

Razlagamo in komentiramo: Pravice staršev v delovnem razmerju

Starši so ena od kategorij, ki so v delovnem razmerju posebej varovani. Več vrst pravic pa so deležni tudi iz drugih naslovov.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) na več mestih ureja pravice staršev ugodneje in zagotavlja minimalne standarde njihovih pravic, ki morajo biti zagotovljeni.

1. ZDR-1 v 115. členu staršem zagotavlja posebno varstvo pred odpovedjo. Gre za najširše izmed varstva vseh pravic delavcev pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. Prepoved je absolutna, delodajalec pogodbe o zaposlitvi ne sme odpovedati ne glede na odpovedni razlog.

Posebno varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi velja za delavko v času nosečnosti ter delavko, ki doji otroka do enega leta starosti, in starše v času, ko izrabljajo starševski dopust v strnjem nizu v obliki polne odsotnosti z dela in še en mesec po izrabi tega dopusta. Pravice, ki urejajo starševski dopust, in sorodne pravice so urejene v Zakonu o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-1).

V tem času delodajalec ne sme izvesti nobene aktivnosti v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi (vročiti odpovedi, povabiti na zagovor ipd.).

Če delodajalec ob izreku odpovedi oziroma v času odpovednega roka ne ve za nosečnost delavke, velja posebno pravno varstvo pred odpovedjo, če delavka takoj obvesti delodajalca o svoji nosečnosti, kar dokazuje s predložitvijo zdravniškega potrdila.

Ne glede na absolutno prepoved pa zakon dopušča izjemo, in sicer delodajalec lahko odpove pogodbo zaposlitvi po predhodnem soglasju inšpektorja za delo, če so podani razlogi za izredno odpoved ali zaradi uvedbe postopka za prenehanje delodajalca (stečaj ipd.).

Sodna praksa se je jasno opredelila, da varstvo pred odpovedjo velja tudi v primerih odpovedi pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi.

2. V zvezi z razporejanjem delovnega časa lahko delavec v času trajanja delovnega razmerja, zaradi potreb usklajevanja družinskega in poklicnega življenja, predlaga delodajalcu drugačno razporeditev delovnega časa. Navedeni 148. člen ZDR-1 sicer ne daje trdnejše podlage kot zgolj predlog delavca, ki ga lahko delodajalec upošteva potrebe delovnega procesa sprejme ali ne, kar pa mora pisno utemeljiti. Pravica torej ni absolutna in je povsem odvisna od potreb delovnega procesa. Mnogi starši se zaradi delovnikov ob vikendih ali popoldanskih izmen znajdejo v stiski, saj razporeditev posega v čas, ki bi ga sicer preživeli z otrokom, hkrati pa si morajo poiskati varstvo izven obratovalnih časov vrtecev in šol, kar jim pogosto povzroča dodatne stroške.

Razporejanje delovnega časa podrobneje in ugodneje urejajo tudi nekatere kolektivne pogodbe. Kolektivna pogodba za dejavnost trgovine v 41. členu določa, da dela na nedelje in praznike, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi, ter na dneve, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi, delodajalec ne sme naložiti:

- delavcu, ki skrbi za otroka do treh let starosti. Takšno delo se delavcu lahko omogoči na podlagi njegove izrecne pisne pobude, ki jo delavec lahko kadarkoli prekliče;
- delavki, v času nosečnosti in še eno leto po porodu, oziroma ves čas, ko doji otroka;
- enemu od delavcev – staršev, ki ima hudo bolnega otroka ali otroka s telesno ali duševno prizadetostjo in ki živi sam z otrokom ter skrbi za njegovo vzgojo in varstvo.

3. Skladno z omenjenim 185. členom ZDR-1 se delavcu, ki neguje otroka, starega do treh let, lahko naloži opravljanje nadurnega dela ali dela ponoči samo z njegovim predhodnim pisnim soglasjem. Delavka v času nosečnosti in še eno leto po porodu oziroma ves čas, ko doji otroka, ne sme opravljati nadurnega dela ali dela ponoči, če iz ocene tveganja zaradi takega dela izhaja nevarnost za njeno zdravje ali zdravje otroka.

Enemu od delavcev – staršev, ki neguje in varuje otroka, mlajšega od sedem let, ali hudo bolnega otroka ali otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo v skladu s predpisi, ki urejajo družinske prejemke, in ki živi sam z otrokom, se sme naložiti, da opravlja nadurno delo ali delo ponoči, samo z njegovim pisnim soglasjem.

4. Ena od posebnosti je tudi način izrabe letnega dopusta. ZDR-1 v svojem 163. členu določa splošni standard, da se letni dopust izrablja upoštevaje potrebe delovnega procesa in možnost za počitek in rekreacijo delavca ter upoštevaje njegove družinske obveznosti. Delodajalec staršem šoloobveznih otrok daje pravico, da izrabijo najmanj teden dni letnega dopusta v času počitnic. Vsem delavcem daje pravico izrabiti en dan letnega dopusta na tisti dan, ki ga delavec sam določi, o čemer mora obvestiti delodajalca tri dni pred izrabo. Navedeni pravici pa lahko delodajalec delavcu odreče, če bi odsotnost resneje ogrozila delovni proces. Pravice v zvezi z izrabo letnega dopusta torej niso absolutne, temveč pogojene, in tudi v tem primeru odvisne od soglasja delodajalca, ki pa mora svojo odločitev opreti na potrebe delovnega procesa.

Poleg že omenjenih pravic ZDR-1 nudi varstvo v zvezi s podatki o nosečnosti, prepovedjo del v času nosečnosti in v času dojenja, starševskim dopustom, pravico do odmora za dojenje, krajšega delovnega časa in pravico do dodatnega dneva dopusta za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let.

Če delavec meni, da delodajalec krši katero od njegovih pravic iz delovnega razmerja, ima pravico pisno zahtevati, da delodajalec kršitev odpravi oziroma da svoje obveznosti izpolni. Če delodajalec kršitve v osmih dneh po vročitvi zahteve ne odpravi, lahko delavec zahteva sodno varstvo v 30 dneh po poteku roka za izpolnitev.

Če bi delodajalec delavcu, ki je varovana kategorija, vročil odpoved iz katerega koli razloga (izjema je dopuščena le s soglasjem inšpektorata v primeru izredne odpovedi in prenehanja delodajalca), mora delavec v 30 dneh od vročitve vložiti tožbo na pristojno delovno sodišče.

Navedeni roki so prekluzivni, kar pomeni, da z njihovim iztekom pravica delavca, da iztoži svojo pravico, ugasne.

Kristina Gomboc Nikolić, služba pravne pomoči ZSSS

Vir: www.zsss.si

NOVICE



Info SKEI št. 4/2022

03.05.2022 -



17. letne športne igre SKEI; Kozje - 28.5.2022

21.04.2022 - Vabljeni!