa pri tem prevzemajo posamezne države v svojih nacionalnih zakonodajah.

Osrednjo vlogo pri urejanju instituta nočnega dela je imela in ima še vedno Mednarodna organizacija dela (v nadaljevanju MOD). Ta je že leta 1919 sprejela Konvencijo MOD št. 89 (revidirana) o prepovedi nočnega dela žensk v industriji in gradbeništvu (pozneje še dve revidirani različici), pozneje pa še Konvencijo MOD št. 90 o prepovedi nočnega dela otrok. Najbolj ključen dokument MOD pa je bil sprejet leta 1990 – gre za sprejetje Konvencije MOD št. 171 o nočnem delu. Ključni sta opredelitvi pojmov, in sicer nočno delo in nočni delavec. Kot bom pokazala v nadaljevanju, so ravno mednarodnopravni dokumenti temeljni vir pri določanju obveznosti delodajalca pri nočnem delu.

Pri razumevanju nočnega dela je pomembna tudi Direktiva Sveta Evropske unije o določenih vidikih organizacije delovnega časa, saj nočnemu delu glede na ostale določbe namenja precejšen del. Na tem mestu je potrebno opozoriti na pravno naravo in razliko med direktivami kot komunitarnim pravom Evropske unije ter pravno naravo konvencij. Razlika je v tem, da konvencija začne veljati, ko jo ratificira zadostno število držav, v notranje pravo pa se prenese z ratifikacijo. Država mora torej za veljavnost konvencije sama izpeljati določene postopke. Pri veljavnosti direktiv pa ni tako. Direktive kot akt evropskega (komunitarnega) prava so neposredno uporabljive. To pomeni, da veljajo ne glede na notranje postopke v državi, še več, pomeni, da so iztožljive. Na tem mestu se ne bom spuščala v hierarhijo pravnih aktov, zlasti ne v razmerje med mednarodnimi, nadnacionalnimi in nacionalnimi akti, temveč želim opozoriti naslednje. Če bi se delodajalec izgovarjal na to, da konvencija v notranjem pravnem prostoru ne velja, ker je država ni ratificirala, je neposredno uporabljiva direktiva, ki – kot bom pokazala v nadaljevanju – nočno delo ureja v duhu omenjenih konvencij.

Nacionalna zakonodaja ima pri uresničevanju določb konvencij in aktov Evropske unije še večjo težo. Podpisnice se namreč zavežejo, da bodo določila konvencij prenesle v svoje predpise in zagotovile njihovo uresničevanje. Osrednja pravna akta, ki v Republiki Sloveniji urejata institut nočnega dela, sta ZDR in ZVZD.

2.2 MEDNARODNOPRAVNI VIRI

2.2.1 Konvencija MOD št. 4 o nočnem delu žensk

Konvencija MOD št. 4 o nočnem delu žensk¹ je prva konvencija MOD, ki je obravnavala problematiko nočnega dela, natančneje nočnega dela žensk. Konvencija je bila revidirana dvakrat: leta 1934 s Konvencijo MOD št. 34 o nočnem delu žensk² in leta 1948 s Konvencijo MOD št. 89 o prepovedi nočnega dela žensk v industriji in gradbeništvu³. Konvencija z vsemi dopolnitvami opredeljuje prepoved nočnega dela žensk v industriji in gradbeništvu. Vsebuje 15 členov z natančnimi opredelitvami, za katera dela v industriji in gradbeništvu gre⁴ (na primer dela pri pridobivanju rudnin; konstrukcije, rekonstrukcije, poprave, miniranja poslopij, pristanišč, kanalov, cestnih povezav tunelov in podobno). Konvencija v 3. členu jasno in nedvoumno zapoveduje nezaposljivost žensk na omenjena nočna dela⁵. V revidiranih različicah št. 89 so določena pravila in okviri za določanje nočnega časa ter prepoved nočnega dela žensk in možne izjeme. Določitev nočnega časa naj bi se po navedenih konvencijah prepustila ureditvi nacionalnih zakonodaj, in sicer naj bi se v nočni čas štelo najmanj sedem nepretrganih ur med 22. in 7. uro, s tem da je v primeru, ko se nočni čas začne po 23. uri, obvezno posvetovanje delodajalcev s sindikati (Belopavlovič et al., 2002, str. 595).

ZDR v 153. členu določa splošno prepoved zaposlovanja žensk na nočnem delu na področju industrije in gradbeništvu. Konvencije MOD št. 89 o nočnem delu žensk, zaposlenih v industriji, ZDR upošteva tudi leta 1990 sprejet Protokol k revidirani konvenciji o nočnem delu žena, ki določa nekatera odstopanja od prepovedi nočnega dela žensk, kakor so predvidena v Konvenciji MOD št. 89.

ZDR določa, da se v postopek odobritve opravljanja nočnega dela žensk bolj vključita obe zainteresirani strani - sindikati in delodajalci (Kolar-Zoretič, 2003, str.16).

2.2.2 Konvencija MOD št. 90 o prepovedi nočnega dela otrok

¹ Convention ILO C004 Night Work Women Convention 1919, 28. 11. 1919

² Convention ILO C041, Night Work Women Convention (revised), 19. 6. 1934

³ Convention ILO C089, Night Work women Convention (revised), 9. 7. 1948

⁴ Article 1: "*For the purpose of this Convention, the term industrial undertaking includes particular (a) mines, quarries and other works for the extraction of minerals from the earth; (b) industries in which articles are manufactured, altered, cleaned, repaired, ornamented, finished, adapted for sale, broken up or demolished, or in which materials are transformed, including shipbuilding, and the generation, transformation, and transmission of electricity or motive power of any kind; construction, reconstruction, maintenance, repair, alteration or demolition of any building, railway, tramway, harbour, dock, pier, canal, inland waterway, road, tunnel, bridge, viaduct, sewer, drain, well, telegraphic or telephonic installation, electrical undertaking as well as the preparation for or laying the foundations of any such work structure. The competent authority in each country shall define the line of division which separates industry from commerce and agriculture.*"

⁵ Article 5: "*Women without distinction of age shall not be employed during the night in any public or private industrial undertaking, or in any branch thereof, other than an undertaking in which only members of the same family are employed.*"

Konvencija MOD št. 90 o prepovedi nočnega dela otrok⁶ določa nočni čas posebej za otroke, ki so mlajši od 16 let, in sicer med 22. in 6. uro zjutraj. Za otroke od 16 do 18 let starosti pa je določitev tega obdobja prepuščena nacionalni ureditvi posameznih držav, in sicer najmanj 7 nepretrganih ur med 22. in 7. uro zjutraj, če pa bi se to obdobje začelo po 23. uri, je potrebo predhodno posvetovanje s predstavniki delodajalcev in delavcev. Konvencija prepoveduje nočno delo otrok in ga izjemoma dopušča za otroke, starejše od 16 let, oziroma predvideva posebne varstvene ukrepe v posameznih dejavnostih, ko se nočno delo izjemoma dovoljuje v skladu z nacionalno zakonodajo (Belopavlovič et al., 2002, str. 595).

2.2.3 Konvencija MOD št. 171 o nočnem delu

Konvencija MOD št. 171 o nočnem delu⁷ je bila sprejeta 6. junija 1990 na zasedanju držav članic MOD v Ženevi. Ob njenem razlaganju je treba opozoriti, da so se že v 80-tih letih minulega stoletja začele pojavljati kritike držav na račun ureditve v Konvenciji MOD št. 89 o prepovedi nočnega dela žensk v industriji in gradbeništvu (revidirana različica), češ da gre pri tem za diskriminacijo glede na spol (Belopavlovič et al., 2002, str. 595). Ker so nekatere države od te konvencije celo odstopile, je bila leta 1990 sprejeta Konvencija MOD št. 171 o nočnem delu. Konvencija ima 19 členov, spada pa med najpomembnejše vire ureditve nočnega dela. Uvaja namreč dva izjemno pomembna termina: nočno delo in nočni delavec. Nočno delo je po konvenciji delo, ki traja sedem neprekinjenih ur vključno z intervalom od 24. do 5. ure zjutraj, ki ga določi pristojen delodajalec po posvetovanju z reprezentativnimi sindikati ali v skladu s kolektivnimi pogodbami⁸. Pojem nočni delavec pa pomeni zaposleno osebo, katere delo preseže določeno število ur nočnega dela, ki so določene s posebno mejo. To mejo določi delodajalec po posvetovanju z reprezentativnimi sindikati ali v kolektivnih pogodbah.⁹ Konvencija v 4. členu narekuje, da bo vsaka država podpisnica sprejela posebne ukrepe za zaščito nočnih delavcev, katerih namen je zaščita zdravja in njihovega socialnega življenja. Po konvenciji je delodajalec delavcem dolžan zagotoviti pravico do zdravstvene oskrbe, vsak nočni delavec pa ima tudi pravico do zdravniškega mnenja, kako se izogniti zdravstvenim nevšečnostim, ki jih prinaša nočno delo. To pravico ima delavec preden začne opravljati nočno delo, kot tudi periodično med samim opravljanjem dela. Pomemben je tudi 6. člen konvencije, ki določa obveznosti delodajalca v zvezi z zdravjem nočnega delavca: nočnemu delavcu mora – če je to iz zdravstvenih razlogov potrebno – zagotoviti premestitev na drugo delovno mesto, primerljivo

⁶ Convention ILO C090 about the Night Work of Young Persons C090 ILO).

⁷ Convention ILO C171 about the Night Work (C171 ILO).

⁸ Article 1 (a): "*The term night work means all work which is performed during a period of not less than seven consecutive hours, including the interval from midnight to 5 a.m., to be determined by the competent authority after consulting the most representative organisations of employers and workers or by collective agreements*"; C171 ILO

⁹ Article 1(b): "*The term night worker means an employed person whose work requires performance of a substantial number of hours of night work which exceeds a specified limit. This limit shall be fixed by the competent authority after consulting the most representative organisations of employers and workers or by collective agreements*"; C171 ILO

prejšnjemu delovnemu mestu. Delodajalec mora sprejeti potrebne ukrepe za zaščito nočnih delavk – nosečnic neposredno pred in po rojstvu otroka v obdobju najmanj 16 tednov, pri čemer mora biti najmanj 8 tednov pred rojstvom otroka ter v primeru zdravstvenih težav ali nevšečnosti, ki bi ogrozile zdravje matere in nerojenega otroka (v tem primeru delavka v času nosečnosti ne sme opravljati nočnega dela). Tudi v takšnih primerih (kadar seveda ob tem ne gre tudi za bolniško odsotnost) je delodajalec delavki dolžan zagotoviti drugo delovno mesto, ki ne vključuje nočnega dela. 8. člen konvencije določa posebne ugodnosti iz naslova plače za nočne delavce, 9. člen pa socialne ugodnosti. Pred uvedbo nočnega dela se mora delodajalec o urniku posvetovati z reprezentativnimi sindikati, predstaviti pa jim mora tudi vse socialne ugodnosti in zdravstvene ukrepe, ki jih mora iz naslova nočnega dela zagotoviti.

Protokol 1990 k revidirani Konvenciji o nočnem delu žensk je bil sprejet, da bi v prehodnem obdobju do uveljavitve in širše uporabe nove konvencije o nočnem delu zagotovil določene možnosti odstopanja od zahtev navedene konvencije. Tako je dopuščeno, da se po posvetovanju z reprezentativnimi organizacijami delodajalcev in delavcev odstopi od okvirov za določitev nočnega časa, predvidenih v konvenciji, prav tako pa so določena odstopanja od prepovedi nočnega dela žensk, kot jih določa konvencija. Protokol predvideva tudi posebne varstvene ukrepe za delavke pred porodom in po njem, ki so po vsebini enaki kot v konvenciji (Belopavlovič *et al.*, 2002, str. 596).

2.2.4 Direktiva Sveta Evropske unije o določenih vidikih organizacije delovnega časa

Direktiva Sveta Evropske Unije o določenih vidikih organizacije delovnega časa (Uradni list L 307, 13/12/1993, str. 0018-0024) je z vidika ureditve nočnega dela eden najpomembnejših virov na ravni Evropske unije, saj delodajalca napoti na primerno organizacijo izmenskega dela, ki vključuje tudi nočno delo in predvideva zagotavljanje primernih ukrepov varnosti in zdravja pri delu, kadar gre za nočno delo. Tako konkretno opredeljuje dolžino nočnega dela ter potrebne ukrepe, ki jih morajo v zvezi s tem sprejeti države članice (8. člen direktive). Direktiva od države članice terja zagotavljanje zdravniških pregledov in prerazporeditev delavcev, ki delajo ponoči, na delo podnevi (tako so v skladu z 9/1 členom direktive delavci, ki delajo ponoči, upravičeni do brezplačnega zdravniškega pregleda pred nastopom dela, pozneje pa v rednih časovnih presledkih; tisti delavci, ki delajo ponoči in imajo zdravstvene težave, ki so povezane z opravljanjem nočnega dela, pa morajo biti prerazporejeni na delo, ki poteka podnevi in za katerega so usposobljeni). V skladu z 10. členom direktive (jamstva za nočno delo v nočnem času) lahko države članice predpišejo za delo določenih kategorij delavcev, ki delajo ponoči, določena jamstva skladno s pogoji, opredeljenimi v nacionalni zakonodaji ali praksi, pri delavcih, ki so izpostavljeni tveganjem glede varnosti in zdravja pri delu v zvezi z nočnim delom. Direktiva v 11. členu od delodajalcev terja prijavo rednega angažiranja delavcev, ki delajo ponoči (to pomeni, da mora delodajalec, ki angažira delavce, ki redno delajo ponoči, o tem obvestiti pristojne organe, če ti to zahtevajo). Nadalje mora država članica sprejeti potrebne ukrepe, da je delavcem, ki delajo ponoči, in izmenskim

delavcem zagotovljena zaščita varnosti in zdravja glede na naravo dela ter da so ustrezne službe ali sredstva za varovanje in preventive v zvezi z varnostjo in zdravjem delavcev, ki delajo ponoči, ali izmenskih delavcev enakovredna tistim, ki so na voljo drugim delavcem, in so ves čas dostopne (12. člen direktive). V 13. členu pa je določeno, da je država članica dolžna sprejeti ukrepe, ki zagotavljajo, da delodajalec, ki namerava organizirati delo po določenem ritmu, upošteva splošno načelo prilagajanja dela človeku z namenom, da bi olajšal monotono delo in delo z določenim ponavljanjem ob upoštevanju vrste dejavnosti ter varnostnih in zdravstvenih zahtev, zlasti glede odmorov med delovnim časom.

V zvezi z direktivo vnovič opozarjam na njeno neposredno uporabnost v notranjem pravu. To z vidika države članice pomeni, da mora direktivo kot akt Evropske unije implementirati (ponotranjiti) v notranji pravni red, sicer tvega opozorila na kršitve iz Bruslja. Republika Slovenija je – kot bo opisano v nadaljevanju – implementirala določbe direktive, povečini pa se te nahajajo v ZDR.

Evropska komisija je sicer uvedla širok obseg dejavnosti za spodbujanje zdravega delovnega okolja v državah članicah Evropske unije. Med drugim je pripravila Strategijo Skupnosti za zdravje in varnost pri delu za obdobje 2002-2006. Ta strategija je bila določena z nacionalnimi organi, socialnimi partnerji in nevladnimi organizacijami. Usmerjena je bila v krepitev mednarodnega sodelovanja in potrebo po odločni kulturi preprečevanja. Enako strategijo so pripravili za obdobje 2007-2012.

Cilj politike Skupnosti na področju zdravja in varnosti pri delu je dolgoročno izboljšati počutje delavcev Evropske unije. Upošteva fizične, moralne in socialne razsežnosti delovnih razmer ter nove izzive, ki jih je prinesla širitev Evropske unije na države iz srednje in vzhodne Evrope. Uvedba standardov Evropske Unije za zdravje in varnost na delovnem mestu je zelo izboljšala položaj delavcev v teh državah (Zavod RS za zaposlovanje, 2008).

2.2.5 Evropska socialna listina

Nočno delo obravnava tudi dopolnjena Evropska socialna listina, ki jo je sprejel Svet Evrope leta 1961. Države podpisnice, tudi Republika Slovenijo, Evropska socialna listina zavezuje, da delavcem, ki opravljajo nočno delo, zagotovijo ugodnosti, ki izvirajo iz ukrepov, uvedenih zaradi posebne narave njihovega dela.

2.3 PRAVNA UREDITEV NOČNEGA DELA V REPUBLIKI SLOVENIJI

2.3.1 Zakon o delovnih razmerjih

ZDR v členih od 149-153 definira nočno delo, pove, kdo je nočni delavec, ter opredeli njihove pravice. Zakon nalaga posebne omejitve za nočno delo žensk v industriji in gradbeništvu. Najpomembnejši pa je 150. člen zakona, ki določa obveznosti delodajalca.

ZDR celovito ureja področje nočnega dela¹⁰. Najprej ločuje dve vrsti nočnih delavcev: prvi delajo ponoči vsaj tretjino svojega polnega delovnega časa, drugi delajo ponoči vsaj tretjino dnevnega delovnega časa. V skladu z ZDR imajo delavci, ki delajo ponoči, pravico do posebnega varstva, kar pomeni obveznost za delodajalca (ZDR, 150. člen):

- če bi se nočnemu delavcu po mnenju zdravniške komisije poslabšalo zdravje, ga mora delodajalec razporediti na ustrezno delovno mesto podnevi;
- delodajalec mora nočnim delavcem zagotoviti daljši dopust, ustrezno prehrano med delom ter strokovno vodstvo delovnega oziroma proizvodnega procesa;
- če delo, organizirano v izmenah, vključuje tudi nočno izmeno, mora delodajalec zagotoviti njegovo izmenjavo, pri tem pa sme delavec ene izmene delati ponoči najdlje teden dni, dlje pa le, če s tem pisno soglaša;
- delodajalec ne sme na nočno delo razporediti delavca, ki nima urejenega prevoza na delo in z dela.

To je le nekaj najbolj značilnih določb v ZDR, ki se nanašajo na nočno delo. Slovenska zakonodaja pri tem dosledno in natančno sledi ureditvam v konvencijah MOD in v Direktivi Sveta Evropske Unije o določenih vidikih organizacije delovnega časa. Vendar pri obravnavanju obveznosti delodajalca zaveze zanj ne sledijo samo iz ZDR, temveč tudi iz ZVZD.

2.3.2 Zakon o varnosti in zdravju pri delu

ZVZD je pri preučevanju nočnega dela in obveznosti delodajalca pri nočnem delu prav tako pomemben, kot je pomembno obravnavanje ZDR. ZVZD namreč določa pravice in dolžnosti delodajalcev v zvezi z varnim in zdravim delom ter ukrepi za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu. Če primerjam ZDR in ZVZD, lahko zapišem, da ZDR določa "tehnične" opredelitve: definira nočno delo in zapiše pravice delavcev

¹⁰ Novost v zdajšnjem ZDR glede na prejšnjo ureditev nočnega dela (red letom 2002) je omejitev delovnega časa nočnega delavca, ki ne sme trajati več kot osem ur na dan in se šteje kot povprečna omejitev v obdobju štirih mesecev. Za uvedbo nočnega dela žensk v industriji in gradbeništvu morajo kot doslej obstajati določeni ekonomski ali socialni razlogi, soglasje mora dati minister, pristojen za delo. Medtem ko je po stari ureditvi pri odločanju o nočnem delu sodeloval le sindikat pri delodajalcu, je po novi ureditvi pogoj za uvedbo nočnega dela tudi določena oblika sodelovanja reprezentativnega sindikata dejavnosti in združenja delodajalcev.

ter obveznosti delodajalcev, medtem ko ZVZD določa, kaj natanko mora delodajalec storiti. ZVZD je torej glede na ZDR *lex specialis*, specialnejši zakon, za katerega velja, da v primeru nasprotij razveljavlja splošnejšega. V primeru dvoma se glede obveznosti delodajalca torej uporabijo (in veljajo) določbe ZVZD.

Ključne določbe v ZVZD so v III. poglavju, ki opredeljuje obveznosti delodajalca. Te vključujejo sprejetje pisne izjave o ukrepih za zagotavljanje varnosti, načine, kako delodajalec zagotavlja ukrepe varnosti in zdravja pri delu, nadalje določitev posebnih zdravstvenih ukrepov, ki jih morajo izpolnjevati delavci za določeno delo ali v delovnem procesu. ZVZD opisuje, kaj mora delodajalec storiti za opravljanje strokovnih nalog (poveriti jih mora strokovnemu delavcu) in kaj natančno so naloge strokovnega delavca. Ta določba je pri obravnavanju obveznosti delodajalca pri nočnem delu pomembna zlasti zato, ker mora delodajalec po ZDR nočnim delavcem zagotoviti strokovno vodstvo delovnega procesa, ZVZD pa to določbo razčleni in nato določi, kakšno naj to vodstvo bo. ZVZD v zvezi z zdravstvenim pregledom (prav tako pomembnim pri obveznostih delodajalca pri nočnem delu) določa, da mora delodajalec zagotoviti, da naloge zdravstvenega varstva pri tem opravi pooblaščen zdravnik. Delodajalec mora delavce o varnem delu obveščati z izdajo pisnih navodil in obvestil.

Zaradi specialne narave ZVZD je torej treba ZDR nujno razlagati v povezavi s tem zakonom. Tako tudi obveznosti zakonodajalca postanejo širše in bolj natančno opredeljene.

3 OBVEZNOSTI DELODAJALCA PRI UREDITVI NOČNEGA DELA

3.1 SPLOŠNO

Nočno delo v neki organizaciji – kadar gre za gospodarski sektor - je organizirano in poteka izključno v interesu delodajalca. Razlogi za uvedbo in potek nočnega dela so različni, največkrat pa takšno delo zahteva potek delovnega procesa (na primer nočno delo v industriji: v proizvodnih procesih, pa tudi posebnih delovnih procesih, na primer v pekarnah). Nočno delo je lahko po drugi strani organizirano tudi zaradi javnega interesa. Gre za službe, ki služijo interesom javnosti (dežurne medicinske službe, policija, gasilstvo, poštne storitve, varnostne službe ter dežurno novinarstvo, ki izvira iz pravice javnosti do obveščnosti, izvaja pa ga RTV Slovenija kot največja medijska hiša v državi).

Ne glede na razloge, zaradi katerih je nočno delo organizirano – naj bodo javni in zasebni – delodajalca pri njegovi ureditvi zavezuje zakon. Nočno delo je bistveno manj ugodno kot delo podnevi in to iz več vidikov. Ruši človekov naravni bioritem (spanje, prehrana), od delavca pa zahteva polno delovno učinkovitost takrat, ko telo fizično zahteva spanec. V nadaljevanju bomo videli izsledke obsežnih medicinskih raziskav, ki jih je opravila Mednarodna zdravstvena organizacija, njihovo sporočilo pa je enako domačim organizacijam: nočno delo dolgoročno vpliva na zdravstveno stanje delavca. Zato je zakonodaja pri ureditvi delavca na strani zaščite njegovega zdravja.

Slovenska zakonodaja pri ureditvi nočnega dela sledi v prejšnjem poglavju opisanim konvencijam MOD, na nekaterih mestih pa jih celo popolnoma prevzema. Ključna zakona, ki od delodajalca terjata obveznosti pri nočnem delu, sta dva. To sta ZDR in ZVZD.

3.2 NOČNO DELO IN OBVEZNOSTI DELODAJALCA PO ZDR V POVEZAVI Z ZVZD

3.2.1 Opredelitev nočnega dela in obveznost delodajalca

ZDR nočnemu delavcu zagotavlja določene pravice, kar za delodajalca pomeni določene obveznosti¹¹. Kot nočno delo se po 149. členu ZDR šteje delo v času med

¹¹ Po prejšnji ureditvi je bil delodajalec v skladu z zakonom o varstvu pri delu zavezan zagotoviti delavcu topel obrok v ustrezni kalorični vrednosti in strokovno vodstvo nočne izmene, pa tudi prevoz na delo in iz dela ter celo varstvo otrok. Poleg tega je moral pri uvedbi nočnega dela upoštevati še dodatne zahteve, določene s kolektivno pogodbo in sicer (Belopavlovič et al., 2002, str. 600): daljši letni dopust, počitek med nočnim delom in periodične zdravstvene preglede.

23. in 6. uro naslednjega dne. Če je z razporeditvijo delovnega časa določena nočna delovna izmena, se šteje za nočno delo osem nepretrganim ur v času med 22. in 7. uro naslednjega dne. Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 103/2007) v 149. členu prinaša zelo pomembno novost. Dodal se je namreč odstavek, po katerem mora delodajalec na zahtevo inšpekcije za delo posredovati podatke o nočnem delu delavcev, zlasti o številu delavcev, ki delajo ponoči več kot tretjino delovnega časa, o številu delavcev, ki delajo ponoči na delovnem mestu, na katerem iz ocene tveganja izhaja večja nevarnost za poškodbe ali zdravstvene okvare, o številu delavcev, ki delajo ponoči ločeno po spolu, ter o časovni opredelitvi nočne izmene. Namen takšne določbe je več kot jasen. Zakonodajalec je želel na takšen način poostriti nadzor nad potekom nočnega dela, predvsem pa prisiliti delodajalca, da bo upošteval in spoštoval predpise. Takšno dopolnitev ZDR lahko že na tem mestu ocenim kot zelo dobro.

V 150. členu ZDR so opredeljene pravice delavcev, ki delajo ponoči. 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 zdravstvenega varstva (to je nočni delavec, ki ga opredeljuje ZDR, 150. člen, 1. odstavek).

Navedena definicija po ZDR torej ločuje med dvema vrstama nočnih delavcev. Prva skupina so nočni delavci, ki delajo ponoči vsaj tri ure svojega dnevnega delovnega časa. Druga skupina pa so delavci, ki delajo ponoči vsaj tretjino svojega polnega letnega delovnega časa. Takšna opredelitev v ZDR izhaja iz Direktive Sveta Evropske unije o določenih vidikih organizacije delovnega časa. Delavci, ki delajo ponoči, imajo po ZDR pravico do posebnega varstva. Če bi se nočnemu delavcu po mnenju zdravniške komisije zaradi takšnega dela lahko poslabšalo zdravstveno stanje, ga mora delodajalec zaposliti na ustrezno delovno mesto podnevi (ZDR, 150. člen, 2. odstavek). Delodajalec mora nočnim delavcem zagotoviti (ZDR, 150. člen, 3. odstavek):

- daljši dopust;
- ustrezno prehrano med delom;
- strokovno vodstvo delovnega oziroma proizvodnega procesa.

Če delo, organizirano v izmenah, vključuje tudi nočno izmeno, mora delodajalec zagotoviti njihovo periodično izmenjavo. Pri tem sme delavec ene izmene delati ponoči največ en teden. V okviru tako organiziranega dela sme delavec ponoči delati daljše časovno obdobje le, če s takšnim zakonom izrecno pisno soglaša (ZDR, 150. člen, 4. odstavek). Delodajalec ne sme razporediti na nočno delo delavca, ki nima urejenega prevoza na delo in z dela.

3.2.2 Obveznost delodajalca po 151. členu ZDR

1. Obveznost delodajalca glede zdravstvenega stanja delavca (ZDR, 151. člen, 1. odstavek)

V skladu z zahtevami mednarodnih konvencij ZDR na nočnega delavca veže posebne ukrepe¹², ki se nanašajo predvsem na njegovo varstvo. Posebej pomemben z vidika obveznosti delodajalca je ZDR, 150. člen, 2. odstavek, ki določa pravico nočnega delavca, ki ima zdravstvene težave zaradi nočnega dela, do razporeditve dela čez dan, če je to le mogoče. Takšna določba, kot je zapisano, sledi Direktivi Sveta EU o določenih vidikih organizacije delovnega časa. Delodajalec mora torej delavcu ponuditi ustrezno delo podnevi, če bi se mu zaradi nočnega dela poslabšalo zdravstveno stanje. Presoja vplivov nočnega dela na zdravstveno stanje je prepuščena zdravniški komisiji. Kot je zapisano zgoraj, je treba ZDR in ZVZD zaradi specialnosti ZVZD nujno razlagati skupaj, saj je ZVZD bistveno bolj natančen. Tako je v zvezi z 151. členom ZDR med drugim pomembna določba 33. člena ZVZD. Ta določa, da ima delavec pravico odkloniti delo, če ni bil predhodno seznanjen z vsemi nevarnostmi ali škodljivostmi pri delu ali če delodajalec ni zagotovil predpisanega zdravniškega pregleda. Določba je pomembna zato, ker je v tem primeru (po ZVZD) za dajanje mnenj pristojen zdravnik specialist, pooblaščen zdravnik medicine dela, ki mu delodajalec poveri strokovne naloge zdravstvenega varstva pri delu (Belopavlovič et al, 2001, str. 600). Razlika je tako v tem, da iz naslova zdravstvene oskrbe po ZDR presoja zdravniška komisija, iz naslova ZVZD pa zdravnik specialist¹³. Tako Belopavlovičeva navaja, da je v primeru delavčevega ugovora poslabšanja zdravja odločilen zakon, na katerega se delavec pri tem sklicuje.

2. Obveznost delodajalca glede daljšega dopusta nočnih delavcev (ZDR, 151. člen, 3. odstavek)

Enako kot v prejšnji ureditvi ima delavec pravico do daljšega dopusta, vendar zakon o številu dodatni dni dopusta molči. To pomeni, da se število dni dodatnega dopusta zaradi opravljanja nočnega dela opredeli s kolektivnimi pogodbami oziroma s pogodbo o zaposlitvi.

3. Obveznost delodajalca glede prehrane nočnih delavcev

ZDR ohranja tudi pravico do ustrezne prehrane med delom. Če delavec opravlja izmensko delo, ki vključuje tudi nočno delo, potrebuje nočno malico, ki mu jo mora zagotoviti delodajalec. Strokovnjaki priporočajo manjši obrok hrane že pred začetkom opravljanja nočnega dela. Nočna malice naj bi bila po raziskavah najpozneje tri do štiri ure po začetku dela, to je ob 2. ali 3. uri zjutraj, če se delo začne ob 23. uri.

¹² Z ZDR se uvaja tudi nova kategorija delavcev, ki je prejšnja zakonodaja ni poznala. To je pojem nočnega delavca, ki sledi definiciji iz Konvencije MOD št. 171 (prim: Belopavlovič et al, 2002).

¹³ 20. člen ZVZD določa: "Delodajalec mora zagotoviti, da naloge zdravstvenega varstva pri delu opravlja pooblaščen zdravnik. Pooblaščen zdravnik opravlja, odvisno od vrste dejavnosti delodajalca ter vrste in stopnje tveganj za nastanek poškodb in zdravstvenih okvar delavcev zlasti naslednje naloge: sodeluje pri ocenjevanju tveganja na delovnem mestu v delovnem okolju; seznanja delavce s tveganji, ki so povezana z njihovim delom na delovnem mestu ter opravlja naloge zdravstvene vzgoje delavcev; ugotovlja in proučuje vzroke za nastanek poklicnih bolezni in bolezni v zvezi z delom; opravlja preventivne zdravstvene preglede delavcev v skladu z njihovimi predpisi; izvaja zdravstveno varstvo poklicno obolelih delavcev; organizira prvo pomoč, reševanje in evakuacijo v primeru poškodb pri delu in kolektivnih nezgd; ugotovlja vzroke za nastanek delovne invalidnosti ter predlaga ukrepe za njihovo obvladovanje oziroma preprečevanje, sodeluje v procesu poklicne rehabilitacije ter svetuje pri izbiri drugega ustreznega dela; delodajalcu predlaga ukrepe za utrjevanje zdravja delavcev, ki so pri delu izpostavljeni večjim nevarnostim za poškodbe in zdravstvene okvare; svetuje delodajalcu glede poteka delovnega procesa; vodi evidence in zbira podatke v skladu s posebnimi predpisi.

Obrok naj ne bi bil energetsko preveč bogat, saj večji obroki hrane med nočnim delom lahko znižajo delovno storilnost nočnega delavca (Pokorn v: Belopavlovič et al., 2002, str. 601). O tem, da mora delodajalec zagotoviti topel obrok, ni zapisanega dosti. To pomeni, da je odločitev o tem, kakšen obrok bo zagotovil, prepuščena delodajalcu. Gotovo bi bila na mestu raziskava o tem, ali na primer avtomati s sladkarijami, sladkanimi pijačami in sendviči zadoščajo zahtevam zakonov po obroku nočnega delavca.

4. Obveznost delodajalca glede strokovnega vodstva delovnega oziroma proizvodnega procesa

Na tem mestu v zvezi z obveznostjo delodajalca ZDR določa zgolj in samo to, da mora delodajalec nočnim delavcem zagotoviti strokovno vodstvo delovnega oziroma proizvodnega procesa. Zato je treba razlago na tem mestu dopolniti z določili ZVZD. Ta namreč natančno opisuje tako vodstvo kot pogoje za strokovnega delavca. V 18. členu ZVZD določa, da mora delodajalec za opravljanje strokovnih nalog v zvezi z zagotavljanjem varnosti in zdravja pri delu določiti enega ali več strokovnih delavcev. Delodajalec določi vrsto, stopnjo in smer strokovne izobrazbe ter število strokovnih delavcev glede na (ZVZD, 18. člen):

- organizacijo, naravo in obsežnost delovnega procesa;
- število delovnih izmen;
- število krajevno določenih delovnih enot.

Strokovni delavec je za izvajanje strokovnih nalog neposredno odgovoren delodajalcu. Ta mu mora omogočiti strokovno neodvisno opravljanje nalog, mu zagotoviti primeren čas ter dostop do vseh potrebnih podatkov, omogočiti izpolnjevanja znanja, strokovni delavec pa zaradi svojega dela ne sme biti postavljen v manj ugoden položaj ali trpeti škodljivih posledic v zvezi s svojim delom. Opravljanje vseh ali posameznih nalog organiziranja in zagotavljanja varnosti pri delu lahko delodajalec zagotovi z zunanjimi strokovnimi sodelavci ali zunanjimi strokovnimi službami, ki imajo dovoljenje za delo po ZVZD. Kadar delodajalec zaupa opravljanje vseh ali posameznih nalog varnosti pri delu delavcem ali službam, ki so zunanje službe, jih je dolžan seznaniti z vsemi dejavniki, ki vplivajo ali bi lahko vplivali na varnost in zdravje pri delu delavcev, ter jim omogočiti dostop do podatkov o tveganjih in o varnostnih ukrepih, potrebnih za preprečevanje nevarnosti in zmanjšanje škodljivih posledic. 19. člen ZVZD določa naloge strokovnega delavca: ta svetuje delodajalcu pri načrtovanju, izbiri in nakupih sredstev vzdrževanja za delo; svetuje delodajalcu glede opreme delovnih mest in glede delovnega okolja; izdeluje strokovne podlage za izjavo o varnosti; opravlja periodične preglede in preizkuse delovne opreme; opravlja periodične raziskave kemijskih, fizikalnih in bioloških škodljivosti v delovnem okolju; opravlja notranji nadzor nad izvajanjem ukrepov za varno delo; izdeluje navodila za varno delo; spremlja stanje v zvezi s poškodbami pri delu in poklicnimi boleznimi ter boleznimi v zvezi z delom, odkriva vzroke zanje in pripravlja poročila za delodajalca s predlogi ukrepov ter pripravlja in izvaja usposabljanje delavcev za varno delo. Takšne pogoje, kot jih določa ZVZD, mora torej izpolnjevati strokovni delavec, ki po ZDR vodi delovni oziroma strokovni proces pri nočnem delu. Obveznost delodajalca na tem mestu je zagotoviti delavca, ki bo izpolnjeval pogoje po ZVZD (ZVZD, 19. člen).

5. Izmensko delo in obveznosti delodajalca

Pomembno vlogo pri dodelitvi obveznosti delodajalca pri nočnem delu ima opredelitev izmenskega dela. Izmensko delo definira Direktiva Sveta EU o določenih vidikih organizacije delovnega časa. Po tej direktivi je izmensko delo katerakoli metoda organizacije dela v izmenah, pri čemer si delavci izmenično sledijo na istih delovnih mestih po določenem vzorcu, ki je lahko prekinjen ali neprekinjen, vključno s krožnim, kar ima za posledico nujnost, da delavci delajo ob različnih urah v določenem dnevnem ali tedenskem obdobju. Izmenski delavec je vsak delavec, čigar urnik dela vključuje izmensko delo (člena 2/5, 2/6). Izmensko delo torej omogoča nepretrgano izvajanje delovnega procesa. V skladu z direktivo Sveta EU je država članica dolžna zagotoviti, naj delodajalec, ki namerava delovni čas razporediti po določenih vzorcih, prilagodi razporeditev delovnega časa tako, da bo zmanjšal monotonijo dela in delovnega ritma ter preobremenitve, odvisne od narave in vrste dela, upošteva pa naj tudi zahteve varnosti in zdravstvenega varstva ter zagotovi ustrezen počitek med delovnim časom (Belopavlovič et al, 2001, str. 602). Težave, ki jih imajo izmenski delavci zaradi takšnega načina organizacije dela, so številne. Njihovo življenje se zaradi takšnega načina dela tako spremeni, da se posledice kažejo v psihičnem in fizičnem počutju ter zdravju ljudi, kot tudi v družbenem, družabnem in družinskem življenju posameznika. Strokovnjaki so ob številnih raziskavah izmenskega dela ugotovili, da se pri izmenskem delu, na katerem se izvajajo hitre menjave, motnje zgodijo bolj redko, ker telo nima časa dohitevati nenehno spreminjajočega se ritma (Belopavlovič et al, 2002, str. 602). Prav zaradi tega zdaj ZDR (in ne več ZVZD) od delodajalca terja ureditev izmenskega dela tako, da sme delavec nočno delo opravljati največ en teden, daljše obdobje pa samo, če s tem pisno soglaša. Delodajalec mora ob uvedbi izmenskega dela temeljito preučiti vse prednosti in slabosti njegovih oblik. Prizadevanja morajo biti usmerjena k čim boljši usklajenosti zahtev delodajalcev in potreb delovnega procesa na eni strani ter želja delavcev na drugi. Pri tem je primerno upoštevati naslednja priporočila (Pelhan v: Belopavlovič et al., 2002, str. 602):

- nočno delo je treba omejiti, ker je za večino delavcev škodljivo;
- če se nočnemu delu ni mogoče izogniti, se priporoča hitri sistem menjave izmen;
- podaljšano delo (od 9 do 12 ur) naj se opravlja le izjemoma, če to dopušča narava dela, ekološke razmere, nevarnosti na delovnem mestu in če je mogoča popolna regeneracija po delu;
- ne priporoča se začetek v zgodnjih jutranjih urah, primernejši so sistemi z gibljivim delovnim časom;
- hitre spremembe delovnih izmen (na primer v enem dnevu) so škodljive;
- delavci naj ne delajo več kot pet do sedem dni zapored;
- vsak sistem izmenskega dela mora predvideti nekaj prostih vikendov z vsaj dvema prostima dnevoma;
- pri nepretrganem izmenskem delu se priporoča izmenjava izmen v smeri urinega kazalca.

Vse te predpostavke naj bi torej delodajalec upošteval pri razporeditvi delovnega časa kot tudi pri določanju nočnega dela ob upoštevanju dejstva, da je k takšnemu ravnanju zavezan tudi z zakonom.

6. Obveznost delodajalca pri zagotavljanju prevoza na delo in z dela

V primerjavi z ureditvijo po prejšnjem ZDR pa 150. člen prinaša pomembno spremembo. Namreč po prejšnjem ZDR je moral delodajalec nočnim delavcem zagotoviti prevoz z dela in na delo, po veljavnem ZDR pa ta obveznost delodajalca ne obstaja več oziroma je urejena obratno. Delodajalec ne more več na nočno delo razporediti delavca, ki nima zagotovljenega prevoza na delo in z dela. Urejen prevoz ni vezan samo na javni prevoz, temveč tudi na lastni. Ugovor delavca, da za prihod na delovno mesto v poznih nočnih in zgodnjih jutranjih urah nima zagotovljenega javnega prevoza, za delodajalca ne bo ovira, da delavca ne bi razporedil na delovno mesto, ki vključuje tudi nočno delo, ob predpostavki seveda, da ima delavec zagotovljen lastni prevoz. Vprašanje pa je, kaj storiti v primeru, kadar delavec nima opravljenega voziškega izpita in prevoza na delo in z dela zaradi nesmotrnosti ne organizira delodajalec. Iz zdajšnje zakonske določbe bi sledilo, da delodajalec v takšnih primerih delavca ne more razporediti na delovno mesto, ki vključuje nočno delo. Po drugi strani pa je treba upoštevati, da je dandanes voziški izpit B kategorije pogoj za že skoraj vsako delovno mesto.

3.2.3 Omejitve dela ponoči po ZDR in obveznosti delodajalca

ZDR v 151. členu opredeljuje omejitve dela ponoči. V 1. odstavku 151. člena ZDR je določeno, da delovni čas nočnega delavca v obdobju štirih mesecev ne sme trajati povprečno več kot osem ur na dan. 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 (ZDR, 2. odstavek 151. člena).

Tudi v tem členu ZDR sledi Direktivi Sveta EU o določenih vidikih organizacije delovnega časa. Ta namreč države članice zavezuje, kdaj morajo sprejeti ustrezne in primerne ukrepe. Tako v 8. členu (dolžina nočnega dela) določa naslednje: Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi se zagotovi, da (ZDR, 151. člen):

- čas običajnega dela delavcev, ki delajo ponoči, v povprečju ne presega osem ur, v kateremkoli 24-urnem obdobju;
- delavci, ki delajo ponoči in katerih delo vključuje posebna tveganja ali težke fizične ali psihične obremenitve, ne delajo več kot osem ur v kateremkoli 24-urnem obdobju, v katerem opravljajo nočno delo.
- dela, ki vključujejo zgoraj omenjene posebne nevarnosti ali težke fizične in psihične obremenitve, morajo biti določena z nacionalno zakonodajo in/ali prakso ali kolektivnimi pogodbami ali sporazumi, sklenjenimi med socialnimi partnerji, ob upoštevanju posebnih učinkov in nevarnosti nočnega dela.

Direktiva varuje nočnega delavca, delodajalcu pa nalaga precej obveznosti. To je pomembno zlasti pri opredelitvi ocene tveganja, saj je le-ta sestavni del izjave o varnosti. Izjava o varnosti namreč vsebuje tudi ocenjevanje tveganja, ki obsega (Belopavlovič et al., 2002, str. 605):

- opredelitev nevarnosti;
- opredelitev delovnih mest in delavcev, ki so izpostavljeni tveganju;

- ocenitev ravni oziroma stopnje tveganja;
- določitev potrebnih ukrepov za preprečevanje tveganja oziroma zmanjševanja tveganja;
- revizijo v primeru sprememb tehnoloških postopkov in ob uvajanju novih tehnologij (v teh primerih je potrebno izdelati pravilnik o načinu izdelave izjave o varnosti z oceno tveganja).

Kadar iz ocene tveganja izhaja velika nevarnost za poškodbe ali zdravstvene okvare nočnega delavca, delodajalec nikakor ne sme širiti njegove obveznosti na več kot osem ur. V tem primeru delodajalca omejuje ocena tveganja.

3.2.4 Posvetovanje delodajalca s sindikatom

Kot določa ZDR v 152. členu, se mora delodajalec pred uvedbo nočnega dela, če se nočno delo opravlja z nočnimi delavci pa najmanj enkrat letno, posvetovati s sindikati o določitvi časa, ki se šteje za čas nočnega dela, o oblikah organiziranosti nočnega dela, o ukrepih varnosti in zdravja pri delu ter o drugih ukrepih. Zakon tako pri ureditvi nočnega dela zahteva še eno obveznost delodajalca: posvetovanje z reprezentativnimi sindikati pred uvedbo nočnega dela in nadalje posvetovanje s sindikati vsako leto enkrat letno po uvedbi nočnega dela. Takšna zakonska zahteva za delodajalca izhaja iz določb Konvencije MOD št. 171 o nočnem delu. Prav ta konvencija namreč od delodajalca v takšnih primerih zahteva posvetovanja s sindikati¹⁴.

Podrobnosti o tem, na kakšen način potekajo pogajanja s sindikati, določajo kolektivne pogodbe. Zagotovo pa obveznost posvetovanja s sindikati pomeni varovalko za nočne delavce in preprečuje, da bi delodajalec razporeditev nočnega dela izdajal samovoljno in brez kakršnegakoli mnenja delojemalske strani.

Nadalje 152. člen daje vlogo sindikatu tudi pri področju varnosti in zdravja pri delu, vendar je treba za nadaljnjo razlago uporabiti ZVZD. Ta v 10. členu določa, da se morajo delodajalci in delojemalci o vprašanih varnosti in zdravja pri delu medsebojno obveščati, skupno poslovati ter soodločati v skladu s tem zakonom in predpisi o sodelovanju delavcev pri upravljanju. ZVZD v 28. členu nadalje določa, da delodajalec delavcem in njihovim predstavnikom omogočiti, da sodelujejo pri obravnavi vseh vprašanj, ki zadevajo zagotavljanje varnega in zdravega dela. Takšne naloge po ZVZD opravlja Svet delavcev, in sicer v skladu s predpisi, ki urejajo sodelovanje delavcev pri upravljanju. Delodajalec mora svetu delavcev in sindikatom posredovati izjavo o varnosti, poročilo o stanju varnosti in zdravja pri delu ter o izvedenih varnostnih ukrepih. Delodajalec se mora s svetom delavcev posvetovati o

¹⁴ Article 10: "(1) Before introducing work schedules requiring the services of night workers, the employer shall consult the workers' representatives concerned on the details of such schedules and the forms of organisation of night work that are best adapted to the establishment and its personnel as well as on the occupational health measures and social services which are required. In establishments employing night workers this consultation shall take place regularly. (2) For the purposes this Article the workers' representatives means persons who are recognised as such by national law or practice in accordance with the Workers' Representatives Convention, 1971."

vsakem ukrepu, ki lahko vpliva na varnost in zdravje pri delu, o izbiri strokovnega delavca in pooblaščenega zdravnika, o izjavi varnosti in obveščanju delavcev. 55. člen ZVZD pa določa, da inšpekcija, ki opravlja nadzorstvo nad izvajanjem ZVZD, predpisov na njegovi podlagi in drugih predpisov o varnosti in zdravju pri delu ter nad varnostnimi ukrepi, o svojih ugotovitvah obvesti svet delavcev oziroma delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu ter reprezentativne sindikate pri delodajalcu. Tako se zagotavlja tako imenovana sodelovalna dolžnost. Ta dolžnost oziroma obveznost se nanaša na osebe, ki sodelujejo pri zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu: delodajalca, delavca, delavske predstavnike in sindikate (Belopavlovič et al., 2002, str. 607).

3.2.5 Nočno delo žensk v industriji in gradbeništvu in obveznosti delodajalca

To področje je v okviru nočnega dela v ZDR daleč najbolj obsežno, zato mu namenjam nekoliko več pozornosti. Kot je zapisano zgoraj, je temeljna konvencija s tega področja Konvencija MOD št. 89 o nočnem delu žensk (naslednica dveh revidiranih različic). ZDR dosledno sledi duhu in namenu te konvencije, še več 153. člen ZDR, ki to področje ureja, je med najobsežnejšimi. ZDR prevzema splošno prepoved zaposlovanja žensk na nočna dela na področju industrije in gradbeništva. Toda medtem ko je ureditev po prejšnjem zakonu temeljila na zahtevah Konvencije MOD št. 89, zdajšnji ZDR temelji tudi na Protokolu k revidirani Konvenciji o nočnem delu žensk, ki so ga upoštevali tudi pri oblikovanju nekaterih zakonskih rešitev (Kolar-Zoretič, 2003, str. 16). Pomembna pridobitev je predvsem v tem, da se v postopek pridobitve dovoljenja za opravljanje nočnega dela žensk v večji meri vključita obe zainteresirani strani: tako delodajalec, kot sindikati (Kolar-Zoretič, 2003, str. 16).

ZDR najprej določa, v katerih primerih lahko delodajalec s področja industrije in gradbeništva na nočnem delu zaposluje delavke (ZDR, 153. člen, 1. odstavek):

- 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 na drugem hitro pokvarljivem materialu; o takšnem nočnem delu mora delodajalec v 24-tih urah obvestiti pristojnega inšpektorja za delo;
- če je tako v nacionalnem interesu predhodno odobril minister, pristojen za delo.

Zaradi boljše izkoriščenosti delovnih sredstev, širjenja zaposlitvenih možnosti ter podobnih ekonomskih ali socialnih razlogov se lahko v dejavnosti industrije ali gradbeništva s soglasjem ministra, pristojnega za delo uvede nočno delo delavke (ZDR, 153. člen, 2. odstavek):

- v določeni dejavnosti ali poklicu pod pogojem, da so se o tem sporazumeli in dali svoje mnenje reprezentativni sindikati in združenje delodajalcev;
- pri enem ali več delodajalcih, ki niso vključeni v odločitev iz prejšnje točke pod pogojem:
- da je sklenjen sporazum med sindikati pri delodajalcu in delojemalcem;

- da je izvedeno posvetovanje med delodajalcem ter združenjem delodajalcev in reprezentativnim sindikatom v dejavnosti;

Pri določenem delodajalcu, ki ni vključen v odločitev iz prve točke niti ni sklenjen sporazum, pa pod pogojem:

- da je zahtevano mnenje sindikatov delodajalcu, reprezentativnega sindikata dejavnosti in združenja delodajalcev;
- da inšpektor za delo predhodno preveri izpolnjevanje pogojev za uvedbo nočnega dela.

Zadnji odstavek omenjenega člena pa določa, da minister, pristojen za delo, izda delodajalcu soglasje za nočno delo delavk v primerih iz 3. točke prejšnjega odstavka najdlje za obdobje enega koledarskega leta. Če pogoji za izdajo soglasja ne obstajajo več, minister takšno dovoljenje odvzame (ZDR, 153. člen, 3. odstavek).

V praksi se najbolj pogosto uporablja prav zadnji primer, ki je tudi podrobno zakonsko urejen. Za uvedbo nočnega dela žensk v industriji in gradbeništvu morajo obstajati določeni ekonomski ali socialni razlogi, pridobljeno pa mora biti tudi soglasje ministra, pristojnega za delo. V postopek odobravanja nočnega dela žensk se tako vključujeta obe strani, ki ju to zadeva, torej tako delodajalci kot sindikati. Tako lahko delodajalec s področja industrije in gradbeništva uvede nočno delo delavk (Belopavlovič et al, 2002, str. 610):

- v določeni dejavnosti ali poklicu na podlagi sporazuma ali soglasja reprezentativnega sindikata in združenja delodajalcev;
- pri enem ali več delodajalcih: na podlagi sporazuma med sindikati pri delodajalcu in delodajalcem ter posvetovanja delodajalcev ter združenja sindikatov ter reprezentativnih sindikatov dejavnosti;
- pri določenem delodajalcu: na podlagi predhodnega pregleda pogojev za uvedbo nočnega dela, ki ga pripravi inšpektor za delo.

V vseh teh treh primerih izdaje soglasja daje ZDR pomembno vlogo sindikatom in predstavnikom delodajalcev, s tem ko določa, da je podlaga za izdajo soglasja sporazum, ki mora biti dosežen med sindikati in združenjem delodajalcev, ali pa morajo sindikati in združenje delodajalcev doseči mnenje glede uvedbe nočnega dela žensk. Na delodajalski strani je v postopek izdajanja soglasij za nočno delo žensk vključeno združenje delodajalcev, kot je na primer Združenje delodajalcev Slovenije (ZDS). Smiselno pa je, da se v postopek vključi tudi Gospodarska zbornica Slovenije, ki je po ZDR socialna partnerka za sklepanje kolektivnih pogodb. Pomembno vlogo pri pridobivanju soglasja ima tudi inšpektor za delo. V postopku za izdajo soglasja v tretjem zgoraj navedenem primeru inšpektor za delo oceni izpolnjevanje pogojev za uvedbo nočnega dela predvsem z vidika varnosti in zdravja pri delu. Po predhodnem inšpekcijskem postopku se zlasti preverja (Kolar-Zoretič, 2003, str. 17):

- ali ima delodajalec izdelano izjavo o varnosti z oceno tveganja, ali zagotavlja strokovno in periodično izmenjavo izmen;
- ali je v razporedu delovnega časa upoštevana zakonsko določena časovna omejitev nočnega dela;
- ali je upoštevano opravljanje nočnega dela v merilih za določanje dodatnega letnega dopusta;

- ali imajo delavke opravljen preventivni zdravstveni pregled.

Če bo inšpektor za delo ugotovil, da pogoji, na podlagi katerih je bilo izdano soglasje za opravljanje nočnega dela žensk v industriji in gradbeništvu, ne obstajajo več, ZDR predvideva možnost odvzema dovoljenja oziroma soglasja za nočno delo. Na tem mestu je potrebno opozoriti na velik korak naprej, ki se je v primerjavi s prejšnjo ureditvijo zgodil v zdaj veljavnem ZDR. ZDR je namreč odpravil pomanjkljivost prejšnje zakonodaje, ki je molčala o tem, kaj storiti, kadar delodajalec ne izpolnjuje več pogojev za nočno delo. Tako bo minister, pristojen za delo, odvil soglasje v naslednjih primerih (Belopavlovič et al., 2002, str. 611):

- ko bo preklican sporazum ali soglasje reprezentativnega sindikata in združenja delodajalcev;
- ko bo preklican sporazum med sindikati pri delodajalcu in delodajalcem;
- ko delodajalec ne bo več izpolnjeval pogojev dela.

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve na svojih spletnih straneh še natančneje opisuje, kako je mogoče pridobiti soglasje za nočno delo žensk (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, 2008):

- 1) V posamezni dejavnosti ali poklicu se izda soglasje za nočno delo žensk na podlagi soglasja reprezentativnega sindikata in združenja delodajalcev (Ministrstvo na svoji spletni strani navaja, da je bilo tako pridobljeno soglasje za nočno delo žensk v kmetijski in živilski industriji Slovenije ter kemični in gumarski industriji. Delodajalcem, ki opravljajo katero od omenjenih dejavnosti in za katere veljata kolektivni pogodbi za omenjeni industriji, tako za vsako posamično (individualno) nočno delo žensk ni potrebno pridobivati individualnega soglasja, temveč se nočno delo določi na podlagi kolektivnih aktov).
- 2) Delodajalcem, ki niso sklenili splošnega soglasja, se izda soglasje na novo na podlagi sporazuma med sindikati pri delodajalcih ter delodajalci na podlagi posvetovanj med delodajalci ter združenjem delodajalcev in reprezentativnimi sindikati v dejavnosti. Tako mora vloga za pridobitev soglasja za nočno delo žensk vsebovati:
 - število delavk, ki bodo delale v nočnem času pri delodajalcu;
 - dela, ki jih bodo ženske opravljale v nočnem času;
 - razloge za uvedbo nočnega dela žensk.

Priloge k vlogi za pridobitev soglasja za nočno delo žensk (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, 2008):

- sporazum med sindikati pri delodajalcih ter delodajalci;
- dokazilo o izvedenem posvetovanju med delodajalci ter združenjem delodajalcev in reprezentativnimi sindikati.

Tudi takšno soglasje velja ves čas veljavnosti sporazuma med sindikati in delodajalci in ni potrebno pridobivati individualnega soglasja.

Določenemu delodajalcu, ki ni vključen v soglasje iz prejšnjih dveh točk, se izda soglasje za nočno delo žensk, pod pogojem, da je zahtevano mnenje sindikatov pri delodajalcu in reprezentativnega sindikata dejavnosti in združenja delodajalcev. V

tem primeru mora vloga za pridobitev soglasja za nočno delo vsebovati (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, 2008):

- število delavk, ki bodo delale v nočnem času pri delodajalcu;
- dela, ki jih bodo ženske opravljale v nočnem času;
- razloge za uvedbo nočnega dela žensk.

Priloge k vlogi po tej točki so (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, 2008):

- mnenja sindikatov pri delodajalcu;
- mnenje reprezentativnega sindikata dejavnosti;
- mnenje združenja delodajalcev.

V tem primeru se soglasje izda za eno koledarsko leto, za katerega je vložena vloga.

Če je vloga v kateremkoli od zgoraj naštetih primerov nepopolna, jo mora delodajalec po opozorilu ministrstva dopolniti v 30-tih dneh. Plačati je treba tudi ustrezno upravo takso, če pa le-te delodajalec ne plača, prejme opomin.

Strokovna delovna skupina za spremljanje izvajanja novega ZDR je leta 2003 sprejela verificirana stališča o izvajanju zakona in postopek o pridobivanju soglasja označila za velik korak naprej. Po njihovem mnenju naj bi izdaja soglasij po 1. in 2. točki 2. odstavka 153. člena pomenila poenostavitev. Če namreč ni sporazuma na nivoju dejavnosti (1. točka) niti sporazuma in izvedenega posvetovanja pri enem ali več delodajalcih (2. točka), pride v poštev izdaja soglasja posameznemu delodajalcu po 3. točki, in sicer na podlagi mnenja sindikatov pri delodajalcu, reprezentativnega sindikata dejavnosti in združenja delodajalcev ter pod pogojem, da inšpektor za delo predhodno preveri izpolnjevanje pogojev za uvedbo nočnega dela. S tem je (za razliko od prejšnje ureditve) dana zakonska podlaga, da morajo podati svoje mnenje glede uvedbe nočnega dela žensk tudi reprezentativni sindikati dejavnosti in združenje delodajalcev.

Ureditev, kot jo predvideva ZDR v 153. členu, je posledica dejstva, da je Republika Slovenija podpisnica Konvencije MOD št. 89. Leta 2001 je bil sprožen postopek za odpoved te konvencije, vendar na Ekonomsko-socialnem svetu predlog ni bil podprt. Ker pa Evropska unija ocenjuje prepoved nočnega dela žensk kot diskriminatorno¹⁵, so v zakon vključene rešitve, ki naj bi poenostavile postopek pridobivanja soglasja za nočno delo žensk. Te rešitve so povzete iz Protokola h Konvenciji MOD št. 89 iz leta 1990. S protokolom je namreč dana možnost, da se nočno delo žensk lahko opravlja, če se socialni partnerji sporazumejo, da je to delo v določeni dejavnosti potrebno (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, 2008).

Zaenkrat posamezna združenja dejavnosti pri Gospodarski zbornici Slovenije izdajajo mnenja po 3. točki 2. odstavka 153. člena, smotrno pa bi bilo skleniti sporazum ali pa

¹⁵ Več o tem v točki 6.2. V stroki se je namreč takoj ob sprejetju Konvencije o prepovedi nočnega dela žensk v industriji in gardbeništvu razvnela zelo živahna razprava. Dilema je bila v tem, ali Konvencija, ki naj bi po eni strani ščitila pravice žensk vendarle ne pomeni tudi njihove diskriminacije.

sporazume. Posamezna zbornična združenja bodo sindikatom dejavnosti predlagala sklenitev sporazuma.

Stališče je, da je pod pojmom "združenje delodajalcev" razumeti ne le Združenje delodajalcev Slovenije, ampak tudi Gospodarsko zbornico Slovenije. Če se nočno delo žensk v industriji in gradbeništvu pojavlja tudi pri delodajalcih, ki so člani Obrtne zbornice Slovenije in Združenja delodajalcev obrtnih dejavnosti Slovenije, se v te postopke vključita tudi Obrtna zbornica Slovenija in Združenje delodajalcev obrtnih dejavnosti Slovenije (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, 2008).

Tabela: Primer soglasja Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve o nočnem delu žensk

(Vir: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, 2008)

1. Izdaja se soglasje za nočno delo žensk v dejavnostih, navedenih v 2. členu Kolektivne pogodbe za kmetijstvo in živilsko industrijo Slovenije (Ur. l. RS, št. 45/2006), kadar se opravljajo na industrijski način.
2. To soglasje se izdaja za določen čas, in sicer za čas veljavnosti 27. člena Kolektivne pogodbe za kmetijsko in živilsko industrijo Slovenije.
3. V tem postopku stroški niso nastali.

Obrazložitev:

Združenje delodajalcev Slovenije in Gospodarske zbornice Slovenije – Združenje živilske industrije sta dne 27.6.2006 na naslovni organ podali zahtevek za izdajo soglasja za uvedbo nočnega dela žensk na podlagi 1. odstavka 153. člena ZDR. Na podlagi predmetnega soglasja je dovoljena uvedba nočnega dela žensk v dejavnostih, navedenih v 2. členu Kolektivne pogodbe za kmetijstvo in živilsko industrijo Slovenije, kadar se opravljajo na industrijski način. V skladu s 1. točko 2. odstavka 153. člena ZDR je potreben predhodni sporazum ali soglasje reprezentativnega sindikata in združenja delodajalcev v dejavnosti ali poklicu. Na strani združenja delodajalcev so soglasje podali Gospodarska zbornica Slovenije – Združenje živilske industrije, Združenje delodajalcev Slovenije in Zadružna zveza Slovenije. Kot predstavnik delavcev je z uvedbo nočnega dela soglašal Sindikat kmetijstva in živilske industrije Slovenije. Doseženi sporazum je urejen v 27. členu Kolektivne pogodbe za kmetijstvo in živilsko industrijo Slovenije. V skladu s 3. odstavkom 153. člena ZDR minister, pristojen za delo odvzame soglasje za nočno delo delavk, če ne obstajajo več pogoji, na podlagi katerih je bilo soglasje izdano.

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve izdaja na podlagi 28. člena Zakona o državni upravi (Ur. l. RS, št.113/05, ZDU-1-UPB4) in 1. točke 2. odstavka 153. člena Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 42/2002, v nadaljevanju ZDR) na zahtevo Združenja delodajalcev Slovenije in Gospodarske zbornice Slovenije – Združenje živilske industrije v upravni zadevi izdaje soglasja za nočno delo žensk v industriji in gradbeništvu, naslednje

SOGLASJE

Zahteva po uvedbi nočnega dela je utemeljena z boljšo izkoriščenostjo delovnih sredstev, širjenjem zaposlitvenih možnosti ter drugimi podobnimi ekonomskimi in socialnimi razlogi. V skladu z ZDR in Zakonom o varnosti in zdravju pri delu (Ur. l. RS, št. 56/1999, 64/2001, v nadaljevanju: ZVZD) mora delodajalec, ki organizira delo ponoči: opraviti glede nočnega dela posvetovanje s sindikati (152. člen ZDR), izdelati izjavo o varnosti z oceno tveganja (14. člen ZVZD), pošiljati delavke, ki opravljajo nočno delo, na predpisane zdravniške preglede (22. člen ZVZD), zaposliti delavko na ustrezno delo podnevi, če bi se nočni delavki po mnenju zdravniške komisije zaradi takega dela lahko poslabšalo zdravstveno stanje (2. odstavek 150. člena ZDR), zagotoviti strokovno vodstvo delovnega oziroma proizvodnega procesa (3. odstavek 150. člena ZDR), zagotoviti nočnim delavkam daljši letni dopust in ustrezno prehrano med delom (3. odstavek 150. člena ZDR), izplačati dodatek za nočno delo v višini določeni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti (128. člen ZDR), zagotoviti periodično izmenjavo nočne izmene, pri čemer sme delavka ene izmene delati ponoči najdalj en teden, daljše časovno obdobje pa le, če s takim delom izrecno pisno soglašata (4. odstavek 150. člena ZDR), upoštevati, da delovni čas nočne delavke v obdobju štirih mesecev ne traja povprečno več kot osem ur na dan in da delovni čas nočne delavke, ki dela na delovnem mestu, na katerem iz ocene tveganja izhaja večja nevarnost za poškodbe ali zdravstvene okvare, ne traja več kot osem ur na dan (151. člen ZDR). ZDR v zvezi s posebnim varstvom tudi zavezuje delodajalca, da ne sme naložiti opravljanje nočnega dela: delavki, ki nima urejenega prevoza na delo in z dela (5. odstavek 150. člena ZDR), delavki, ki neguje otroka, starega do treh let brez njenega predhodnega pisnega soglasja (1. odstavek 190. člena ZDR), delavki v času nosečnosti in še eno leto po porodu oziroma ves čas, ko doji otroka, če iz ocene tveganja zaradi takega dela izhaja nevarnost za njeno zdravje ali zdravje otroka (2. odstavek 190. člena ZDR), delavki, ki ima otroka, mlajšega od sedem let ali hudo bolnega otroka ali otroka s telesno ali duševno prizadetostjo, in ki živi sama z otrokom in skrbi za njegovo vzgojo in varstvo brez njenega predhodnega pisnega soglasja (3. odstavek 190. člena ZDR), mlajši delavki, ki še ni dopolnila 18 let starosti (197. člen ZDR) in starejši delavki brez njenega pisnega soglasja (203. člen ZDR) ter da mora zaposliti delavko na ustrezno delo podnevi, če bi se nočni delavki po mnenju zdravniške komisije zaradi takega dela lahko poslabšalo zdravstveno stanje (2. odstavek 150. člena ZDR).

Upošteva je izpolnjevanje pogojev za uvedbo nočnega dela žensk v dejavnostih živilske industrije je organ odločil kot sledi iz izreka tega soglasja, pri čemer je pri odločanju uporabil določila Zakona o splošnem upravnem postopku (Uradni list RS, št. 24/2006, ZUP-UPB2).

POUK O PRAVNEM SREDSTVU: Zoper to odločbo ni dovoljena pritožba, pač pa je dopusten upravni spor, ki se lahko sproži v 30 dneh po prejemu te odločbe pri Upravnem sodišču Republike Slovenije. Tožbo je mogoče vložiti neposredno pri sodišču ali pa mu jo poslati po pošti. Tožbo je mogoče podati tudi ustno na zapisnik pri pristojnem sodišču. Upravna taksa po tarifni številki 1 in 3 Zakona o upravnih taksah (Ur. l. RS, št. 114/2005, ZUTUPB2) je bila plačana in uničena na vlogi.

maq. Janez DROBNIČ, MINISTER

3.2.6 Nočno delo žensk – primer iz prakse

Kot sem zapisala v uvodu, je mogoče v praksi najti primere, ko delodajalec bodisi krši pravice nočnih delavcev ali pa od njih terja nadaljevanje nočnega dela, kljub temu da niso izpolnjeni pogoji za to. Enega takšnih primerov sem našla na spletu (Zavod za izboljšanje kvalitete življenja, 2008).

“Opravljam pretežno nočno delo, pa me zanima, kdaj naj povem za nosečnost? Nočno delo me izčrpuje in če povem, potem sem upravičena do dopoldanskega oz. popoldanskega dela. Zanima me, če ne bi takoj povedala, ali bi lahko to vplivalo na otroka?”

Odgovori na zastavljeno vprašanje so bili bolj splošne narave in praktično nihče ni uporabnici foruma predlagal konkretne rešitve. Po zakonodaji pa je tako, da če tako zahteva zaščita zdravja in varnosti matere in nerojenega otroka, nočnega dela delavka ni dolžna opravljati med nosečnostjo niti v obdobju po porodu, dolžino obdobja pa določi organ, odgovoren za zdravje in varnost (v tem primeru je to po ZDR v povezavi z ZVZD zdravniška komisija oziroma pooblaščen zdravnik). Delavka mora predložiti zdravniško spričevalo, ki potrjuje, da nočno delo lahko vpliva na njeno zdravje in varnost. Če to za delavko velja, jo morajo premestiti v dnevno izmeno. Kadar premestitev ni mogoča, ji morajo odobriti dopust ali podaljšanje porodniškega dopusta. Med tem dopustom so delavkine delovne pravice enake, tudi pravica do plače ali ustreznega dodatka. Pravico do plače ali dodatka ima, če izpolnjujete pogoje za upravičenost, ki pokrivajo samo 12-mesečno obdobje prejšnje zaposlitve.

Delavka nosečnica je upravičena do neprekinjenega porodniškega dopusta, ki traja najmanj 14 tednov. To obdobje mora vključevati obvezen dopust vsaj dva tedna pred porodom in/ali po porodu. Ni sicer nujno, da ženske na porodniškem dopustu prejemajo celo plačo, morajo pa prejeti vsako povišanje plače pred porodniškim dopustom ali med njim. Višino porodniške plače določa zakonodaja države in mora biti vsaj enaka nadomestilu plače za čas odsotnosti z dela zaradi bolezni. Ta pravica se dodeli, če delavka izpolnjuje pogoje za upravičenost do takih ugodnosti. V vsakem primeru je najdaljše obdobje prejšnje zaposlitve, za katero se lahko zahteva, 12 mesecev. Delavka ima pravico do dopusta, brez odbitkov od plače, za predporodne preglede, kadar se lahko opravijo samo med delovnim časom. Zaradi nosečnosti delavke ne morejo odpustiti v obdobju od začetka nosečnosti do konca porodniškega dopusta. Kljub temu je odpuščanje možno v tem obdobju pod izjemnimi pogoji, ki niso povezani s stanjem nosečnosti, kadar to dopušča zakonodaja in/ali praksa ali če delodajalec v pisni obliki predloži tehtne razloge za odpuščanje (Evropska komisija, 2008).

Če delodajalec trdi, da so naloge, ki jih opravlja noseča delavka, nujne za poslovanje v času porodniškega dopusta, to ni zadosten razlog, da bi nosečnico odpustil (Evropska komisija, 2008).

3.2.7 Še nekatere posebnosti pri omejitvi nočnega dela

Pri prepovedi opravljanja nočnega dela nadalje velja, da nočnega dela ne sme opravljati (Belopavlovič et al., 2002, str. 611):

- delavec, ki neguje otroka, starega do treh let, razen če da prej pisno soglasje (ZDR, 190. člen);
- delavka med nosečnostjo in še eno leto po porodu oziroma ves čas, ko doji otroka, če iz ocene tveganja zaradi nočnega dela izhaja nevarnost za njeno zdravje ali zdravje otroka (ZDR, 190. člen, 1. odstavek);
- eden od delavcev staršev, ki ima otroka mlajšega od sedem let, hudo bolnega otroka ali otroka s telesno ali duševno prizadetostjo in ki živi sam z otrokom in skrbi za njegovo varstvo in vzgojo, razen če da prej pisno soglasje (ZDR, 190. člen, 3. odstavek);
- delavec, ki še ni dopolnil 18 let starosti, in sicer med 22. uro in 6. uro naslednjega dne, za dela s področje kulturne, umetniške, športne ali oglaševalne dejavnosti pa med 24. in 4. uro naslednjega dne.
- starejši delavec, razen če da pisno soglasje (ZDR, 203. člen).

Določene posebnosti pri omejitvi nočnega dela veljajo tudi v primeru pogodbe o zaposlitvi s poslovnimi delavci, z delavci, ki vodijo delovne enote in imajo pooblastila za samostojne odločitve, ter delavci, ki opravljajo delo na domu. Gre za posebne primere, ko delovnega časa ni mogoče vnaprej razporediti oziroma si ga lahko delavec samostojno razporeja. V navedenih primerih delodajalec ni dolžan upoštevati določb ZDR glede omejitve nočnega dela, vendar le pod pogojem, da sta delavcu zagotovljena varnost in zdravje pri delu. Direktiva Sveta EU o različnih vidikih organizacije delovnega časa namreč državam članicam omogoča, da ob upoštevanju splošnih načel zagotavljanja varnosti in zdravstvenega varstva izvamejo uporabo direktive v določbah, ki med drugim urejajo trajanje nočnega dela ter določena obdobja za izravnavo v primerih določenih posebnih dejavnosti, pri katerih delovnega časa ni mogoče meriti oziroma si ga določijo delavci sami (Belopavlovič et al., 2002, str. 612).

3.2.8 Starejši delavci in obveznosti delodajalca pri nočnem delu

203. člen ZDR določa pisno soglasje starejšega delavca v primeru razporeditve na delovno mesto, ki vključuje tudi nočno delo. Ta določba izhaja iz 201. člena ZDR, po katerem starejši delavci uživajo posebno varstvo. Vprašanje je, kaj storiti v primeru, kadar delavec že opravlja delo, ki vključuje tudi nočno delo, in v tem času dopolni 55 let. Verjetno bi s sklepanjem, da obstaja domneva soglasja, če delavec kljub svoji starosti nočnemu delu ni ugovarjal, preveč razširili interpretacijo zakonske določbe. Zato je treba tudi v tem primeru zakon razlagati restriktivno. Ali je torej delavcem treba dati v podpis izjavo, ko dopolnijo 55 let in so nočno delo opravljali že prej? In kaj storiti v primeru, če delavec takšne izjave ne bi hotel podpisati, prerazporeditev na drugo delovno mesto pa ni mogoča? Vsa ta vprašanja se namreč pogosto pojavljajo v praksi. V teoriji o tem obstaja enotno stališče (Šetinc-Tekavc, 2005, str. 25).

Nočno delo je v okviru določil o delovnem času lahko del pogodbe o zaposlitvi delavcev, ki delajo na delovnih mestih, na katerih delo poteka (tudi) ponoči. Vendar pa tudi v primeru, da pogodbo o zaposlitvi na novo sklepa delavec, ki že spada v varovano kategorijo starejših delavcev, sama pogodba o zaposlitvi ne more nadomestiti pisnega soglasja starejšega delavca za opravljanje nočnega dela, saj se delavec ne more vnaprej in za vselej odpovedati pravnemu varstvu, ki mu ga daje ZDR. Tako je potrebno posebno pisno soglasje za opravljanje nočnega dela, ki ga lahko delavec kadarkoli tudi umakne. Prav tako pa velja, da mora delodajalec delavcem, ki med trajanjem pogodbe o zaposlitvi dopolnijo 55 let (oziroma delavke ustrezno nižjo starost v prehodnem obdobju), za nadaljevanje dela ponoči dati v podpis izjavo o tem, da soglašajo z delom ponoči (in se s tem odpovedujejo varstvu po ZDR). Če delavci, ki so do dopolnitve starosti, pri kateri so prešli v varovano kategorijo delavcev – starejše delavce, ne dajo soglasja za (tudi) nočno delo, potem jim je delodajalec dolžan v okviru njihove pogodbe o zaposlitvi odrediti delo v času med 6. in 23. uro. V primeru, da delodajalec na delovnem mestu, na katerem je zaposlen starejši delavec, takega izključno dnevnega dela za delavca nima in je delavec zaposlen pri delodajalcu več kakor šest mesecev, potem mora delodajalec preveriti, ali je možno zaposliti delavca pod spremenjenimi pogoji ali na drugih delih oziroma ali ga je mogoče dokvalificirati za delo, ki ga opravlja, oziroma prekvalificirati za drugo delo.

Če ta možnost obstaja, mora delodajalec delavcu ponuditi sklenitev nove pogodbe (ZDR, 88. člen, 3. odstavek). Gre za institut odpovedi pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove pogodbe, ki je posebej urejen v 90. členu ZDR. Glede na to, da starejši delavec brez podpisa soglasja ne sme delati ponoči, je za svoje dotedanje nočno delo nesposoben, torej mu delodajalec lahko redno odpove pogodbo o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti (ZDR, druga alineja prvega odstavka 88. člena). Sicer obstaja posebno pravno varstvo pred odpovedjo tudi za starejše delavce, vendar je zahteva po soglasju vezana le na redno odpoved iz poslovnega razloga (ZDR, 114. člen), ne pa tudi za odpoved iz razloga nesposobnosti, ki je tako mogoča tudi proti volji oziroma brez posebnega soglasja starejšega delavca.

Kar zadeva sam postopek odpovedi, je pri odpovedi iz razloga nesposobnosti delodajalec dolžan delavcu omogočiti zagovor, vendar je ta po mnenju stroke pri odklonitvi podpisa soglasja k nočnemu delu delavca zgolj formalnost, ki bi jo sodna praksa utegnila uvrstiti med okoliščine, zaradi katerih je neupravičeno pričakovati, da bo delodajalec delavcu omogočil zagovor. V samem postopku odpovedi mora delodajalec, če delavec tako zahteva, o nameravani redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi pisno obvestiti sindikat, katerega član je delavec ob uvedbi postopka (ZDR, 84. člen). Ta lahko poda svoje mnenje ali odpovedi celo nasprotuje, če meni, da zanjo ni utemeljenih razlogov ali da postopek ni bil izveden skladno z zakonom. Sicer pa mora delodajalec odpovedati pogodbo o zaposlitvi pisno, v njej pa navesti odpovedni razlog in ga pisno obrazložiti ter opozoriti delavca na pravno varstvo in na njegove pravice iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti (ZDR, 86. člen), prav tako mora odpoved delavcu pravilno vročiti (ZDR, 87. člen) (Šetinc-Tekavc, 2005, str. 27).

V primeru, da ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi delodajalec delavcu ponudi v podpis novo pogodbo o zaposlitvi, se mora delavec izjasniti o sklenitvi nove pogodbe v roku 30 dni od prejema pisne ponudbe. Če delavec sprejme ponudbo delodajalca za ustrezno zaposlitev za nedoločen čas, nima pravice do odpravnine, obdrži pa pravico pred pristojnim sodiščem izpodbijati utemeljenost odpovednega razloga. Ustrezna zaposlitev je zaposlitev, za katero se zahteva enaka vrsta in stopnja izobrazbe, kot se je zahtevala za opravljanje dela na prejšnjem delovnem mestu, za katero je imel delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi. V primeru neustreznosti nove zaposlitve po prejšnjem odstavku, ima delavec pravico do sorazmernega dela odpravnine v višini, ki jo dogovori z delodajalcem (ZDR, 90. člen). Na ustreznost ponujene zaposlitve pa ne vpliva plačilo za delo v ponujeni pogodbi o zaposlitvi, ki je seveda lahko različno (tudi nižje) od plačila, dogovorjenega v pogodbi o zaposlitvi, ki se odpoveduje. Prav tako neustreznost ponujene zaposlitve ne more vplivati na veljavnost same odpovedi, ampak vpliva izključno na pravico do odpravnine.

V pogodbah o zaposlitvi je klavzula, da se delo opravlja vse dni v mesecu podnevi in ponoči v skladu z razporedom na osnovi določil zakona o delovnih razmerjih (Šetinc-Tekavc, 2005, str. 27).

3.2.9 Delavci invalidi in obveznost delodajalca pri nočnem delu

Posebno vprašanje pri obravnavi obveznosti delodajalca pri nočnem delu je tudi, kako je z napotitvijo delavcev invalidov na delovno mesto, ki vključuje izmene in nočno delo. Pri preučevanju virov nočnega dela sem naletela na konkretna primera iz prakse, ki ju na tem mestu predstavljam, odgovori stroke pa zelo natančno opredelijo položaj delodajalcev v tem primeru. Prvi primer se nanaša na razlago določbe ZDR. Delodajalec je na stroko naslovil vprašanje, kaj storiti v primeru delavca – invalida II. kategorije, ki ima pravico do dela 4 ure na dan. Zanimalo ga je, ali je treba v tem primeru upoštevati 150. člen ZDR, ki predvideva prerazporeditev delavca, če je delavec do zdaj opravljal delo nočnega receptorja od 2. do 6. ure zjutraj. Invalidska komisija je ugotovila in opredelila tudi v odločbi o pravici, da delavec lahko dela kot nočni receptor, to pomeni vsako noč (5 dni v tednu) po 4 ure.

Odgovor stroke je natančen. Delavec, kateremu je na podlagi II. kategorije invalidnosti priznana pravica do dela s krajšim delovnim časom od polnega, to je 4 ure dnevno, lahko v primeru, ki je opisan v vprašanju, v skladu z odločbo Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, ki temelji na izvedenskem mnenju invalidske komisije I. stopnje, ki je izrecno ugotovila, da delovni invalid lahko dela na delovnem mestu nočnega receptorja 4 ure dnevno brez omejitve.

V primeru, če je delo pri delodajalcu organizirano v izmenah in vključuje tudi nočno izmeno, velja načelo periodičnih izmenjav tudi za delovnega invalida II. kategorije. Delodajalec mora tako za vse delavce, vključno z delovnimi invalidi, v skladu z novim ZDR, četrti odstavek 150. člena, zagotoviti njihovo periodično izmenjavo, pri čemer lahko delavec ene izmene ponoči dela najdalje en teden (Kalčič, 2002, str. 9).

V okviru tako organiziranega dela, pri čemer ni nobene razlike med delavci in delavci - delovnimi invalidi, pa sme delavec delati ponoči daljše časovno obdobje le pod pogojem, da s takim delom pisno soglaša. Tako mora delodajalec pridobiti tudi od delovnega invalida II. kategorije pisno soglasje, če naj bi delavec ponoči delal daljše časovno obdobje, tako kot to določa ZDR, 150. člen, četrti odstavek (Kalčič, 2002, str. 9).

Delodajalec je torej pri obveznosti, ki jih mora izpolnjevati v primeru nočnega in izmenskega dela, glede delavca invalida v povsem enakem položaju kot pri ostalih delavcih, vezan je le na odločitev zdravniške komisije. Če ta oceni, da je delavec invalid primeren za opravljanje takšnega dela, ga lahko delodajalec razporedi na takšno delovno mesto, pri tem mora upoštevati le določbe ZDR glede pisnega soglasja delavca, če bi takšnega delavca razporedil na daljše nočno obdobje, kot je z zakonom določeno.

Drugi primer pa se nanaša na primer delavca, ki je bil na podlagi odločbe zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje spoznan za invalida III. kategorije invalidnosti. Delodajalec sprašuje stroko, ali je delavec invalid v takšnem primeru dolžan opravljati nadurno, izmensko ali nočno delo, delo ob nedeljah in praznikih, ter dežurstvo in podobno.

V skladu z določili Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št.12/92, 5/94, 7/96 in 54/98) ima delovni invalid III. kategorije pravico do razporeditve oziroma pravico do zaposlitve na drugem ustreznem delu s polnim delovnim časom. Če je za zaposlitev s polnim delovnim časom na drugem ustreznem delu potrebna usposobitev, ima pravico do poklicne rehabilitacije. Kot drugo ustrezno delo je mišljeno delo na delovnem mestu, na katerem je zavarovanec zmožen delati določen delovni čas, primeren preostali delovni zmožnosti, brez nevarnosti za poslabšanje invalidnosti, z normalnim delovnim naporom in normalnim delovnim učinkom. Pri tem zakon vsebuje napotitveno normo, da se pri določanju drugega ustreznega dela upoštevajo strokovna splošna izobrazba, delovne izkušnje in osebne lastnosti delovnega invalida ter objektivne možnosti za zaposlitev in seveda omejitve, ki izhajajo iz mnenja invalidske komisije, pri čemer lahko delodajalec določena dela tudi spremeni, adaptira delovno mesto, spremeni način opravljanja dela, prilagodi pogoje in podobno. Pri odgovoru na vprašanje, ali je invalid III. kategorije invalidnosti dolžan oziroma sposoben opravljati delo z dodatnimi obremenitvami (delo prek polnega delovnega časa, delo ob nedeljah in podobno, je vsekakor treba izhajati iz mnenja invalidske komisije. Kolikor pa iz mnenja invalidske komisije ni mogoče jasno razbrati, pod kakšnimi pogoji lahko delavec opravlja drugo ustrezno delo, je priporočljivo, da se invalidsko komisijo zaprosi za dodatno mnenje glede na konkretne zahteve delovnega procesa (Šetinc-Tekavc, 2005, str. 12).

Poleg tega je treba opozoriti na 8. člen Zakona o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 56/99), ki delavcu daje pravico do takšnega dela in delovnega okolja, ki mu zagotavlja varnost in zdravje pri delu. Zakon določa, da mora biti delovni proces prilagojen telesnim in duševnim zmožnostim delavca, delovno okolje in sredstva za delo pa morajo glede na naravo dela zagotavljati delavcu varnost in ne smejo ogroziti njegovega zdravja. Poleg tega zakon izrecno določa, da ima delavec pravico

odkloniti delo v primeru, da dela več kot polni delovni čas oziroma da dela ponoči, če bi mu v skladu z mnenjem pooblaščenega zdravnika takšno delo poslabšalo zdravstveno stanje (Šetinc-Tekavc, 2005, str. 12).

3.3 DODATEK ZA NOČNO DELO

Dodatna obveznost za delodajalca je seveda plačilo nočnega dela. Če so bile zgoraj omenjene obveznosti bolj "tehnične narave", potem je višje plačilo, ki ravno tako izvira iz predpostavke, da je nočno delo manj ugodno, računovodska postavka, ki jo mora izkazati delodajalec. Ob tem se seveda pojavi veliko vprašanj. Kako plačati delavca, ki dela na praznik in ponoči? Ali mu v tem primeru pripada dodatek za praznično ali za nočno delo ali pa oba dodatka hkrati? Če ima delavec delovno obveznost v nedeljo, ki je hkrati tudi praznik, in obenem dela tudi ponoči, kateri dodatki mu pripadajo?

Pri odgovoru na ta v praksi pogosto zastavljena vprašanja, si pomagamo z ZDR. Ta določa (ZDR, 126. člen, 4. odstavek), da je plača sestavljena iz osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost in dodatkov, v 127. členu pa, da se dodatki določijo za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa - in sicer za nočno delo, nadurno delo, delo v nedeljo, delo na praznike in po zakonu dela proste dneve. Dodatki za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu, ki niso vsebovani v zahtevnosti dela, se lahko določijo s kolektivno pogodbo. V 128. členu ZDR natančneje določa dodatke, in sicer delavcu pripadajo dodatki za delo v posebnih pogojih dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa: za nočno delo, za delo prek polnega delovnega časa, za delo v nedeljo, za delo na praznike in po zakonu dela proste dneve. Višina dodatkov se določi s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti. Dodatek za delo v nedeljo in dodatek za delo na po zakonu dela proste dneve se med seboj izključujeta.

Na podlagi take zakonske norme v zvezi z dodatki in ob upoštevanju posamične kolektivne pogodbe je jasno, da se za delavce družbe dodatka za delo v nedeljo, ki je hkrati tudi dela prost dan, izključujeta. To pomeni, da na ta dan delavcu pripada le en dodatek v višini 50 odstotkov osnove, glede na to, da je višina dodatka za delo v nedeljo enaka višini dodatka za delo na po zakonu dela proste dneve (upoštevaje minimalne razlike pri posamičnih kolektivnih pogodbah) (Šetinc-Tekavc, 2005, str. 12).

Ker niti zakon niti kolektivna pogodba ne določata, da bi se izključevala dodatka za nočno delo ter nedeljsko ali praznično delo, gresta delavcu, ki dela v nedeljo ponoči ali na po zakonu dela prost dan, oba dodatka: za nočno delo in za nedeljsko oziroma praznično delo (Šetinc-Tekavc, 2005, str. 12). Glede na določbo ZDR, da se s pogodbo o zaposlitvi oziroma s kolektivno pogodbo lahko določijo pravice, ki so za delavca ugodnejše, kot jih določa ZDR (2. odstavek 7. člena), lahko kolektivna pogodba delavcem priznava tudi dodatek za izmensko delo, čeprav ZDR takega dodatka izrecno ne omenja. Enako velja za splošne akte delodajalca, ki prav tako po izrecni določbi ZDR lahko delavcem priznajo pravice, ki se lahko urejajo v kolektivnih

pogodbah, če so za delavca ugodnejše, kot jih določa zakon ali kolektivna pogodba, ki zavezuje delodajalca (drugi odstavek 8. člena). Če je delodajalec v svojem notranjem aktu doslej delavcem priznaval za delo v nočnem času oba dodatka, dodatek za nočno delo in dodatek za izmensko delo, je bilo to ustrezno - ni pa ne z zakonom ne z branžno kolektivno pogodbo zavezan, da bi moral delavcem priznavati oba dodatka hkrati (Šetinc-Tekavc, 2005, str. 12).

4 VPLIV NOČNEGA DELA NA ZDRAVJE DELAVCEV

4.1 SPLOŠNO

Razlog, zakaj vplivu nočnega dela na zdravje delavcev namenjam pozornost v posebnem poglavju, sem nakazala že v uvodu. Nobena raziskava namreč ni dala jasnega odgovora o tem, kako nočno delo vpliva na zdravstveno stanje delavcev, temveč vse raziskave, kot bom predstavila v nadaljevanju, temeljijo na domnevah in indicih, na kaj bi nočno delo lahko vplivalo. Raziskave, ki jih bom predstavila, so bile izvedene bodisi v okviru Svetovne zdravstvene organizacije, bodisi so jih izvedla neodvisne nacionalne agencije. Raziskave, ki bi govorila o tem, kako nočno delo vpliva na delavce v Republiki Sloveniji, nisem zasledila nikjer. Ne zatrjujem, da bi nočno delo na primer na britanskega ali danskega delavca imelo drugačen vpliv kot na slovenskega, temveč menim, da bi se lahko pojavile razlike zaradi narave dela in delovnega okolja. Tudi v strokovni literaturi, ki se ukvarja z institutom nočnega dela, je sklicevanj na ugotovitve raziskav bolj malo, temveč gre preprosto za pavšalno trditev, da nočno delo posega v človekov naravni bioritem, vpliva na njegovo družbeno in družinsko življenje in je iz teh vidikov manj ugodno za delavca. Prepričana sem naslednje. Če bi raziskava ugledne mednarodne (ali notranje) organizacije dokazala škodljivost nočnega dela za zdravje delavca, bi bilo potrebno dvoje. Najprej bi bilo treba nočno delo omejiti na minimum. Kot drugo pa bi bilo treba nočnim delavcem zagotoviti celovito zdravstveno oskrbo, pogoste zdravstvene preglede in nočno delo na posameznika omejiti (tako da bi delavec nočno delo opravljal bodisi zelo poredko ali pa na primer samo leto dni v okviru dopustnih zakonskih meril, nato pa bi bil premeščen na drugo delovno mesto. Dovolj delovne sile bi si delodajalec zagotovil s premeščanjem oziroma kroženjem delavcev). Koliko je takšna rešitev uporabna v praksi, ni dvoma. Zagotovo bi za delodajalca – vsaj v zasebnem sektorju – pomenila izjemen strošek in takšen delodajalec bi se kmalu vprašal o smiselnosti nočnega dela. Povsem drugače pa je v javnih službah, kjer je takšno delo nujno. Trditev, da nočno delo na primer v bolnišnicah na urgentnih oddelkih ali na policiji ni potrebno, ne vzdrži. Interes javnosti je v takšnih primerih očiten. Kakšen pa je interes javnosti v primeru nočnega dela mestnih redarjev v Ljubljani? Ali na primer dežurnih novinarjev v največji medijski hiši v državi? Ali na primer vratarjev? Marsikateri delodajalec opiše vlogo vratarja, receptorja, kot nekoga, ki "mora biti tam", torej na delovnem mestu, da poslopje organizacije (morda iz varnostnih razlogov) ne bo samevalo. Toda v dobi izpopolnjenih alarmnih in varnostnih sistemov je takšen argument ne le prazen, temveč tudi odveč. Če pa delodajalec razmišlja skozi prizmo stroškov dela, bi se zagotovo moral vprašati, ali je ceneje skrbeti za vse pravice nočnega delavca, kot pa postaviti povprečen varnostni sistem, ki zagotavlja že zelo dobro varstvo. Razprava o tem, kako zmanjšati obseg nočnega dela na minimum, bi bila dovolj dobro izhodišče za še eno diplomsko delo, na tem mestu pa se torej omejujem na to, da je zaradi nedokazljivosti škodljivih vplivov nočnega dela na zdravje delavca nočno delo dopustno, le da za delodajalca pomeni dodatno obveznost.

4.2 UGOTOVITVE O NOČNEM IN IZMENSKEM DELU, LONDON HAZARDS CENTRE 1998

Ponavljam, da obveznosti delodajalca, opisane v prejšnjem poglavju, sledijo iz dejstva, da je nočno delo za delavca manj ugodno kot delo podnevi, saj ni v skladu s človekovim biološkim ritmom. Na tem mestu povzemam ugotovitve britanskih strokovnjakov, ki so v obsežen članek strnili nekaj stališč o posledicah nočnega in izmenskega dela na zdravje. Dobra stran tega članka je, da navaja konkretne težave nočnih in izmenskih delavcev (čepprav govori v pogojniku: "Raziskave naj bi dokazovale..."), slaba stran pa ta, da sicer res navajajo konkretne težave nočnih in izmenskih delavcev, vendar se pri tem ne sklicujejo na vir. Na podobne težave sem sicer naletela tudi pri nekaterih drugih strokovnih člankih, tudi v komentarju zakona o delovnih razmerjih (tudi v tem primeru je šlo za splošne trditve, da "nočno delo posega v človekov naravni bioritem").

Človeško telo je naravnano tako, da je čez dan aktivno, ponoči pa potrebuje počitek. Človeško telo deluje 24 ur na dan po tako imenovanem biološkem ritmu. Motnje takšnega ritma zagotovo povzroči izmensko delo, še bolj pa nočno delo. Posledice izmenskega dela, ki najbolj očitno vplivajo na zdravje, so (LHC Factsheet, 1998):

- Pomanjkanje spanja. Delavci, ki zaradi nočnega dela spijo čez dan, pogosto tožijo, da dnevni spanec ni tako kvaliteten kot spanje ponoči. Razlog za to je, da se telo preprosto ne more navaditi na tako občutno spremembo bioritma. Prizadeta sta tako dolžina kot kakovost spanca. Pomanjkanje spanja in utrujenost zmanjšujeta sposobnost za delo in povečujeta možnost nesreč.
- Povečanje možnosti bolezni prebavnega ciklusa. Izmensko in nočno delo pomenita tudi dnevne spremembe v ritmu prehranjevanja, kar je pogosto razlog za različne bolezni, najpogosteje bolezni želodca. Nekatero študije, na katere se sklicuje zgoraj omenjena organizacija (ne da bi navedla tudi vir), naj bi dokazovale, da se pri delavcih, ki delajo v izmenah ali ponoči, dvakrat bolj pogosto pojavljajo bolezni želodca in trebušne slinavke kot pri delavcih, ki imajo redni delavnik.
- Motnje delovanja kardiovaskularnega sistema. Številne študije, zlasti pa sodobnejše dokazujejo, da je povezava med izmenskim in nočnim delom ter boleznimi kardiovaskularnega sistema očitna.
- Nevrološke motnje. V številnih študijah so se po trditvah omenjene organizacije nakopičili dokazi o povezanosti izmenskega in nočnega dela z mentalnimi boleznimi.
- Motnje menstrualnega ciklusa. Na nerednost naj bi po nekaterih študijah vplivalo izmensko in nočno delo.
- Vpliv izmenskega in nočnega dela na socialno in družinsko življenje. Najbolj naj bi se vpliv poznal pri odnosu mati otrok, izmensko in nočno delo pa naj bi bila vzrok za številne razpade zakonov in zunajzakonskih skupnosti.

Organizacija, ki navaja najpogostejše motnje, ki se pri človeku pojavijo zaradi izmenskega in nočnega dela, daje tudi priporočila, kako se zdravstvenim težavam čimbolj izogniti. Tako navaja (LHC Factsheet, 1998):

- trajno nočno delo naj bo omejeno na minimum (priporočilo je v skladu s tem, kar sem zapisala zgoraj: da je treba "obdobje" nočnega delavca čim bolj omejiti, potek nočnega dela pa naj delodajalec zagotovi s fluktoacijo delavcev ali premeščanjem);
- treba se je izogniti kratkim intervalom med dvema izmenama, ki trajata v obdobju 24 ur;
- delavec naj ima proste vsaj nekatere konce tednov (tukaj bi avtorji nujno morali navesti koliko, na primer tri ali dva konca tedna v mesecu dni in podobno).
- treba se je izogniti delavniku, ki je daljši od 8 ur;
- dolžina delovne izmene naj bo povezana z delovnim procesom;
- nočna izmena naj bo krajša kot preostale izmene. Ta predlog ocenjujem kot odlično izhodišče za razpravo. Če predpostavimo, da so pri nas delovne izmene razdeljene na obdobje od 6. do 14. ure, od 14. do 22. ure in od 22. do 6. ure zjutraj, bi krajše obdobje nočne izmene pomenilo, da bi ta trajala na primer samo 4 ure, od 22. do 2. ure zjutraj. Menim, da bi bila takšna rešitev sprejemljiva za veliko delavcev, zlasti tistih, katerih biološki bioritem je naravnan tako, da z lahkoto bedijo do polnoči ali še dlje. To bi seveda sprožilo vprašanje, kaj storiti s preostalimi štirimi urami. V službah v javnem interesu takšna rešitev ne pride v poštev, vprašljivo je tudi, kako bi takšen delavnik vplival na proizvodni proces. Na tem mestu bi morali podrobnosti procesa razložiti delodajalci. Ostala bi namreč tudi možnost nočnega dela od 2. do 6. ure zjutraj, vendar jo ocenjujem kot še bolj grob poseg v človekov naravni bioritem, kot nočno delo v celoti. To pomeni, da bi se nočni delavec – če sploh – odpravil k počitku v zgodnjih večernih urah, vstal okoli 24. ali 1. ure in se odpravil na delo. Menim, da je takšna rešitev nedopustna. Zelo dobro bi bilo, če bi delodajalci – kolikor je to v okviru delovnega procesa možno – nočno delo skrajšali;
- za izmenska dela priporočajo rotacijo v smeri urinega kazalca (najprej jutranja izmena, nato popoldanska in nato nočna). Menim, da takšna rešitev ni primerna, treba je namreč gledati celoten cikel in ne samo razdeliti izmene "v smeri urinega kazalca", češ da je to bolj ugodno. To bi namreč v praksi pomenilo, da delavec prvi teden dela v dopoldanskih urah, drugi v popoldanskih, tretji teden pa ima nočno izmeno. In kaj se zgodi četrti teden? Delavec je znova na jutranji izmeni. To na primer v praksi pomeni, da dela delavec nočno izmeno od 22. ure v petek do 6. ure zjutraj v soboto, nato v soboto čez dan počiva, nato ima prosto nedeljo, v ponedeljek zjutraj pa vnovič dopoldansko izmeno. To so tako bliskovite spremembe bioritma, da jim po moji oceni telo preprosto ne more slediti in bo slej ko prej terjalo svoj davek. Menim, da bi bila namesto rotacije v smeri urinega kazalca primernejša obratna rešitev: nočni izmeni bi sledila popoldanska, tej pa dopoldanska. To bi pomenilo, da bi delavec po celotedenski dopoldanski izmeni začel nočno delo v ponedeljek zvečer, po celotedenski nočni izmeni (ki se zanj konča v soboto zjutraj) pa bi delo začel v ponedeljek popoldne. V takšnem primeru torej ni tako silovitega preskoka izmen, kot se zgodi v primeru izmen, ki si sledijo v smeri urinega kazalca.
- menjave izmen naj bodo čim bolj redne;
- delavec mora imeti možnost menjave izmen;

- izmenskimi delavcem naj bodo na voljo topla hrana in pijača (to izhodišče odgovarja na moje vprašanje o primernosti avtomatov s sladkarijami, sladkimi napitki in sendviči), prostori za počitek in prva pomoč.

Omenjene točke so seveda samo priporočilne narave in niso zavezujoče. Toda gre bolj ali manj za trditve, ki za delodajalca že pomenijo obveznost (zagotovljen obrok, menjave izmen, zagotovitev zdravniških pregledov in podobno).

4.3 RAZISKAVA SVETOVNE ZDRAVSTVENE ORGANIZACIJE

Leta 2001 je bila opravljena obsežna raziskava Svetovne zdravstvene organizacije o škodljivih učinkih nočnega dela¹⁶. Obsežna študija Svetovne zdravstvene organizacije je ugotovila, da nočno delo povečuje tveganja za obolenje za rakom. Raziskava je pokazala, da imajo ženske, ki opravljajo nočno delo, večje možnosti, da obolijo za rakom na dojki ali za rakom na črevesju. Pri moških pa so raziskovalci ugotovili, da obstaja večja možnost obolenj za rakom na prostati. Nočno in izmensko delo, ki motita naravni človekov bioritem in občutno vplivata na spalne navade, ogrožata ritem človeške notranje ure. Takšno vplivanje na biološke funkcije po ugotovitvah raziskave povzročata dveje (Straif, 2007, str. 1065):

- spremeni (zmanjša) se količina melatonina, tako imenovanega spalnega hormona, kar ima za telo neugodne posledice;
- takšna sprememba lahko vodi k poškodbam na genih in povzroči razvoj nenormalnih celic (anomalij).

Ob tem je treba dodati, da so o podobnih zaključkih poročale tudi druge neodvisne raziskave. Tako je domala enak sklep na podlagi raziskav postavila skupina japonskih znanstvenikov. Agencija, ki raziskuje rakasta obolenja, je na seznam del, ki povzročajo razvoj bolezni, uvrstila tudi nočno delo. Japonski strokovnjaki so 10 let spremljali zdravstveno stanje 14 tisoč zaposlenih¹⁷. Rezultati so pokazali, da so moški, ki delajo v izmenah, torej tudi ponoči, veliko bolj podvrženi raku na prostati. Spanje je življenjskega pomena za regeneracijo telesa in duha, dolgoročne motnje spanja povzročijo manjšo zmogljivost, razdraženost in slabo koncentracijo. Danski strokovnjaki pa so preverili, ali nočno delo vpliva na zdravje žensk. Kar kmalu so prišli do zaključka, da ženske, ki delajo ponoči, v povprečju hitreje zbolijo za rakom na dojkah¹⁸.

Nočno delo je nevarno tudi za nastanek srčnih obolenj. Človeški organizem se namreč zelo težko prilagodi nočnemu delu, izčrpa pa ga tudi pomanjkanje spanca. Med negativnimi posledicami nočnega dela navajajo tudi številna obolenja želodca, kot tudi izgubo teka. Poleg vseh zdravstvenih težav pa je tretja izmena za delavce stresna tudi zaradi tega, ker jih oddalji od družine in prijateljev.

¹⁶ Straif, K.: The Lancet, December 2007, Vol 8: pp 1065

¹⁷ www.rtvsllo.si

¹⁸ www.rtvsllo.si

4.4 RAZISKAVA, OBJAVLJENA V REVII EUROPEAN JOURNAL OF CANCER

Gre za zelo podobno raziskavo, kot je bila opisana v prejšnji točki, le da je bil v tem primeru izbran točno določen vzorec, revija pa navaja tudi natančne podatke o obsegu raziskave in študij¹⁹. Avtorji raziskave so ugledni znanstveniki z največjih univerz in raziskovalnih ustanov na svetu²⁰. Avtorji najprej ugotavljajo, da je povezava med vplivi nočnega dela, ki vključuje izpostavljenost umetni svetlobi in povzroča pomanjkanje melatonina, ter rakom dojk nejasna. Izvedli so 13 študij, od tega 7 študij na letalskem osebju ter študije na primerjalnem vzorcu. Ugotovili so, da je nagnjenost k raku dojk pri letalskem osebju neprimerno večja, kot je bila na primerjalnem vzorcu. Njihov zaključek je bil, da bi nočno delo lahko bil vzrok za nastanek raka na dojki, vzročne zveze pa niso dokazali (European Journal Of Cancer, 2002. str. 2023-2032).

¹⁹ European Journal Of Cancer, Volume 41, Issue 13, September 2002, Pages 2023-2032.

²⁰ Sarah P. Megdal, Milken Community High School Los Angeles, Candyce H. Kroenke, Department of Epidemiology, Harvard School of Public Health, Boston MA, United States, Francine Laden, Exposure, Epidemiology and Risk program, Department of Environmental Health, Harvard School of Public Health, Boston, MA, United States, Eva S. Schernhammer, Finnish Cancer Registry, Institute for Statistical and Epidemiological Cancer Research, Helsinki, Finland.

5 SODNA PRAKSA

V slovenski sodni praksi primera, ki bi se nanašal na nočno delo in obveznost delodajalca, ni mogoče zaslediti. Razlog je povsem tehnične narave. Sodbe prvostopenjskih sodišč, ki seveda vključujejo tudi delovno in socialno sodišče, niso objavljive. Zato imamo v tem primeru na voljo samo sodno prakso višjestopenjskih sodišč, v njej pa za zdaj ni primera, ki bi se nanašal na omenjeno tematiko²¹. Edina primerljiva sodba, ki pa vsaj na prvi pogled ni povsem v povezavi z obveznostjo delodajalca pri nočnem delu, je sodba višjega delovnega in socialnega sodišča. Obravnava pritožbo v zadevi, ki se nanaša na opredelitev nočnega dela. Vendar je tudi takšna odločitev z vidika delodajalca pomembna. Opredelitev, ali neko delo pomeni tudi nočno delo ali ne, namreč za delavca *ipso iure* pomeni pravico, na strani delodajalca pa nastanejo obveznosti. Delavec ima potem v takšnem primeru – če je delo opredeljeno kot nočno delo - pravico svoje tudi iztožiti. Veliko bolj zanimiva (čeprav ravno tako skromna) je praksa sodišča Evropske skupnosti. Le-to je namreč obravnavalo zdaj že zgodovinsko odločbo o tem, ali konvencija o prepovedi nočnega dela žensk pomeni diskriminacijo glede na spol. V nadaljevanju predstavljam obe sodbi.

5.1 SODBA VIŠJEGA DELOVNEGA IN SOCIALNEGA SODIŠČA V LJUBLJANI

Sodbe višjega delovnega in socialnega sodišča nisem povzela v celoti, saj so v njej tudi deli, ki so za to diplomsko delo nebitni. Delavka je tožila javni zavod RTV SLO med drugim iz naslova, da ji pripada dodatek za nočno delo. Dodatek je utemeljevala tako, da kot glasbenica v orkestru pogosto sodeluje na koncertih. Ti so praviloma na sporedu v večernem času. Čeprav je navadno predvideno, da koncerti trajajo največ do 23. ure, je bila delavka prepričana, da ji pripada dodatek za nočno delo, saj vožnja s koncerta navadno traja dlje kot do 23. ure. Tako prvostopenjsko kot Višje delovno in socialno sodišče v Ljubljani sta njen zahtevek zavrnila kot neutemeljen.

Jedro sodbe Višjega delovnega in socialnega sodišča v Ljubljani se glasi (Sodna praksa, 2008): "Dodatek za nočno delo pripada delavcu, ki v nočnem času delo dejansko opravlja. Čas čakanja na koncert in vožnje na službenem potovanju, za katerega kolektivna pogodba RTV določa, da se šteje v polni delovni čas, se ne šteje kot polni delovni čas. Nadalje, "Delo v deljenem delovnem času pomeni, da delavec dnevno (na primer 8-urno) obveznost opravi v dveh delih z nekajurno prekinitvijo in opravljenih ur ne kompenzira. Če opravljene ure kompenzira, delovni čas ni deljen, ampak prerazporejen²²."

²¹ Pregled sodne prakse, ki je redno ažuriran je na voljo na dveh spletnih straneh. Prva je <http://www.sodnapraksa.si>. Na tej spletni strani so na voljo sodbe višjestopenjskih sodišč, prvostopenjskih pa ne. Podobno je na drugi spletni strani, kjer je mogoče preučevati sodno prakso, to je <http://ius-software.si> Tudi na tej spletni strani prvostopenjske sodbe niso na voljo.

²² Ibidem.

Obrazložitev višjega delovnega in socialnega sodišča: Za nočno delo se praviloma šteje delovni čas, ki traja med 23. in 7. uro (oz. 22. in 6. uro). Glede na 48. člen Kolektivne pogodbe RTVS pa se pritožba zavzema za to, da se tudi čas, ki ga tožnica prebije na poti na koncert oziroma s koncerta, šteje za (nočni) delovni čas. Dnevnica, ki jo tožnica prejme, ne more nadomestiti dodatka za nočno delo, saj je namenjena stroškom prehrane med službenim potovanjem. V zvezi z dodatkom na deljen delovni čas pa pritožba navaja, da noben predpis ne pozna pojma "termin", ampak le pojem delovni čas. Sodišče prve stopnje je ugotovilo, da je v določenih dneh tožnica svoje delo opravila delno dopoldne, delno pa zvečer (npr. na koncertu). Po mnenju pritožbe gre za deljen delovni čas, ne pa za prerazporeditev delovnega časa. Predlaga spremembo izpodbijane sodbe in sklepa in stroškovno ugoditev zahtevku oz. razveljavitev in vrnitev zadeve sodišču prve stopnje v novo sojenje. Priglaša pritožbene stroške. Pritožba zoper sodbo in sklep je delno utemeljena. Pritožbeno sodišče je preizkusilo izpodbijanje sodbe in sklepa v mejah pritožbenih razlogov, pri čemer je po uradni dolžnosti pazilo na bistvene kršitve določb postopka iz 2. odstavka 350. člena ZPP in na pravilno uporabo materialnega prava²³.

Pritožba ni utemeljena v delu, ki se nanaša na dodatek za nočno delo in dodatek za deljen delovni čas. Po KP RTVS se za nočni čas šteje delovni čas med 23. in 7. uro. Kot izhaja iz izvedenih dokazov, je orkester, v katerem dela tožnica, v večernih urah imel koncerte oz. turneje, vendar nikoli po 23. uri zvečer. Res pa je - tudi to so priče potrdile - da se je pot s turneje ali koncerta zavlekla tudi v čas po 23. uri. Pritožbeno sodišče soglaša z zaključkom sodišča prve stopnje, da dodatek za nočno delo pripada delavcu, ki v času, ki se šteje za nočni čas, delo dejansko opravlja. Tožnica na poti s koncerta ali turneje dela dejansko ni opravljala. Pritožba 48. členu KP RTVS napačno daje pomen, ki ga ta določba nima. Po tej določbi se čas čakanja in vožnje na službenem potovanju šteje v polni delovni čas - kar pa ne pomeni, da se šteje kot polni delovni čas. Določba pomeni le to (in tako se je tudi izvajala), da se v primeru, ko koncert ne traja štiri ure, šteje, kot da je bil opravljen poln delovni čas štirih ur, čeprav je v ta čas sovpadel tudi čas čakanja ali vožnje. Tudi v primeru, ko je orkester ves dan prebil na vožnji, se je dnevna obveznost (8 ur) štela za opravljeno, torej se je v polni delovni čas osmih ur vštela čas, prebit na vožnji. Ni pa se celoten čas vožnje (npr. 12 ur na dan) štel kot poln delovni čas. Tožnica celotnega časa, prebitega na vožnji, ni imela plačanega, kot da bi v tem času delala. Plačanih je imela osem ur dnevno, četudi je del tega časa prebila na vožnji ali čakanju na koncert, kar je določeno - in le tako je tudi mogoče razumeti določbo - v 48. členu KP RTVS. Ostali čas, prebit na vožnji, se je prištel k tem uram in služil za osnovo obračuna dnevnic. Zato je sodišče prve stopnje zahtevek iz tega naslova utemeljeno zavrnilo. Neutemeljeno se pritožba tudi zavzema za stališče, da je tožnica delala v deljenem delovnem času, in sicer v primerih, ko je del delovnega časa (4 ure) opravila dopoldne, del (4 ure) pa zvečer na koncertu. Poln delovni čas tožnice je po i) točki 46. člena KP RTVS trajal 20 učinkovitih ur na teden in 20 ur priprave. Kot so izpovedale priče, se je delo opravilo tako, da so se štiri (efektivne) ure opravile v orkestru praviloma med 9. in 13. uro vsak dan, štiri ure priprave na delo pa so se izvedle doma. Tožničina osemurna dnevna obveznost je bila torej

²³ ibidem

sestavljena iz dveh po vsebini različnih delov. V primeru koncerta je čas priprave odpadel, štiri ure so se opravile v dopoldanskem času (generalka), druge štiri ure pa zvečer na koncertu. V tem primeru se je na račun dveh "terminov" učinkovitega dela opustil en "termin" na kak drugi dan. Po končnem poročilu je fond ur znašal mesečno 174 ur, kar izhaja tudi iz plačilnih list. Prerazporejen delovni čas se je po izpovedi priče kompenziral v obdobju treh mesecev. Pritožbeno sodišče se pridružuje oceni sodišča prve stopnje, da je tak način razporeditve delovnega časa tipična prerazporeditev, ne pa deljen delovni čas. Primerjava z delom v bankah ali trgovinah je zato neustrezna. Primerjani delavci namreč dela, opravljenega v dveh delih, ne kompenzirajo, ampak dnevno (npr. 8-urno) obveznost opravijo v dveh delih. Zato je sodišče prve stopnje zahtevek tudi iz tega naslova utemeljeno zavrnilo. Ker je pritožbeno sodišče del izpodbijane sodbe spremenilo, je utemeljena tudi pritožba zoper sklep o stroških postopka (Sodna praksa, 2008).

Zelo zanimiva odločba, ki glede obveznosti delodajalca jasno pove, da te obveznosti ni. Če ni nočnega dela, ni pravic na strani delavca, zato tudi na strani delodajalca ne more nastati obveznost.

5.2 SODBA SODIŠČA EVROPSKIH SKUPNOSTI

Kot že omenjeno, se je ob upoštevanju odločitev, ki nakazujejo na diskriminatornost splošne prepovedi nočnega dela žensk, mnogo držav odločilo za odstop od Konvencije MOD št. 89 o nočnem delu žensk. Sodišče Evropskih skupnosti je bilo že mnogokrat izzvano, da odloča o vprašanju diskriminacije žensk. V primeru Stoeckel C-345/98²⁴ je sodišče odločilo, da je vsaka določba v nacionalni zakonodaji, ki na splošno prepoveduje nočno delo žensk, v nasprotju z evropsko direktivo o nočnem delu. V tem primeru je šlo za to, da naj bi francosko pravo prepovedovalo nočno delo žensk, prepoved pa naj bi bila v nasprotju s 5. členom omenjene direktive. Na tem mestu se je sprožilo vprašanje, ali je 5. člen dovolj natančen, da članicam lahko naloži obveznost nesprejemanja predpisov, ki prepovedujejo nočno delo žensk. Direktiva prepoveduje vse oblike diskriminacije glede na spol, a dovoljuje predpise, ki varujejo ženske zaradi nosečnosti ali materinstva. Zato 5. člen določa, da morajo članice sprejeti ukrepe za odpravo vseh predpisov, ki so sicer sprva izhajali iz namena zaščititi ženske, a so dandanes izgubili svoje bistvo. Francosko pravo je na sploh prepovedovalo nočno delo žensk, a določilo izjeme, ko je bilo nočno delo žensk možno. Takšni francoski predpisi naj bi bili sprejeti v skladu s Konvencijo št. 89 o nočnem delu žensk v industriji, ki jo je Francija tudi ratificirala. Na tem mestu velja poudariti, da so v času sprejetja Konvencije št. 89 obstajali številni argumenti, ki so narekovali njeno sprejetje, pa tudi položaj žensk je bil takrat drugačen kot dandanes, saj so jih obravnavali kot šibkejše, ranljivejše in jim nalagali manj pomembna dela. Danes je posebno obravnavanje žensk možno le zaradi izrednih okoliščin, med katere sodita nosečnost in materinstvo. Raziskave so dejansko pokazale, da nočno delo pomeni enako obremenitev tako za ženske kot moške (Slatnar, 2005, str. 25).

²⁴ <http://www.ius.software.si/EUII/Dokumenti-Stoeckel> C 345/89

Nočno delo torej ima negativne učinke, toda negativne učinke ima na vse nočne delavce. Vsaka nacionalna zakonodaja, ki na splošno prepoveduje nočno delo žensk, tako ni v skladu s 5. členom Evropske direktive o nočnem delu. V tem primeru namreč francosko pravo ni izhajalo iz varstva posebnega biološkega stanja žensk, ampak iz socialnega varstva in prepričanj, ki so danes zastarela. Sodišče Evropskih skupnosti je tako odločilo, da je 5. člen direktive dovolj natančen, da se posamezniki nanj lahko sklicujejo pred sodišči in se z njim branijo pred nacionalnimi predpisi, ki niso v skladu z direktivo. Sodišče ne zahteva od članic, da dovolijo nočno delo žensk, ki je nezdržljivo s Konvencijo MOD št. 89, ampak ob enakih delovnih pogojih nalaga enakopravnost ne glede na spol. Države članice bi lahko izpolnile svoje obveznosti brez nasprotovanja Konvenciji MOD št. 89, če bi prepovedale določene oblike nočnega dela za oba spola. Če pa članica kljub vsemu ne more slediti novim smernicam, naj se Konvenciji MOD št. 89 odpove.

Enako vprašanje se je pojavilo tudi pri primeru Levy²⁵. Levy je bil obtožen, da zaposluje ženske na nočno delo nezakonito v nasprotju z nacionalno zakonodajo, ki pa je bila sprejeta v skladu s Konvencijo MOD št. 89. Levy se je v svoji obrambi skliceval na primer Stoeckel ter na neposredno uporabljivost omenjene direktive, ki je nad nacionalno zakonodajo (Slatnar, 2005, str. 26).

²⁵ <http://www.ius.software.si/EUII/Dokumenti>, Levy C 158/91

6 ZAKLJUČEK

Pri opredelitvi položaja delavca, ki svoje delo opravlja (tudi) v nočnem času, je pomembna opredelitev dveh pojmov: nočno delo in nočni delavec. Nočno delo je delo, ki se opravlja v določenem času – med 23. uro in 6. uro naslednjega dne – oziroma v izmeni, ki traja nepretrgano 8 ur v času med 22. uro in 7. uro naslednjega dne. Nočni delavec pa je delavec, ki v tem času opravi vsaj tri ure svojega dnevnega delovnega časa oziroma v obdobju več zaporednih mesecev (4-6) ponoči dela vsaj 1/3 polnega delovnega časa. Medtem ko določene pravice, kot je na primer dodatek za nočno delo, pripadajo vsem delavcem, ki svoje delo opravljajo (tudi) v nočnem času, je nočnemu delavcu zagotovljeno še posebno varstvo: ima pravico do daljšega dopusta, do strokovnega vodstva delovnega oziroma proizvodnega procesa in do ustrezne prehrane med delom. Za nekatere kategorije delavcev veljajo še dodatne omejitve (na primer starejši delavci, ženske, delavci, mlajši od 18 let). Delavec sme odkloniti nočno delo, če bi takšno delo v skladu z mnenjem pooblaščenega zdravnika specialista medicine dela, poslabšalo njegovo zdravstveno stanje. Če gre za nočnega delavca, mu mora delodajalec zagotoviti dnevno delo oziroma poiskati možnosti za prekvalifikacijo ali dokvalifikacijo. Nočnega dela se ne sme naložiti delavcu, ki nima urejenega prevoza na delo in z dela, in delavcu, ki še ni dopolnil 18 let. Izjemoma sme delavec, mlajši od 18 let, delati ponoči, in sicer v primeru višje sile, vendar mu mora biti zagotovljen nadzor polnoletnega delavca oziroma sme opravljati delo s področja kulturne, umetniške, športne ali oglaševalne dejavnosti. Nočnega dela prav tako ni dovoljeno naložiti noseči delavki in delavki v prvem letu po porodu oziroma v času dojenja, če iz ocene tveganja izhaja nevarnost za njeno zdravje ali zdravje otroka. Za naložitev nočnega dela starejšemu delavcu (moški nad 55 let, ženske nad 50 let), delavcu, ki neguje otroka, starega do 3 let, in delavcu, ki je samohranilec in ima otroka mlajšega od 7 let ali hudo bolnega ali prizadetega otroka, je potrebno njegovo soglasje, ki mora biti podano izrecno in pisno. Delavec lahko soglasje kadar koli umakne, ne da bi navajal razloge. Pri tem mora ravnati tako, da delodajalcu ne povzroči škode. Če delavec, ki opravlja nočno delo, prestopi starostni prag ali pa izpolni kakšen drug pogoj, zaradi katerega je za nočno delo potrebno njegovo soglasje, mu delodajalec brez izrecnega pisnega soglasja ne sme naložiti nočnega dela, ampak mu mora zagotoviti ustrezno delo v dnevnem času. Če to ni mogoče, je nadaljnje ukrepanje odvisno od delovnega staža delavca pri delodajalcu in od razloga, zakaj je potrebno njegovo soglasje za nočno delo – delodajalec mora zagotoviti drugo ustrezno delo, omogočiti prekvalifikacijo. Nočno delo žensk v industriji in gradbeništvu je dovoljeno v omejenem obsegu, in sicer lahko delodajalec v nočnem delu zaposluje le delavke – članice svoje družine in delavke na vodilnih delovnih mestih oziroma na delovnih mestih v zvezi z zagotavljanjem varnosti, zdravja ali socialnega varstva delavcev ter v primeru, da je tako delo nujno potrebno zaradi višje sile ali če je to predhodno odobril minister, pristojen za delo.

Vse naštetu seveda pomeni za delavca pravico, za delodajalca pa obveznost. Ta za delodajalca izhaja predvsem iz predpostavke, da je nočno delo za delavca bistveno manj ugodno, kot pa delo podnevi. V diplomskem delu sem nanizala nekaj argumentov v prid tezi, da škodljivost nočnega dela za zdaj ni dokazana, kar pomeni,

da je tudi obveznost delodajalca omejena na domnevo o neugodnih učinkih nočnega dela. Če bi raziskave pokazale korelacijo med nočnim delom in nastankom raka ali nočnim delom in katerokoli drugo škodljivo boleznijo, bi to pomenilo za delodajalca in za proizvodni proces hud udarec. Dolžino nočnega dela bi bilo treba bodisi skrajšati ali pa ga celo povsem odpraviti. Takšna raziskava bi verjetno pomenila preobrat v mišljenju, da mora proizvodni proces v vsakem primeru teči nemoteno. Nadalje, zmanjšanje nočnega dela na minimum ali njegova odprava na nekaterih delovnih mestih ni mogoča. Gre za delovna mesta, ki služijo interesom javnosti. Kaj storiti v takšnem primeru? Ali tudi v teh primerih omejiti nočno delo na minimum ne glede na posledice v delovnem procesu? Ali pa omejiti nočno delo tako, da bi ga delavec opravljal največ štiri ure? Kako bi to vplivalo na zdravstveno stanje delavca? V diplomskem delu sem opisala primer delavca invalida, ki je opravljal nočno delo receptorja med 2. in 6. uro zjutraj. Menim, da je takšen delavnik še bolj nevaren poseg v bioritem kot normalna nočna izmena (od 22. do 6. oziroma od 23. do 7. ure). Prepričanje seveda temelji na domnevi, tudi v tem primeru ni bilo opravljenih nobenih raziskav.

Odprtih vprašanj je torej veliko. Najbolj zanimivo bi bilo seveda najti odgovor na to, kaj bi dokazana škodljivost nočnega dela na zdravje delavca pomenila za delodajalca.

LITERATURA IN VIRI

- 1) BEČAN, Irena. Varstvo mladine, žensk, materinstva in roditeljskih odgovornosti. Nova pravna ureditev dela, Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani, 1990.
- 2) BELOPAVLOVIČ, Nataša, SENČUR-PEČEK, Darja, KALČIČ, Miran. Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem. Založba Gospodarski vestnik Ljubljana, 2002.
- 3) BELOPAVLOVIČ, Nataša. Nočno delo in obveznosti delodajalca, ki organizirajo nočno delo. Pravna Praksa. Gospodarski vestnik Ljubljana, letnik 2004, številka 38, stran 20.
- 4) DOBRIN, Tanja. Pravna ureditev kot osnova za novo organizacijo delovnega časa, dopusta in odstotnosti. Nova pravna ureditev dela, Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani, 1990.
- 5) KALČIČ, Miran. Invalid, nočno delo, soglasje delavca. Pravna Praksa. Gospodarski vestnik Ljubljana, letnik 2002, številka 27, stran 9.
- 6) KOLAR, Marta, ZORETIČ, Darja. Nočno delo žensk v industriji in gradbeništvu. Pravna praksa. Gospodarski vestnik Ljubljana, 2003, številka 18, stran 16.
- 7) KONČAR, Polonca. Mednarodno delovno pravo. Časopisna založba Uradni list Republike Slovenije, Ljubljana, 1993.
- 8) SLATNAR, Simona. Mednarodna in nacionalna pravna ureditev nočnega dela. Univerza v Ljubljani, Pravna fakulteta, 2005.
- 9) ŠETINC-TEKAVC, Martina. Starejši delavec in nočno delo. Pravna praksa. Gospodarski vestnik Ljubljana, letnik 2004, številka 18, stran 18.
- 10) ŠETINC-TEKAVC, Martina. Dodatek za nočno delo, delo v nedeljo ter na praznike. Pravna praksa. Gospodarski vestnik Ljubljana, letnik 2004, številka 11, stran 36.
- 11) ŠETINC-TEKAVC, Martina. Dodatek za izmensko in nočno delo. Pravna praksa. Gospodarski vestnik Ljubljana, letnik 2003, številka 25, stran 16.
- 12) Avtor ni naveden. Invalid III. Kategorije – nadurno, nočno delo in dežurstvo. Pravna Praksa. Gospodarski vestnik Ljubljana, 1999, številka 442, stran 12.
- 13) European Journal of Cancer. Volume 41, Issue 13, September 2002.
- 14) STRAIF, Kurt. The Lancet. Volume 8 pp: 1065-1066, December 2007.

VIRI

- 1) Zakon o delovnih razmerjih. Uradni list Republike Slovenije, št. 42/2002, 79/2006, 47/2007.
- 2) Zakon o varnosti in zdravju pri delu. Uradni list Republike Slovenije, št. 56/1999, 64/2001.
- 3) Konvencija MOD št. 4 o nočnem delu žensk (Convention ILO C004 Night Work Women Convention 1919, 28.11.1919). ILO.
URL=«<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C089>, 02.06.2008.
- 4) Konvencija MOD št. 4 o nočnem delu žensk (Convention ILO C004 Night Work Women Convention (revised), 19.06.1934). ILO.
URL=«<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C089>, 02.06.2008.

- 5) Konvencija MOD št. 4 o nočnem delu žensk (Convention ILO C004 Night Work Women Convention, 09.07.1948). ILO. URL=«<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?CO89>, 02.06.2008.
- 6) Konvencija MOD št. 90 o prepovedi nočnega dela otrok (Convention ILO CO90 about the Night Work of Young Persons). ILO. URL=«<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?CO89>, 02.06.2008.
- 7) Konvencija MOD št. 171 o nočnem delu (Convention ILO C171 about the Night Work). ILO. URL=«<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?/host>, 10.06.2008.
- 8) Direktiva Sveta Evropske unije o določenih vidikih organizacije delovnega časa. Časopisna založba Uradni list Republike Slovenije, L 307, 13/12/1993.
- 9) Evropska socialna listina. Uradni list RS-MP, številka 7/1999.

VIRI S SVETOVNEGA SPLETA:

- 1) Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. URL=«<http://www.ess.gov.si>«. 15.06.2008.
- 2) Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. URL=«<http://www.mddsz.gov.si>«. 15.06.2008.
- 3) Zakonodaja Evropske unije. URL=«<http://www.europa.eu>«. 15.06.2008.
- 4) International Labour Organisation. URL=«<http://www.ilo.org>«. 15.06.2008.
- 5) Evropska komisija (European Comission). URL=«<http://www.ec.europa.eu>«. 15.06.2008.
- 6) ScienceDirect, European Journal Of Cancer. URL=«<http://www.sciencedirect.com>«. 15.06.2008.
- 7) London Hazards Center. LHD Factsheet. URL=«<http://www.lhc.org.uk>«. 15.06.2008.
- 8) Sodna praksa. URL=«<http://www.sodnapraksa.si>«. 20.06.2008.
- 9) IUS-INFO. URL=«<http://www.ius-software.si>«. 20.06.2008.
- 10) Časnik Finance. URL=«<http://www.finance.si>«. 15.06.2008.
- 11) Radiotelevizija Slovenija. URL=«<http://www.rtv slo.si>«. 15.06.2008.
- 12) Zavod za izboljšanje kvalitete življenja. URL=«<http://www.med.over.net>«. 15.06.2008.

IZJAVA O AVTORSTVU IN NAVEDBA LEKTORJA

Izjavljam, da sem avtorica diplomskega dela z naslovom Obveznosti delodajalcev pri nočnem delu. Diplomsko nalogo sem izdelala pod mentorstvomizr. prof. dr. Andreje Kavar Vidmar. Soglašam, da je diplomsko delo objavljeno na spletni strani.

Diplomsko delo je lektorirala prof. Tatjana Vlašič.

Anja Vizlar