

PRAVO

DELOVNI ČAS

Pripravila:

Maja Konjar

Ljubljana, marec 2014

DELOVNI ČAS

1. Delovni čas

1.1. Pojmi

ZDR-1 definira delovni čas kot efektivni delovni čas in čas odmora med delovnim časom ter čas upravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo oz. splošnim aktom (upravičene odsotnosti so npr. letni dopust, odsotnost z dela zaradi zdravstvenih razlogov, izobraževanja, osebnih okoliščin, itd.). Efektivni delovni čas je vsak čas, v katerem delavec dela, torej je na razpolago delodajalcu in izpolnjuje svoje obveznosti po pogodbi o zaposlitvi. Obdobje, ko je delavec na razpolago delodajalcu, vendar ne dela, je v odvisnosti od dejavnosti npr. čas priprave na delo, čas organiziranega dežurstva, lahko tudi čas predaje dela drugemu delavcu itd. Efektivni delovni čas je osnova za izračun produktivnosti dela.

Polni delovni čas ne sme biti daljši od 40 ur. Z zakonom ali kolektivno pogodbo se lahko kot polni delovni čas določi delovni čas, ki je krajši od 40 ur, vendar najmanj 36 ur. Za delovna mesta, na katerih obstajajo večje nevarnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare, se lahko skladno z zakonom ali drugim predpisom v skladu z zakonom ali kolektivno pogodbo določi delovni čas, ki je krajši od 36 ur.

1.2. Razporeditev delovnega časa

Delovni čas določi delodajalec in je lahko razporejen enakomerno ali neenakomerno. Pred začetkom koledarskega ali poslovnega leta delodajalec določi letni raspored delovnega časa in o tem obvesti delavce na običajen način (npr. z uporabo informacijske tehnologije ali na oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca) in sindikate pri delodajalcu. V letnem koledarju določi delovne dneve, praznike in dela proste dneve, ostale dneve, na katere se pri delodajalcu glede na razporeditev delovnega časa ne dela, morebitni kolektivni dopust.

Razporeditev in pogoji za začasno prerazporeditev delovnega časa se določilo s pogodbo o zaposlitvi v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo. Delavec lahko v času trajanja delovnega razmerja zaradi potreb usklajevanja družinskega in poklicnega življenja predlaga drugačno razporeditev delovnega časa. Delodajalec je dolžan delavcu pisno odgovoriti in svojo odločitev utemeljiti.

V primeru enakomerne razporeditve delovnega časa, mora biti le-ta razporejen na najmanj štiri dni v tednu.

Zaradi narave ali organizacije dela ali potreb uporabnikov je delovni čas lahko neenakomerno razporejen. Če pa zaradi nepredvidenih potreb delovnega procesa med letom pride do potrebe po začasni spremembi delovnega časa, se delovni čas začasno prerazporedi, tako da se neko obdobje dela v drugače razporejenem delovnem času, kot je bilo prvotno določeno z letnim rasporedom. Začasna prerazporeditev delovnega časa je tako mogoča v primerih, ko je

že v naprej jasno, da bo višek opravljenih ur dela v določen obdobju mogoče izravnati v naslednjem obdobju, ko bo potreba po delu manjša in obratno. O začasni prerazporeditvi delovnega časa mora delodajalec delavce v pisni obliki obvestiti najmanj en dan pred prerazporeditvijo.

V primeru neenakomerne razporeditve ali začasne prerazporeditve delovni čas ne sme trajati več kot 56 ur na teden. Poleg tega se upošteva polni delovni čas kot povprečna delovna obveznost v obdobju največ šestih mesecev, kar pomeni, da delovni čas v obdobju šestih mesecev ne sme presegati 40 ur tedensko. ZDR-1 sicer dopušča, da se s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določi daljše referenčno obdobje, vendar ne več kot 12 mesecev, kar je večina kolektivnih pogodb dejavnosti tudi določila.

Delodajalci morajo poleg navedenih omejitev upoštevati tudi zakonsko določene pravice delavcev do odmora in počitka, ki so v primeru neenakomerne razporeditve ali začasne prerazporeditve delovnega časa urejene drugače. (glej poglavje 2.2) Prav tako morajo upoštevati prepoved neenakomerne razporeditve in začasne prerazporeditve delovnega časa za določene kategorije delavcev. (glej poglavje 1.4)

Če delavcu, ki opravlja delo v neenakomerni razporeditvi ali začasni prerazporeditvi delovnega časa med koledarskim letom preneha delovno razmerje, in je do takrat opravil več ur dela, kot je določeno za delo s polnim delovnim časom, se na njegovo zahtevo več opravljenih ure preračunajo v delovne dni s polnim delovnim časom. Tako izračunani delovni dnevi se štejejo v delavčevo delovno dobo, kot če bi jih prebil na delu, pri čemer skupna delovna doba v koledarskem letu ne sme presegati 12 mesecev.

Sindikat, svet delavcev oz. delavski zaupnik lahko zahteva, da ga delodajalec enkrat letno obvesti o izrabi delovnega časa, upošteva letni razpored, o opravljanju nadurnega dela oz. o začasni prerazporeditvi delovnega časa.

V okviru razporeditve delovnega časa je potrebno omeniti tudi vrste in oblike delovnega časa, ki se glede na potrebe delovnega procesa lahko uporabljajo pri delodajalcih:

- izmenski delovni čas – čas, ko se delo imenoma opravlja v dopoldanski, popoldanski in/ali nočni izmeni in se periodično ponavlja
- deljen delovni čas – čas, ko delavec opravlja delo s prekinitvijo polnega dnevnega delovnega časa
- nepremični delovni čas – čas, pri katerem je čas prihoda in odhoda točno določen
- premični delovni čas – čas, pri katerem je čas prihoda in odhoda z dela določen v razponu.

Delavci, ki opravljajo svoje delo v manj ugodnem delovnem času, imajo pravico do dodatkov, ki izhajajo iz takšne razporeditve delovnega časa. To so dodatki za nočno delo, nadurno delo, delo v nedeljo, delo na praznike in dela proste dneve. Višino dodatkov določajo kolektivne pogodbe dejavnosti. Kolektivne pogodbe lahko določijo še druge dodatke iz tega naslova, npr. dodatek za delo v popoldanski izmeni, dodatek za delo v deljenem delovnem času in podobno.

Dodatki se obračunavajo le za čas, ko delavec dela v pogojih, zaradi katerih mu dodatek pripada.

1.3. Nadurno delo

V primerih, ko dela ni mogoče opraviti v polnem delovnem času z ustrezno organizacijo dela, razporeditvijo delovnega časa z uvajanjem novih izmen ali z zaposlitvijo novih delavcev, delodajalec lahko uvede nadurno delo oz. delo preko polnega delovnega časa. Nadurno delo je delo po pogodbi o zaposlitvi, le da se opravlja v času, ki presega polni delovni čas.

Nadurno delo se šteje kot izjema in se ga delavcu lahko naloži le v primerih, ki jih izrecno našteva zakon:

- zaradi izjemoma povečanega obsega dela,
- če je potrebno nadaljevanje delovnega ali proizvodnega procesa, da bi se preprečila materialna škoda ali nevarnost za življenje in zdravje ljudi in premoženja,
- če je nujno, da se odvrne okvara na delovnih sredstvih, ki bi povzročila prekinitev dela,
- če je potrebno, da se zagotovi varnost ljudi in premoženja ter varnost prometa,
- v drugih izjemnih, nujnih in nepredvidenih primerih, določenih z zakonom ali kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti (s podjetniško kolektivno pogodbo ali splošnim aktom dodatnih primerov nadurnega dela ni mogoče določiti!).

Delodajalec mora nadurno delo odrediti v pisni obliki praviloma pred začetkom dela. V izjemnih primerih ga lahko odredi tudi ustno, vendar mora pisno odreditev vročiti delavcu naknadno, in sicer najkasneje do konca delovnega tedna po opravljenem nadurnem delu.

Nadurno delo je omejeno na največ osem ur na teden, 20 ur na mesec in 170 ur na leto. Če delavec pisno soglaša lahko nadurno delo presega letno omejitev, vendar nikakor ne sme trajati več kot 230 ur na leto (pisno soglasje je treba pridobiti za vsako odreditev, ki presega 170 ur). Delovni dan lahko traja največ deset ur. Dnevna, tedenska in mesečna časovna omejitev se lahko upošteva kot povprečna omejitev v obdobju, določenem z zakonom ali kolektivno pogodbo, ki ne sme biti daljše od šest mesecev.

V primerjavi z začasno prerazporeditvijo delovnega časa delavec v primeru opravljanja nadurnega dela dejansko dela več ur kot znaša njegova delovna obveznost, te ure se ne izrabijo oz. izravnajo, pač pa delavcem pripada dodatek za delo preko polnega delovnega časa, katerega višina se določi s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti.

V primerih naravne ali druge nesreče ali ko se ta nesreča neposredno pričakuje je delavec dolžan opravljati delo preko polnega ali dogovorjenega krajšega delovnega časa po pogodbi o zaposlitvi ali druga dela v zvezi z odpravljanjem ali preprečevanjem posledic navedenih nesreč. Naravne nesreče so npr. plazovi, visok sneg, toča, žled, neurje, požar, nesreče v prometu itd. Ta dela lahko trajajo le dokler je nujno, da se obvaruje zdravje in življenje ljudi ali prepreči materialna škoda.

1.4. Prepoved opravljanja nadurnega dela in dela v primeru neenakomerne razporeditve oz. začasne prerazporeditve delovnega časa

Nekaterim skupinam delavcev ni dovoljeno naložiti opravljanja nadurnega dela oz. jim ni mogoče neenakomerno razporediti ali začasno prerazporediti delovnega časa. Absolutna prepoved velja za:

- delavke v času nosečnosti in še eno leto po porodu oz. ves čas, ko dojijo, če iz ocene tveganja izhaja nevarnost za njeno zdravje ali zdravje otroka,
- mladoletne delavce,
- delavce, ki bi se jim zaradi takšnega dela poslabšalo zdravje (mnenje izvajalca medicine dela, ob upoštevanju mnenja osebnega zdravnika)
- delavce, ki ima polni delovni čas krajši od 36 ur na teden zaradi dela na delovnem mestu, kjer obstajajo večje nevarnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare,
- delavce, ki delajo krajši delovni čas iz varstvenih razlogov.

Prepoved za zgoraj navedene kategorije delavcev velja tudi glede dodatnega dela v primerih naravne in druge nesreče.

Le na podlagi njihovega predhodnega pisnega soglasja pa se lahko odredi opravljanje nadurnega dela ali začasno prerazporedi delovni čas:

- delavcem, ki negujejo otroka, starega do treh let,
- samohranilcem z otrokom, mlajšim od sedem let ali hudo bolnim ali telesno ali duševno prizadetim otrokom,
- starejšim delavcem.

1.5. Nočno delo

Nočno delo je delo v času med 23. in šesto uro naslednjega dne. Če je z razporeditvijo delovnega časa določena nočna delovna izmena, se šteje za nočno delo osem nepretrganih ur v času med 22. in sedmo uro naslednjega dne.

Nočni delavec je delavec, ki dela ponoči vsaj tri ure svojega dnevnega delovnega časa oziroma delavec, ki dela ponoči vsaj tretjino polnega letnega delovnega časa.

Nočni delavec ima pravico do posebnega varstva, in sicer:

- če bi se mu zaradi nočnega dela lahko poslabšalo zdravstveno stanje, ga mora delodajalec zaposliti na ustrezno delo podnevi (mnenje izvajalca medicine dela, ob upoštevanju mnenja osebnega zdravnika,)
- delodajalec mu mora zagotoviti: daljši dopust, ustrezno prehrano med delom, strokovno vodstvo delovnega oziroma proizvodnega procesa.
- delodajalec mora zagotoviti periodično izmenjavo izmen, pri čemer sme delavec ene izmene delati ponoči najdlje en teden; daljše časovno obdobje pa lahko dela ponoči le, če s takim delom izrecno pisno soglaša.

Delodajalec ne sme razporediti na nočno delo delavca, ki nima urejenega prevoza na delo in z dela.

Delovni čas nočnega delavca ne sme v obdobju štirih mesecev trajati povprečno več kot osem ur na dan. Daljše referenčno obdobje se lahko določi z zakonom ali kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti, vendar ne daljše od šest mesecev. 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.

Delodajalec se mora pred uvedbo nočnega dela, in nato najmanj enkrat letno (če se nočno delo redno opravlja z nočnimi delavci) posvetovati s sindikati pri delodajalcu, in sicer o določitvi časa nočnega dela, o oblikah organiziranosti nočnega dela in o ukrepih varnosti in zdravja pri delu in socialnih ukrepih.

2. Odmori in počitki

2.1. Odmor med delovnim časom

Delavec, ki dela polni delovni čas, ima pravico do 30-minutnega odmora med delovnim časom. Če delavec dela krajši delovni čas, vendar najmanj štiri ure dnevno, ima pravico do sorazmerno krajšega odmora med dnevnim delovnim časom (če npr. dela štiri ure, ima pravico do 15-minutnega odmora).

Delavci, ki delajo v neenakomerno razporejenem ali začasno prerazporejenem delovnem času imajo pravico do odmora v sorazmerju z dolžino dnevnega delovnega časa.

Odmor se vštevava v delovni čas. Določi se lahko šele po eni uri dela in najkasneje eno uro pred koncem dela.

2.2. Dnevni in tedenski počitek

Delavec ima pravico do dnevnega počitka, ki mora trajati nepretrgoma najmanj 12 ur. Navedeno pomeni, da ima delavec v obdobju 24 ur pravico do najmanj 12 ur nepretrganega počitka. Dnevni počitek je treba zagotoviti tudi v primeru nadurnega dela.

V primeru, ko je delovni čas neenakomerno razporejen ali začasno prerazporejen zakon dopušča dnevni počitek v trajanju najmanj 11 neprekinjenih ur v obdobju 24 ur.

V obdobju sedmih zaporednih dni ima delavec, poleg pravice do dnevnega počitka, pravico do počitka v trajanju najmanj 24 neprekinjenih ur. Tedenski počitek mora tako trajati najmanj 36 neprekinjenih ur oz. 35, kadar je delovni čas neenakomerno razporejen ali začasno prerazporejen.

V primeru, da mora delavec zaradi objektivnih, tehničnih in organizacijskih razlogov delati na dan tedenskega počitka, se mu počitek zagotovi na kakšen drug dan v tednu. Gre za primere, ko bi delavec moral izjemoma delati na dan, ko bi bil sicer prost.

Minimalno trajanje tedenskega počitka se upošteva kot povprečje v obdobju 14 zaporednih dni, kar pomeni, da mora imeti vsak delavec dvakrat v 14 dneh zagotovljen počitek v trajanju 36 oz. 35 ur.

Zakon daje možnost odstopanja od teh pravil v nekaterih primerih. Tako se lahko z zakonom ali kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določi, da se dnevni in tedenski počitek v povprečnem minimalnem trajanju v primerih izmenskega dela zagotavlja v določenem daljšem časovnem obdobju, vendar ne daljšem od šest mesecev. To velja le za primere, ko delavec preide iz ene izmene v drugo in mu ni mogoče zagotoviti predpisanega počitka med koncem ene izmene in začetkom druge. Še dodatne izjeme se lahko določijo v dejavnostih oz. za delovna mesta, vrsto dela ali poklice, kjer narava dela zahteva stalno prisotnost, kjer narava dejavnosti zahteva kontinuiteto dela ali storitev ter v primerih predvidenega neenakomernega ali povečanega obsega dela.

3. Posebnosti

Delavec in delodajalec lahko ne glede na zakonske določbe v pogodbi o zaposlitvi drugače uredita delovni čas, nočno delo, odmor in počitek, če gre za pogodbo s poslovodno osebo ali prokuristom, vodilnim delavcem in z delavcem, ki opravlja delo doma; vse pod pogojem, da delovnega časa ni mogoče vnaprej razporediti, si ga lahko delavec razporeja samostojno in sta zagotovljena varnost in zdravje pri delu.

Posebna ureditev pravic velja za mlade, ki še niso dopolnili 18 let starosti. Ti imajo pravico do 30-minutnega odmora med delovnim časom, če delajo vsaj štiri ure in pol; do dnevnega počitka v trajanju najmanj 12 zaporednih ur brez možnih odstopanj; do tedenskega počitka v trajanju najmanj 48 ur; do omejitev glede nočnega dela.

4. Letni dopust

Delavec pridobi pravico do letnega dopusta s sklenitvijo delovnega razmerja.

Minimalno trajanje letnega dopusta v posameznem koledarskem letu določa zakon. Delavec ima v posameznem koledarskem letu pravico do letnega dopusta, ki ne more biti krajši kot štiri tedne, ne glede na to, ali dela polni delovni čas ali krajši delovni čas od polnega. Minimalno število dni letnega dopusta posameznega delavca je odvisno od razporeditve delovnih dni v tednu, kar pomeni, da delavcu, ki dela pet dni v tednu, pripada najmanj 20 dni letnega dopusta, če pa je njegov delovni teden razporejen na šest dni, mu pripada najmanj 24 dni letnega dopusta.

K tej osnovi se v nekaterih zakonsko določenih primerih prištejejo še dodatni dnevi letnega dopusta: po en dodatni dan letnega dopusta za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti; najmanj trije dodatni dnevi, če gre za starejšega delavca, invalida, delavca z najmanj 60 % telesno okvaro in delavca, ki neguje in varuje otroka s telesno ali duševno prizadetostjo. Delavec, ki še ni dopolnil 18 let, ima pravico do dodatnih sedmih dni dopusta. Kolektivne pogodbe ter splošni akti delodajalca lahko določajo dodatne kriterije za dodelitev dodatnih dni letnega dopusta. Delavec lahko na tej podlagi dobi določeno število dni letnega dopusta na primer za delovno dobo, izobrazbo, zahtevnost delovnega mesta, itd, če oz. ko izpolni te kriterije. Daljše trajanje letnega dopusta pa se lahko določi tudi s pogodbo o zaposlitvi. Trajanje letnega dopusta posameznega delavca je torej odvisno od različnih dejavnikov in okoliščin in se odmeri za vsakega delavca individualno, upošteva zakonske določbe ter določbe kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca.

Letni dopust se določa in izrablja v delovnih dneh. Delodajalec mora delavce najkasneje do 31. marca pisno obvestiti o odmeri letnega dopusta za tekoče koledarsko leto.

Prazniki in dela prosti dnevi, odsotnost zaradi bolezni in druge opravičene odsotnosti z dela se ne všttevajo v letni dopust. Se pa kot dan letnega dopusta šteje vsak delovni dan, ki je po razporeditvi delovnega časa za delavca določen kot delovni dan.

Če delavec sklene ali mu preneha delovno razmerje med koledarskim letom in ima v posameznem koledarskem letu obdobje zaposlitve krajše od enega leta, ima pravico do sorazmernega dela letnega dopusta, in sicer do 1/12 za vsak mesec zaposlitve. Če delavec med letom zamenja zaposlitev, mu je vsak od delodajalcev dolžan zagotoviti izrabo sorazmernega dela dopusta glede na trajanje zaposlitve pri njem, razen če se delavec in delodajalec dogovorita drugače. Pri izračunavanju sorazmernega dela dopusta se najmanj polovica dneva zaokroži na cel dan letnega dopusta.

Letni dopust je mogoče izrabiti v več delih, pri čemer mora en del trajati najmanj dva tedna. Delodajalec lahko zahteva od delavca, da planira izrabo najmanj dveh tednov letnega dopusta za tekoče koledarsko leto. Delodajalec mora delavcu zagotoviti izrabo letnega dopusta v

tekočem koledarskem letu, delavec pa mora do konca leta izrabiti najmanj dva tedna letnega dopusta, preostanek pa v dogovoru z delodajalcem najkasneje do 30. junija naslednjega leta. Izjema od tega pravila velja, če delavec zaradi bolezni ali porodniškega dopusta oz. dopusta za nego in varstvo otroka ni izrabil letnega dopusta v tekočem koledarskem letu oz. do 30. junija naslednjega koledarskega leta. V tem primeru ima delavec pravico ves letni dopust izrabiti do 31. decembra naslednjega leta.

Delavec, ki dela v tujini, lahko v celoti izrabi letni dopust do konca naslednjega koledarskega leta, če je tako določeno s kolektivno pogodbo, ki zavezuje delodajalca.

Dopust je namenjen rekreaciji, počitku in obnovi psihofizičnih sposobnosti delavca, zato delodajalec ne more samovoljno odrediti, kdaj bo posamezni delavec izrabljal dopust. Pri odločanju o izrabi dopusta je potrebno upoštevati na eni strani potrebe delovnega procesa, na drugi pa možnosti za počitek in rekreacijo delavca ter njegove družinske obveznosti. Zaradi čim lažjega usklajevanja poklicnega in družinskega življenja imajo starši šoloobveznih otrok pravico izrabiti najmanj teden dni letnega dopusta v času šolskih počitnic. Delavec ima pravico en dan letnega dopusta izrabiti na tisti dan, ki ga sam določi, vendar mora o tem obvestiti delodajalca najkasneje tri dni pred izrabo.

Pomembno je vedeti, da se delavec pravici do letnega dopusta ne more odpovedati. Takšna izjava je neveljavna. Prav tako je neveljaven sporazum, s katerim bi se delavec in delodajalec dogovorila za odškodnino za neizrabljeni dopust. Le v primeru, da delavcu preneha delovno razmerje in mu do izteka ni bilo mogoče zagotoviti izrabe dopusta, je dogovor o odškodnini dopusten.

V času odsotnosti z dela zaradi izrabe letnega dopusta ima delavec pravico do nadomestila plače.

5. Druge odsotnosti z dela

Delavec ima pravico do plačane odsotnosti z dela do skupaj največ sedem delovnih dni v posameznem koledarskem letu zaradi osebnih okoliščin. Te osebne okoliščine zakon izrecno določa: lastna poroka; smrt zakonca ali zunajzakonskega partnerja, otroka, posvojenca ali otroka zakonca ali zunajzakonskega partnerja; smrt staršev – oče. Mati, zakonec ali partner starša, posvojitelj; hujša nesreča, ki zadane delavca. Za vsak posamezen primer ima delavec pravico do plačane odsotnosti najmanj en dan. Več dni od zakonskega minimuma lahko določijo kolektivne pogodbe in splošni akti delodajalca.

Delavec ima tudi pravico do odsotnosti z dela ob praznikih in dela prostih dnevih. Ta pravica se lahko omeji zaradi potreb delovnega procesa oz. narave dela.

Delavec ima pravico do odsotnosti zaradi začasne nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe ter na dan, ko prostovoljno daruje kri.

Delavec ima pravico do odsotnosti z dela zaradi opravljanja neprofesionalne funkcije, v katero je izvoljen na neposrednih državnih ali lokalnih volitvah, volitvah v Državni svet Republike Slovenije, funkcije oziroma dolžnosti, na katero je imenovan s strani sodišča, delavec, ki sodeluje v Ekonomsko socialnem svetu ali v organih, ki so na podlagi zakona sestavljeni iz predstavnikov socialnih partnerjev, ter delavec, ki je pozvan k opravljanju obrambnih dolžnosti, vojaške dolžnosti, vključno z usposabljanjem v pogodbeni rezervi Slovenske vojske, ter dolžnosti zaščite, reševanja in pomoči v skladu z zakonom, razen v primeru vpoklica na obvezno ali prostovoljno služenje vojaškega roka, opravljanja nadomestne civilne službe oziroma usposabljanja za opravljanje nalog v rezervni sestavi policije, vpoklica pogodbenega pripadnika rezervne sestave Slovenske vojske k opravljanju vojaške službe v miru ter poziva ali napotitve na opravljanje nalog zaščite, reševanja in pomoči pogodbenega pripadnika Civilne zaščite, ali mu je odrejeno ali predlagano, naj sodeluje ali nudi pomoč upravnemu ali sodnemu organu ali je iz drugih razlogov brez krivde poklican k sodelovanju z upravnim ali sodnim organom.

Delavec ima tudi pravico do odsotnosti zaradi izobraževanja, izpopolnjevanja ali usposabljanja. Zakon določa, da ima pravico do plačane odsotnosti ob dnevih, ko prvič opravlja izpite. Dodatne možnosti glede plačane ali neplačane odsotnosti lahko določajo kolektivne pogodbe in splošni akti delodajalca ali pa se dogovorijo v pogodbi o zaposlitvi ali posebni pogodbi o izobraževanju.