

Odmor in počitek sta temeljni delavski pravici – tudi pri delu od doma

Na spletni strani Gospodarske zbornice Slovenije sem med nasveti odkrila tega: Izjeme od fiksnih ur odmora in počitka Zakon o delovnih razmerjih določa v čl. 158, v smislu čl. 157 pa delodajalec ni dolžan upoštevati določil glede odmorov in počitkov, če gre za poslovodne osebe, vodje enot s pooblastili za samostojne odločitve ter če gre za delavce, ki opravljajo delo na domu. Je to res, da delodajalcu ni treba upoštevati določil glede odmorov in počitkov, ko delamo od doma?

Odgovor:

Pravica do odmora med delovnim časom je absolutna in temeljna delavčeva pravica. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) v 154. členu določa, da ima delavec oziroma delavka, ki dela polni delovni čas, pravico do odmora, ki traja 30 min. Delavec, ki dela krajši delovni čas, vendar najmanj štiri ure na dan, ima pravico do odmora med dnevnim delovnim časom v sorazmerju s časom, prebitim na delu, kar pomeni, da ima v primeru štiriurnega delovnika pravico do 15-minutnega odmora in podobno.

Enako kot odmor je tudi počitek absolutna in temeljna delavčeva pravica. Zakon določa minimalne standarde pravic za dnevni (155. člen ZDR-1) in tedenski počitek (156. člen ZDR-1). Dnevni počitek je počitek med zaporednima dnevnoma, ki traja najmanj 12 ur oziroma najmanj 11 ur v primeru neenakomerno razporejenega ali začasno prerazporejenega delovnega časa. Tedenski počitek je pravica delavca do 24 neprekinjenih ur počitka v sedmih zaporednih dneh oziroma v povprečju 14 zaporednih dni.

ZDR-1 v 157. členu omogoča posebnosti za nekatere kategorije delavk in delavcev, med drugim dopušča, da delavec in delodajalec za primer dela od doma uredita delovni čas, čas odmora in čas počitka drugače, kot to določa zakon. Pri tem omenjeni zakon določa, da je taka ureditev mogoča le, če delovnega časa ni mogoče vnaprej razporediti oziroma če si delavec lahko razporeja delovni čas samostojno, v obeh primerih pa mu morata biti zagotovljena varnost in zdravje pri delu.

Delavec in delodajalec morata vsako ureditev, ki odstopa od zakonskih določb o delovnem času, odmoru in počitku, določiti s pogodbo o zaposlitvi, aneks torej ne zadostuje. Kako konkretno morajo biti s pogodbo o zaposlitvi urejeni drugače dogovorjeni delovni čas, odmori in počitki, zakon ne določa. Kot posledica navedenega pogosto prihaja do primerov, ko je v pogodbi o zaposlitvi določeno le, da si bo delavec organiziral delo tako, da ga bo opravil v rokih, pri tem pa bo upošteval minimalne standarde v zvezi z odmori in počitki.

Zakonodajalec s tem v celoti prenese breme in odgovornost organizacije delovnega procesa in temeljnih pravic na delavca oziroma delavko.

Člen 157 ZDR-1 naj bi mehčal toge določbe in omogočal prilagoditev delovnega procesa življenjskim razmeram, vendar se v praksi vse prepogosto kaže, da se za »samostojnim opravljanjem dela« skrivajo pasti: odmori in počitki se namreč zanemarijo, urniki se podaljšujejo, delo pa hitro postane način življenja. Hkrati ob tako nedoločeni ureditvi delodajalci nimajo okvira, kdaj je dejanski učinkovit delovni čas delavca, v katerem mu je na voljo, ter kdaj je na odmoru oziroma počitku.

Glede na navedeno pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi, ki bo vsebovala tudi morebitne dogovore o drugačni določitvi delovnega časa, odmorov in počitkov v primeru dela na domu,

svetujemo, da delavec poskrbi, da se našteje pravice uredijo že v pogodbi o zaposlitvi, in si tako zagotovi nujno potrebno pravico do odklopa.

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!