

O RAZVOJU UREJANJA DELOVNEGA ČASA IN NEKATERIH DILEMAH GLEDE NJEGOVE OPREDELITVE

POLONCA KONČAR*

UDK: 349.235

Povzetek: Začetki delovnega prava so tesno povezani s sprejemom prvih norm o vprašanih delovnega časa. Njihov glavni cilj je bil postopno omejiti direkcijsko moč delodajalca, ki je bil sprva popolnoma svoboden pri organiziranju podjetja in določanju delovnih pogojev, vključno z delovnim časom. V zvezi z zgodovinskim ozadjem urejanja delovnega časa so pomembni različni pristopi k omejevanju delovnega časa. V mednarodni ureditvi je omejevanje delovnega časa opredeljeno kot človekova pravica. V drugem delu prispevek obravnava vprašanje opredelitve pojma delovni čas in nejasno ter nedosledno uporabo pojmov dežurstvo, stalna pripravljenost in razpoložljivost v slovenski pravni ureditvi in praksi.

Ključne besede: delovni čas, pristopi v omejevanju delovnega časa, dežurstvo, stalna pripravljenost, razpoložljivost

ON DEVELOPMENTS IN REGULATION OF WORKING TIME AND ON SOME DILEMMAS REGARDING ITS DEFINITION

Abstract: The origins of labour law are narrowly connected with the adoption of the first norms related to working time issues. Their main object was to gradually limit the managerial power of the employer who, initially, was entirely free in organizing his business and determining working conditions, including working time. In relation to historical background of working time regulation, different approaches to the limitation of working time can be established. The »human rights« perspective is characteristic for

* Polonca Končar, doktorica pravnih znanosti, profesorica na Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani
polonca.koncar@pf.uni-lj.si
Polonca Končar, PhD, Professor at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenija

the international regulation of working time. In the second part the paper discusses the definition of working time and unclear and inconsistent use of the terms »turn of duty« and time spent »on call« in the Slovenian legal order and practice.

Key words: *working time, approaches in limitations of working time, turn of duty, on-call time, availability*

1. UVOD

Delovni čas je delovno pravni institut, ki je tesno povezan s samim nastankom delovnega prava. Prvi zakonski teksti, sprejeti na delovnopravnem področju, so bili namenjeni omejevanju delovnega časa delavcev, s tem pa hkrati tudi omejevanju direkcijske moči delodajalca, da popolnoma svobodno odloča o organizaciji podjetja in dela v njem ter delovnih pogojih, vključno z delovnim časom.

Delovni čas je delovno pravna kategorija, ki ni pomembna samo za delavce kot skupino ali za delavce kot posameznike. Pomemben je tudi za podjetje in organizacijo dela znotraj podjetja. Z delovnim časom so povezana različna vprašanja, kot npr. zaposlovanje, ki jih obravnavamo kot probleme celotne družbe.

Glede na to, da delovnega časa ne ureja samo zakonodaja ampak tudi številni avtonomni viri, je vprašanje ureditve delovnega časa zanimivo povezovati s stopnjo razvoja kolektivnih delovnih razmerij v neki družbi.

Delovni čas je predmet urejanja različnih mednarodnih norm. Za mednarodne norme je značilno, da različna vprašanja glede delovnega časa pogosto urejajo z vidika delovnega časa kot človekove pravice.

Gospodarski in tehnološki razvoj, razvoj v organizaciji dela, situacija na trgu dela in drugi podobni dejavniki vplivajo na novosti v oblikah in načinih organizacije delovnega časa. Potrebno jih je pravno urediti. Kot pa kaže praksa, se vsaj v Evropi pa tudi v naši državi, pri tem pojavlja vrsta dilem teoretične in praktične narave. Z mnogimi je povezano vprašanje, kako opredeliti delovni čas oziroma kateri čas všteti v delovni čas.

V nadaljevanju se bom osredotočila na nekatera od nakazanih vprašanj.

2. GLAVNE ZNAČILNOSTI DOSEDANJEGA UREJANJA DELOVNEGA ČASA

Dosedanje pravno urejanje delovnega časa, na nacionalni in na mednarodni ravni, je mogoče označiti tudi z besedami: od kvantitativnega k kvalitativnemu urejanju, od stalnega k fleksibilnemu urejanju.

Delovnemu času kot enemu od delovnih pogojev so začeli posvečati pozornost z uvedbo tako imenovane znanstvene organizacije dela, imenovane po Taylorju. Individualno delo, pogosto brez vnaprej določenega ritma, je nadomestilo delo, ki je bilo organizirano na kolektivni način. Delavci so opravljali posamezne ponavljajoče se in monotone operacije, katerih rezultat je bil skupni končni proizvod. Delo je bilo lahko fizično in psihično težko in za zdravje škodljivo. Delovni čas pa je postal pomemben tudi zato, ker je njegova določitev pomenila časovno določitev podrejenosti delavca delodajalcu, delodajalcu pa omogočila časovno merjenje delavčevega delovnega prispevka, njegove produktivnosti. Od delovnega časa so postale odvisne plača in nekatere druge pravice iz delovnega razmerja.

Težki in nezdravi delovni pogoji so bili razlog za to, da so sredi 19. stoletja delavci in pozneje tudi sindikati začeli zahtevati omejevanje oziroma skrajševanje delovnega časa. Ta, tako imenovani *kvantitativni pristop* v zakonskem in postopno tudi avtonomnem urejanju delovnega časa je prevladoval vse do sredine 20. stoletja¹ Od 14-urnega, včasih tudi 16-urnega delovnega dne so postopno prešli na 12, 11 in v začetku I. svetovne vojne na 10 ur na dan. Med in ob koncu vojne se je izoblikovala zahteva po 8-urnem delovnem dnevu², ki je ostal nekakšen ideal v mnogih državah vse do najnovejšega časa.

Za pravno ureditev delovnega časa so dolgo časa veljale naslednje značilnosti: v masovni proizvodnji je bil delovni čas določen enotno za vse odvisne delavce. Na osnovi takega »standardnega«³ delovnega časa, nekateri so ga poimenovali tudi »homogeni« delovni čas, se je uveljavil stereotip *normalnega delovnega časa*, ki je vključeval trajanje tipičnega delovnega tedna in leta ter upošteval prekinitve z

¹ J. Pélissier, A. Supiot, A. Jeammaud, str. 907-910.

² Hours of work, From fixed to flexible?, str.2.

³ Standardiziran delovni čas je imel za posledico razlikovanje na :1. delovni čas, ki je izenačen z obdobjem delavčeve podrejenosti delavca delodajalcu in 2. prosti čas, to je obdobje, v katerem ni delavec podrejen delodajalcu in torej ne dela.

Zanimivo je, da je to delitev vsaj posredno ohranila Direktiva 2003/88/ES, ki čas počitka opredeljuje kot čas, ki ni delovni čas. Glej: Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe, 1998, str.60.

različnimi odsotnostmi in dopusti. Standardnega ter vnaprej apriorno določenega delovnega časa ni bilo mogoče spreminjati in ga prilagajati potrebam ali željam posameznih delavcev.

Od začetka 80. let prejšnjega stoletja je mogoče zaznati nov pristop k urejanju delovnega časa. Imenujejo ga *kvalitativni pristop*. Z njim označujejo vrsto sprememb na področju delovnega časa in organizacije delovnega časa povsod po svetu, ki so rezultat ekonomskih in tehnoloških sprememb, procesa globalizacije in naraščajoče konkurence, novih oblik organizacije dela in novih metod vodenja, situacije na trgu dela, demografskih sprememb in sprememb v strukturi zaposlenih itd.

Z vidika delavcev so pomembne različne spremembe v razporejanju delovnega časa, ki pomenijo odstop od običajnega polnega delovnega časa, dela za nedoločen čas ali od tedenskega delovnega časa. Gre npr. za uvajanje dela s krajšim od polnega delovnega časa in drugih fleksibilnih oblik delovnega časa⁴, za uvajanje dela »na vpoklic«, za uvajanje referenčnih obdobj, v katerih se izračunava povprečno trajanje tedenskega ali letnega delovnega časa, uvajanje različnih oblik razporejanja delovnega časa, ki omogočajo individualizacijo delovnega časa ipd. Kvalitativni pristop v urejanju delovnega časa lahko štejemo za odraz teženj, da prilagodimo delo delavcu. Da torej prilagodimo delovni čas željam in potrebam delavcev. To pride do izraza tudi, ko gre za zahtevo po usklajevanju poklicnega in družinskega življenja.⁵

V zvezi z delovnim časom so pomembni tudi interesi delodajalcev. Zaradi zahtev po večji konkurenčnosti znotraj globalnega svetovnega gospodarstva pa tudi zaradi novih vzorcev v obnašanju potrošnikov delodajalci uvajajo nove metode dela in spreminjajo organizacijo dela. Njihov cilj so čim večja produktivnost dela in čim manjši stroški dela. To pa vpliva na eni strani na podaljševanje obratovalnega časa, na drugi strani pa na uvajanje tako imenovane fleksibilnosti v delovni čas. V zvezi s podaljševanjem obratovalnega časa, ki je značilno za novejša obdobja, je treba takoj dodati, da je pomembno razlikovanje med tem časom in delovnim časom delavcev. Če se obratovalni čas vsaj v določenih dejavnostih podaljšuje, pa se delovni čas posameznih delavcev praviloma skrajšuje.

⁴ Nadurno delo je bila prva fleksibilna oblika delovnega časa, ki so jo priznale nacionalne zakonodaje.

⁵ Pogojujejo jo demografske spremembe in vedno večje zaposlovanje žensk, uresničevanje zahteve pa naj bi prispevalo k odpravljanju diskriminacije pri zaposlovanju in delu.

Uvajanje različnih načinov organizacije delovnega časa, decentralizacija in individualizacija delovnega časa delavcev vodijo, kot kaže praksa v svetu pa tudi v Sloveniji, v vedno večje napetosti med delodajalci in njihovimi zahtevami ter potrebami in željami delavcev glede delovnega časa. V Mednarodni organizaciji dela (MOD) opozarjajo, da v zvezi z delovnim časom dandanes ni aktualno samo vprašanje zagotavljanja varnosti in zdravja delavcev pri delu. Na delovni čas se navezujejo novi problemi kot so npr. zaposlovanje ter varnost in trdnost zaposlitve, plače in razna druga plačil ter vprašanje, koliko lahko delavci usklajujejo plačano delo s preostalim svojim življenjem.⁶ Probleme je mogoče reševati z iskanjem ravnovesja med potrebami in željami delavcev ter potrebami podjetja. Pri tem pa je treba ne bi smeli nikoli pozabiti na nekaj, na kar so opozorili avtorji Direktive 2003/88/ES v njeni preambuli in sicer, da je izboljšanje varnosti, higijene in zdravja delavcev pri delu, ki mu je namenjena tudi ustrezna organizacija delovnega časa, cilj, ki ne more biti podrejeno izključno le ekonomski situaciji. To je še posebej pomembno zato, ker vemo, da v iskanju ravnovesja med legitimnimi interesi delavcev in podjetij, interesi slednjih vse prepogosto prevladajo.

3. MEDNARODNE NORME O DELOVNEM ČASU

Norme, sprejete na mednarodni univerzalni in regionalni ravni, so v dosedanjem razvoju urejanja delovnega časa odigrale pomembno vlogo pri omejevanju in organizaciji delovnega časa v domačem pravu.⁷ Glede na prizadevanja, da se v ureditev delovnega časa in njeno izvajanje uvedejo različne oblike fleksibilnosti, pa je treba dodati, da lahko mednarodni pravni instrumenti, vsaj tisti, ki so jih posamezne države sprejele, tudi v bodoče ohranijo pomembno vlogo v smislu, da s spoštovanjem sprejetih obveznosti ne dopustimo odpravo dosežene ravni varstva delavcev v dosedanjem razvoju.

Namen tega prispevka ni, da bi podala podroben prikaz in analizo vseh doslej sprejetih mednarodnih instrumentov, ki so kakorkoli pomembni z vidika delovnega časa. Rada bi opozorila le na nekaj dejstev, ki jih je mogoče povzeti iz mednarodne ureditve vprašanj glede delovnega časa.

⁶ J.-M. Servais, 2005, str. 184-186;

Hours of work, From fixed to flexible?, str. 9-10.

⁷ O tem tudi B.Kresal, 2008, str. 618-624.

Prvi so se na mednarodni ravni začeli ukvarjati s problematiko delovnega časa v Mednarodni organizaciji dela (MOD). Že v Preambulo k VIII. delu Versajske mirovne pogodbe, ki je postal Ustava MOD, so zapisali, da je ureditev delovnega časa, vključno z maksimalno dolžino delovnega dne in delovnega tedna⁸, eden od nujnih ukrepov, ki jih je treba sprejeti, da bi izboljšali delovne pogoje. In prva konvencija, ki je bila sprejeta v novo ustanovljeni MOD, je bila Konvencija št. 1 o delovnem času v industriji, 1919.⁹ S Konvencijo št. 30 o delovnem času v trgovini in uradih, 1930¹⁰, sta bila 8-urni delovni dan in 48-urni delovni teden iz industrije razširjena še na trgovino in zaposlene v uradih. Konvencija je pod določenimi pogoji dopustila stalne in začasne izjeme od omejitev delovnega časa, ki jih določa kot pravilo. Poleg omenjenih dveh konvencij, ki sta bili namenjeni skrajšanju delovnega časa, so v MOD doslej sprejeli še 14 konvencij¹¹ in 11 priporočil, ki so se in se še nanašajo na skrajševanje delovnega časa v posameznih dejavnostih oziroma za določene poklice. K tem je treba dodati še konvencije in priporočila, ki se nanašajo na z delovnim časom tesno povezana vprašanja kot so npr. tedenski počitek, plačani letni dopust, nočno delo žensk, mladine in delavcev na splošno ter organizacija delovnega časa.¹² Gre torej za konvencije in priporočila, ki se vsaj posredno nanašajo na omejevanje delovnega časa. Poleg tega je za tiste, ki so bile sprejete po II. svetovni vojni značilno, da so bile sprejete v skladu z mednarodnimi instrumenti s področja človekovih pravic.

Skupno vsem mednarodnim instrumentom s področja človekovih pravic na splošno ali samo s področja socialnih in ekonomskih pravic je, da priznavajo *pravico do razumno omejenega delovnega časa*. V ilustracijo lahko omenim tri in-

⁸ Avtorji mirovne pogodbe so očitno upoštevali zahteve delavskih organizacij izpred I. svetovne vojne, saj so v omenjeno Preambulo kot konkreten cilj zapisali 8-urni delavnik in 48-urni delovni teden.

⁹ Slovenije konvencija ne obvezuje.

¹⁰ Tudi te konvencije Slovenija ni sprejela.

¹¹ Od tega je Slovenija ratificirala samo dve:

- Konvencijo št. 109 o plačah, delovnem času in številčnem stanju posadke na ladjah, 1958 (Ur.l. SFRJ, MP, št. 10/65),
- Konvencijo št. 180 o delovnem času pomorščakov in številu posadke na ladji, 1996 (Ur.l. RS, MP, št. 17/01)

¹² Slovenijo obvezujejo:

- Konvencija št. 14 o tedenskem počitku v industrijskih podjetjih, 1921 (Sl. Novine Kr. SHS, št. 95-XXII),
- Konvencija št. 91 o plačanem dopustu pomorščakov, 1949, (Ur.l. SFRJ, MP, 7/67)
- Konvencija št. 132 o plačanem letnem dopustu, 1970 (Ur.l. SFRJ, MP, 52/73)
- Konvencija št. 89 o nočnem delu žena, zaposlenih v industriji, 1848 (Ur.l. FLRJ, MP, 12/56)
- Konvencija št. 175 o delu s krajšim delovnim časom, 1994 (Ur.l. RS, MP, 4/01).

strumente. Prva je sicer pravno neobvezujoča Splošna deklaracija o človekovih pravicah OZN iz leta 1948.¹³ Izmed instrumentov OZN je nadalje pomemben Mednarodni pakt o ekonomskih socialnih in kulturnih pravicah, 1966, (MPESKP) (Ur. l. SFRJ, MP, št. 7/1971, Ur.l. RS, MP, št. 35/1992).¹⁴ Izmed regionalnih mednarodnih instrumentov je treba upoštevati spremenjeno Evropsko socialno listino Sveta Evrope, 1996 (MESL) (Ur.l. RS, MP, št. 7/1999).¹⁵ Omenjeni instrumenti kažejo na to, da mednarodna skupnost problematiko delovnega časa obravnava tudi z vidika človekovih pravic. Njihova vsebina ostaja na ravni splošnosti, vendar je treba poleg relativno skope vsebine ustreznih določb upoštevati tudi interpretacije teh določb, ki jih sprejemajo ustrezni interpretativni organi. Interpretacije skupaj s samimi normami pa lahko pomenijo primerno zagotovilo za njihovo dosledno in učinkovito uresničevanje na nacionalni ravni. Spoštovanje sprejetih obveznosti iz omenjenih dveh mednarodnih pogodb lahko prepreči poskuse nerazumnih odstopov od uveljavljenih omejitev delovnega časa, ki so posledica zahtev po večji fleksibilnosti v ureditvi delovnega časa in njegovi organizaciji.¹⁶

V Sloveniji v obdobju od časa, ko je postala članica EU, relativno največ pozornosti posvečamo pravo Evropske skupnosti. Z vidika delovnega časa so

¹³ V 24. členu Deklaracija določa: » Vsak ima pravico do počitka in do prostega časa, posebej še do razumne omejitve delovnik ur in do občasnega plačanega dopusta.«

¹⁴ Pakt v 7. členu določa, da države članice pakta *priznavajo vsakomur pravičnih in ugodnih delovnih pogojev*, ki zlasti zagotavljajo »...počitek, prosti čas, razumno omejitev delovnega časa in periodičen plačan letni dopust ter plačilo prazničnih dni.«

(Zgornje besedilo se sicer razlikuje od uradnega prevoda Pakta, objavljenega v Uradnem listu, ki se glasi: »Države članice tega pakta priznavajo vsakomur pravico do pravičnih in ugodnih delovnih pogojev, ki zlasti zagotavljajo: ...počitek, razvedrilo, ustrezno omejitev delovnega časa in periodičen plačan letni dopust ter nadomestilo za praznične dni.«

¹⁵ Listina v 2. členu določa pravico do pravičnih pogojev dela. Da bi zagotovile učinkovito uresničevanje te pravice, morajo države pogodbenice: 1. določiti razumno trajanje dnevnega in tedenskega delovnega časa, pri čemer naj bi se delovni teden postopoma skrajšal do ravni, ki jo dopuščajo povečanje storilnosti in drugi pomembni dejavniki, 2. določiti plačane državne praznike, 3. določiti najmanj štiritedenski plačani letni dopust, 4. zagotoviti tedenski počitek, ki je, če je mogoče, na dan, ki je po tradiciji ali običajih v posamezni državi ali območju priznan kot dan počitka, 5. zagotoviti, da delavci, ki opravljajo nočno delo, prejemajo ugodnosti zaradi posebne narave svojega dela.

¹⁶ V ilustracijo navajam naslednji primer: Države, ki so sicer članice EU, so pa hkrati članice Sveta Evrope in so ratificirale 2. člen MESL, bodo sicer lahko sprejele izjeme v skladu s 17. ali 18. členom Direktive 2003/88/ES, ne glede na to, pa bodo morale spoštovati interpretacije Evropskega odbora za socialne pravice, da prvi odstavek 2. člena sicer izrecno ne opredeljuje, kateri delovni čas je »razumen«. Kljub temu pa Odbor šteje, da ekstremno dolg delovni dan (npr. 16 ur) ali več kot 60-urni delovni teden nista razumna in sta v nasprotju z MESL.

tako pomembne Direktiva 2003/88/ o določenih vidikih organizacije delovnega časa ali pa samo primeroma Direktiva 2002/15/ES o urejanju delovnega časa oseb, ki opravljajo spremljevalno dejavnost v cestnem prometu. Tudi v primeru prava ES glede različnih vprašanj v zvezi z delovnim časom ni moj namen, da bi prikazala ali podrobneje obravnavala to ureditev. Nanjo se bodo v nadaljevanju sklicevali drugi referenti. Bi pa rada opozorila samo na problem, ki je tudi terminološke narave, in v naši vsakdanji praksi ni nov, je pa do določene mere povezan tudi z opredelitvami glede delovnega časa, sprejetimi v direktivah ES.

4. O OPREDELITVI POJMA DELOVNI ČAS IN UPORABI POJMOV PRIPRAVLJENOST, RAZPOLOŽLJIVOST, DEŽURSTVO V NAŠI PRAVNI UREDITVI IN PRAKSI

Direktiva 2003/88/ES opredeljuje delovni čas kot čas v katerem delavec dela, je na razpolago delodajalcu in opravlja svoje naloge ali dolžnosti v skladu z domačo zakonodajo in/ali prakso. Lahko bi rekli¹⁷, da iz definicije izhaja, da morajo torej obstajati trije elementi:

- fizična prisotnost na delovnem mestu (delavec dela),
- razpoložljivost in
- izvajanje aktivnosti (opravljanje nalog ali dolžnosti).

S tako definicijo delovnega časa v Skupnosti očitno niso uspeli odpraviti različnih stališč držav članic o tem, kaj vse je treba v določenih dejavnostih, v katerih je potrebno, da delovni proces poteka neprekinjeno ali pa da je delovni proces daljši od polnega delovnega časa, všteti v delovni čas. Vemo, da v nekaterih državah prevladuje stališče, da je treba za tako imenovani učinkoviti delovni čas, ki se všteta v delovni čas, šteti vsak čas, tudi čas pripravljenosti na domu, ki ga delavec ne more svobodno uporabiti za osebne namene.¹⁸ V drugih državah prevladuje stališče, da naj se v delovni čas všteta dejansko opravljanje dela. Tudi praksa Sodišča ES ni odpravila dilem. S predlaganimi spremembami Direktive naj bi nekatere nejasnosti odpravili. V mislih imam predlagani opredelitvi pojmov » on-call time« in »inactive part of on-call time«. Kot vemo, pa spremembe niso

¹⁷ Tako tudi J.M.-Servais, 2008, str. 218.

¹⁸ Primer take države je npr. Francija. O tem več: F. Morel, 2008, str. 27 in nasl.

bile sprejete. Tako ostaja v veljavi gornja definicija delovnega časa, ob njej pa bi morali upoštevati tudi, sicer za mnoge zelo sporne, interpretacije sodišča.¹⁹

V zvezi z opredelitvami delovnega časa kot izhajajo iz Direktive 2003/88/ES pa tudi drugih direktiv, ki se nanašajo na delovni čas zaposlenih v nekaterih dejavnostih, za katere Direktiva 2003/88/ES ne velja, lahko v pravni ureditvi in praksi ugotavljamo probleme oziroma nedoslednosti, od katerih so nekateri konceptualne, drugi pa terminološke narave. Pri slednjih gre po pravilu za problem (ne) notnega prevajanja prava ES.

Neppravilno se mi zdi, da za to, kar smo nekdanj poimenovali »obvezna navzočnost na delovnem mestu«, predlog sprememb Direktive 2003/88/ES pa je, zaradi želje po podrobnejši ureditvi, iz sodne prakse Sodišča ES prevzel izraza »on-call time« in »inactive part of on-call time«, uporabljati pojem *dežurstvo*.²⁰

Razprave o dežurstvu v našem delovno pravnem sistemu so že zelo stare. V 70. in 80. letih so o utemeljenosti uporabe tega pojma kot neke posebne oblike delovnega časa razpravljali v okviru vprašanja odnosa med nadurnim delom in dežurstvom.²¹ Strokovnjaki s področja delovnega prava in še posebej s področja pravnega urejanja delovnega časa so menili, da je dežurstvo pojem, ki ga je primerno uporabljati z vidika organizacije dela, ni pa ga primerno uporabljati v zvezi z delovnim časom kot delovno pravno kategorijo. Zavzemali so se za to, da bi za primere, ko mora biti delavec na delovnem mestu pripravljen na to, da bo moral po potrebi začeti delati (obdobja, ko prihaja do menjavanja stanja pripravljenosti in efektivnega dela), enotno uporabljali izraz obvezna navzočnost na delovnem mestu. Čas dejanskega dela v okviru obvezne navzočnosti naj bi vštevvali v delovni čas, kar bi imelo za posledico, da je delo opravljeno v okviru nadurnega dela.

Danes je razlika od obdobja izpred trideset in več let ta, da imamo poskuse zakonske opredelitve »dežurstva«, vendar pa, prepričana sem, ostaja v veljavi dejstvo, da je »dežurstvo« predvsem organizacijski pojem. To nakazuje tudi Zakon o zdravstveni dejavnosti (ZZDej-UPB«, Ur.l.RS, št. 23/2005, 23/2008), saj v 53. členu poudarja, da je dežurstvo *posebna oblika dela*, sestavljena sicer iz ur prisotnosti na delovnem mestu (neefektivne ure) in ur opravljanja storitev (efektivne ure).

¹⁹ Gre zlasti za primere SIMAP (C- 303/98), Jäger (C-151/2002) in Dellas (C-14/2004), v katerih je Sodišče ES odločilo, da je treba v skladu z Direktivo v delovni čas vštevati celotno obdobje tako imenovane pripravljenosti na delovnem mestu, torej tudi čas, ko delavec ni opravljal dela.

²⁰ Pojma v prevodih direktiv ES sicer ni zaslediti, pojavlja pa se tako v nekaterih gradivih MDDSZ pa tudi strokovni literaturi.

²¹ Skupina avtorjev, Delovna razmerja v teoriji in praksi, 1980, str. 221-223.

Zaradi preprečevanja nejasnosti in konfliktov v praksi, s tem pa tudi večjega varstva delavcev, bi bilo zelo koristno sprejeti splošno soglasje o tem, kako bomo čas, ko morajo biti delavci zaradi organizacije in narave dela navzoči v prostorih delodajalca in v katerem vsaj delno opravljajo svoje delo ali storitve, poimenovali. Lahko bi se odločili za star izraz (obvezna) navzočnost na delovnem mestu ali pa za izraz (stalna) pripravljenost na delovnem mestu. V obeh primerih bi bilo mogoče razlikovati tudi tako imenovani neefektivni del »navzočnosti« in/ali »pripravljenosti« na delovnem mestu.

Drugo vprašanje, na katerega bi rada čisto na kratko opozorila, gre pa za vprašanje izključno terminološke narave, je poimenovanje časa, v katerem mora biti delavec dosegljiv za delodajalca izven delovnega mesta. Izraz »stalna pripravljenost«, ki smo ga uporabljali v preteklosti, je uporabljen tudi v veljavnem pravu. Že omenjeni ZZDej npr. določa, da pomeni stalna pripravljenost dosegljivost izven delovnega mesta po telefonu ali s pomočjo drugih sredstev, z namenom, da je zagotovljena možnost svetovanja in v primeru potrebe prihod na delovno mesto (3. odst. 53. člena). Po drugi strani pa je npr. Zakon o delovnem času in obveznih počitkih mobilnih delavcev ter o zapisovalni opremi v cestnih prevozih (ZDCOPMD-UPB2, Ur.l.RS, št. 64/2007) uzakonil izraz »čas razpoložljivosti«, ki za mobilne delavce pomeni čas, ko se od mobilnega delavca ne zahteva, da ostane na svojem delovnem mestu, vendar mora biti na voljo, da se ga pozove na začetek ali nadaljevanje vožnje ali opravljanje drugih del.(3. točka prvega odstavka 3. člena) Zakon za obravnavano situacijo ni uporabil izraza »čas pripravljenosti«, ki je uporabljen v slovenskem prevodu Direktive 2002/15/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 11. marca 2002 o urejanju delovnega časa oseb, ki opravljajo spremljevalne dejavnosti v cestnem prometu (UL.L 80, 23.3.2002). Primer lepo kaže na pozitivna prizadevanja pristojnih, da prenesemo pravo ES v naš pravni sistem, vendar pa bi bila pri tem nujna še večja pazljivost in doslednost pri samem prevajanju prava ES v slovenščino. Kadar pa gre za urejanje institutov, ki jih doslej pravo ni urejalo, pa bi bila potrebno nekakšno soglasje na medresorski ravni, da za enake pojave ali enake institute uporabljamo isti izraz.

LITERATURA IN VIRI:

- I.Daugareilh, P.Iriart(eds.), Lecons d'une réduction de la durée du travail, COMPTRASEC-UMR CNRS 5114, Université Montesquieu- Bordeaux, 2004
- J.Pélissier, A. Supiot, A. Jeammaud, Droit du travail, Dalloz, 2000
- J.-M.Servais, International Labour Law, Kluwer Law International, 2005, str. 184-195
- J.M-Servais, Droit social de l'Union Européenne, Bruylant 2008, str.198-223
- Skupina avtorjev, Delovna razmerja v teoriji in praksi, GV 1980, str.221-223
- Skupina avtorjev, Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, GV 2008, str.685-692
- Hours of Work, From Fixed to Flexible?, In ternational Labour Conference, 93rd session, 2005
- B.Kresal, Skrajševanje delovnega časa, Delavci in delodajalci , 4/2008/Viii, str. 617-666
- F. Morel, Durée et aménagement du temps de travail, Group Revue Fiduciaire, 2008
- Skupina avtorjev, Transformation du travail et devenir du droit du travail en Europe, Rapport final, 1998 (Conf,érence de Nantes, 1997), str. 57-70
- Digest of the case-law of the European Committee of Social Rights, www.coe.int/socialcharter
- Zakon o zdravstveni dejavnosti(ZZDej-UPB2), Ur.l. RS, št. 23/2005, 23/2008
- Zakon o delovnem času in obveznih počitkih mobilnih delavcev ter o zapisovalni opremi v cestnih prevozih (ZDCOPMD- UPB2), Ur.l. RS, št. 64/2007
- Direktiva 2002/15/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 11. marca 2002 o urejanju delovnega časa oseb, ki opravljajo spremljevalno dejavnost v cestnem prometu UL L 80, 23.3.2002
- Direktiva 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa, UL L 299, 18.11. 2003

ON DEVELOPMENTS IN REGULATION OF WORKING TIME AND ON SOME DILEMMAS REGARDING ITS DEFINITION

POLONCA KONČAR*

SUMMARY

The term working time is generally understood as the period in the life of a person which refers to his professional life. Broadly speaking, the term working time covers its duration (the normal, effective working hours), overtime work, diverse absences from work as well as different forms of working-time arrangements. The underlying principle is that human life does not consist of work alone but that every human being should be effectively protected against undue physical and mental fatigue and be given opportunities for recreation and social and family life. Working time however is not merely a legal category in the sense that it is important only for all the workers or an individual worker respectively, but also from the aspect of organisation of work in the company. Organization of the entire society is also closely connected to the issues of working time.

The beginnings of labour legislation are connected to the issue of reduction of working time. Since the mid-19th century till the period after World War II the regulation of working time by the state and later by the social partners was characterized by the quantitative principle.

On the one hand it was based on the demand for more security and health for the workers while at work, on the other the introduction of scientific organization of work (Taylorism) called for measuring work on the time basis. On an individual level working time allows temporal subordination of the worker to the employer, as is also the case with the salary and other rights arising from employment relationship which depend on the time spent at work. Working time also became important from the aspect of measuring productivity. The period of mass production was characterized by a uniform working time, yet its legal regulation was the same for all dependent workers. Gradually the provisions in collective agreements

* Polonca Končar, PhD, Professor at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenija.
polonca.koncar@pf.uni-lj.si

came to allow for some divergence from the standard regulations provided the technology or a special nature of work permitted it. In the second half of the 20th century the quantity approach began to be supplemented by the qualitative one. The latter takes into consideration that it is necessary for the company to be able to optimize its organization and management according to economic principles on the one hand, but also to allow working hours better suited to the needs of individual workers on the other. The question of how to ensure better harmonization between the needs of the company and the needs of the workers became increasingly present. International instruments reflecting the 'human rights perspective' can contribute essentially to this harmonization.

Another topical issue related to working time in Slovenia is the definition of working time and an increased use of some forms of working-time arrangements, such as on-call work. In view of the dilemmas caused by some EC directives on working time, the issue of legal regulation and case-law of the so called on-call time presents a specific problem.