

## Ureditev delovnega časa med prožnostjo in varnostjo v kolektivnih pogodbah dejavnosti

Darja Senčur Peček\*

UDK: 331.31:331.106.24:349.2

**Povzetek:** V prispevku je analizirana ureditev opredelitve delovnega časa, njegovega trajanja in razporeditve v 26 kolektivnih pogodbah s področja gospodarske dejavnosti. Ugotoviti je mogoče, da kolektivne pogodbe v večji meri urejajo institute, ki prispevajo k prožnejši organizaciji delovnega časa, manj pa vsebujejo tistih, ki prispevajo k varstvu delavcev in usklajevanju poklicnega in družinskega življenja. V prispevku so izpostavljeni primeri dobre prakse in predlagane vsebine, ki bi jih kazalo dodatno urediti.

**Gljučne besede:** kolektivne pogodbe dejavnosti, delovni čas, polni delovni čas, nadurno delo, neenakomerna razporeditev delovnega časa, pravica do odklopa

### **Regulation of Working Hours between Flexibility and Security in Sector Collective Agreements**

**Abstract:** The paper analyses the definition of working time, its duration and distribution in 26 collective agreements within the field of economic activities. It can be concluded that collective agreements to a larger extent regulate the institutes which contribute to a more flexible organisation of working hours, but less so to those that contribute to the protection of workers and reconciliation of professional and family life. The paper highlights the examples of good practice and suggests ideas as how to further regulate them.

**Key words:** sector collective agreements, working hours, full time work, overtime work, uneven distribution of working hours, the right to disconnection

\* Darja Senčur Peček, doktorica pravnih znanosti, redna profesorica na Pravni fakulteti Univerze v Mariboru

darja.sencur-pecek@um.si

Darja Senčur Peček, PhD, Professor at the Faculty of Law, University of Maribor, Slovenia

## 1. UVOD

Delovni čas sodi med najpomembnejše institute delovnega prava. Delavec je dolžan opravljati dogovorjeno delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca, praviloma na določenem kraju in v določenem časovnem obdobju. Glede na neenakost pogodbenih strank, opredelitev tega časovnega obdobja (tako kot drugih delovnih pogojev) ne more biti prepuščena pogodbenemu urejanju ali zgolj enostranski določitvi s strani delodajalca. Delovno pravo tako vse od svojih začetkov omejuje delovni čas in določa minimalne standarde glede njegove razporeditve, s tem pa preprečuje pretirano fizično in psihično izčrpanje delavcev in jim zagotavlja varnost in zdravje pri delu, v novejšem času pa tudi omogoča usklajevanje poklicnega in družinskega življenja. Delodajalci, ki soočeni z vedno večjo, tudi globalno konkurenco, pogosto težijo k podaljševanju delovnih ur in k prožni organizaciji delovnega časa, so pri tem dolžni upoštevati omejitve, ki jih postavlja delovna zakonodaja.

Pomemben pravni vir v zvezi z urejanjem delovnega časa so tudi kolektivne pogodbe. Socialni partnerji tradicionalno urejajo posebnosti ureditve delovnega časa na panožni, poklicni in podjetniški ravni. V skladu s splošnim pravilom in favorem, lahko delovni čas uredijo ugodneje od zakona, se pravi tako, da bolj zaščitijo delavce, v primerih, ko je to zakonsko dopustno, pa tudi manj ugodno, tako da delodajalcem omogočijo večjo prožnost.

V prispevku je najprej kratko predstavljena ureditev delovnega časa na mednarodni in nacionalni zakonski ravni, nato pa so prikazani aktualni izzivi v zvezi z organizacijo delovnega časa. V nadaljevanju je predstavljena analiza 26 kolektivnih pogodb dejavnosti zasebnega sektorja, veljavnih v Sloveniji, z vidika ureditve delovnega časa. Na podlagi oblikovanih pokazateljev je prikazano, v kolikšni meri kolektivne pogodbe urejajo ključna vprašanja delovnega časa, pa tudi, ali je ta ureditev predvsem namenjena zagotavljanju večje prožnosti delodajalcem ali tudi zagotavljanju večje zaščite delavcem.

## 2. MEDNARODNA IN NACIONALNA PRAVNA UREDITEV DELOVNEGA ČASA

Minimalni standardi v zvezi z delovnim časom izhajajo iz konvencij Mednarodne organizacije dela (MOD), Evropske socialne listine (spremenjene),<sup>1</sup> sprejete v okviru Sveta Evrope in aktov Evropske unije, predvsem Listine EU o temeljnih pravicah<sup>2</sup> ter Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa.<sup>3</sup>

Listina EU o temeljnih pravicah v 31. členu določa pravico delavcev do zdravih in varnih delovnih pogojev ter delovnih pogojev, ki spoštujejo delavčevo dostojanstvo. Pri tem posebej omenja pravico do omejenega delovnega časa, dnevnega in tedenskega počitka ter plačanega letnega dopusta.

Tudi Evropska socialna listina (spremenjena) v 2. členu delavcem priznava pravico do pravičnih pogojev dela. Zato, da bi delavcem zagotovile uresničevanje te pravice pa morajo države podpisnice med drugim določiti razumno trajanje dnevnega in tedenskega delovnega časa<sup>4</sup>, zagotavljati tedenski počitek in zagotavljati pisno obveščeno delavcev o bistvenih elementih pogodbe ali zaposlitvenega razmerja.<sup>5</sup>

Konkretne standarde glede maksimalne dolžine dnevnega in tedenskega delovnega časa in minimalnega počitka so postavile že davno sprejete konvencije MOD,<sup>6</sup> novejšje konvencije pa določajo varstvo v zvezi z določenimi oblikami delovnega časa.<sup>7</sup>

Na temeljih, postavljenih s strani MOD gradi Direktiva 2003/88/ES, ki določa vrsto minimalnih zahtev v zvezi z varnostjo in zdravjem, ki jih je potrebno upoštevati pri

<sup>1</sup> Evropska socialna listina (spremenjena), Uradni list RS – Mednarodne pogodbe št. 7/99, Uradni list RS, št. 24/1999 (MESL).

<sup>2</sup> UL C 83/389, 30. 3. 2010.

<sup>3</sup> UL L 299, 18. 11. 2003 (združena verzija).

<sup>4</sup> Pri tem naj bi se delovni teden postopoma skrajševal do ravnih, ki jo dopuščajo povečanje storilnosti in drugi pomembni dejavniki.

<sup>5</sup> Pa tudi določiti plačane državne praznike, najmanj štiritjedenski plačani letni dopust, skrajšati delovni čas ali zagotoviti dodatni plačani dopust delavcem, ki opravljajo nezdrave ali nevarne poklice, če tveganj ni mogoče odpraviti ali dovolj zmanjšati in zagotavljati posebne ugodnosti delavcem, ki opravljajo nočno delo.

<sup>6</sup> Konvencija MOD št. 1 o delovnem času v industriji, 1919; Konvencija MOD št. 30 o delovnem času v trgovini in uradih, 1930; Konvencija MOD št. 14 o tedenskem počitku v industrijskih podjetjih, 1921 in Konvencija MOD št. 106 o tedenskem počitku v trgovini in uradih, 1957.

<sup>7</sup> Konvencija MOD št. 175 o delu s krajšim delovnim časom, 1994, Konvencija MOD št. 171 o nočnem delu, 1990.

organizaciji delovnega časa. Pomembno je, da v 2. členu opredeljuje tudi pojme, uporabljene v direktivi, med drugim »delovni čas«<sup>8</sup> in »čas počitka«<sup>9</sup>. Direktiva v 6. členu določa, da povprečen delovni čas v posameznem sedemdnevnem obdobju, vključno z nadurami ne sme presegati 48 ur.<sup>10</sup> Poleg tega Direktiva določa minimalni odmor, dnevni in tedenski počitek, pa tudi minimalni letni dopust.<sup>11</sup> Podrobno ureja tudi nočno delo, določa pa tudi minimalne varstvene zahteve v zvezi z izmenskimi in nočnim delom. Ob upoštevanju splošnih načel v zvezi z zaščito varnosti in zdravja delavcev, lahko države članice v določenih primerih odstopijo od nekaterih členov Direktive, v katerih so določene minimalne varnostne garancije za delavce.<sup>12</sup>

V Sloveniji ureja vprašanja delovnega časa predvsem Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1),<sup>13</sup> ki pri tem sledi navedenim obvezujočim mednarodnim dokumentom. Zakon opredeljuje delovni čas in efektivni delovni čas,<sup>14</sup> določa, da polni delovni čas (v povprečju) ne sme biti daljši od 40 ur na teden,<sup>15</sup> nadurno delo pa lahko traja največ 8 ur na teden, 20 ur na mesec in 170 ur na leto (s soglasjem delavca 230 ur), odredi pa se ga lahko samo, če obstajajo zakonsko določeni pogoji in na v zakonu določen način. Delovni čas je dopustno enakomerno ali neenakomerno razporediti, ZDR-1 pa določa pogoje in omejitve ene in druge oblike razporeditve delovnega časa. Določena je tudi možnost začasne prerazporeditve delovnega časa, ki ima praviloma naravo začasne neenakomerne razporeditve delovnega časa, zato zanjo veljajo enake časovne omejitve. V primeru enakomerne razporeditve delovnega časa lahko delovni dan traja največ 10 ur, v primeru

<sup>8</sup> »Delovni čas« je vsak čas, v katerem delavec dela, je na razpolago delodajalcu in opravlja svoje naloge in dolžnosti v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali prakso.

<sup>9</sup> »Čas počitka« pomeni vsak čas, ki ni delovni čas.

<sup>10</sup> Upošteva se 16.b člen lahko države članice za uporabo člena 6 določijo daljše referenčno obdobje (obdobje, v katerem se delovni čas upošteva kot povprečje), pri čemer to obdobje praviloma ne sme presegati štirih mesecev. Daljše referenčno obdobje oziroma odstopanje od navedenega referenčnega obdobja je dopustno le pod pogoji, določenimi v Direktivi. Poleg tega ima vsaka država članica možnost, da ne uporabi člena 6 pod pogoji, določenimi v 22. členu Direktive (med njimi je najpomembnejše soglasje delavca).

<sup>11</sup> Glej člene 3, 4, 5 in 7.

<sup>12</sup> Členi 17. do 19.

<sup>13</sup> Uradni list RS, št.21/2013, 78/13, 52/16.

<sup>14</sup> Kot vsak čas, v katerem delavec dela, kar pomeni, da je na razpolago delodajalcu in izpolnjuje svoje delovne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi. Glej drugi odstavek 142. člena ZDR-1.

<sup>15</sup> Kar v primeru enakomerne razporeditve delovnega časa pomeni absolutno tedensko omejitev, v primeru neenakomerne razporeditve pa povprečno tedensko omejitev (v šestmesečnem, izjemoma v enoletnem obdobju), pri čemer je maksimalni tedenski delovni čas 56 ur.

neenakomerne razporeditve pa največ 13 ur, medtem ko delovni čas v obdobju večjega obsega dela znaša največ 56 ur tedensko (in se mora izravnati na polni delovni čas v obdobju največ šestih mesecev). Delodajalec je dolžan delovni čas delavcev organizirati ob upoštevanju navedenih in drugih zakonskih določb v zvezi z delovnim časom, nočnim delom, odmorom in počitkom.<sup>16</sup>

Poleg splošne ureditve delovnega časa v ZDR-1, je dolžan delodajalec upoštevati tudi morebitno posebno zakonsko ureditev (v določenih dejavnostih in poklicih), pa tudi kolektivne pogodbe in splošne akte.<sup>17</sup> Konkretna ureditev vprašanj, povezanih z delovnim časom je v veliki meri prepuščena ravno pogajanjem socialnih partnerjev in je posledično predmet kolektivnih pogodb. Čeprav praviloma velja, da se lahko s kolektivno pogodbo določijo le pravice, ki so za delavca ugodnejše od zakonskih, in je manj ugodna ureditev v kolektivni pogodbi dopustna le v izjemnih (v 3. odstavku 9. člena ZDR-1 določenih) primerih, se nekateri od teh izjemnih primerov nanašajo tudi na vprašanja, povezana z delovnim časom.<sup>18</sup>

### 3. AKTUALNI IZZIVI V ZVEZI Z DELOVNIM ČASOM

Organizacija delovnega časa pri delodajalcu je v veliki meri odsev potreb delovnega procesa, njegovih tehnoloških in organizacijskih značilnosti, pa tudi siceršnjih značilnosti poslovnega okolja. Tega v zadnjih desetletjih zaznamuje napredek tehnologije, razmah storitvenih dejavnosti, napredne komunikacijske možnosti, globalna konkurenca in posledično težnja delodajalcev po vedno večji fleksibilnosti delovnih procesov.<sup>19</sup> Delo naj bi se opravljalo takrat in toliko časa, kot je to potrebno – »on demand«, kar se odraža tudi na delovnem času delavcev. Ti se pogosto soočajo z dolgim in nepredvidljivim delovnim časom, z zahtevo po pripravljenosti priti na delo v kratkem roku in podobno. Dodaten dejavnik predstavlja vedno bolj množična uporaba informacijske tehnologije v službene namene. Povezanost preko prenosnih in tabličnih računalnikov in dosegljivost preko mobilnih telefonov

---

<sup>16</sup> Več o zakonski ureditvi teh vprašanj glej v Bečan et al., 2016, strani 829 in naslednje.

<sup>17</sup> Pravice delavcev se praviloma urejajo s kolektivno pogodbo. Če pri delodajalcu ni organiziranega sindikata, pa lahko delodajalec pravice delavcev (med katere sodi tudi delovni čas) ureja s splošnim aktom, pri čemer morajo biti te pravice urejene ugodnejše, kot jih določa zakon ali kolektivna pogodba, ki zavezuje delodajalca (tretji odstavek 10. člena ZDR-1).

<sup>18</sup> Glej 3. odstavek 144. člena. in 158. člen ZDR-1.

<sup>19</sup> Glej Eurofound, 2016, stran 13; ILO, 2016, stran 47; Eurofound, Working time, 2016, stran 63.

omogoča delavcem delo kjerkoli in kadarkoli. S tem pa se vprašanja, povezana z delovnim časom, kažejo v novi perspektivi.

Da je težnja delodajalcev po direktnem prilagajanju delovnega časa potrebam delovnega procesa eden od največjih izzivov (problemov) v zvezi z delovnim časom, navajajo tudi socialni partnerji v državah EU.<sup>20</sup> Ti med drugim<sup>21</sup> kot problem navajajo tudi podaljšan delovni čas, še posebej neurejeno (in pogosto neplačano) nadurno delo.<sup>22</sup>

**Dolgotrajno delo** je sicer pogostejše pri samozaposlenih osebah, vidno pa je tudi pri delavcih. Raziskave kažejo, da na nivoju EU 34% samozaposlenih dela 48 ali več ur tedensko, medtem ko je takšnih delavcev 10%.<sup>23</sup> Takšen delovni čas ima negativen vpliv na zdravje teh delavcev in na varno opravljanje dela.<sup>24</sup> Tudi v Sloveniji inšpektorji za delo ugotavljajo kršitve v zvezi z nadurnim delom kot takim, pa tudi v povezavi z neenakomerno razporeditvijo delovnega časa, pri kateri delodajalci ne upoštevajo 56 urnega tednika.<sup>25</sup> Opozoriti pa kaže tudi pojav dejanskih nadur, do katerega pride, ko imajo v primeru neenakomerno razporejenega delovnega časa delavci ob koncu (šestmesečnega ali dvanajstmesečnega) obdobja za izravnavo, opravljenih več ur dela kot znaša polni delovni čas. Kljub temu, da te ure dela, ki so jih delavci opravili nad polnim delovnim časom ne izpolnjujejo pogojev za nadurno delo (niti glede razlogov zanj, niti glede odreditve), je treba delavcem te ure plačati kot nadurno delo (z ustreznim dodatkom). Delavci na organizacijo dela in razporeditev delovnega časa nimajo vpliva, zato ne morejo trpeti posledic nezakonite razporeditve delovnega časa.<sup>26</sup> Tudi ob plačilu teh ur kot nadur pa ostaja problem prekomerne obremenitve teh delavcev (v primeru večjega števila teh ur). Konstantno odrejanje nadurnega dela je lahko posledica neustrezne organizacije dela, predvsem pa prevelikega obsega dela za obstoječe število delavcev.<sup>27</sup> Do

<sup>20</sup> Glej Eurofound, Working time, 2016, stran 63, 64.

<sup>21</sup> Izpostavljajo tudi problem protikriznih ukrepov (tudi v zvezi z delovnim časom), ki so jih države uvedle začasno, a postajajo trajni; in povečano zahtevo po boljšem usklajevanju poklicnega in družinskega življenja.

<sup>22</sup> Glej Eurofound, Working time, 2016, stran 61.

<sup>23</sup> Eurofound, 2016, stran 56.

<sup>24</sup> Pri delavcih, ki imajo dolg delovni teden, dolg delovni dan in premalo počitka med delovnimi dnevoma se pojavljajo srčna in mišična obolenja in depresije. Glej Eurofound, 2016, stran 52.

<sup>25</sup> Poročilo o delu Inšpektorata RS za delo za leto 2015, stran 61.

<sup>26</sup> Delodajalec v primeru razporeditve delovnega časa v nasprotju s 148. členom ZDR-1 (torej tudi v primeru, da delovni čas v obdobju izravnave presega polni delovni čas) odgovarja za prekršek.

<sup>27</sup> Glej Däubler, 2016, stran 197-199.

tega pogosto prihaja v primeru, ko delodajalci zmanjšajo število delavcev, delo pa razdelijo med ostale.<sup>28</sup> Dolg delovni čas in nadurno delo sta tako le simptoma, pravi problem pa je v obsegu in intenzivnosti dela. Rešitev torej ni (le) v nadzoru delodajalcev in ugotavljanju ter sankcioniranju kršitev v zvezi z nadurnim delom,<sup>29</sup> ampak predvsem v urejanju obsega dela posameznega delavca.<sup>30</sup>

Poleg dolžine delovnega časa je tako za delodajalce kot za delavce pomembno tudi vprašanje njegove **razporeditve**. Zahteve delodajalcev po večji prožnosti lahko za delavca pomenijo manjšo kvaliteto delovnega časa, če se delo opravlja v atipičnem delovnem času (v nedeljo, ponoči, v izmenah),<sup>31</sup> če je delovni čas neenakomerno razporejen in delavci nanj nimajo vpliva in če je delo treba opravljati tudi v prostem času.<sup>32</sup>

Iz raziskave Eurofoud (2016) izhajajo, da na nivoju EU 57% delavcev dela enako število ur vsak dan; 64% enako število ur vsak teden, 75% enako število dni vsak teden, 62% pa jih ima fiksno določen pričetek in konec dnevnega delovnega časa. Tisti, ki sodijo v vse štiri navedene skupine, imajo visoko enakomernost delovnega časa; če spadajo le dve ali tri, je enakomernost srednja; sicer je enakomernost nizka. Poleg podatka o enakomernosti delovnega časa je za presojo njegove kvalitete pomemben tudi podatek, kdo odloča o delovnem času – delodajalec ali delavec. Čeprav je delo v neenakomernem delovnem času stresno, se namreč delavci s takšnim delom lažje soočajo, če lahko vplivajo na delovni čas, prav tako v tem primeru lažje usklajujejo poklicno in družinsko življenje.<sup>33</sup> Na nivoju EU večini (56%) delavcev delovni čas v celoti določi delodajalec, 16% si ga določi samih, pri preostalih pa gre za različne možnosti vplivanja delavcev.<sup>34</sup> Primerjava med državami pokaže, da je največ delavcev z neenakomerno razporejenim delovnim

<sup>28</sup> Glej tudi »Za dostojno delo«, stran 32.

<sup>29</sup> Kar je, kot ugotavljajo inšpektorji za delo, v praksi tudi zelo težavno, saj delodajalci pogosto ne vodijo evidenc o delovnem času ali jih ne vodijo pravilno. Glej Letno poročilo inšpektorata za delo, 2015, stran 61.

<sup>30</sup> Glej Däubler, 2016, stran 197-199.

<sup>31</sup> Več kot polovica delavcev v državah EU dela vsaj eno soboto v mesecu, malo manj kot tretjina pa jih dela vsaj eno nedeljo v mesecu. Nočno delo vsaj en dan v mesecu opravlja 19% delavcev v EU, 21% pa jih dela v izmenah. Glej Eurofound, 2016, stran 58.

<sup>32</sup> V raziskavi Eurofound, 2016 se kvaliteta delovnega časa meri s štirimi pokazatelji – dolžina delovnega časa, delo v atipičnem delovnem času, stabilnost oziroma spremenljivost delovnega časa in prožnost delovnega časa (možnost koristiti proste ure med delovnim časom in potreba po opravljanju dela izven delovnega časa). Glej stran 52.

<sup>33</sup> Eurofound in EU-OSHA, 2014, stran 25.

<sup>34</sup> Eurofound, 2016, stran 59, 60.

časom v skandinavskih državah, kjer si delavci lahko v veliki meri sami določajo delovni čas. Visok delež delavcev z neenakomernim delovnim časom je tudi v Sloveniji, hkrati pa je delež delavcev, ki lahko vplivajo na svoj delovni čas zelo nizek. To pomeni, da so slovenski delavci bolj izpostavljeni stresu in zdravstvenim težavam zaradi neenakomernega delovnega časa.<sup>35</sup>

Čeprav se pri večini (69%) delavcev v EU razporeditev delovnega časa ne spreminja pogosto,<sup>36</sup> je hkrati velik delež (skoraj 40%) v raziskavi Eurofound anketiranih delavcev navedlo, da so bili v zadnjih 12 mesecih pozvani na delo s kratkim rokom. Pri večini od teh je do tega prišlo le občasno, pri drugih večkrat na mesec ali na teden.<sup>37</sup> Poleg tega je kar velik delež tistih delavcev (45%), ki morajo delati v prostem času, da izpolnijo vse službene obveznosti. Večina jih dela doma večkrat na mesec (22% delavcev), nekateri večkrat na teden (7%), 2% pa vsak dan.

Navedeni podatki o številu delavcev, ki so se bili dolžni odzvati pozivu delodajalca in priti na delo ne zajemajo samo delavcev, ki delajo v prekarnih oblikah dela, prav tako se ne nanašajo le na delavce v poklicih, kjer je (urejena in plačana) pripravljenost na delo nekaj običajnega. So pokazatelj nove »just in time« organizacije dela, metode, ki temelji na tem, da so se delavci tudi izven delovnega časa dolžni odzvati in priti na delo ali odreagirati preko sredstev informacijske tehnologije. S takšno organizacijo dela se meja med delovnim časom in prostim časom briše, delodajalec (neodplačno) posega v delavčev prosti čas, v katerem pa delavec ni več čisto prost (saj mora biti dosegljiv in pripravljen odzvati se pozivu delodajalca). Delovno pravo se je z razvojem novih oblik organizacije dela in težnjo po večji prožnosti tako ponovno soočilo z vprašanjem **opredelitve pojma delovni čas**. Poleg primerov poseganja delovnega časa v prosti čas (prej omenjeni primeri čakanja na poziv na delo, dela izven običajnega kraja in delovnega časa), so aktualni tudi primeri izrivanja določenih obdobj med pričetkom in koncem dela iz delovnega časa (na primer obdobja, ko vozniki avtobusov med dvema vožnjama opravljajo druga dela za delodajalca; obdobja vožnje od sedeža delodajalca do delovišča v gradbeni dejavnosti in druga). Čeprav prekrivanje delovnega in prostega časa v določenih primerih terjajo novo pravno ureditev (bodisi zakonsko

<sup>35</sup> Eurofound in EU-OSHA, 2014, stran 25.

<sup>36</sup> V primeru spremenjene razporeditve, pa so delavci o tem lahko obveščeni z zelo različnimi roki – isti dan (5%), z enodnevni rokom (7%), večdnevni rokom (12%) ali večtedenski rokom (5%).

<sup>37</sup> Od skupaj 40% delavcev, ki so pritrdilno odgovorili na to vprašanje, jih je 1% navedlo, da se to dogaja dnevno, 3% večkrat na teden, 9% večkrat na mesec, 27% pa manj pogosto (torej občasno). Glej Eurofound, 2016, stran 61.



ali s kolektivnimi pogodbami), je hkrati treba opozoriti tudi na potrebo po ustrezni razlagi obstoječih pravnih norm in s tem ustrezni opredelitvi določenih časovnih obdobj.<sup>38</sup>

## 4. UREDITEV DELOVNEGA ČASA V PANOŽNIH KOLEKTIVNIH POGODBAH V RS

### 4.1. Splošno

Izbrane kolektivne pogodbe dejavnosti (gre za 26 kolektivnih pogodb zasebnega sektorja) so bile analizirane na podlagi pokazateljev vključenosti določenih vsebin v zvezi z delovnim časom. Ti pokazatelji so razvrščeni v tri sklope, ki zajemajo najpomembnejša področja v zvezi z delovnim časom – njegovo opredelitev, dolžino ter načine in oblike njegove razporeditve. V prvem sklopu se analizira opredelitev delovnega časa z vidika vštevanja določenih obdobjev v efektivni delovni čas. V drugem sklopu so pokazatelji, ki se nanašajo na trajanje delovnega časa (polni delovni čas in nadurno delo). Tretji sklop pa zajema pokazatelje, s katerimi se analizira različne vidike razporeditve in organizacije delovnega časa. Pri vseh teh vidikih delovnega časa se po eni strani pojavlja interes delodajalcev po prožni organizaciji delovnega časa, po drugi strani pa potreba po zaščiti delavcev pred dolgotrajnim delom in nepredvidljivim delovnim časom.

Posamezni pokazatelji so vsebinsko predstavljeni, pri vsakem pa je navedena tudi pripisana vrednost. Vrednosti so pri nekaterih pokazateljih od 0 do 1 (kadar gre za ugotavljanje, ali kolektivna pogodba vsebuje določbe, ki so v korist delavcem), pri drugih od -1 do +2. Negativno vrednost ima pokazatelj v primeru, da kolektivna pogodba vsebuje samo določbe, ki prispevajo k prožnejši organizaciji delovnega časa, pozitivne pa v primeru, da vsebujejo (tudi) določbe, ki prispevajo k varstvu delavcev. Vrednost 0 ima pokazatelj (indikator) takrat, ko kolektivna pogodba ne vsebuje določb v zvezi z analiziranim vprašanjem ali zgolj povzema zakonsko ureditev.

---

<sup>38</sup> Kot tak primer kaže navesti odločitev Sodišča EU v zadevi *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras* (C-266/14, sodba iz 10. septembra 2015), ki se je opredelilo glede vprašanja razmejitve med delovnim in prostim časom v primeru delavcev na terenu (in pri tem razlagalo določbo Direktive 2003/88/ES).

## 4.2. Opredelitev delovnega časa

### 4.2.1. Pokazatelj št. 1: Vštevanje določenih obdobj v delovni čas (VštdČ)

ZDR-1 sicer opredeljuje tako delovni čas kot efektivni delovni čas, a je opredelitev ohlapna. Kot efektivni čas se šteje poleg časa, v katerem delavec dejansko opravlja svoje delo, tudi vsako drugo časovno obdobje, v katerem je delavec na razpolago delodajalcu in izpolnjuje svoje delovne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi. Katera so ta obdobja je odvisno tudi od dejavnosti, v kateri se delo opravlja. Ravno zato je zelo pomembno, da kolektivne pogodbe dejavnosti ta obdobja opredelijo in določijo, da se vštevajo v delovni čas. V nasprotnem primeru je to vprašanje predmet presoje v konkretnih primerih, kar pomeni slabše varstvo za delavce.

S pokazateljem smo tako ugotavljali, ali kolektivne pogodbe urejajo obdobja, ki se (poleg tistih, ki jih določa že zakon) vštevajo v delovni čas. Kolektivne pogodbe, ki vsebujejo tovrstne določbe imajo vrednost pokazatelja 1, tiste, ki jih ne vsebujejo (ali prepisujejo zakon), pa vrednost pokazatelja 0.

Ugotovili smo, da le 10 kolektivnih pogodb opredeljuje obdobja, ki se vštevajo v delovni čas. Večina od teh (8) kolektivnih pogodb kot obdobja, ki se vštevajo v delovni čas določa čas priprave na delo in zaključka dela. Nekatere določajo tudi tehnološke pavze za počitek in osebne potrebe, čas primopredaje dela v primeru, ko se zahteva stalna prisotnost delavca na delovnem mestu in dežurstvo. Specifičnost dejavnosti odraža ureditev inventure (v KPTrg), priprave vozila (v KPCestPP) in vožnje na gradbišče (v KPGD) kot obdobja, ki se vštevajo v delovni čas.

## 4.3. Dolžina delovnega časa

### 4.3.1. Pokazatelj št. 2: Določitev polnega delovnega časa v krajšem trajanju od zakonskega (PDČ)

Slovenski ZDR-1 v skladu z Direktivo 2003/88/ES določa, da polni delovni čas ne sme biti daljši od 40 ur na teden (nadurno delo pa ne daljše od 8 ur). ZDR-1 tudi

izrecno dopušča, da se z zakonom ali s kolektivno pogodbo določi polni delovni čas, krajši od 40 ur tedensko, vendar ne manj kot 36 ur tedensko.<sup>39</sup>

S pokazateljem PDCČ smo ugotavljali, ali so socialni partnerji izrabili to možnost in določili polni delovni čas v krajšem trajanju od 40 ur. Kolektivne pogodbe, ki vsebujejo določila o polnem delovnem času v trajanju, krajšem od 40 ur imajo vrednost pokazatelja 2, tiste, ki določajo možnost določitve polnega delovnega časa v trajanju, krajšem od 40 ur na podjetniški ravni imajo vrednost pokazatelja 1, kolektivne pogodbe, ki ne vsebujejo nič od zgoraj navedenega, bodisi da sploh ne urejajo trajanja delovnega časa ali prepisujejo zakon in določajo, da je polni delovni čas do 40 ur ali v trajanju od 36 do 40 ur pa vrednost pokazatelja 0.

Ugotovili smo, da nobena kolektivna pogodba dejavnosti izrecno ne določa polnega delovnega časa, ki bi bil krajši od 40 ur, zato nobena ni dosegla maksimalne vrednosti pokazatelja 2. Le štiri kolektivne pogodbe (KPGost, KPPapir, KPDElektInd in KPZavar) izrecno omenjajo možnost, da se polni delovni čas, ki je krajši od 40 ur določi na ravni delodajalca – s podjetniško KP ali splošnim aktom. Večina prepisuje zakon (določa razpon), določa 40 urni delovnik kot maksimum, ali ne določa ničesar (in torej velja 40 ur), zato smo jim pripisali vrednost 0.

### **4.3.2. Pokazatelj št. 3: Nadurno delo (NadurD)**

Nadurno delo je delo, ki ga delavci opravijo v času, ki presega polni delovni čas. Gre za tradicionalno sredstvo, s katerim delodajalci premostijo začasno povečane potrebe po delu brez zaposlovanja dodatnih delavcev. Za delavca pomeni nadurno delo dodatno fizično in psihično obremenitev, s tem ko se delovni čas podaljša, pa to vpliva tudi na delavčeve družinske obveznosti in na njegove aktivnosti v prostem času. Iz tega razloga že ZDR-1 omejuje nadurno delo, tako vsebinsko in časovno, še posebej pa v zvezi z nekaterimi skupinami delavcev. Kolektivne pogodbe lahko določijo dodatne omejitve in s tem delavce še bolj zaščitijo. Po drugi strani pa ravno v zvezi z nadurnim delom zakon dopušča, da kolektivne pogodbe dejavnosti vsebujejo določbe, ki so za delavce manj ugodne od zakonskih, delodajalcem pa omogočijo bolj prožno ureditev nadurnega dela.<sup>40</sup>

<sup>39</sup> S tem zakon upošteva MESL, ki med drugim določa, da naj bi se delovni teden postopno skrajševal do ravni, ki jo dopuščajo povečanje storilnosti in drugi pomembni dejavniki.

<sup>40</sup> ZDR-1 v prvem odstavku 144. člena dopušča, da se s kolektivno pogodbo dejavnosti določijo dodatni razlogi za uvedbo nadurnega dela; v tretjem odstavku 144. člena pa omogoča, da se zakonsko določena časovna omejitev nadurnega dela upošteva kot povprečna omejitev v

Pokazatelj NadurD tako meri, ali kolektivna pogodba ureja nadurno delo, in predvsem, ali ga ureja tako, da bolj varuje delavce ali tako, da delodajalcem daje širše možnosti za uvajanje nadurnega dela in tako znižuje zakonski standard. Kolektivna pogodba, ki ne določa širših možnosti za uvedbo nadurnega dela od zakonskih (dodatni razlogi za uvedbo, daljše referenčno obdobje), določa pa dodatno vsebinsko in/ali časovno omejitev nadurnega dela in/ali določa dodatne primere oziroma okoliščine, ko lahko delavci odklonijo nadurno delo (ugodnejše od zakonske ureditve) ima vrednost pokazatelja 2, kolektivna pogodba, ki določa širše možnosti za uvedbo nadurnega dela od zakonskih, hkrati pa določa tudi dodatno omejitev nadurnega dela (ugodnejše od zakonske ureditve) ima vrednost pokazatelja 1, če kolektivna pogodba ne vsebuje nič od zgoraj navedenega (ne ureja nadurnega dela ali v glavnem povzema zakonsko ureditev) ima vrednost pokazatelja 0, če pa kolektivna pogodba širše določa možnosti uvedbe nadurnega dela od zakona in ne vsebuje nobenih dodatnih omejitev nadurnega dela (ugodnejše od zakonske ureditve) pa ima vrednost pokazatelja -1.

Analiza je pokazala, da kolektivne pogodbe v veliki večini urejajo nadurno delo, saj določbe o njem vsebuje 21 kolektivnih pogodb. Med njimi ni nobene, ki bi ga urejala zgolj ugodnejše za delavce (vrednost 2), tudi tistih, ki ga urejajo tako, da omogočajo delodajalcem širše možnosti njegove uvedbe, hkrati pa dodatno varujejo delavce (vrednost 1) je manj kot tistih, ki možnosti nadurnega dela zgolj širijo (vrednost -1). Vrednost 1 je namreč doseglo 10 kolektivnih pogodb, vrednost -1 pa 11 kolektivnih pogodb.

Ugotovili smo, da velika večina kolektivnih pogodb (18) določa različne dodatne razloge za uvedbo nadurnega dela, prav tako jih večina (16) določa obdobje, v katerem se časovne omejitve upoštevajo kot povprečje. To obdobje je praviloma maksimalno zakonsko dopustno obdobje šestih mesecev. Po drugi strani pa nobena kolektivna pogodba ne določa strožjih časovnih omejitev nadurnega dela od zakonskih, in le ena (KPKovInd) vsebuje določbo, ki bi jo lahko šteli kot vsebinsko omejitev nadurnega dela.<sup>41</sup>

Kot omejitev nadurnega dela je mogoče opredeliti tudi dodatne možnosti odklonitve nadurnega dela, ki jih vsebuje 10 kolektivnih pogodb. Te kolektivne pogodbe so dosegle pozitivno vrednost pokazatelja (1), saj poleg širitve možnosti uvedbe

---

obdobju, določenem s kolektivno pogodbo.

<sup>41</sup> 22. člen KPKovInd: »Na zahtevo delavca delodajalec obrazloži, zakaj nadurnega dela ni možno opraviti v polnem delovnem času z ustrežno organizacijo in delitvijo dela, razporeditvijo delovnega časa z uvajanjem delovnih izmen ali z zaposlitvijo novih delavcev.«

nadurnega dela (dodatni razlogi, referenčno obdobje) hkrati omejujejo uvedbo nadurnega dela.<sup>42</sup>

#### 4.4. Razporejanje delovnega časa

##### 4.4.1. Pokazatelj št. 4: Oblike delovnega časa (ODČ)

Zakonodaja določa zgolj dopustni okvir, znotraj katerega lahko delodajalci organizirajo delovni čas, ne opredeljuje pa vseh možnih oblik organizacije delovnega časa. Te so v določeni meri odvisne tudi od specifik posameznih dejavnosti in delodajalcev. Katere oblike organizacije delovnega časa so dopustne pri delodajalcih v določeni dejavnosti, lahko določajo kolektivne pogodbe dejavnosti (za posamezne delodajalce pa tudi kolektivne pogodbe na ravni delodajalca). Pri tem je mogoče te oblike razvrstiti v dve skupini – v prvo sodijo tiste, ki omogočajo prožnejšo organizacijo dela, a so za delavce manj ugodne (kot so izmensko delo, deljen delovni čas, pripravljenost na domu itd.), v drugo pa tiste, ki so ugodne za delavce, saj jim omogočajo vpliv na svoj delovni čas (na primer gibljivi delovni čas, računi delovnega časa itd.).<sup>43</sup>

S tem pokazateljem smo ugotavljali, ali kolektivne pogodbe opredeljujejo možne oz. dopustne oblike delovnega časa (razen tistih, ki so opredeljene v zakonu), in če jih opredeljujejo, ali so to samo tiste oblike, ki so za delavce ugodne (na primer premični delovni čas) ali samo tiste, ki so za delavce neugodne (izmensko delo, deljen delovni čas itd.).<sup>44</sup> ali določajo tako ugodne kot neugodne oblike delovnega časa. Kolektivne pogodbe, ki določajo samo za delavce ugodne oblike delovnega časa, imajo vrednost pokazatelja 2, tiste, ki določajo tako ugodne kot neugodne oblike, imajo vrednost 1, kolektivne pogodbe, ki tega vprašanja

<sup>42</sup> Primer določb, ki se nanašajo na odklonitev nadurnega dela so 22. člen KP KD, 22. člen KPKovMLiv, 16. člen KPDElektlnd in 22. člen KPKovlnd, ki določajo: »Poleg primerov iz zakona, ki ureja delovna razmerja, lahko delo preko polnega delovnega časa odkloni delavec, ki ima izkazan nujen zdravniški pregled in delavec, ki je samohranilec otroka do 9 let starosti, če gre za nadurno delo od ponedeljka do petka. Samohranilec je oseba, ki predloži potrdilo o preživnini iz centra za socialno delo ali odločbo.«

<sup>43</sup> Več o oblikah delovnega časa glej Senčur Peček, 2009.

<sup>44</sup> Nočnega dela, dela v nedeljo in na praznike ter dela proste dni pri merjenju s tem kazalnikom nismo vključevali.

ne urejajo, imajo vrednost 0, kolektivne pogodbe, ki določajo samo za delavce neugodne oblike pa -1.

Analiza kolektivnih pogodb je pokazala, da jih manj kot polovica (12) ureja možne oblike delovnega časa. To je presenetljivo, če upoštevamo, da jih tudi zakonodaja ne ureja, in je to nedvomno tematika, ki bi morala biti urejena v kolektivnih pogodbah. Večina kolektivnih pogodb, ki to vprašanje ureja (8), določa tako za delavce ugodno obliko delovnega časa (premični delovni čas) kot različne za delavce neugodne oblike delovnega časa (deljen delovni čas, izmensko delo, pripravljenost na domu itd.), zato imajo vrednost pokazatelja 1. Štiri kolektivne pogodbe urejajo le za delavce neugodne oblike delovnega časa, ne pa tudi ugodnih oblik, zato imajo vrednost pokazatelja -1. Nobena kolektivna pogodba pa ne ureja le za delavce ugodnih oblik delovnega časa, ne da bi urejala tudi neugodne oblike (nobena KP torej ni dosegla vrednosti pokazatelja 2).

Ugotavljamo, da je edina za delavce ugodna oblika, ki jo določajo kolektivne pogodbe, premični delovni čas, pri katerem lahko delavec znotraj določenega okvirja vpliva na čas prihoda in odhoda z dela. Premični delovni čas uvaja osem kolektivnih pogodb (ki imajo zaradi tega vrednost pokazatelja 1).

Najbolj pogoste za delavce neugodne oblike delovnega časa, ki jih urejajo obravnavane kolektivne pogodbe so: izmensko delo (osem kolektivnih pogodb), deljen delovni čas, (sedem kolektivnih pogodb), pripravljenost na domu (šest kolektivnih pogodb), delno premični delovni čas, pri katerem začetka ali konca delovnega časa ni mogoče vnaprej predvideti zaradi narave dela (pet kolektivnih pogodb), najdemo pa tudi popoldanski delovni čas, turnusno delo, dežurstvo. Definicije posameznih oblik delovnega časa v kolektivnih pogodbah so skoraj identične oziroma zelo podobne.

Hkrati s preučevanjem neugodnih oblik dela smo preverjali tudi, ali kolektivne pogodbe vsebujejo pomembne omejitve v zvezi s temi oblikami dela (kar bi lahko vplivalo na spremembo vrednosti pokazatelja), a smo ugotovili, da temu ni tako. Omejitve vsebuje le nekaj kolektivnih pogodb, praviloma pa se nanašajo le deljen delovni čas, kjer je na primer določeno, da prekinitve traja najmanj eno uro, da ni dopustna delitev na več kot dva dela, da te oblike dela ni dopustno določiti delavcu, ki dela s krajšim delovnim časom.<sup>45</sup>

---

<sup>45</sup> Glej na primer peti odstavek 34. člena KPGost.

#### **4.4.2. Pokazatelj št. 5: Neenakomerna razporeditev delovnega časa (NeDČ)**

Že ZDR-1 določa možnost neenakomerne razporeditve delovnega časa in vsebinske in časovne omejitve te razporeditve. Te se nanašajo na razloge za uvedbo neenakomerne razporeditve (ki so zelo splošno določeni), na omejitve dolžine delovnega časa v obdobju večjega obsega dela in na obdobje, v katerem se morajo ure dela izravnati na polni delovni čas. Zakon dopušča, da kolektivne pogodbe dejavnosti odstopijo od zakonske ureditve in časovno obdobje za izravnavo ur podaljšajo,<sup>46</sup> po drugi strani pa lahko kolektivne pogodbe to obliko razporeditve delovnega časa dodatno omejijo (vsebinsko ali časovno), kar delavcem zagotavlja večjo predvidljivost v zvezi z delovnim časom. Večje varstvo za delavce pomenijo tudi določbe, ki delodajalce obvezujejo k zagotavljanju izrabe presežka ur v predvidenem obdobju.

S tem pokazateljem smo ugotavljali, ali kolektivne pogodbe dodatno, poleg zakona urejajo neenakomerno razporeditev delovnega časa, in če ga urejajo, ali ga urejajo bolj prožno za delodajalce, ali delavce v tej zvezi dodatno varujejo, ali je ureditev kombinacija obojega. Kolektivna pogodba, ki ne določa daljšega obdobja za izravnavo ur, določa pa dodatne časovne in/ali vsebinske omejitve v zvezi z neenakomerno razporeditvijo delovnega časa (strožje od zakonsko določenih) ter preprečuje nastajanje presežka ur ima vrednost pokazatelja 2, tista kolektivna pogodba, ki določa daljše obdobje za izravnavo ur, določa pa tudi omejitve v zvezi z neenakomerno razporeditvijo delovnega časa (strožje od zakonsko določenih) oziroma določbe, ki preprečujejo nastajanje presežka ur ima vrednost 1, če kolektivna pogodba ne vsebuje nič od zgoraj navedenega ali zgolj povzema zakonsko ureditev ima vrednost 0, če pa kolektivna pogodba določa daljše obdobje za izravnavo ur, ne določa pa nobenih omejitev v zvezi z neenakomerno razporeditvijo delovnega časa (strožje od zakonsko določenih) niti določb v zvezi s presežkom ur pa ima vrednost pokazatelja -1.

Iz analize kolektivnih pogodb izhaja, da velika večina kolektivnih pogodb (22) ureja to obliko razporeditve delovnega časa. Največ od teh (11) dosega vrednost pokazatelja 1, šest jih ima negativno vrednost pokazatelja. Poudariti pa kaže dejstvo, da pet kolektivnih pogodb dosega maksimalno vrednost pokazatelja (2), kar pomeni, da neenakomerne ureditve delovnega časa ne urejajo prožneje, pač

<sup>46</sup> Glej peti odstavek 158. člena ZDR-1.

pa le ugodneje za delavce. V primerjavi s pokazateljem ureditve nadurnega dela, kjer nobena kolektivna pogodba ne dosega maksimalne vrednosti, je to kar veliko število kolektivnih pogodb.

Ugotavljamo, da večina (16) kolektivnih pogodb določa daljše (praviloma dvanajstmesečno) obdobje za izravnavo neenakomerno razporejenega delovnega časa in s tem omogoča širšo uvedbo te oblike razporeditve delovnega časa. Med preostalimi desetimi kolektivnimi pogodbami, ki daljšega referenčnega obdobja ne določajo, je pet kolektivnih pogodb, ki neenakomerne razporeditve delovnega časa sploh ne urejajo, preostalih pet pa dosega maksimalno vrednost pokazatelja, saj vsebujejo tudi dodatne omejitve te oblike dela (KP KD, KPŽelP, KPElek, KPGozd in KPBanč).

Vsebinske in hkrati časovne omejitve neenakomerne razporeditve delovnega časa vsebuje le KPŽel, zgolj časovne omejitve pa vsebujejo še tri kolektivne pogodbe (KPElektG, KPGozd in KPBanč).<sup>47</sup>

Kot določbe, ugodnejše za delavce smo šteli tudi prepoved doseganja viška ur ob koncu referenčnega obdobja oziroma obveznost delodajalca, da delavcem zagotovi izrabo viška ur v okviru referenčnega obdobja, pa tudi določbe o plačilu morebitnega nastalega viška ur kot nadurnega dela oziroma še ugodneje od nadurnega dela. Tovrstne določbe je najti v 13 kolektivnih pogodbah,<sup>48</sup> kar kaže na to, da je v praksi nastajanje viška ur problem, ki se ga zavedajo tudi socialni partnerji.

---

<sup>47</sup> KPGozd v tretjem odstavku 16. člena določa: »Delovni čas v mesecih, ki so za delo v gozdu ugodnejši lahko traja dalj, vendar ne več kot 10 ur dnevno ali 50 ur na teden. V zimskih oziroma manj ugodnih mesecih pa tedenska delovna obveznost ne more biti krajša od 30 ur oziroma 6 ur dnevno.«

<sup>48</sup> Med njimi kaže izpostaviti KPTrg, ki v 34. členu določa:  
»(2) Delodajalec je dolžan na vsake tri koledarske mesece narediti analizo stanja presežka ur delavcev, ki nastanejo zaradi neenakomerne inčasne prerazporeditve delovnega časa, ter o tem na zahtevo poročati reprezentativnemu sindikatu pri delodajalcu. (3) Delodajalec je dolžan delavcu v okviru 12-mesečnega obdobja omogočiti oziroma zagotoviti izrabo presežka ur, ki jih je opravil zaradi neenakomerne razporeditve delovnega časa ali časne prerazporeditve delovnega časa. (4) Če izraba viška ur, v okviru referenčnega obdobja ni opravljena, kot to določa zakon, je delodajalec kljub temu dolžan pri obračunu plače, v naslednjem mesecu po izteku tega obdobja, izplačati delavcu presežek ur, v višini ustrezne urne postavke od osnovne plače delavca, povečane za 60 %«.



#### 4.4.3. Pokazatelj št. 6: Začasna prerazporeditev delovnega časa (ZačP)

Tudi začasno prerazporeditev delovnega časa ureja že zakon in določa minimalne pogoje za dopustnost te oblike razporeditve. Ker začasna prerazporeditev delovnega časa praviloma pomeni začasno neenakomerno razporeditev delovnega časa, veljajo vse časovne omejitve, ki jih zakon določa v zvezi z neenakomerno razporeditvijo delovnega časa (maksimalni delovni čas v obdobju večjega obsega dela in časovno obdobje za izravnavo). Poleg tega zakon določa minimalni rok za obvestitev delavcev o tem, da je njihov delovni čas začasno prerazporejen. Zakonsko pa niso določeni razlogi za začasno prerazporeditev delovnega časa.

S tem pokazateljem smo preverjali, ali kolektivne pogodbe urejajo institut začasno prerazporeditve delovnega časa, in ali ga urejajo bolj prožno od zakona ali strožje (in s tem ugodneje za delavce). Kolektivna pogodba, ki dodatno omejuje začasno prerazporeditev delovnega časa (z določitvijo obdobja, z določitvijo delovnih dni na teden, z daljšim rokom za obvestilo o začasni prerazporeditvi itd.), določa pa tudi restriktivne pogoje za razporeditev delovnega časa ima vrednost pokazatelja 2, tista, ki dodatno omejuje začasno prerazporeditev delovnega časa, hkrati pa določa zelo ohlapne (splošne) pogoje za razporeditev /ali pa določa stroge pogoje za uvedbo začasne prerazporeditve in ne določa drugih omejitev ima vrednost 1, če kolektivna pogodba ne vsebuje nič od zgoraj navedenega ima vrednost 0, če kolektivna pogodba določa ohlapne pogoje za razporeditev delovnega časa in ne določa dodatnih omejitev za začasno prerazporeditev delovnega časa pa ima vrednost pokazatelja -1.

Iz analize kolektivnih pogodb izhaja, da večina kolektivnih pogodb (18) ureja začasno prerazporeditev delovnega časa, med njimi pa prevladujejo tiste, ki ga bodisi urejajo z restriktivnimi razlogi, a zanj ne določajo nobenih omejitev ali pa ga urejajo z ohlapno določenimi razlogi, hkrati pa določajo dodatne omejitve ali daljše obdobje obveščanja (12 kolektivnih pogodb ima vrednost pokazatelja 1). Po tri kolektivne pogodbe vsebujejo samo neugodno ali samo neugodno ureditev (in imajo vrednost -1 oziroma 2).

Maksimalno vrednost pokazatelja dosegajo kolektivne pogodbe, ki vsebujejo restriktivne razloge,<sup>49</sup> hkrati pa daljše obdobje obveščanja.

<sup>49</sup> Kot primer restriktivno določenih razlogov je mogoče navesti določbo 59. člena KP KD, ki določa, da se »lahko delovni čas začasno prerazporedi:

- v primerih izjemoma povečanega ali zmanjšanega obsega dela,
- če je potrebno nadaljevanje delovnega ali proizvodnega procesa, da bi se preprečila materialna

Kot primer časovne omejitve lahko služi pri predhodnem pokazatelju omenjena določba tretjega odstavka člena 16/3 KPGozd, ki velja tudi za začasno prerazporeditev delovnega časa (kot maksimalni delovni čas je določenih 10 ur dnevno in 50 ur tedensko). Več kolektivnih pogodb vsebuje tudi določbe o določitvi referenčnega obdobja in o obveščanju delavcev in/ali sindikatov o tem obdobju, kar je mogoče šteti za vsebinsko omejitev začasne prerazporeditve.<sup>50</sup>

Kot dodatno omejitev te oblike smo šteli tudi obveznost delodajalca, da delavce o začasni prerazporeditvi obvesti v daljšem roku od zakonskega. Pet kolektivnih pogodb določa takšen daljši rok, a praviloma le v primeru, ko se začasno prerazporedi delovni čas desetim delavcem (kar je odraz predhodne zakonske ureditve).

Najbolj celovito in z vidika delavcev ugodno ureja začasno prerazporeditev delovnega časa KPŽel, ki izjemno restriktivno določa razloge zanj, določa obveznost pridobitve predhodnega soglasja delavca in tudi časovne omejitve.<sup>51</sup>

#### **4.4.4. Pokazatelj št. 7: Možnost razporeditve delovnega časa po volji delavca zaradi njegovih družinskih potreb (Druž)**

Delovni čas organizira in razporeja delodajalec v skladu s potrebami delovnega procesa. Če je razporeditev delovnega časa v okviru omejitev, ki jih določa zakonodaja, mora delavec delo opravljati v tako razporejenem delovnem času. ZDR-1 pa v skladu z mednarodnimi dokumenti v tretjem odstavku 148. člena predvideva tudi možnost, da delavec zaradi lažjega usklajevanja poklicnih in družinskih obveznosti predlaga drugačno razporeditev delovnega časa. Zakonsko je ta možnost urejena zelo ohlapno, zato bi bila za dejansko uresničitev te možnosti zelo dobrodošla konkretnjša ureditev v kolektivnih pogodbah.

---

škoda ali nevarnost za življenje in zdravje ljudi,

- 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,

- zaradi neugodnih vremenskih pogojev.«

<sup>50</sup> 19. člen KPElektIn d in 21. člen KPKovIn, 21. člen tako določata: (2) V vsakem primeru začasne prerazporeditve delovnega časa, mora delodajalec datumsko določiti začetek in predvideti konec referenčnega obdobja, v katerem se bo upoštevala povprečna razporeditev polnega delovnega časa.(3) V vsakem primeru začasne prerazporeditve delovnega časa, mora delodajalec delavca obvestiti o dnevih njegove delovne obveznosti praviloma za teden dni.

<sup>51</sup> Glej 90. in 49. člen KPŽel,

S tem pokazateljem smo ugotavljali, ali kolektivne pogodbe vsebujejo določbe o možnosti drugačne ureditve delovnega časa na predlog delavca, ki to predlaga zaradi svojih družinskih potreb. Kolektivne pogodbe, ki vsebujejo tovrstne določbe, imajo vrednost pokazatelja 1, kolektivne pogodbe, ki tovrstnih določb nimajo, pa vrednost 0. Pri tem smo vrednost 1 pripisali vsem kolektivnim pogodbam, ki vsebujejo kakršnokoli določbo v tej zvezi, pa čeprav zelo ohlapno.

Na podlagi analize kolektivnih pogodb je mogoče ugotoviti, da velika večina kolektivnih pogodb (19) tega vidika razporejanja delovnega časa ne ureja. Le sedem kolektivnih pogodb vsebuje določbe o tej, sicer zakonsko določeni možnosti delavca, da doseže drugačno razporeditev delovnega časa. Tudi tiste kolektivne pogodbe, ki vsebujejo tovrstne določbe, delavčevo možnost urejajo zelo ohlapno, v odvisnosti od možnosti delodajalca.<sup>52</sup>

#### **4.4.5. Pokazatelj št. 8: Pravica do odklopa (Odkl)**

V praksi je mogoče zaznati vedno več primerov, ko delodajalci od delavcev zahtevajo, da so ti izven delovnega časa dosegljivi preko sredstev mobilne

<sup>52</sup> Med ustrežnejše sodi določba 14. člena KPDElektlnd, ki določa:

»...(7) Delodajalec omogoči v skladu s svojimi zmožnostmi organiziranja delovnih procesov delavcu z družinskimi obveznostmi lažje usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti tako, da mu odobri delo v razporedu delovnega časa, ki je za delavca zaradi njegovih družinskih obveznosti najugodnejši. Za družinske obveznosti delavca štejejo:

- varstvo predšolskega otroka, ki nima zagotovljenega varstva,
- varstvo in vzgoja otroka v času obveznega šolanja, če je delavec edini hranilec družine (samohranilec),
- varstvo otroka s telesno ali duševno prizadetostjo, dokler ga je delavec dolžan varovati in skrbeti zanj,
- varstvo odraslega družinskega člana, ki potrebuje stalno postrežbo ali pomoč za opravljanje osnovnih življenjskih potreb,
- dalj časa trajajoča bolezen zakonca ali osebe, ki z delavcem živi v skupnosti, ki je po zakonu izenačena z zakonsko zvezo.

(8) Delavec z družinskimi obveznostmi iz sedmega odstavka tega člena lahko s pisno vlogo predlaga delodajalcu ureditev delovnega časa, ki je za delavca najugodnejši, k tej vlogi pa mora predložiti ustrezna dokazila in po potrebi mnenje centra za socialno delo in zdravnika. V ugodnejšem delovnem času ima delavec pravico delati za čas odobritve takega dela. Obveznost delavca je, da delodajalca tekoče obvešča o vseh spremembah njegovih družinskih obveznosti, ki imajo za posledico odobritev dela v ugodnejšem delovnem času.«

informacijske tehnologije (mobitel, prenosni računalnik), da po potrebi opravijo kakšno delo za delodajalca (praviloma preko sredstev informacijske tehnologije).<sup>53</sup>

S tem pokazateljem se meri, ali kolektivne pogodbe urejajo tovrstno dosegljivost, se pravi ali jo omejujejo, s t.i. pravico do odklopa (z ukrepi, kot je opredelitev možnosti delavca, da se ne javi na telefon ali po mailu, omejitev nadrejenih pri zahtevanju dosegljivosti delavcev, s tehničnim onemogočanjem pošiljanja mailov izven delovnega časa itd.). Kolektivne pogodbe, ki vsebujejo tovrstne ukrepe imajo vrednost pokazatelja 1, kolektivne pogodbe, ki tovrstnih določb nimajo, pa vrednost pokazatelja 0.

Ugotavljamo, da obravnavane kolektivne pogodbe te tematike (še) ne obravnavajo. Le v eni kolektivni pogodbi – KPŽel je najti določbo, s katero se omejuje dosegljivost delavcev po telefonu, sicer z vidika njihovega prihoda na delovno mesto izven delovnega časa. Kljub temu smo tej kolektivni pogodbi pripisali vrednost 1, saj se v širšem smislu nanaša na omejevanje dosegljivosti, določba pa lahko služi kot primer dobre prakse tudi za pravico do odklopa v zvezi z delom z uporabo informacijske tehnologije.<sup>54</sup>

#### 4.5. Skupni rezultat analize ureditve delovnega časa v kolektivnih pogodbah

Na podlagi vsebine kazalnikov je oblikovan indeks normativne vključenosti za delavce ugodnejše ureditve delovnega časa v kolektivne pogodbe.<sup>55</sup> Pri tem je upoštevano, da imajo posamezni pokazatelji negativno vrednost, kadar gre zgolj za prožno, za delavce manj ugodno ureditev delovnega časa; pri drugih pa je

<sup>53</sup> Več o tem glej Senčur Peček, 2017.

<sup>54</sup> Omenjena določba 96. člena KPŽel med drugim določa: »Telefonsko ali osebno pozivanje delavcev na delo ponoči med 22. in 6. uro naslednjega dne ni dovoljeno, razen v primerih iz 100. člena te pogodbe, ko je mogoče uvesti nadurno delo.«

<sup>55</sup>

$$I(\text{UDČ}) \text{ KP}(m) = \frac{\sum \text{vrednosti vseh kazalnikov}}{\sum \text{maksimalnih vrednosti vseh kazalnikov}} \times 100$$

$$I(\text{UDČ}) \text{ KP}(m) = \frac{\sum \text{Kaz}(n) \text{ KP}(m)}{\sum \text{Kaz}(n) \text{ max}} \times 100$$

Kaz (n) – izbrani kazalec, n = 1 - 8

KP(m) – izbrana kolektivna pogodba dejavnosti, m = 1 - 26

najnižja vrednost 0, kar pomeni, da določene, za delavce ugodne vsebine v zvezi z delovnim časom v kolektivni pogodbi ni.

Vrednost indeksa (UDČ) je od -33 do 100. V primeru, da je indeks negativen, to pomeni, da kolektivna pogodba vsebuje samo za delavce neugodno ureditev delovnega časa, pri čemer višja negativna vrednost pomeni več tovrstnih vsebin. Če je vrednost indeksa 0, to pomeni, da kolektivna pogodba delovnega časa bodisi ne ureja ali vsebuje tako ugodno kot neugodno ureditev delovnega časa v enakem sorazmerju, če pa je vrednost indeksa pozitivna, to pomeni, da prevladuje ureditev delovnega časa, ki je za delavce ugodnejša od zakona. Bliže kot je indeks k 100, več tovrstnih vsebin je urejenih v kolektivni pogodbi.

Tabela 1: Prikaz vrednosti pokazateljev, ki analizirajo ureditev delovnega časa v KP in indeksa normative vključenosti za delavce ugodnih vsebin v zvezi z delovnim časom v KP

KP/Pokazatelji	VštDČ	PDČ	NadurD	ODČ	NeDČ	ZačP	Druž	Odkl	Ind
Max vrednost	1	1	2	2	2	2	1	1	100
1. KPTrg	1	0	-1	1	1	1	0	0	25
2. KPKŽI	0	0	-1	0	-1	1	0	0	-8
3. KPGD	1	0	0	1	-1	2	1	0	33
4. KP KD	0	0	1	1	2	1	0	0	42
5. KPGost	0	1	-1	1	1	1	0	0	25
6. KPKovMLiv	1	0	1	0	1	0	1	0	33
7. KPPapir	0	1	-1	0	-1	2	0	0	8
8. KP Graf	0	0	1	0	0	0	0	0	8
9. KPDElektlnd	1	1	1	0	-1	1	1	0	33
10. KPČasZK	0	0	1	0	0	0	0	0	8
11. KPKovlnd	1	0	1	0	1	1	0	0	33
12. KPZavar	0	1	0	1	0	1	0	0	25
13. KPNekovRud	1	0	-1	0	-1	-1	0	0	-17
14. KPTekstOU	1	0	1	0	1	-1	0	0	17
15. KPLes	0	0	-1	0	1	0	0	0	0
16. KPCestPP	0	0	0	0	1	0	0	0	8
17. KPŽelP	1	0	1	1	2	2	0	1	67
18. KPPremog	0	0	-1	1	0	1	0	0	8
19. KPElektG	0	0	1	-1	2	1	0	0	25
20. KPGozd	0	0	-1	0	2	1	0	0	17
21. KPObrtP	0	0	-1	-1	1	-1	1	0	-8
22. KPPoštKD	0	0	0	0	1	0	1	0	17
23. KPBanč	1	0	1	-1	2	0	1	0	33
24. KP DrobG	0	0	-1	-1	1	1	0	0	0
25. KPZasVar	0	0	0	0	-1	0	0	0	-8
26. KPNepr	1	0	-1	1	-1	1	0	0	8

Iz tabele izhaja, da ima najvišjo vrednost indeksa (67) KPŽelP, najnižjo vrednost indeksa (-17) pa KPNeKovRud. Nobena kolektivna pogodba ni dosegla najnižje vrednosti indeksa (-33), prav tako nobena ni dosegla maksimalne vrednosti (100). Štiri kolektivne pogodbe imajo negativno vrednost indeksa, kar pomeni, da izrazito prevladuje za delavce neugodna ureditev obravnavanih vprašanj v zvezi z delovnim časom. Dve kolektivni pogodbi imata vrednost indeksa 0, kar je posledica dejstva, da ti dve kolektivni pogodbi večine vprašanja v zvezi z delovnim časom ne urejata, tista maloštevilna, ki jih urejata, pa so v enakem številu urejena neugodno kot ugodno. Velika večina (20) kolektivnih pogodb ima pozitivno vrednost indeksa, kar pomeni, da vsebujejo več za delavce ugodno urejenih vsebin v zvezi z delovnim časom kot neugodno urejenih vsebin. Razlog za pozitivno vrednost indeksa je v tem, da te kolektivne pogodbe urejajo vsebine, ki so za delavce ugodne (na primer vštevanje obdobij v delovni čas), pri vsebinah, ki so lahko urejene tako ugodno kot neugodno in je možna negativna vrednost pokazatelja (nadurno delo, neenakomerna razporeditev delovnega časa, začasna prerazporeditev delovnega časa) pa kljub določanju možnosti širše uporabe teh oblik (kar je neugodno za delavce), hkrati vsebujejo tudi za delavce ugodne določbe (možnost odklonitve nadurnega dela, stroge pogoje za začasno prerazporeditev začasne prerazporeditve delovnega časa in podobno) in zato dosegajo pozitivno vrednost 1. Zgolj za delavce ugodna ureditev posameznih oblik delovnega časa (na primer strožja ureditev nadurnega dela, neenakomerne razporeditve delovnega časa itd.) je redka, kar se odraža v tem, da kolektivne pogodbe le redko dosežejo vrednost 2 pri pokazateljih, ki imajo takšno maksimalno vrednost. Le sedem kolektivnih pogodb je doseglo takšno vrednost (KPGD, KP KD, KPPapirKPŽel, KPElektG, KPGozd in KPBanč), pri čemer je edino kolektivna pogodba z najvišjo vrednostjo indeksa (KPŽelP) dosegla najvišjo vrednost pri dveh pokazateljih, ostale pa le pri enem.

<b>Pokazatelj</b>	<b>Število/delež KP, ki so dosegle maksimalno vrednost pokazatelja</b>
(1) Vštevanje obdobij v delovni čas (max 1)	10 KP
(2) Polni delovni čas, krajši od 40 ur (max 2)	0 KP
(3) Nadurno delo (max 2)	0 KP
(4) Oblike delovnega časa (max 2)	0 KP
(5) Neenakomerna razporeditev dč (max 2)	5 KP
(6) Začasna prerazporeditev dč (max 2)	3 KP
(7) Možnost razporeditve dč zaradi družinskih razlogov (max 1)	7 KP
(8) Pravica do odklopa (max 1)	1 KP

V zgornji tabeli je prikazano, v kolikšni meri kolektivne pogodbe dosegajo maksimalne vrednosti pri posameznih pokazateljih. Vidimo, da pri pokazateljih PDČ, NadurD in ODČ nobena kolektivna pogodba ni dosegla vrednosti 2, pri pokazatelju ZačP so to dosegle le tri kolektivne pogodbe, pri pokazatelju NeDČ pa pet kolektivnih pogodb. V večini primerov gre torej za ureditev, ki je prožnejša za delodajalce ali pomeni kombinacijo prožne in varovalne ureditve.

## 5. SKLEPNO

Večina analiziranih kolektivnih pogodb ureja klasične institute delovnega časa, kot so nadurno delo, neenakomerna razporeditev delovnega časa in začasna prerazporeditev delovnega časa, ki so primarno namenjeni temu, da lahko delodajalec učinkovito in prožno organizira delo. Kolektivne pogodbe omogočajo njihovo širšo uporabo, in le v manjši meri določajo dodatne omejitve, ki bi pomenile večjo varnost za delavce. Primere dobre prakse iz teh kolektivnih pogodb (na primer ureditev dodatne časovne omejitve, strožjih dopustnih razlogov, večje vloge sindikatov pri določanju dolžine in razporeditve delovnega časa), bi lahko uporabili tudi socialni partnerji v drugih dejavnostih, še posebej pri odpravljanju problematičnih primerov trajnega odrejanja nadurnega dela, in nastajanja viškov ur pri neenakomerni razporeditvi delovnega časa.

Tisti instituti delovnega časa, ki so v interesu delavcev – določitev obdobj, ki se (dodatno) všttevajo v delovni čas, opredelitev dopustnih oblik delovnega časa, konkretna določitev polnega delovnega časa, krajšega od 40 ur, ureditev možnosti delavca, da predlaga drugačno razporeditev delovnega časa zaradi družinskih razlogov in pravica do odklopa so predmet urejanja v manjšem številu kolektivnih pogodb, nekateri pa sploh niso urejeni v obravnavanih kolektivnih pogodbah. Socialnim partnerjem v dejavnostih, kjer časovna obdobja, ki se všttevajo v delovni čas še niso urejena, bi tako kazalo priporočiti njihovo ureditev, pri čemer bi bil korak naprej, če bi kolektivne pogodbe določale tudi minimalno trajanje takšnih obdobj (kjer je to mogoče). Tudi dopustne (možne) oblike delovnega časa bi kazalo urediti v vseh kolektivnih pogodbah dejavnosti, pri tem pa določiti ne le njihove definicije, pač pa tudi omejitve posameznih oblik dela. Zakonsko splošno opredeljeno pravico delavca, da predlaga ustrežnejšo ureditev delovnega časa zaradi družinskih potreb, bi bilo potrebno v kolektivnih pogodbah dejavnosti konkretnije urediti, pri tem pa ustrezno opredeliti družin-

ske potrebe (in pri tem upoštevati tudi dejstvo, da ne gre le za skrb za otroke in zakonce, pač pa vedno bolj tudi za skrb za starše in druge starejše družinske člane). V času velikega razvoja tehnologije, ki nedvomno omogoča skrajševanje polnega delovnega časa, je mogoče pričakovati, da bodo vsaj nekatere kolektivne pogodbe dejavnosti določile polni delovni čas v trajanju manj kot 40 ur, prav tako pa je nujno, da socialni partnerji začnejo razpravo o pravici delavcev do odklopa in v kolektivnih pogodbah začnejo urejati ukrepe, ki bodo delavce varovali pred pretirano dosegljivostjo.

## LITERATURA, PRAVNI IN DRUGI VIRI

- Bečan I. et al., Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, IUS SOFTWARE GV Založba, Ljubljana, 2016.
- Däubler W, Herausforderungen für das Arbeitsrecht – Deregulierung, Globalisierung, Digitalisierung, Arbeit und Recht, 8-9/2016, strani 325-334.
- Senčur Peček D., Organizacija delovnega časa z vidika zahtev po večji fleksibilnosti. Delavci in delodajalci, 4/2009, strani 491-530.
- Senčur Peček D., Delovni čas v dobi stalne dosegljivosti, Delavci in delodajalci, 2-3/2017.
- Eurofound (2016), Working time developments in the 21st century: Work duration and its regulation in the EU, Publications Office of the European Union, Luxembourg (Eurofound, Working time, 2016).
- Eurofound (2016), Sixth European Working Conditions Survey – Overview report, Publications Office of the European Union, Luxembourg (Eurofound, 2016).
- ILO (2016), Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects, International Labour Office, Geneva, 2016.
- Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, »Za dostojno delo«, marec 2016.
- Poročilo o delu Inšpektorata RS za delo za leto 2015, [http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/LETNA\\_POROCILA/lp\\_irs\\_d\\_2015\\_www.pdf](http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/LETNA_POROCILA/lp_irs_d_2015_www.pdf).
- Konvencija MOD št. 1 o delovnem času v industriji, 1919.
- Konvencija MOD št. 30 o delovnem času v trgovini in uradih, 1930.
- Konvencija MOD št. 14 o tedenskem počitku v industrijskih podjetjih, 1921.
- Konvencija MOD št. 106 o tedenskem počitku v trgovini in uradih, 1957.
- Konvencija MOD št. 175 o delu s krajšim delovnim časom, 1994.
- Konvencija MOD št. 171 o nočnem delu, 1990.
- Evropska socialna listina (spremenjena), Uradni list RS – Mednarodne pogodbe št. 7/99, Uradni list RS, št. 24/1999.
- Listina EU o temeljnih pravicah, UL C 83/389, 30. 3. 2010.
- 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 (združena verzija).
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), Uradni list RS, št.21/2013, 78/13, 52/16.



## Regulation of Working Hours between Flexibility and Security in Sector Collective Agreements

Darja Senčur Peček\*

### Summary

Working time has traditionally been the subject of collective bargaining. The paper analyses its regulation in the collective agreements in the field of economic activities. The author notes that most of the sector collective agreements regulate classical working time institutes, such as overtime work, uneven distribution of working time and temporary redeployment of working time which are primarily intended to allow the employer to organise work effectively and flexibly. Collective agreements allow for their wider use; only to a lesser extent they determine additional content and time restraints which would create greater security for the workers. The issue is primarily about time constraints, stricter permissible reasons, as well as about establishing a greater role of trade unions in determining the duration and allocation of working time which would in particularly important or problematic cases require an upgrading with the obligation to obtain the consent of the trade union. In practice, such cases appear as permanent overtime work and also as excess hours in an uneven distribution of working time.

The institutes of working time in the interest of workers, i.e. determination of time included into working hours, determination of permissible forms of working hours, a concrete determination of full working time in the duration of less than 40 hours, the possibility for the worker to suggest a different working time arrangement due to family circumstances and the right to disconnection are a subject to regulation only in a small number of collective agreements, whereby some of them are not addressed at all in the collective agreements we investigated.

Regarding the inclusion of certain periods into working time, the author suggests that even in collective agreements that do not specify these periods should be appropriately defined and included in working time, whereby it would be appropriate to specify the minimum duration of such periods (if possible).

---

\* Darja Senčur Peček, PhD, Professor at the Faculty of Law, University of Maribor, Slovenia  
darja.sencur-pecek@um.si

Even the allowed forms of working time (those more favourable for workers) should be regulated in all sector collective agreements, not stating only their definitions, but also the limitations of individual forms of work (in the case of less favourable forms).

The legally defined right of the worker to propose a more favourable arrangement of working hours due to family circumstances should be more precisely regulated in the sector collective agreements, whereby those needs should be adequately defined, taking into account not only the care for the children and spouses, but increasingly so for the care of the parents or other older family members.

At the time of the great technological development which undoubtedly allows shortening of full-time working hours, it is realistic to expect that at least some sector collective agreements should set full-time work to less than 40 hours. It is also necessary that the social partners should start a discussion on the right of the workers to disconnection and that measures should be taken that will protect workers against excessive availability.