

ORGANIZACIJA DELOVNEGA ČASA Z VIDIKA ZAHTEV PO VEČJI FLEKSIBILNOSTI

Darja Senčur Peček*

UDK: 331.312.8(497.4)

UDK: 349.235(497.4)

Povzetek: V prispevku je obravnavana zakonska ureditev delovnega časa v Republiki Sloveniji z vidika možnosti, ki jih daje za uvedbo fleksibilnih oblik organizacije delovnega časa, prikazane so dodatne možnosti, ki jih lahko z vidika fleksibilnosti določajo kolektivne pogodbe dejavnosti, ob posamezni obliki organizacije delovnega časa pa je prikazana tudi njena razširjenost v Republiki Sloveniji, v primerjavi z drugimi evropskimi državami.

Ključne besede: delovni čas, prožna varnost, nadurno delo, nočno delo, izmensko delo, delo čez vikend, gibljivi delovni čas

ORGANISATION OF WORKING TIME IN THE LIGHT OF DEMANDS FOR MORE FLEXIBILITY

Abstract: The contribution deals with the legislation covering regulations on working time in the Republic of Slovenia in the light of the possibilities it offers for introduction of flexible working time. It further presents additional possibilities for flexible forms of working time which could be laid down in collective agreements for individual sectors and finally the prevalence of diverse forms of working time practiced in the Republic of Slovenia in comparison to other European countries.

Key word: working time, flexicurity, overtime work, night work, shift work, weekend work, flexible working time

* Darja Senčur Peček, doktorica pravnih znanosti, docentka na Pravni fakulteti Univerze v Mariboru, darja.sencur-pecek@uni-mb.si

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

I. UVOD

Hiter tehnološki razvoj, večja konkurenčnost zaradi globalizacije in spremenljivo povpraševanje potrošnikov terja od gospodarskih subjektov večjo prožnost pri poslovanju. Podjetja se morajo prilagajati razmeram na trgu s prožno organizacijo dela, delovnega časa, pa tudi s hitrim povečevanjem in zmanjševanjem zaposlenih. Razvijati so se začele nove oblike dela (na primer delo na daljavo) in v večji meri uporabljati prožnejše oblike delovnih razmerij (pogodba o zaposlitvi za določen čas, s krajšim delovnim časom). Navedeni pojavi v poslovni praksi terjajo tudi drugačno urejanje delovnih razmerij, tako na nacionalni kot na mednarodni in regionalni ravni.

V okviru Evropske skupnosti se je kot odgovor na spremembe, s katerimi se soočajo evropski trgi dela razvil **koncept prožne varnosti**.¹ Kot izhaja iz Skupnih načel prožne varnosti,² ta koncept vključuje kombinacijo prožnih in zanesljivih pogodbenih ureditev (tako z vidika delodajalcev kot delavcev, »vključenih« in »izključenih«), celostnih strategij vseživljenjskega učenja (ki naj delavcem omogočijo prilagodljivost in zaposljivost), učinkovitih aktivnih strategij trga dela (ki ljudem omogočajo, da se spopadejo s hitrimi spremembami, skrajšajo obdobja brezposelnosti in olajšajo prehod k novim zaposlitvam) in modernih, ustreznih in vzdržljivih sistemov socialne varnosti (ki zagotavljajo ustrezno dohodkovno podporo in spodbujajo mobilnost na trgu dela). Njen cilj je ljudem, ki niso zaposleni ter tistim, ki delajo v neprijavljenih ali nestabilnih oblikah dela omogočiti lažji dostop do dela in do prehoda v stabilno in pravno varno zaposlitev. Delavcem pa je treba omogočiti, da ohranijo zaposlitev, da napredujejo in da lažje preneajo prehode znotraj zaposlitve in med zaposlitvami. Vzpodbujati je treba tako notranjo prožno varnost (pri istem delodajalcu) kot zunanjo prožno varnost. Ob

¹ Razlog za njeno uveljavitev je potreba po doseganju ciljev prenovljene Lizbonske strategije in hkratnem posodabljanju evropskih socialnih modelov. Ob pregledu Lizbonske strategije je Komisija leta 2005 pripravila Sporočilo o rasti in delovnih mestih, v katerem je bil predlagan nov začetek za Lizbonsko strategijo, ki naj zasleduje dva cilja: zagotavljanje hitrejše trajnostne rasti in številnejših ter boljših delovnih mest. Glej: Communication »Working together for growth and jobs – A new start for the Lisbon Strategy«, Bruselj, 2. 2. 2005, COM (2005), 24.

² Towards Common Principles of Flexicurity – Council (Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs) Conclusions, Brussels, 6. december 2007; 16201/07; SOC 523, ECOFIN 503. Skupna načela so sprejeli ministri za delo in socialne zadeve držav članic (EPSCO) 5. decembra 2007 na podlagi Sporočila Komisije – Oblikovanje skupnih načel prožne varnosti (nova in boljša delovna mesta v povezavi s prožnostjo in varnostjo (Bruselj, 27. 6. 2007, COM (2007) 359, konč), odobril pa jih je tudi Svet (Brussels European Council, 14. december 2007, Presidency Conclusions, 16616 /1/07, REV 1, točka 49).

zadostni pogodbeni prožnosti mora biti poskrbljeno za varne prehode od ene v drugo zaposlitev.

Prožna varnost se v teoriji opredeljuje kot »1.) stopnja varnosti delovnega mesta, varnosti zaposlitve, varnosti dohodka in varnosti kombinacije, ki delavcem z relativno šibkejšim položajem omogoči oz. pospeši vstop in uspešnost na trgu dela, socialno vključitev in ohranitev na trgu dela, hkrati pa zagotavlja 2.) stopnjo numerične (tako zunanje kot notranje), funkcionalne in plačne prožnosti (fleksibilnosti), ki omogoča pravočasno in ustrezno prilagoditev trgov dela (in posameznih podjetij) na spreminjene pogoje, da bi se tako obdržala in povečala konkurenčnost in produktivnost.«³ V tej definiciji se prožna varnost lahko razume kot strateška politika, lahko pa se nanaša tudi na stanje trga dela, pri katerem se je varnost za delavce uravnotežila s prožnostjo za pravne osebe. **Varnost delovnega mesta (job security)** se nanaša na ohranitev dela pri istem delodajalcu, medtem ko **varnost zaposlitve (employment security)** pomeni, da bo delavec imel delo bodisi pri istem delodajalcu ali kjerkoli drugje na trgu dela. **Varnost dohodka (income security)** pomeni zaščito dohodka, ki ga imajo ljudje v času, ko nimajo plačane zaposlitve ali imajo slabo plačano delo. **Varnost kombinacije (combination security)** omogoča delavcem, da kombinirajo plačano delo z ostalimi obveznostmi in odgovornostmi, praviloma tistimi v privatni sferi, s pomočjo različnih oblik dopusta (odsotnosti) in politikami usklajevanja dela z življenjem (work-life balance policies).⁴

Prožnost (fleksibilnost) je odvisna od tega, kje do nje pride - znotraj ali izven podjetja in kako je dosežena – funkcionalno, numerično ali finančno.⁵ Temelječ na tej predpostavki je mogoče opredeliti štiri vrste fleksibilnosti.⁶ **Zunanja numerična fleksibilnost (external numerical flexibility)** se nanaša na dotok delovne sile z zunanjega trga dela v podjetje, se pravi na število delavcev, ki se na novo zaposlijo v podjetju. Podjetje lahko doseže takšno fleksibilnost z zaposlovanjem delavcev

³ Wilthagen T., Tros F., The concept of »flexicurity«: A new approach to regulating employment and labour markets«, Transfer – European Review of Labour and Research, Vol. 10, No. 2, 2004, strani 166-186.

⁴ Wilthagen, Tros, 2004; van Velzen M., »Moving on and up? Facilitating transitions for flexible workers in value added logistics«, TLM Working paper No. 2005-18, Amsterdam, SISWO/Social Policy Research, 2005.

⁵ Gre za najširše uporabljano definicijo prožnosti trga dela, ki jo je postavil Atkinson J., v Flexibility, uncertainty and manpower management, IMS Report No. 89, Brighton, Institute of manpower Studies, 1984.

⁶ Glej Atkinson J., 1984, tudi Atkinson J., Meager N., Changing working patterns: How companies achieve flexibility to meet new needs, London, Institute of manpower Studies, National Economic Development Office, 1986.

na podlagi pogodb z agencijami za posredovanje delavcev, na podlagi pogodb o zaposlitvi za določen čas in s pomočjo sproščene ureditve, ki se nanaša na zaposlovanje in odpuščanje delavcev, ki omogoča podjetjem, da enostavno najemajo in odpuščajo občasne delavce, v skladu s potrebami poslovanja. **Notranja numerična fleksibilnost, fleksibilnost delovnega časa oziroma časovna fleksibilnost (internal numerical flexibility, working time flexibility, temporal flexibility)** se doseže s prilagajanjem dolžine ali razporeditve delovnega časa delavcev, ki so že zaposleni v organizaciji. Vključuje različne oblike organizacije delovnega časa, kot so delo s krajšim delovnim časom, gibljivi delovni čas, delo v izmenah, vključno z nočno izmeno in izmeno čez vikend (sobotno in nedeljsko delo), neenakomerna razporeditev delovnega časa (annualisation of working hours), računi delovnega časa (working time accounts), odsotnost z dela (leave from work) in nadure. **Funkcionalna ali organizacijska fleksibilnost (functional, organisational flexibility)** se kaže v tem, v kakšni meri se lahko zaposleni razporedijo na druge aktivnosti in dela znotraj družbe. Odvisna je od organizacije poslovanja, od posloводства in od usposobljenosti delavcev, doseže pa se lahko tudi z outsourcingom posameznih dejavnosti izven podjetja. **Finančna ali plačna fleksibilnost (financial, wage flexibility)** obstaja, kjer se nivo plač ne določa kolektivno in nastajajo večje razlike med plačami delavcev. Njen namen je v enostavnejšem prilagajanju plačila za delo in drugih stroškov zaposlitve ponudbi in povpraševanju po delavcih. Doseže se preko različnih sistemov plačila, ki omogočajo individualizacijo plač (rate-for-the-job system in drugi). Poleg navedenih štirih tipov fleksibilnosti se omenja tudi **prostorska fleksibilnost oz. fleksibilnost kraja (locational flexibility, flexibility of place)**, ki zajema delavce, ki delo opravljajo izven običajnega kraja dela, kot so delavci na domu ali delavci, ki opravljajo delo na drugih lokacijah.⁷

Fleksibilna organizacija delovnega časa kot ena od oblik fleksibilnosti (notranja numerična fleksibilnost) je pomembno orodje pri doseganju učinkovitosti, produktivnosti in konkurenčnosti podjetij, je torej predvsem v interesu delodajalcev. Po drugi strani pa je lahko fleksibilnost tudi v interesu zaposlenih,⁸ ki lahko na

⁷ Glej Reilly P. A., Balancing flexibility – Meeting the interests of employer and employee, European Journal of Work and Organisational Psychology, Vol. 7. Issue 1, 1998, strani 7-22; Wallace C., Work Flexibility in eight European countries: A cross-national comparison, Sociological Series 60, Vienna, Institute for Advanced Studies, 2003.

⁸ K boljši usklajenosti delovnih obveznosti z zasebnim življenjem na primer prispevajo gibljivi delovni čas, delo s krajšim delovnim časom, različne možnosti odsotnosti (dopusta) zaradi varstva otrok ali izobraževanja, možnosti predčasnih upokojitev. Po drugi strani pa imajo nadurno delo, izmensko delo in delo ob nedeljah lahko negativni učinek na usklajevanje dela z zasebnim življenjem.

tak način delovni čas usklajujejo s svojimi ostalimi aktivnostmi.⁹ Medtem, ko se podjetja prilagajajo ekonomskim poslovnim ciklusom, se lahko posamezniki, ki jim je to omogočeno s fleksibilnimi oblikami delovnega časa, prilagajajo spreminjajočim se življenjskim ciklom (potrebe varstva otrok, izobraževanje, ...). Gre za vedno bolj aktualno vprašanje usklajevanja delovnega življenja s privatnim življenjem (work-life balance).¹⁰

Kot fleksibilne se označujejo tiste oblike organizacije delovnega časa, ki na nek način odstopajo od standardnega modela delovnega časa (osem ur dnevno, od ponedeljka do petka), bodisi po trajanju delovnega časa, njegovi razporeditvi ali času opravljanja dela.¹¹ Gre za raznovrstne oblike, kot so nadure, delo s krajšim delovnim časom, različne oblike fleksibilne razporeditve delovnega časa – premakljiv pričetek in konec delovnega časa (staggered working hours), gibljivi delovni čas (flexitime), računi delovnega časa (working time accounts, time banking schemes), neenakomerna razporeditev delovnega časa (annualized hours, hours averaging schemes), delo v neobičajnem času (work at unusual hours) – nočno delo, izmensko delo, delo v nedeljo, pa tudi dopust za varstvo otrok in druge dolgotrajnejše odsotnosti ter razne upokojitvene sheme (predčasna upokojitve).¹²

Koliko delodajalci v posamezni državi uvajajo fleksibilne oblike organizacije delovnega časa je odvisno več okoliščin, predvsem od ureditve teh oblik v zakonodaji in kolektivnih pogodbah, od dejavnosti, s katero se družba ukvarja in od značilnosti posameznega delodajalca, kot je število zaposlenih in organizacijska struktura.¹³

V prispevku je obravnavana zakonska ureditev delovnega časa v Republiki Sloveniji z vidika možnosti, ki jih daje za uvedbo fleksibilnih oblik organizacije delovnega časa, prikazane so dodatne možnosti, ki jih z vidika fleksibilnosti lahko določajo

⁹ Glej European Employment Taskforce, *Jobs, Jobs, Jobs. Creating more employment in Europe*, Brussels, november 2003, stran 27.

¹⁰ S tem vprašanjem se v svojem prispevku ne ukvarjam, ampak se osredotočam na vidik fleksibilnosti kot instrumenta, ki delodajalcu omogoča zagotavljanje večje produktivnosti in konkurenčnosti.

¹¹ Riedmann A. et al., *Working time and work-life balance in European Companies; Establishment Survey on Working Time 2004-2005*, European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2006, stran 1.

¹² Teh oblik (pa tudi dela s krajšim delovnim časom) v prispevku ne obravnavam, saj se omejujem na organizacijo delovnega časa v ožjem smislu.

¹³ Chung H., Kerkhofs M., Ester P., *Working time flexibility in European companies, Establishment Survey on Working Time 2004-2005*, European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2007, stran 11.

kollektivne pogodbe dejavnosti, ob posamezni obliki organizacije delovnega časa pa je prikazana tudi njena razširjenost v Republiki Sloveniji, v primerjavi z drugimi evropskimi državami.

Pri tem so poleg podatkov EUROSTAT-a upoštevani tudi podatki iz raziskav, ki jih je v zvezi z delovnim časom izvedla Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev. Le-ta vsakih pet let (od leta 1990) opravlja raziskavo o delovnih pogojih v Evropi (European Working Conditions Survey – EWCS),¹⁴ ki zajema tudi delovni čas. Leta 2004 pa je navedena fundacija pričela s prvo raziskavo o delovnem času v organizacijah (Establishment Survey on Working Time – ESWT) v 21 evropskih državah - 15 »starih« državah Evropske unije in šestih novih državah članicah¹⁵ Anketa je bila opravljena v več kot 21.000 organizacijah, tako v zasebnem kot v javnem sektorju, in sicer na tak način, da so bili kadrovske direktorji (personnel managers) in (kjer je bilo mogoče) uradni delavski predstavniki (na primer člani svetov delavcev) anketirani o fleksibilnih oblikah organizacije delovnega časa in o usklajevanju dela z zasebnim življenjem. Prva analiza pridobljenih podatkov je bila opravljena v pregledni raziskavi,¹⁶ v drugi fazi so bila pripravljena štiri dodatne raziskave, ki se osredotočajo na posamezne oblike organizacije delovnega časa, med drugim na delo v podaljšanem delovnem času in ob neobičajnih urah,¹⁷ v tretji fazi pa sta bili (bosta) opravljeni dve poglobljeni analizi podatkov, pri čemer se je prva osredotočila na fleksibilnost na ravni podjetja in je obravnavala razmerja med različnimi oblikami organizacije delovnega časa¹⁸ druga pa bo raziskovala socialni dialog na ravni podjetja v zvezi z delovnim časom in usklajevanjem dela in življenja.

¹⁴ Glej Fourth European Working Conditions Survey (2005), European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions, Dublin. Dosegljiva je na <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/index.htm>

¹⁵ Češka, Ciper, Madžarska, Latvija, Poljska in Slovenija.

¹⁶ Riedmann A., et al., Working time and work-life balance in European Companies; Establishment Survey on Working Time 2004-2005, European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2006 (v nadaljevanju: raziskava ESWT).

¹⁷ Kümmerling A., Lehndorff S., Extended and unusual working hours in European companies, Establishment Survey on Working Time 2004-2005, European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2007. Ostale tri raziskave pa se nanašajo na delo s krajšim delovnim časom, na predčasno upokožitev in na starševski dopust

¹⁸ Chung H., Kerkhofs M., Ester P., Working time flexibility in European companies, Establishment Survey on Working Time 2004-2005, European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2007.

II. PРАВNA UREDITEV DELOVNEGA ČASA V REPUBLIKI SLOVENIJI

Delovni čas in druga vprašanja individualnih delovnih razmerij v Republiki Sloveniji ureja **Zakon o delovnih razmerjih**¹⁹ (v nadaljevanju: **ZDR**), ki je bil sprejet leta 2002, veljati pa je začel 1. januarja 2003. ZDR je pomenil odstop od dotodanje ureditve, saj je namesto asociativnih delovnih razmerij uvedel delovna razmerja, temelječa na pogodbenem principu. Pri njegovi pripravi je zakonodajalec upošteval stališča socialnih partnerjev, rešitve v drugih evropskih državah, in relevantne mednarodne in regionalne dokumente. Pri tem kaže posebej omeniti konvencije MOD, ki se nanašajo na delovni čas,²⁰ zakonodajo EU (predvsem Direktivo 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta o določenih vidikih organizacije delovnega časa)²¹ in Evropsko socialno listino (spremenjeno).²²

Kljub temu se je relativno hitro pokazala potreba po sprejemu Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih.²³ Omenjena novela ne pomeni bistvenega posega v zakonsko ureditev delovnih razmerij, njen namen je bil predvsem odpraviti nekatere nejasne rešitve, zagotoviti usklajenost z drugimi predpisi, in direktivami EU in v večji meri zagotavljati prožno varnost pri zaposlovanju.²⁴ Spreminjanje ZDR je tako sovpadalo s procesi, ki na področju zaposlovanja, trgov dela in tudi delovnega prava potekajo v EU. Med spremembami so bile tudi nekatere, ki se nanašajo na delovni čas (krajši rok za obveščanje o začasni prerazporeditvi delovnega časa, možnost opravljanja nadur nad 170 ur letno s soglasjem delavca in druge).

ZDR je ohranil enotnost delovnih razmerij v Republiki Sloveniji. Velja za vse zaposlene, v zasebnem in javnem sektorju in zato ureja tudi delovna razmerja zaposlenih v državnih organih, lokalnih skupnostih in v zavodih, drugih organizacijah ter zasebnikih, ki opravljajo javno službo, če ni s posebnim zakonom drugače

¹⁹ Uradni list RS, št. 42/2002, 103/2007.

²⁰ Starejše konvencije MOD, ki se nanašajo na dnevni, tedenski in letni delovni čas, na razporeditev delovnega časa, na dnevni in tedenski počitek ter na varstvo posebnih kategorij delavcev so bile upoštewane že v zakonodaji, veljavni pred ZDR. Med novejšimi kaže omeniti Konvencijo MOD št. 175 o delu s krajšim delovnim časom iz leta 1994 in Konvencijo MOD št. 171 o nočnem delu iz leta 1990 (ki je Slovenija še ni ratificirala, upoštevana pa je bila pri pripravi ZDR).

²¹ UL L 299, 18. 11. 2003 (združena verzija).

²² Uradni list RS – Mednarodne pogodbe št. 7/99, Uradni list RS, št. 24/1999.

²³ Uradni list RS, št. 103/2007; v nadaljevanju novela ali ZDR-A.

²⁴ Glej Predlog Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih – prva obravnava – EPA 1604 – IV, stran 3.

določeno.²⁵ Posebni zakon je junija 2002 sprejet **Zakon o javnih uslužbencih** (v nadaljevanju: **ZJU**)²⁶, ki v prvem delu ureja skupna načela in skupna vprašanja sistema javnih uslužbencev za celotni javni sektor, v drugem delu pa določa posebnosti delovnih razmerij javnih uslužbencev, zaposlenih v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti. Ker ZJU vprašan, ki se nanašajo na urejanje delovnega časa ne ureja drugače, veljajo tudi za vse uslužbence v javnem sektorju določbe ZDR, ki se nanašajo na trajanje polnega delovnega časa, nadure, razporejanje delovnega časa, nočno delo, odmori in počitke.

Poleg posebnih zakonov, ki urejajo delovni čas v posameznih dejavnostih oziroma poklicih v zasebnem kot javnem sektorju,²⁷ ureja delovni čas javnih uslužbencev v organih državne uprave **Uredba o delovnem času v organih državne uprave**.²⁸ Navedena uredba se nanaša na javne uslužbence, zaposlene na ministrstvih in upravnih organih v sestavi ministrstva, upravnih enotah in vladnih službah.²⁹ Uredba ureja trajanje polnega delovnega časa, razporeditev polnega delovnega časa, vključno z neenakomerno razporeditvijo in začasno prerazporeditvijo delovnega časa, premakljiv začetek in konec delovnega časa, nadurno delo in evidentiranje prisotnosti in odsotnosti.

Zakonsko ureditev delovnega časa dopolnjujejo **kolektivne pogodbe**. Trenutno v Republiki Sloveniji ni veljavne splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti³⁰, ampak le Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji (KPND).³¹ V veljavi pa je cela vrsta kolektivnih pogodb dejavnosti³² in kolektivnih pogodb, sklenjenih na nivoju delodajalca (podjetniške kolektivne pogodbe). Ureditev v kolektivni pogodbi je za delavce lahko le ugodnejša od zakon-

²⁵ 1. odstavek 2. člena ZDR.

²⁶ Zakon o javnih uslužbencih, Uradni list RS, št. 32/2006 -prečiščeno besedilo, 65/2008.

²⁷ Na primer Zakon o zdravniški službi, Zakon o policiji in drugi.

²⁸ Uradni list RS, št. 115/2007.

²⁹ Glej opredelitev organa državne uprave, ki izhaja iz tretje alineje 2. člena navedene uredbe.

³⁰ Doslej veljavna je bila leta 2005 odpovedana (glej Odpoved SKPg, Uradni list RS, št. 90/2005), nova pa ni bila sklenjena.

³¹ Uradni list RS, št. 18/1991-I, 53/1992, 34/1993, 12/1994, 27/1994, 59/1994, 80/1994, 39/1995, 60/1995, 64/1995, 2/1996, 20/1996, 37/1996, 56/1996, 1/1997, 19/1997, 25/1997, 37/1997, 40/1997, 79/1997, 87/1997, 3/1998, 7/1998, 9/1998, 51/1998, 2/1999, 39/1999, 59/1999, 3/2000, 62/2000, 67/2000, 81/2000, 116/2000, 122/2000, 3/2001, 8/2001, 23/2001, 43/2001, 99/2001, 6/2002, 8/2002, 9/2002, 19/2002, 73/2003, 115/2005, 57/2008.

³² Seznam je na spletni strani Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve http://www.mdds.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/socialno_partnerstvo/evidenca_kolektivnih_pogodb/

ske ureditve, razen v primeru, ko ZDR določa drugače.³³ Ravno pri vprašanjih, povezanih z organizacijo delovnega časa ZDR v več primerih izrecno določa, da lahko kolektivne pogodbe (v večini primerov kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti) ta vprašanja uredijo drugače, na način, ki pomeni večjo fleksibilnost, ni pa ugodnejši za delavca.³⁴

Kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti tudi določajo višino dodatkov za delo v manj ugodnem delovnem času (nadurno, nočno, nedeljsko delo, deljen delovni čas, izmene, ...). Če posameznega delodajalca v zasebnem sektorju glede na v Zakonom o kolektivnih pogodbah (ZKolP)³⁵ uveljavljen sistem veljavnosti kolektivnih pogodb, ne zavezuje nobena od kolektivnih pogodb dejavnosti,³⁶ ureja navedene dodatke Kolektivna pogodba o izredni uskladitvi plač za leto 2007 in načinu usklajevanja plač, povračilu stroškov v zvezi z delom in drugih osebnih prejemkih za leti 2008 in 2009 (KPPI).³⁷ Za javne uslužbenke določa navedene dodatke Kolektivna pogodba za javni sektor (KPJS).³⁸

Delovni čas je en od najpomembnejših elementov delovnega razmerja, zato mora biti določen v **pogodbi o zaposlitvi**. ZDR (v 29. in 147. členu) določa, da morata delavec in delodajalec v pogodbi o zaposlitvi opredeliti dnevni ali tedenski delovni čas, ki velja za delavca, prav tako pa mora opredeliti kako je ta delovni čas razporejen in pod kakšnimi pogoji ga je dopustno začasno prerazporediti. ZJU je tu skromnejši, saj iz 53. člena izhaja le, da mora pogodba o zaposlitvi vsebovati določilo o delovnem času. Tako za zasebni kot za javni sektor pa velja, da lahko pogodbeni stranki vprašanja v zvezi z delovnim časom uredita izrecno (določita koliko ur dnevno oziroma tedensko je dolžan delavec opravljati delo, določita ali je delovni čas razporejen enakomerno ali neenakomerno, ali bo delavec delo opravljal v izmenah, ponoči in podobno). Dopustno pa je tudi, da se pogodbeni stranki glede teh vprašanj sklicujeta na zakon, kolektivno pogodbo, ki zavezuje delodajalca oziroma splošni akt delodajalca, ki morebiti podrobneje ureja to področje³⁹ (tako da v pogodbi o zaposlitvi na primer določita, da za delavca velja

³³ Glej 4. člen Zakona o kolektivnih pogodbah (ZKolP), Uradni list RS, št. 43/2006.

³⁴ Glej 3. odstavek 7. člena ZDR, ki napotuje na 143. in 158. člen ZDR.

³⁵ Uradni list RS, št. 43/2006.

³⁶ Do tega pride, če delodajalec ni član nobenega združenja delodajalcev, podpisnikov kolektivnih pogodb dejavnosti, prav tako pa ni prišlo do razširitve veljavnosti kolektivne pogodbe. Glej 10. in 12. člen ZKolP.

³⁷ Uradni list RS, št. 62/2008.

³⁸ Uradni list RS, št. 57/2008.

³⁹ S splošnimi akti se lahko pravice delavcev (mednje pa sodi tudi delovni čas) urejajo le, v kolikor pri delodajalcu ni sindikata (3. odstavek 8. člena ZDR). Če obstaja sindikat pri delodajalcu, se

delovni čas in njegov rasporeditev, kot je določena v kolektivni pogodbi xy, objavljeni v Uradnem listu št. x).

Konkretna rasporeditev delovnega časa je zelo pomembna za delavce, saj je s tem opredeljen njihov prosti čas. Zato ZDR določa obveznost delodajalca, da pred začetkom koledarskega ali poslovnega leta določi letni raspored delovnega časa (v praksi imenovan tudi letni koledar dela)⁴⁰ in o tem obvesti delavce in sindikate pri delodajalcu.⁴¹

III. FLEKSIBILNE OBLIKE ORGANIZACIJE DELOVNEGA ČASA

1. NADURNO DELO (OVERTIME)

Pri nadurnem delu gre za delo, ki ga delavec opravlja v skladu s pogodbo o zaposlitvi, le da ga opravlja izven sicer določenega delovnega časa, v času, ki presega polni delovni čas.⁴²

Za opredelitev nadurnega dela je tako pomembno predhodno opredeliti **polni delovni čas**.

ZDR določa, da polni delovni čas ne sme biti daljši od 40 ur na teden (142. člen ZDR). V primeru enakomerne rasporeditve delovnega časa je 40 ur absolutna tedenska omejitev polnega delovnega časa, če je delovni čas neenakomerno razporejen, pa to pomeni, da tedenski delovni čas v povprečju (v šestmesečnem, izjemoma v enoletnem obdobju) ne sme preseči 40 ur tedensko.

S posebnim zakonom ali s kolektivno pogodbo (na katerikoli ravni) se kot polni delovni čas lahko določi delovni čas v trajanju od 36 do 40 ur na teden.⁴³ Za primer,

lahko pravice delavcev urejajo le s kolektivno pogodbo, s splošnim aktom pa se lahko uredijo le izvedbena, organizacijska vprašanja, povezana z delovnim časom.

⁴⁰ Upošteva se koledar za posamezno leto je v njem konkretno določeno, kateri dnevi v letu so delovni, na katere dneve se pri delodajalcu ne dela, bodisi ker gre za praznik, kolektivni dopust, ali ker to izhaja iz rasporeditve delovnega časa.

⁴¹ To je v smislu petega odstavka 8. člena ZDR vsak reprezentativni sindikat, ki imenuje ali izvoli sindikalnega zaupnika pri delodajalcu.

⁴² Oziroma v času, ki presega krajši delovni čas od polnega, če delavec dela ne opravlja s polnim delovnim časom, ampak s krajšim delovnim časom.

⁴³ Izjema od postavljenega minimuma za polni delovni čas je predvidena le v primeru delovnih mest, pri katerih obstajajo večje nevarnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare, saj se lahko za takšna delovna mesta z zakonom, drugim predpisom na podlagi zakona ali s kolektivno pogodbo določi polni delovni čas, krajši od 36 ur na teden.

da noben zakon ali kolektivna pogodba ne določita polnega delovnega časa pa že ZDR sam določa, da je polni delovni čas 40 ur (4. odstavek 142. člena).

Upošteva je navedeno zakonsko ureditev, se za nadurno delo šteje delo v delovnem času, ki presega pri delodajalcu določen polni delovni čas (ki je lahko med 36 in 40 ur tedensko).

Pogoji in omejitve v zvezi z delom preko polnega delovnega časa se v posameznih državah urejajo bodisi z zakonodajo ali s kolektivnimi pogodbami. Ureditve se precej razlikujejo glede pogojev za uvedbo nadurnega dela (ponekod posebni razlogi za odreditev nadurnega dela niso potrebni, v drugih so določeni razlogi – povečan obseg dela, izjemne okoliščine, v tretjih je potrebna odobritev vladne agencije). V mnogih državah mora biti nadurno delo izrecno določeno v kolektivni pogodbi ali mora soglasje dati posamezen delavec. Razlike so tudi v časovni omejenosti nadurnega dela (pri čemer so članice EU uskladile svoje zakonodaje z Direktivo 2003/88/ES) in v višini plačila, ki ga delavec prejme za nadurno delo.⁴⁴

Slovenski ZDR dopušča, da delodajalec delavcu odredi opravljanje dela preko polnega delovnega časa, pri tem pa mora upoštevati zakonske pogoje in omejitve.

Delodajalec lahko uvede nadurno delo **le v izjemnih, nujnih in nepredvidenih primerih**, od katerih so nekateri določeni že v 143. členu ZDR (na primer izjemoma povečan obseg dela, potreba po nadaljevanju delovnega ali proizvodnega procesa, da bi se preprečila materialna škoda ali nevarnosti za življenje in zdravje ljudi, in drugi). Dodatne primere lahko, ob upoštevanju splošnega pogoja izjemnosti, nujnosti oziroma nepredvidljivosti določi poseben zakon ali kolektivna pogodba na ravni dejavnosti.⁴⁵

Nadurnega dela tudi v primeru, če obstajajo okoliščine iz prvega odstavka 143. člena, ko je nadurno delo sicer dopustno uvesti, delodajalec ne sme uvesti, če lahko z ustrežno organizacijo in delitvijo dela, razporeditvijo delovnega časa, z uvajanjem novih izmen ali z zaposlitvijo novih delavcev to delo opravi v polnem delovnem času. Kot pomembna alternativa uvedbi nadurnega dela se v tem kontekstu kaže ustrezna razporeditev delovnega časa – predvsem njegova neena- komerna razporeditev ali začasna prerazporeditev.

⁴⁴ Glej v Information Sheet No. WT-2, International Labour Office Geneva, maj 2004; <http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/pdf/infosheets/wt-2.pdf>

⁴⁵ Na ravni delodajalca (s podjetniško kolektivno pogodbo, splošnim aktom) torej dodatnih primerov nadurnega dela ni mogoče določiti.

Tudi če obstajajo okoliščine za uvedbo nadurnega dela, ga določenim kategorijam delavcev, navedenih v drugem odstavku 145. člena ZDR ni dopustno odrediti, v nekaterih primerih pa ga je dopustno odrediti le ob delavčevem predhodnem pisnem soglasju.

ZDR določa tudi **postopek odrejanja nadurnega dela**. V primeru obstoja okoliščin, ki upravičujejo uvedbo nadurnega dela, je zastopnik delodajalca ali od njega pisno pooblaščen oseba delavcu dolžna vročiti pisni akt (odredbo, nalog) s katerim se delavcu odreja opravljanje nadurnega dela. Pravočasna obvestitev o tem, da bo moral delati preko polnega delovnega časa je za delavca zelo pomembna, da si lahko organizira svoje družinsko življenje, svoj prosti čas, po drugi strani pa je za delodajalca včasih zelo pomembno, da se nadurno delo opravi takoj, ko nastopijo okoliščine, ki to zahtevajo. Zakon zato določa, da se ta pisni akt delavcu praviloma vroči pred pričetkom dela, če zaradi narave dela ali nujnosti opravljanja nadurnega dela to ni mogoče, pa se lahko nadurno delo odredi tudi ustno. V tem primeru se pisno odreditev nadurnega dela delavcu vroči naknadno, vendar najkasneje do konca delovnega tedna po opravljenem nadurnem delu. Delavec mora torej v tem primeru slediti tudi zgolj ustni odreditvi nadurnega dela, pisna odreditev nadurnega dela pa služi predvsem evidenci in morebitni kontroli nadurnega dela.

Nadurno delo lahko traja **največ 8 ur na teden, 20 ur na mesec in 170 ur na leto**, delovni dan pa lahko traja največ 10 ur.⁴⁶ Zakon pa hkrati dopušča, da se dnevna, tedenska in mesečna časovna omejitev lahko upošteva kot povprečna omejitev v obdobju, določenem z zakonom ali kolektivno pogodbo, ki ne sme biti daljše od šestih mesecev.⁴⁷ Pri tem je potrebno upoštevati tudi zakonske določbe o minimalnem dnevnem in tedenskem počitku (155. in 156. člen ZDR). V nobenem primeru pa delavčev letni fond nadur ne sme preseči 170 ur.

Z novelo ZDR-A je bila uvedena možnost, da nadurno delo traja več kot 170 ur letno, in sicer največ 230 ur letno, ob pogoju, da delavec s tem soglaša. Delodajalec mora pridobiti pisno soglasje delavca za vsako odreditev nadurnega dela, ki presega 170 ur letno. To torej pomeni, da ne zadošča delavčevo pisno soglasje, v katerem bi delavec vnaprej soglašal z nadurnim delom za določeno časovno

⁴⁶ Slovenska zakonodaja s tem, ko določa maksimalni polni delovni čas v trajanju 40 ur tedensko in dopušča, da nadurno delo traja največ 8 ur tedensko sledi Direktivi 2003/88/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa, ki določa da povprečen delovni čas v posameznem sedem-dnevnem obdobju, vključno z nadurami ne sme presegati 48 ur.

⁴⁷ Glej poglavje 4.

obdobje ali z nadurnim delom do doseženih 230 ur, ampak mora delavec podati pisno soglasje za vsako odreditev nadurnega dela, ki presega 170 ur.

Delavci, ki jim daljše nadurno delo bodisi iz družinskih, zdravstvenih ali kakšnih drugih razlogov ne ustreza, soglasja ne bodo dali, in jim nadurnega dela, ki presega 170 ur letno ne bo treba opravljati. Ker obstaja nevarnost, da bi delodajalci vršili pritisk na delavce in izsiljevali njihovo soglasje, zakon izrecno določa, da delavec, ki odkloni pisno soglasje v zvezi z nadurnim delom v daljšem trajanju ne sme biti izpostavljen neugodnim posledicam v delovnem razmerju.

Ker je nadurno delo oblika dela, ki je manj ugodna od običajne, je delavec upravičen do višjega plačila od običajnega. Navedeno izrecno izhaja tudi iz 2. odstavka 4. člena Evropske socialne listine (spremenjene). ZDR v 128. členu določa, da delavcu za čas nadurnega dela pripada **poseben dodatek** v višini, določeni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti. KPPI in KPJS določata dodatek v višini 30% urne postavke delavčeve osnovne plače, najmanj v takšni višini pa določajo dodatek za nadurno delo tudi posamezne kolektivne pogodbe dejavnosti.⁴⁸

ZDR izrecno ureja le pravico do višjega plačila za nadurno delo, ne ureja pa možnosti, da delodajalec delavcu za opravljene ure nadurnega dela prizna proste ure oziroma odsotnost z dela, čeprav se v praksi ta možnost uporablja.

Kompenziranje opravljenih nadur s prostimi urami je po mnenju Evropskega odbora za socialne pravice tudi v skladu z 2. odstavkom 4. člena Evropske socialne listine, pod pogojem, da delodajalec delavcu prizna več prostih ur, kot je bilo opravljenih nadur (ne zadošča kompenzacija ur v razmerju 1 : 1).⁴⁹ Pri tem pa kaže opozoriti, da je po mnenju navedenega odbora situacija drugačna, ko gre za neenakomerno razporeditev delovnega časa, ko torej delovni čas variira in se upošteva povprečni delovni čas v določenem obdobju – v tem primeru se delovni čas, ki presega povprečni delovni čas ne šteje za nadurno delo in ga ni treba plačati po višji stopnji.

Specifično ureditev plačila nadurnega dela pa ureja **Uredba o delovnem času v organih državne uprave**, ki predvideva bodisi možnost plačila nadur (ob mesečni plači), določa pa tudi možnost, da javni uslužbenec nadure izkoristi v obliki prostih ur oziroma celodnevnih odsotnosti ali pa jih prenese v presežek ali pri-

⁴⁸ Slovenska pravna ureditev plačila nadurnega dela je tako usklajena s Konvencijama MOD št. 1 in št. 30, ki določata, da mora biti plačilo za nadurno delo najmanj za 1/4 višje od običajnega plačila, čeprav Slovenija navedenih konvencij ni ratificirala.

⁴⁹ Glej Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights; 1. september 2008, stran 44; http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Digest/DigestSept2008_en.pdf

manjkljaj obveznih ur (če ima premakljivi delovni čas); v razmerju 1:1, pri čemer mu pripada plačilo dodatkov za delo v manj ugodnem delovnem času.

*Po podatkih Eurostat-a*⁵⁰ je v letu 2001 v EU-15 nadurno delalo 12% zaposlenih moških in 17% zaposlenih žensk. Povprečen zaposleni v EU-15 je tedensko opravil 8 nadur. Ugotavlja se, da vse nadure niso plačane.⁵¹ Največ nadur so opravili direktorji in vodilni zaposleni (senior officials, managers), strokovnjaki, delavci za stroji in monterji.

*Po podatkih Statističnega urada RS*⁵² je povprečen zaposleni v RS v letu 2004 tedensko opravil 9,2 nadur, od tega 4,1 plačanih nadur. Največ so jih opravili direktorji oz vodilni zaposleni, strokovnjaki, delavci v poklicih za neindustrijski način dela, delavci za stroji in delavci na preprostih delih.

*Iz raziskave ESWT*⁵³ izhaja, da so vodilni v 75% organizacij, vključenih v raziskavo (v EU-21) povedali, da je vsaj določeno število zaposlenih v tistem letu opravljalo nadure. V organizacijah, ki so uporabljali nadurno delo, je v vsaki tretji nadurno delalo manjše število delavcev (manj kot 20%), v vsaki peti skoraj vsi (več kot 80%), povprečno pa jih je nadurno delo malo manj kot pol delavcev. Večina vodilnih v podjetjih, ki so imela nadure (64%) je povedala, da so jih imeli le izjemoma, v 20% pa je nadurno delo redni pojav.

Slovenija je tik nad povprečjem EU, saj so vodilni v 77% organizacij, vključenih v raziskavo potrdili obstoj nadurnega dela.⁵⁴

Iz raziskave izhaja, da je denarno plačilo še vedno prevladujoča oblika nagrajevanja. Tako so bile v 45% organizacij, ki so izvajale nadure, le-te bodisi praviloma (v 34%) ali v glavnem (12%) plačane z denarjem, v 34% organizacij se nadure plačajo s prostimi urami, ali kot splošno pravilo (23%) ali v glavnem (11%). V preostalih organizacijah sta obe obliki enako pomembni (16%) ali ne plačujejo nadur (4%) ali ni bilo odgovora (1%).

Zanimivo je, da so podobne odgovore dali tudi slovenski vodilni – v 45% organizacij se nadurno delo praviloma ali v glavnem nagrajujejo s plačilom nadur, v

⁵⁰ C. Vaguer, A. V. Bastelaer, Working overtime, Statistics in focus, 11/2004, Eurostat, 2004.

⁵¹ Ženske, zaposlene s polnim delovnim časom so opravile povprečno sedem nadur tedensko, od tega so bile le tri plačane (40%). Pri moških s polnim delovnim časom je bilo od opravljenih devet nadur tedensko plačanih pet nadur (60%).

⁵² Statistične informacije, št. 94, 7. april 2005; Trg dela, št. 10.

⁵³ Glej strani 13 do 18.

⁵⁴ Pri tem pa je treba upoštevati, da so v novih članicah podatki morda podcenjeni, ker se je raziskava opravljala v maju in juniju, v starih pa septembra do novembra.

29% organizacij s prostimi urami, v preostalih pa bodisi z obema oblikama ali nobeno.

2. FLEKSIBILNE OBLIKE RAZPOREDITVE DELOVNEGA ČASA

2.1. Giblivi delovni čas in računi delovnega časa (»flexible time« ali »flexi-time schemes« in »time banking schemes« ali »working time accounts«)

Različne oblike **gibljivega delovnega časa** omogočajo delavcem, da si fleksibilno določijo delovni čas (delovne ure) posameznega dne ali tedna. Število ur lahko variira od dneva do dneva ali od tedna do tedna, delavci pa morajo v določenem (referenčnem) obdobju opraviti določen povprečni delovni čas (polni delovni čas).

Praviloma je določen časovni razpon, znotraj katerega delavci lahko izberejo pričetek in konec dnevnega delovnega časa (na primer med 7. in 10. uro za prihod in 14. in 17. uro za odhod), s čimer je običajno določen tudi čas obvezne prisotnosti (na primer med 10. in 14. uro).⁵⁵ Sistemi gibljivega delovnega časa, uveljavljeni v različnih pravnih ureditvah se razlikujejo po tem, ali dopuščajo delavcem, da ustvarijo primanjkljaj in presežek ur (tako da delajo posamezen dan manj kot polni delovni čas, kateri drugi dan pa več kot polni delovni čas). Če to dopuščajo, so določeni tudi pogoji za takšno akumulacijo ur (maksimalno število presežka in primanjkljaja ur), pravila za koriščenje ur (napoved odsotnosti, predhodno soglasje predpostavljenega, dogovor s sodelavci) in časovno obdobje, v katerem so delavci upravičeni do plačane odsotnosti na račun presežka ur (t.i. koriščenje ur) oziroma so dolžni nadoknadi primanjkljaj. Pri tem se sistemi zelo razlikujejo – medtem ko so nekateri restriktivni, in ne dovoljujejo delavcem, da bi bili na račun presežka ur odsotni cel delovni dan, so drugi tu fleksibilnejši, in omogočajo delavcem celo daljše odsotnosti na račun presežka opravljenih ur.

V zadnjem času razviti modeli organizacije delovnega časa, ki nadgrajujejo giblivi delovni čas in omogočajo široke možnosti za akumulacijo delovnih ur in njihovo »koriščenje« v obliki daljše odsotnosti z dela, se imenujejo **sistemi časovnega bančništva** ali **računi delovnega časa**. Gre za to, da se delovne ure, ki jih opravi

⁵⁵ Nekateri modeli gibljivega delovnega časa pa obvezne prisotnosti niti ne predvidevajo.

posamezen delavec evidentirajo na posebnih računih. Delavec lahko ustvari primanjkljaj ali presežek ur do določenega maksimuma, obdobja, katerih se ti presežki in primanjkljaji računajo pa so dosti daljša kot v primeru gibljivega delovnega časa, in sicer od nekaj mesecev do enega leta ali celo več. S posebnimi pravili se določi, kdaj in na kakšen način se lahko presežne ure, ki so se akumulirale na računu delovnega časa porabijo. V nekaterih primerih so določene omejitve, ki temeljijo na operativnih potrebah podjetja (na primer delavec mora določen čas vnaprej napovedati odsotnost). V primeru kratkotrajnejših odsotnosti, ki so pogostejše, se lahko ure, ki presegajo polni delovni čas koristijo kot plačana odsotnost z dela. V nekaterih ureditvah se omogočajo tudi dolgotrajnejše odsotnosti, nato pa se lahko akumulirane ure koristijo za daljši plačani dopust, sobotno leto ali celo pretvorijo v plačilo predčasne upokojitve.⁵⁶

Sistemi gibljivega delovnega časa in računov delovnega časa, ki so značilni predvsem za razvitejše države, praviloma niso izrecno urejeni v zakonodaji, seveda pa tudi zanje veljajo zakonske omejitve glede maksimalnega dopustnega dnevnega in tedenskega delovnega časa. Navedeno velja tudi za Slovenijo. ZDR te oblike razporeditve delovnega časa ne ureja, znotraj dopustnih zakonskih omejitev⁵⁷ pa jo lahko uredijo socialni partnerji.

Čeprav je mogoče določbe o gibljivem (premičnem, premakljivem) delovnem času najti tudi v posameznih kolektivnih pogodbah dejavnosti,⁵⁸ so praviloma urejeni v kolektivnih pogodbah na ravni delodajalca, konkretnije pa s splošnimi akti (pravili).

Zanimivo je, da tudi Uredba o delovnem času v organih državne uprave predvideva premakljiv začetek in konec delovnega časa, ki se lahko določi za javne uslužbenke, ki opravljajo delo, katerega narava omogoča izbiro časa prihoda in odhoda na delo. Uredba predvideva premakljiv začetek delovnega časa (v vladnih službah, ministrstvih in organih v sestavi je to med 7.30 in 9. uro), premakljiv konec de-

⁵⁶ Gre za primere nekaterih sektorjev v Nemčiji. Glej ILO, Information Sheet No. WT-14, International Labour Office Geneva, maj 2004; <http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/pdf/infosheets/wt-14.pdf>.

⁵⁷ Upoštevatí je treba predvsem določbo 6. odstavka 147. člena ZDR, ki določa, da je v primeru neenakomerne razporeditve delovnega časa maksimalni tedenski delovni čas 56 ur; določbo 2. odstavka 155. člena ZDR, po kateri je v primeru neenakomerne razporeditve delovnega časa delavec upravičen do minimalnega dnevnega počitka v trajanju 11 ur in določbo 156. člena ZDR, ki delavcu zagotavlja pravico do minimalnega tedenskega počitka v trajanju 24 ur.

⁵⁸ Glej na primer 33. in 34. člen Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine, Uradni list RS, št. 94/2008.

lovnega časa (med 15.30 in 17.30, v petek pa med 14.30 in 16.30.) in obvezno prisotnost na delo (od 9. do 15.30, v petek do 14.30.)⁵⁹ Javni uslužbenec lahko razporeja polni delovni čas v okviru posameznega tedna tako, da traja več ali manj kot 40 ur, vendar v posameznem tednu ne več kot 48 ur. Nastale tedenske presežke oziroma primanjkljaje ur mora javni uslužbenec praviloma izravnati v tekočem mesecu. Iz meseca v mesec lahko prenese največ 20 ur presežka oziroma največ 10 ur primanjkljaja (če to preseže, mu predstojnik določi uro začetka in konca delovnega časa do izravnave primanjkljaja). Presežek ur izkoristi javni uslužbenec praviloma v okviru premakljivega začetka in konca delovnega časa. Izjemoma pa se lahko presežek izkoristi v obliki prostih ur (v času obvezne prisotnosti na delu) ali kot proste dni s predhodnim soglasjem nadrejenega, tako da ni oviran delovni proces, v razmerju 1:1.

2.2. Neenakomerna razporeditev delovnega časa (annualized hours, hours-averaging schemes)

Sistem letnega povprečja ur oziroma neenakomerna razporeditev delovnega časa omogoča različno dolžino (spreminjanje) tedenskega delovnega časa, zahteva pa, da se upošteva maksimalno letno število ur oziroma polni delovni čas kot tedensko povprečje. Pri določanju tedenskega delovnega časa morajo biti upoštevane zakonsko določene meje minimalnega in maksimalnega dnevnega ali tedenskega delovnega časa. Prav tako mora biti upoštevan minimalni rok za spremembo delovnega časa (rok za obvestilo delavcev). Določeno mora biti tudi obdobje (referenčno obdobje), v katerem se opravljene ure računajo kot povprečje in določeni pogoji za plačilo nadur. Plače se pogosto plačajo na povprečni ravni preko celega leta.⁶⁰

Zakonodaje različno urejajo maksimalno število ur, ki jih lahko opravijo delavci na dan oziroma v enem tednu, povprečno število ur, ki predstavljajo polni delovni čas in obdobje, v katerem se računa povprečni polni delovni čas. V RS so ta pravila določena v 147. členu ZDR, pa tudi v Uredbi o delovnem času v organih državne uprave.

⁵⁹ Glej 10. člen Uredbe. V 11. členu Uredbe je določen premakljiv delovni čas za javne uslužbence v upravnih enotah in območnih enotah organov, dopustna pa je tudi drugačna določitev premakljivega delovnega časa, kot izhaja iz 10. in 11. člena, pod pogoji iz 12. člena Uredbe.

⁶⁰ Information Sheet No. WT-12, International Labour Office Geneva, maj 2004; <http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/pdf/infosheets/wt-12.pdf>

ZDR dopušča poleg enakomerne razporeditve tudi **neenakomerna razporeditev delovnega časa**, in sicer »zaradi narave ali organizacije dela ali potreb uporabnikov« (5. odstavek 147. člena ZDR). Gre za zelo splošno določbo, ki omogoča široko interpretacijo, kar je v skladu s težnjami po čim fleksibilnejši ureditvi delovnega časa. Nedvomno bo delovni čas neenakomerno razporejen v primeru nekaterih sezonskih dejavnosti, kot so gradbeništvo, kmetijstvo, turizem, v dejavnostih, kjer so velika nihanja v obsegu dela, kot je proizvodnja oblačil, pa tudi v vseh drugih primerih, ko bo po oceni delodajalca to prispevalo k boljši organizaciji dela ali zadovoljitvi potreb uporabnikov.

Značilnost neenakomerne razporeditve delovnega časa je, da je v določenih časovnih obdobjih delovni čas daljši od polnega, vendar ne sme trajati več kot 56 ur tedensko (6. odstavek 147. člena). V drugih obdobjih je delovni čas krajši od polnega, polni delovni čas pa se upošteva kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od šestih mesecev⁶¹ oziroma od dvanajstih mesecev (če je tako določeno s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti).⁶² Maksimalni dnevni delovni čas je v primeru neenakomerne razporeditve delovnega časa 13 ur, saj je treba delavcu zagotavljati najmanj 11-ur nepretrganega počitka v 24 urah (in ne 12-ur kot v primeru enakomerne razporeditve delovnega časa).⁶³

ZDR ureja tudi **začasno prerazporeditev delovnega časa**, izrecno pa ne določa, v katerih primerih je mogoče uporabiti to možnost. Pogoji za začasno prerazporeditev delovnega časa morajo biti določeni s pogodbo o zaposlitvi, pogodbeni stranki pa se lahko pri tem sklicujeta na kolektivne pogodbe, ki zavezujejo delodajalca oziroma na splošne akte delodajalca. Iz nekaterih veljavnih panožnih kolektivnih pogodb je mogoče razbrati, da so ti pogoji (razlogi) enaki razlogom, iz katerih je dopustno neenakomerno razporediti delovni čas,⁶⁴ v drugih je pri teh razlogih v večji meri poudarjena njihova izjemnost, začasnost, obstoj posebnih okoliščin, ki nastopijo med letom.⁶⁵

⁶¹ 7. odstavek 147. člena ZDR.

⁶² Glej 5. odstavek 158. člena ZDR. Veljavne kolektivne pogodbe dejavnosti so to možnost v veliki meri izkoristile. Glej na primer 22. člena Kolektivne pogodbe za kmetijsko in živilsko industrijo Slovenije (Uradni list RS št. 45/06); 37. člen Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije (Uradni list RS, št. 94/08), 19. člen Kolektivne pogodbe za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije (Uradni list št. 14/06).

⁶³ Glej 2. odstavek 155. člena ZDR.

⁶⁴ Glej na primer 20. člen Kolektivne pogodbe za lesarstvo (Uradni list RS, št. 132/06).

⁶⁵ Glej na primer 22. člen Kolektivne pogodbe gradbenih dejavnosti (Uradni list RS, št. 1/05), 38. člen Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije.

Začasna prerazporeditev delovnega časa praviloma pomeni začasno neenakomerno razporeditev delovnega časa. Gre za to, da delodajalec sicer enakomerno razporejen delovni čas začasno neenakomerno razporedi (odredi, da bodo nekateri ali vsi delavci določeno obdobje delali več kot polni delovni čas, drugo obdobje pa manj ko polni delovni čas). Tudi v zvezi z začasno prerazporeditvijo delovnega časa ZDR določa, da delovni čas ne sme trajati več kot 56 ur na teden in 13 ur na dan; obdobje, v katerem se upošteva polni delovni čas kot povprečna delovna obveznost, pa ne sme biti daljše od šestih oziroma dvanajstih mesecev.⁶⁶

Ker pa terja sprememba razporeditve delovnega časa, pa čeprav začasna, ustrezno prilagoditev s strani delavcev, mora delodajalec delavce o tem predhodno obvestiti. ZDR določa obveznost delodajalca, da pisno obvesti delavce o začasni prerazporeditvi delovnega časa, in sicer najmanj en dan pred začasno prerazporeditvijo delovnega časa.⁶⁷

Bolj togo ureja neenakomerno razporeditev in začasno prerazporeditev delovnega časa Uredba o delovnem času v organih državne uprave.⁶⁸ Delovni čas namreč ne sme preseči 50 ur tedensko in ne sme biti krajši od 30 ur tedensko, dnevna delovna obveznost pa ne sme biti krajša kot štiri ure. Referenčno obdobje je šest mesecev (kot po ZDR). O neenakomerni razporeditvi in začasni prerazporeditvi mora biti javni uslužbenec seznanjen najmanj 3 dni pred njenim začetkom, v primeru začasne prerazporeditve, če gre za izjemne okoliščine pa lahko 1 dan prej.

Tako neenakomerna razporeditev, še bolj pa začasna prerazporeditev delovnega časa sta lahko zelo uporabna instituta v situaciji, ko se obseg dela spreminja, še posebej ko prihaja do nenadno povečanih oziroma zmanjšanih potreb po opravljanju dela. Začasna prerazporeditev delovnega časa tako pomeni alternativo nadurnemu delu, ki ga delodajalci pogosto uvajajo, čeprav za to niso izpolnjeni pogoji.⁶⁹ V primeru, ko do povečanega obsega dela pride nenadoma, tako da je treba delo opraviti še isti dan (kar pomeni, da delavcev o začasni prerazporeditvi ni mogoče obvestiti en dan prej), pride v poštev institut nadurnega dela. V vseh

⁶⁶ Delodajalec lahko dvanajstmesečno obdobje upošteva le, če tako določa kolektivna pogodba dejavnosti, ki velja zanj.

⁶⁷ Za razliko od nadurnega dela, ki ga je glede na nujnost opravljanja dela mogoče odrediti tudi ustno in isti dan.

⁶⁸ Pri čemer se zastavlja vprašanje smiselnosti drugačne ureditve teh vprašanj za zaposlene v organih državne uprave.

⁶⁹ Kot izhaja iz 1. odstavka 145. člena ZDR, delodajalec nadurnega dela tudi v primeru, če obstajajo okoliščine iz prvega odstavka 143. člena ne sme uvesti, če lahko z razporeditvijo delovnega časa delo opravi v polnem delovnem času.

ostalih primerih, ko gre za (sicer za nenadno) potrebo po povečanem obsegu dela v naslednjih dneh oziroma več dni, je praviloma mogoče uporabiti institut začasne prerazporeditve delovnega časa.

V zasebnem sektorju je stroškovna prednost začasne prerazporeditve delovnega časa pred nadurnim delom precejšnja. Delavcem, ki imajo začasno prerazporejen delovni čas se namreč običajno tako v obdobju povečanega obsega dela kot v obdobju manjšega obsega dela, izplačuje plača za polni delovni čas, poseben dodatek za delo v neenakomerno razporejenem delovnem času pa ni predviden. Drugače je v javnem sektorju, saj Kolektivna pogodba za javni sektor v 42. členu določa dodatek za delo v neenakomerno razporejenem delovnem času – če je delovni čas razporejen na manj kot 4 dni v tednu (10% urna postavke osnovne plače za ure, ki presegajo 8 ur dela dnevno) ali če je polni delovni čas razporejen na več kot 5 zaporednih dni v tednu (10% urne postavke za ure opravljene v šestem in sedmem delovnem dnevnu).

Pri uporabi instituta neenakomerne razporeditve in začasne prerazporeditve delovnega časa je treba opozoriti, da določenim kategorijam delavcev, ki jim ni dopustno odrediti nadurnega dela, tudi ni dopustno neenakomerno razporediti ali začasno prerazporediti delovnega časa.⁷⁰ Navedena omejitev, ki je sicer utemeljena,⁷¹ v praksi pomeni, da ti delavci, ki sodijo v varovano kategorijo ne morejo opraviti polnega števila delovnih ur,⁷² kljub temu pa so upravičeni do plače za polni delovni čas.

ZDR ureja tudi situacijo, ko delavcu po tem, ko je v okviru neenakomerne razporeditve ali začasne prerazporeditve delovnega časa opravil več ur kot znaša polni delovni čas, preneha delovno razmerje. Na njegovo zahtevo se mu te več opravljene **ure preračunajo v delovne dni** s polnim delovnim časom in štejejo v delovno dobo.⁷³ Delavec namreč v obdobju, ko se bo delalo manj kot polni delovni čas več ne bo zaposlen, in ne bo mogel »izravnati«
preveč opravljenih ur.

⁷⁰ Določba 145. člena ZDR, ki določa kategorije delavcev, ki jim ni dopustno odrediti dela preko polnega delovnega časa velja tudi v primeru neenakomerne razporeditve ali prerazporeditve delovnega časa.

⁷¹ Tudi v primeru neenakomerne razporeditve delovnega časa v določenem obdobju delavci delajo več kot polni delovni čas, kar pomeni, da iz istega razloga kot tem delavcem ni dopustno odrediti nadurnega dela, jim tudi delovnega časa ni dopustno neenakomerno razporediti.

⁷² V obdobju povečanega obsega dela ne smerjo delati več kot polni delovni čas, v obdobju, ko ostali delavci delajo manj kot polni delovni čas, pa zanje delodajalci ne morejo zagotoviti dela do polnega delovnega časa.

⁷³ 56. in 148. člen ZDR.

2.3. Razširjenost fleksibilnih oblik delovnega časa

Iz podatkov Eurostat-a⁷⁴ izhaja, da je leta 2004 približno tri četrtine zaposlenih v starosti med 25 in 49 let v EU⁷⁵ imelo fiksno določen delovni čas.⁷⁶ Le četrtini delavcev je bila omogočena določena stopnja fleksibilnosti v zvezi z delovnim časom, bodisi z računom delovnega časa, ki jim je omogočal, da so kasneje izkoristili proste ure oziroma dneve (12%) ali tako, da so lahko vplivali na svoj delovni urnik (10-12%). Navedene fleksibilne možnosti je imel na voljo rahlo manjši delež žensk kot moških. Fleksibilnosti v zvezi z delovnim časom se v največji meri zagotavlja visoko izobraženim zaposlenim in managerjem.

Obseg razširjenosti fleksibilnih možnosti v zvezi z delovnim časom zelo variira med državami. Slovenija sodi v skupino držav (skupaj z Grčijo, Ciprom, Malto in Romunijo) z najvišjim deležem zaposlenih s fiksnim delovnim časom – več kot 90%.

Upošteva podatke iz raziskave ESWT⁷⁷, opravljene v organizacijah (EU-21), se v 48% organizacij, vključenih v raziskavo uporablja ena od fleksibilnih oblik delovnega časa, ki omogočajo prilagoditev delovnega časa interesom (vsaj dela) zaposlenih. Slovenija je precej pod povprečjem,⁷⁸ delež takih organizacij je 38%.

Pri tem izhaja iz raziskave, da je navedenih 48% organizacij mogoče razvrstiti v štiri skupine, glede na stopnjo fleksibilnosti sistemov delovnega časa, ki jih uvajajo:

- 1) v 16% vseh organizacij v raziskavi (v 9 % slovenskih organizacij v raziskavi) je v uporabi sistem fleksibilnega delovnega časa, pri katerem variira le ura prihoda in odhoda z dela, delavec pa nima možnosti ustvariti primanjkljaja ali presežka ur (delavec mora opraviti dnevni polni delovni čas).
- 2.) v 7% vseh organizacij (v 6% slovenskih organizacij) je uveden sistem, ki omogoča akumulacijo presežka oziroma primanjkljaja ur, znotraj določene

⁷⁴ Osnova so podatki, zbrani za ad hoc raziskavo Labour Force Survey on work organisation and working-time arrangements (2004), podrobneje obdelani v Hardarson O., The flexibility of working time arrangements for women and men, Statistics in focus, 96/2007.

⁷⁵ Niso zajete vse države članice EU-25, ampak le 20 držav članic, za katere so bili pridobljeni podatki. Raziskava tako ne zajema Češke, Litve, Latvije, Poljske in Švedske.

⁷⁶ Podatek se nanaša tako primere, ko je za vse delavce določen isti delovni čas, kot na primere, ko je delovni čas za posamezne delavce ali skupine delavcev določen ob različnih urah, vendar fiksno (t.i. staggered hours schemes).

⁷⁷ Glej strani 3 do 11.

⁷⁸ Za njo je le še pet držav.

nih omejitev, v obdobju enega tedna ali meseca, vendar ure ne morejo biti kompenzirane s celodnevno odsotnostjo (možno je le koriščenje nekaj ur na dan).

- 3.) v 12% vseh organizacij (v 15 % slovenskih organizacij) omogočajo zaposlenim, da presežek ur koristijo v obliki celodnevne odsotnosti.
- 4.) v 13% organizacij (v 8% slovenskih organizacij) je uveden sistem, ki omogoča kompenziranje presežka ur v daljšem časovnem (referenčnem) obdobju, ki traja lahko celo leto; v to skupino se vključujejo tako sistemi računov delovnega časa kot neenakomerne razporeditve delovnega časa.

To je seveda le podatek o tem, v koliko organizacijah so v raziskovanem obdobju uvedli katero od oblik fleksibilnega delovnega časa, kar kaže na njihovo odprtost za takšne oblike, ne pove pa, koliko delavcev je dejansko delalo v takšnih pogojih.

Delež podjetij, ki so poročala o obstoju takšnih oblik delovnega časa je bil večji v storitvenih dejavnostih kot v industriji.

Podatki kažejo, da naklonjenost organizacij fleksibilnim oblikam delovnega časa raste z njihovo velikostjo, še posebej ko gre za bolj fleksibilne oblike (z možnostjo daljše odsotnosti na račun viška ur). Razlog je v tem, da večja podjetja lažje prenesejo odsotnost, poleg tega je v primeru sistemov računov delovnega časa, ki omogočajo akumulacijo ur za daljše obdobje potrebna določena stopnja formalizacije (vodenje evidence ur), v manjših podjetjih pa sistemi, ki so omejeni na dnevne spremembe delovnega časa pogosto temeljijo na neformalnih dogovorih med delodajalcem in zaposlenim.

V novih državah članicah⁷⁹ se ugotavlja, da se fleksibilnejše oblike delovnega časa bolj uveljavljajo v organizacijah v tuji lasti, kot v domačih. To potrjuje siceršnja ugotovitev raziskave, da uvedba fleksibilnih oblik delovnega časa ni nujno povezana s potrebami proizvodnega procesa (ni odvisna od vrste proizvodnega procesa), ampak je pogosto odvisna od organizacijske kulture, specifične za posamezno državo in od volje poslovodstva (ter zahtev zaposlenih), da organizira delovni čas na tak način.

Iz raziskave izhaja tudi, da so bili rezultati uvedbe fleksibilnih oblik delovnega časa: zmanjšanje plačanih nadur, zmanjšanje absentizma, višje zadovoljstvo delavcev in boljša prilagojenost delovnih ur (delovnega časa) delovnim potrebam (delu).

⁷⁹ Češka, Latvija, Madžarska, Poljska in Slovenija.

3. DELO V MANJ UGODNIH URAH (UNUSUAL, UNSOCIAL WORKING HOURS)

3.1. Izmensko delo

Po definiciji MOD (1990) je delo v izmenah »metoda organizacije delovnega časa, v kateri delavci na delovnem mestu sledijo eden drugemu, tako da organizacija lahko obratuje (deluje) dalj časa kot traja delovni čas posameznega delavca«, nadurno delo pa se lahko izvaja v različnih dnevni in nočnih urah.⁸⁰

Direktiva 2003/88/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa v 2. členu določa, da izmensko delo pomeni katerokoli metodo organizacije dela v izmenah, pri čemer si delavci izmenično sledijo na istih delovnih mestih po določenem vzorcu, ki je lahko prekinjen ali neprekinjen, vključno s krožnim, kar ima za posledico nujnost, da delavci delajo ob različnih urah v določenem dnevnem ali tedenskem obdobju.

Znotraj izmenskega dela lahko ločimo sistem fiksnih izmen ali sistem rotirajočih izmen. V prvem sistemu ena skupina delavcev dela v prvi izmeni (dopoldne), druga skupina v drugi (popoldne), tretja pa ponoči. V drugem sistemu pa delavci rotirajo – iz dopoldanske v popoldansko in nočno.

ZDR izmenskega dela kot posebne oblike organizacije delovnega časa ne ureja, ga pa omenja v zvezi z možnostjo, da kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti pri izmenskem delu drugače uredijo počitek (2. odstavek 158. člen ZDR). Če gre za nočno delovno izmeno, določa ZDR obveznost njihove periodične izmenjave – delavec ene izmene sme ponoči delati najdlje en teden, več pa le, če s tem pisno soglaša (4. odstavek 150. člena ZDR). Na določitev izmene pa vplivajo siceršnje zakonske omejitve glede dolžine dnevnega in tedenskega delovnega časa, možnosti neenakomerne razporeditve delovnega časa in nočnega dela.

Izmensko delo (tako v Sloveniji kot v drugih državah) sicer konkretnije urejajo kolektivne pogodbe, tako kolektivne pogodbe dejavnosti⁸¹ kot kolektivne pogodbe na ravni delodajalca. Možnost razporeditve delovnega časa kot delo v izmeni določa tudi Uredba o delovnem času v organih državne uprave (5. člen).

⁸⁰ Information Sheet No. WT-8, International Labour Office Geneva, 2004; <http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/pdf/infosheets/wt-8.pdf>

⁸¹ Na primer Kolektivna pogodba za dejavnost trgovine v 36. členu.

Kolektivne pogodbe določajo tudi dodatek za delo v izmenah – tako na primer Kolektivna pogodba za dejavnost trgovine določa za čas dela v popoldanski in nočni izmeni 10% dodatek. Kolektivna pogodba za javni sektor določa za izmensko delo v popoldanski in nočni izmeni oziroma za redno delo v popoldanskem času dodatek v višini 7%.

Po podatkih Eurostat-a⁸² je v EU-27 v letu 2006 v izmenskem delu delalo 17% delavcev, zaposlenih s polnim delovnim časom.

Iz istih podatkov izhaja, da je v Sloveniji v letu 2006 32% zaposlenih s polnim delovnim časom (pogosto ali občasno) delalo v izmenah.

Podoben podatek (ena tretjina) izhaja iz podatkov Statističnega urada RS za leto 2004.⁸³ V izmenah je delalo dobrih 260.000 delovno aktivnih prebivalcev, in sicer nekoliko več žensk kot moških. Skoraj tri četrtine jih je opravljalo dvoizmensko delo, dobrih 20% jih je delalo v treh izmenah, slabe 4 % pa v štirih izmenah. Ženske so v glavnem opravljale dvoizmensko delo, medtem ko je večizmensko delo bolj značilno za moške.⁸⁴

Slovenija je torej po razširjenosti dela v izmenah visoko nad povprečjem EU. Enaka ugotovitev izhaja iz raziskave EWCS (2005),⁸⁵ po kateri je glede izmenskega dela povprečje EU-27 17%, medtem ko je v skupini vzhodnoevropskih držav članic (med katere sodi Slovenija)⁸⁶ ta oblika dela zelo razširjena – zajema 25% vseh zaposlenih, vključenih v raziskavo.

Tudi iz raziskave ESWT⁸⁷, izhaja, da se v EU-21 v 17% organizacij, vključenih v raziskavo redno izvaja izmensko delo (zahteva se od več kot 20% delavcev). Podatek o razširjenosti dela v izmenah v slovenskih organizacijah pa je presenetljiv – le v 18%. Pri tem je treba upoštevati, da ta podatek kaže odstotek organizacij, v katerih se izvaja izmensko delo in ne števila delavcev, vključenih v to obliko dela.⁸⁸

⁸² Living Conditions in Europe, Data 2003-2006, Eurostat, 2008 Edition.

⁸³ Statistične informacije, št. 94, 7. april 2005; Trg dela, št. 10.

⁸⁴ Razlog je morda tudi v omejitvah, povezanih z nočnim delom žensk v industriji in gradbeništvu.

⁸⁵ Glej strani 22, 23.

⁸⁶ Poleg nje pa še Češka, Estonija, Madžarska, Litva, Latvija, Poljska in Slovaška.

⁸⁷ Glej raziskavo ESWT, stran 31 in 32; glej tudi dodatno poročilo Kümmerling A., Lehndorff S., Extended and unusual working hours in European companies, strani 13 do 16.

⁸⁸ Iz navedenih podatkov je mogoče razbrati, da se v Sloveniji izmensko delo sicer izvaja v manj organizacijah kot povprečno v evropskih državah, vendar sodeluje večje število delavcev. V organizacijah, kjer se izmensko delo izvaja, je v to obliko dela vključenih torej večji delež zaposlenih.

Največ izmenskega dela je bilo opravljenega v restavracijah in hotelih, v dejavnosti zdravstva in socialni storitev in v transportu.

3.2. Nedeljsko delo oz. delo čez vikend (weekend work)

Delodajalci so dolžni pri določanju dolžine dnevnega oziroma tedenskega delovnega časa in njegovi razporeditvi upoštevati tudi zakonsko določena minimalna obdobja med dvema zaporednima delovnim dnevnima in v obdobju enega tedna, v katerih delavec ne sme opravljati dela. Gre za institut (dnevnega in tedenskega) počitka, s katerim se preprečuje pretirano izčrpavanje delavčevih moči in zagotavlja varnost in zdravje delavcev.

Upoštevaje določbe 155. in 156. člena ZDR⁸⁹ je delavec je upravičen do dnevnega počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 12 ur v obdobju 24 ur oziroma najmanj 11 ur v obdobju 24 ur (v primeru neenakomerne razporeditve delovnega časa).⁹⁰ Delavec ima v obdobju sedmih zaporednih dneh poleg pravice do dnevnega počitka tudi pravico počitka v trajanju najmanj 24 neprekinjenih ur (tedenski počitek). Skupno je torej delavec v sedemdnevem obdobju upravičen do počitka v trajanju 36 (oziroma 35) ur.

Če mora delavec zaradi objektivnih, tehničnih in organizacijskih razlogov delati na dan tedenskega počitka, mu mora delodajalec zagotoviti tedenski počitek na kakšen drug dan v tednu. Zakon sicer izrecno ne določa, da je dan tedenskega počitka nedelja,⁹¹ vendar to izhaja iz uveljavljenega običaja v Republiki Sloveniji. Posredno pa to lahko razberemo tudi iz zakonske ureditve dodatkov za delo v

⁸⁹ Ureditev v ZDR sledi Konvenciji MOD št. 14 iz 1921 in Konvenciji MOD št. 106 iz 1957 (obe je Slovenija ratificirala) in Direktivi 2003/88/ES.

⁹⁰ Odstop od zakonsko določenega minimalnega dnevnega počitka je dopusten le v primeru posebne ureditve v zakonu ali kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti, v primerih, izrecno določenih v 2., 3. in 4. odstavku 158. člena ZDR. Glej poglavje 4.

⁹¹ Medtem ko je predlog novega ZDR, pripravljen za prvo obravnavo (Poročevalec Državnega zbora Republike Slovenije, št. 50, 24. oktober 1997) po vzoru Direktive 93/104/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa še določal, da je dan tedenskega počitka praviloma nedelja, je bila kasneje ta določba črtana. Razlog za to je bil v sodbi Evropskega sodišča (Case C-84/94 iz 12. novembra 1996; European Court Reports 1996 Page I-05755) zaradi katere je bila določitev nedelje kot dneva tedenskega počitka črtana tudi iz Direktive. Iz obrazložitve sodbe izhaja, da je potrebno pri določitvi dneva tedenskega počitka po eni strani upoštevati različnost kulturnih, etničnih in verskih elementov v državah članicah, po drugi strani z vidika varnosti in zdravja delavcev, ki se predvsem varuje s tedenskim počitkom, nedelja ni nič bolj primerna kot kakšen drug dan v tednu.

posebnih pogojih dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, med katerimi je tudi dodatek za delo v nedeljo.⁹² Dejstvo, da se za delo v nedeljo priznava poseben dodatek kaže na to, da se delo v nedeljo šteje za delo v manj ugodnem delovnem času, da je torej nedelja dan, ko se načeloma ne dela (dan tedenskega počitka).⁹³

K lažji organizaciji dela v nekaterih dejavnostih prispeva določba, po kateri se minimalni tedenski počitek upošteva kot povprečje v obdobju 14 zaporednih dni. Navedeno v bistvu pomeni, da se delavcu minimalni tedenski počitek ne zagotovi nujno v prvih sedmih zaporednih dneh, ampak šele v drugih sedmih dneh (v obdobju štirinajstih zaporednih dni), seveda v ustrezno daljšem trajanju, tako da ima delavec povprečno zagotovljen minimalni tedenski počitek.⁹⁴

Delavec, ki je dolžan opravljati delo na dan, ki je sicer določen za počitek, opravlja delo v manj ugodnih urah. Takšno delo mu onemogoča preživljanje prostega časa z družinskimi člani in tudi sicer negativno vpliva na njegovo socialno življenje, zato je upravičen do višjega plačila.

Poleg nedelje, je v večini evropskih držav (tudi v Sloveniji) počitku namenjena tudi sobota, ki sicer ni določena kot dan počitka, vendar pa je glede običajno razporeditev delovnega časa na pet dni v tednu, za delavce dela prost dan. Zato se poleg pojma **delo v nedeljo (nedeljsko delo)** za označitev dela v manj ugodnem (nesocialnem času) uporablja tudi pojem **delo čez vikend (weekend work)**, prav tako pa se statistično obdelujejo podatki o delu čez vikend. Za delo čez vikend se šteje vsako delo, ki ga delavec opravi v dnevih, ki so sicer namenjeni počitku.⁹⁵

Po podatkih Eurostat-a za leto 2006⁹⁶ je v EU-27 delalo v soboto oziroma nedeljo 44% zaposlenih s polnim delovnim časom, v Sloveniji pa 58% le-teh. Kot izhaja iz podatkov Statističnega urada RS za leto 2004⁹⁷ je 58,4% delov-

⁹² Glej 128. člen ZDR. Višina dodatka je po posameznih kolektivnih pogodbah dejavnosti različna. Po KPPI je na primer dodatek za nedeljsko delo 50%, po Kolektivni pogodbi za javni sektor pa 75%.

⁹³ Tudi Konvenciji MOD št. 14 in 106 določata, da naj bo, kjer je to mogoče, dan tedenskega počitka določen za vse zaposlene pri delodajalcu na isti dan. Če je mogoče, naj bo to na dan, ki je po običajnih in tradiciji v državi oziroma pokrajini dan počitka.

⁹⁴ S posebnim zakonom ali kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti je mogoče v primerih, navedenih v 2., 3. in 4. odstavku 158. člena ZDR določiti daljše obdobje, v katerem se tedenski počitek upošteva kot povprečje. Glej poglavje 4.

⁹⁵ Information Sheet No. WT-10, International Labour Office Geneva, 2004; <http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/pdf/infosheets/wt-10.pdf>

⁹⁶ Living Conditions in Europe, Data 2003-2006, Eurostat, 2008 Edition.

⁹⁷ Statistične informacije, št. 94, 7. april 2005; Trg dela, št. 10.

no aktivnega prebivalstva redno ali občasno delalo v soboto, 30% delovno aktivnega prebivalstva pa redno ali občasno dela v nedeljo (največ dela čez vikend je v kmetijski dejavnosti).

Iz raziskave EWCS (2005)⁹⁸ izhaja, da je glede sobotnega dela v EU-27 povprečje 53%, glede nedeljskega dela pa 28%. Skupina držav, v katero sodi Slovenija je tako glede sobotnega dela (59%) kot nedeljskega dela (37%) nad evropskim povprečjem.⁹⁹

Medtem ko je glede števila zaposlenih, ki opravljajo delo čez vikend Slovenija nad povprečjem, je drugače glede razširjenosti sobotnega in nedeljskega dela v organizacijah. Iz raziskave ESWT,¹⁰⁰ opravljene med organizacijami izhaja, da se v EU-21 v 25% organizacij, ki so sodelovale v raziskavi redno izvajajo sobotno delo (zahteva se od več kot 20% delavcev organizacije), medtem ko je ta odstotek za Slovenijo manjši – 19%). Iz iste raziskave izhaja, da se nedeljsko delo redno izvaja v 21% organizacij v EU-21, v Sloveniji pa v 10% organizacij.¹⁰¹

Največ sobotnega in nedeljskega dela je v gostinstvu (hoteli, restavracije), na področju zdravstva in socialnega dela ter v storitveni dejavnosti.

3.3. Nočno delo (night work)

Nočno delo je oblika organizacije delovnega časa, ki je za nekatere delodajalce (in s tem za delavce, ki delajo pri teh delodajalcih) nujnost, bodisi ker gre za dejavnosti, ki se opravljajo predvsem ponoči (na primer peka kruha), bodisi delovni proces poteka kontinuirano, neprekinjeno (na primer zdravstvo, promet, nekatere proizvodne, vedno bolj pa tudi storitvene dejavnosti), v nekaterih primerih pa delodajalci z njegovo pomočjo bolje izkoristijo proizvodne zmogljivost, dosegaajo boljše poslovne rezultate na trgu ali pravočasno izpeljejo proizvodni proces.

⁹⁸ Glej stran 20.

⁹⁹ Najbolj pa glede sobotnega in nedeljskega dela izstopajo nove države članice oziroma kandidatke (Bolgarija, Romunija, Turčija, Hrvaška), kjer je to delo močno razširjeno predvsem zaradi visokega deleža delavcev v kmetijstvu.

¹⁰⁰ Glej raziskavo ESWT, stran 31; glej tudi dodatno poročilo Kümmerling A., Lehndorff S., Extended and unusual working hours in European companies, strani 5 do 11.

¹⁰¹ Gre za podobno situacijo kot pri kot pri izmenskem delu. Slovenija je glede razširjenosti te oblike dela v organizacijah pod evropskim povprečjem, glede števila delavcev, ki delajo v soboto oziroma v nedeljo pa nad njim.

Po drugi strani pa je nočno delo za delavce zelo obremenjujoče, negativno vpliva na biološki ritem delavca, na njegova razmerja v družini in z okoljem; nočni delavec je izpostavljen večjim tveganjem za zdravje in varnost. Zaradi navedenega je nočno delo predmet urejanja mnogih mednarodnih dokumentov, katerih cilj je ustrezno zaščititi delavce, ki so vključeni v nočno delo,¹⁰² zakonodaje pa na njihovi podlagi določajo natančne pogoje za opravljanje nočnega dela.

Upošteva je 149. člen ZDR se za **nočno delo** šteje vsako delo (ne glede na to, koliko časa traja) v času med 23. in 6. uro naslednjega dne oziroma osem nepretrganih ur v času med 22. in 7. uro naslednjega dne, če je delovni čas razporejen tako, da je določena nočna delovna izmena.

ZDR je določil tudi pojem **nočnega delavca**. Za nočnega delavca se šteje delavec, ki dela ponoči vsaj tri ure svojega dnevnega delovnega časa oziroma delavec, ki dela ponoči vsaj tretjino polnega letnega delovnega časa.

Pomen te opredelitve se kaže v tem, da ima le nočni delavec pravico do posebnega varstva. Medtem ko so nekatere pravice v zvezi z nočnim delom zagotovljene vsem delavcem, ki delajo ponoči (periodična izmenjava delovnih izmen,¹⁰³ prepoved razporeditve na nočno delo brez urejenega prevoza), pa so druge (razporeditev na ustrezno delo podnevi iz zdravstvenih razlogov,¹⁰⁴ daljši dopust, prehrana med delom, strokovno vodstvo,¹⁰⁵ časovna omejitev nočnega dela)¹⁰⁶ izrecno priznane samo nočnim delavcem.

Ureditev, po kateri so iz posebnega varstva izvzeti delavci, ki v manj ugodnem delovnem času delajo le krajši čas kot nočni delavec, je tako v skladu z namenom tega posebnega varstva, ki naj pripada delavcem, ki delajo v pogojih, ki po-

¹⁰²Konvencija MOD št. 89 o nočnem delu žensk zaposlenih v industriji in Protokol h Konvenciji (ki dopušča odstopanja od strogih norm konvencije), Konvencija MOD št. 90 o nočnem delu otrok v industriji, Konvencija MOD št. 171 o nočnem delu iz 1990 (Slovenija je še ni ratificirala, ZDR pa jo že upošteva); Direktiva 2003/88/ES, Evropska socialna listina (spremenjena).

¹⁰³Upošteva je 4. odstavek 150. člena ZDR, mora delodajalec zagotoviti periodično izmenjavo izmen. Delavec ene izmene sme delati ponoči najdlje en teden, daljše časovno obdobje (več kot en teden) pa le, če s takim delom izrecno pisno soglaša.

¹⁰⁴Če bi se nočnemu delavcu po mnenju zdravniške komisije (pooblaščenega zdravnika) zaradi nočnega dela lahko poslabšalo zdravstveno stanje, ga mora delodajalec zaposliti na ustrezno delo podnevi. Glej 2. odstavek 150. člena ZDR.

¹⁰⁵Glej 3. odstavek 150. člena ZDR.

¹⁰⁶Glede na 151. člen ZDR, delovni čas nočnega delavca ne sme v obdobju štirih mesecev trajati povprečno več kot osem ur na dan. V primeru delovnega mesta, na katerem iz ocene tveganja izhaja večja nevarnost za poškodbe ali zdravstvene okvare pa delovni čas delavca ne sme trajati več kot osem ur na dan (v tem primeru je omejitev dnevnega delovnega časa na 8 ur fiksna).

menijo zanje večjo fizično in psihično obremenitev, to pa je gotovo le dalj časa trajajoče nočno delo.

ZDR nalaga delodajalcu obveznost, da se pred uvedbo nočnega dela, v primeru, da se nočno delo redno opravlja z nočnimi delavci, pa najmanj enkrat letno, posvetuje s sindikati pri delodajalcu o določitvi časa nočnega dela, o oblikah organiziranosti, o ukrepih varnosti in zdravja pri delu ter socialnih ukrepih.

Določenim kategorijam delavcev, ki jih ZDR izrecno opredeljuje,¹⁰⁷ nočnega dela ni dopustno naložiti, ali le ob določenih pogojih.

Posebna pravila veljajo glede nočnega dela žensk v industriji in gradbeništvu. ZDR v 1. odstavku 153. člena določa primere, v katerih je nočno delo dovoljeno (za članice družinskih podjetij, za delavke, ki opravljajo vodilno delo ali ki opravljajo dela na področju varnosti, zdravja ali socialnega varstva, zaradi opravljanja nujno potrebnih del ali če je tako delo v nacionalnem interesu).¹⁰⁸ V drugem odstavku 153. člena pa ZDR določa pogoje, pod katerimi je nočno delo žensk dopustno uvesti tudi izven splošno dovoljenih primerov. Obstajati morajo določeni ekonomski ali socialni razlogi, potrebno je predhodno soglasje ministra, pristojnega za delo; pomembno vlogo pri tem pa ima tudi sporazumevanje med delodajalci in sindikati.¹⁰⁹

Delavcem pripada za nočno delo višje plačilo od običajnega. V 128. členu ZDR je določena pravica do dodatka za nočno delo, njegovo višino pa določajo kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti.¹¹⁰

Po podatkih Eurostat-a za leto 2006¹¹¹ je delalo v EU-27 zvečer in ponoči 36% zaposlenih s polnim delovnim časom, v Sloveniji pa 42% zaposlenih s polnim delovnim časom.

¹⁰⁷ Glej 190 člen (varstvo v času nosečnosti in starševstva), 1. odstavek 197. člena (varstvo delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti), 203. člen (varstvo starejših delavcev), 2. odstavek 215. člena (vajenci), 2. odstavek 217. člena (varstvo otrok, mlajših od 15 let) in 222. člen ZDR (delavci-pomorščaki, mlajši od 18 let).

¹⁰⁸ V tem delu je ZDR sledil Konvenciji MOD št. 89 o nočnem delu žena v industriji, ki jo je leta 1948 ratificirala FLRJ in ki jo je Slovenija prevzela z aktom o nasledstvu.

¹⁰⁹ Ti drugi primeri so v skladu s Protokolom 1990 h Konvenciji MOD št. 89. Nekatere države so odstopile od navedene Konvencije, ker menijo, da je v nasprotju z načelom enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju. Če se bo Slovenija odločila za odstop od konvencije, posebna zakonska ureditev nočnega dela žensk v industriji in gradbeništvu več ne bo potrebna.

¹¹⁰ Za primer – tako KPPI kot KPJS določata dodatek v višini 30%.

¹¹¹ Living Conditions in Europe, Data 2003-2006, Eurostat, 2008 Edition.

Po podatkih Statističnega urada RS za leto 2004¹¹² je ob večerih redno ali občasno delalo 37%, ponoči pa 16,8 % delovno aktivnega prebivalstva.

Iz raziskave EWCS (2005)¹¹³ izhaja, da je v EU-27 povprečje glede večernega dela 45%, glede nočnega dela pa skoraj 20%. Skupina držav, v katero sodi Slovenija je glede večernega dela blizu evropskemu povprečju – večerno delo opravlja 46% zaposlenih, delež nočnega dela pa je v tej skupini držav najvišji - 25%.

Kot izhaja iz raziskave ESWT,¹¹⁴ opravljene med organizacijami, se v EU-21 v 9% organizacij redno izvaja nočno delo (zahteva se od več kot 20% delavcev), enak odstotek pa velja tudi za Slovenijo.¹¹⁵ Največ nočnega dela je v dejavnostih preskrbe z elektriko, plinom, vodo, v dejavnosti zdravstva in socialnega dela in v hotelih in restavracijah.

4. MOŽNOSTI FLEKSIBILNEJŠEGA UREJANJA VPRAŠANJ V ZVEZI Z DELOVNIM ČASOM V KOLEKTIVNIH POGODBAH

ZDR določa okvir, znotraj katerega morajo ostati delodajalci pri določanju dolžine delovnega časa in pri njegovem organiziranju. Konkretna ureditev vprašanj, povezanih z delovnim časom je v veliki meri predmet pogajanja socialnih partnerjev in posledično predmet kolektivnih pogodb. V nekaterih primerih celo zakon sam napotuje na ureditev v kolektivnih pogodbah – bodisi v kolektivni pogodbi na katerikoli ravni ali v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti.

Praviloma velja, da se lahko s kolektivno pogodbo določijo le pravice, ki so za delavca ugodnejše od zakonskih. Manj ugodna ureditev v kolektivni pogodbi je dopustna le v izjemnih, v 3. odstavku 7. člena ZDR določenih primerih. Nekateri od teh izjemnih primerov se nanašajo tudi na vprašanja, povezana z delovnim časom.¹¹⁶

Pravice delavcev se praviloma urejajo s kolektivno pogodbo. Če pri delodajalcu ni organiziranega sindikata, pa lahko delodajalec pravice delavcev (med katere

¹¹² Statistične informacije, št. 94, 7. april 2005; Trg dela, št. 10.

¹¹³ Glej stran 20.

¹¹⁴ Glej raziskavo ESWT, stran 31; glej tudi dodatno poročilo Kümmerling A., Lehndorff S., Extended and unusual working hours in European companies, strani 11 do 13.

¹¹⁵ Tudi pri nočnem delu je razširjenost te oblike dela v organizacijah v Sloveniji pod evropskim povprečjem, delež delavcev, ki delajo ponoči pa nad njim.

¹¹⁶ Glej 143. in 158. člen ZDR.

sodi tudi delovni čas) ureja s splošnim aktom, pri čemer morajo biti te pravice urejene ugodneje, kot jih določa zakon ali kolektivna pogodba, ki zavezuje delodajalca (tretji odstavek 8. člena ZDR). O vsebini predloga splošnega akta mora delodajalec pred sprejemom neposredno obvestiti delavce ter pridobiti mnenje delavskih predstavnikov.¹¹⁷

4.1. Trajanje polnega delovnega časa

ZDR v 1. odstavku 142. člena določa, da polni delovni čas ne sme biti daljši od 40 ur na teden. V skladu z 2. odstavkom se lahko s posebnim zakonom ali kolektivno pogodbo kot polni delovni čas določi krajši delovni čas od 40 ur, pri tem pa mora biti upoštevan zakonsko določeni minimum - 36 ur tedensko. Če posebne ureditve v zakonu ali kolektivni pogodbi ni, se šteje kot polni delovni čas 40 ur na teden.

Zakon torej omogoča, da socialni partnerji (bodisi na ravni panoge ali na ravni delodajalca) določijo dolžino polnega delovnega časa (seveda znotraj z zakonom določenega časovnega okvirja), pri tem pa jim ne predpisuje nobenih kriterijev oziroma pogojev.

Navedena zakonska možnost je delodajalcem omogočila, da so se v situaciji začasnega pomanjkanja dela (v času gospodarske krize) izognili odpuščanjem delavcev s skrajševanjem delovnega časa.¹¹⁸

4.2. Nadurno delo

Glede na to, da pomeni nadurno delo dodatno obremenitev za delavce in negativno vpliva na zaposlovanje brezposelnih oseb, ga zakonodaja vsebinsko in časovno omejuje.

¹¹⁷ Ustavno sodišče RS je z odločbo št. U-I-284/06-26 iz 1. 10. 2009 (Uradni list RS, št. 83/09 iz 23. 10. 2009) odločilo, da je 3. odstavek 8. člena ZDR v neskladju z Ustavo. Do odprave ugotovljene protiuslavnosti (kar naj bi bilo najkasneje v devetih mesecih po objavi ustavne odločbe) mora delodajalec v postopku sprejemanja splošnega akta delodajalca iz 3. odstavka 8. člena pred sprejemom splošnega akta pridobiti mnenje delavskih predstavnikov.

¹¹⁸ K popularizaciji tega ukrepa je prispeval tudi interventni Zakon o delnem subvencioniranju polnega delovnega časa (Uradni list RS, št. 5/09, 40/09 in 57/09).

Primere, v katerih je dopustno uvesti nadurno delo določa ZDR v 1. odstavku 143. člena, hkrati pa dopušča, da dodatne izjemne, nujne in nepredvidene primere določi kolektivna pogodba na ravni dejavnosti. S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti je torej dopustno razširiti možnosti odrejanja nadurnega dela.

V 3. odstavku 143. člena ZDR je določena časovna omejitev nadurnega dela (največ 8 ur na teden, 20 ur na mesec in 170 ur na leto, delovni dan pa lahko traja največ 10 ur). Zakon pa hkrati dopušča, da kolektivna pogodba (na katerikoli ravni) določi obdobje (ki ne sme biti daljše od šestih mesecev), v katerem se navedena dnevna, tedenska in mesečna časovna omejitev upošteva kot povprečna omejitev. Ob pogoju tovrstne ureditve v kolektivni pogodbi je dopustno, da delavec preseže dnevno, tedensko oziroma mesečno omejitev števila nadur, v določenem časovnem obdobju pa v povprečju ne sme delati več kot 10 ur dnevno, prav tako pa v istem časovnem obdobju v povprečju ne sme opraviti več kot 8 nadur tedensko in ne več kot 20 ur na mesec.

V primeru nadurnega dela je tako s kolektivno pogodbo izjemoma dopustno določiti nekaj, kar je za delavce manj ugodno od zakonske ureditve.¹¹⁹

4.3. Neenakomerna razporeditev delovnega časa

ZDR v 147. členu določa pogoje za neenakomerno razporeditev delovnega časa, medtem ko pogojev za začasno prerazporeditev delovnega časa ne določa. Le-ti se, upošteva 1. odstavek 147. člena ZDR določijo s pogodbo o zaposlitvi v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo (na katere se lahko pogodba o zaposlitvi sklicuje). Pogoji, pod katerimi lahko delodajalec delavcem začasno prerazporedi delovni čas so tako praviloma urejeni v kolektivni pogodbi (bodisi v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti ali v podjetniški kolektivni pogodbi).

V primeru neenakomerne razporeditve delovnega časa, za katero je značilno, da v določenih obdobjih delavec dela več kot polni delovni čas, v drugih pa manj kot polni delovni čas, se upošteva polni delovni čas kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki na podlagi 7. odstavka 147. člena ZDR ne sme biti daljše od šest mesecev. S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti pa je dopustno v primeru, ko

¹¹⁹ Gre za eno od izjem, izrecno navedenih v 3. odstavku 7. člena ZDR.

to narekujejo objektivni ali tehnični razlogi ali razlogi organizacije dela navedeno obdobje podaljšati največ na 12 mesecev (5. odstavek 158. člena ZDR). S tem se v primeru dejavnosti, kjer se sezone izravnavajo šele v letnem obdobju, omogoči realnejše uravnavanje viškov in manjkov ur.

4.4. Nočno delo

Upošteva se 1. odstavek 151. člena ZDR delovni čas nočnega delavca v obdobju štirih mesecev ne sme trajati povprečno več kot osem ur na dan. S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko določi, da se navedena časovna omejitev upošteva kot povprečna omejitev v obdobju, daljšem kot štiri mesece, vendar ne daljšem kot šest mesecev (2. odstavek 158. člena ZDR).

4.5. Počitek

ZDR v 155 in 156. členu določa minimalni dnevni in tedenski počitek, ki ga je dolžan delodajalec zagotavljati delavcu.

Odstop od absolutno določenega minimalnega počitka je mogoč le v primerih, izrecno določenih v 2., 3. in 4. odstavku 158. člena ZDR. S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti je namreč mogoče določiti, da se v primeru izmenskega dela, in v primeru določenih dejavnosti, delovnih mest oziroma poklicev minimalni dnevni in tedenski počitek upošteva kot povprečje v časovnem obdobju, ki ne sme biti daljše od šest mesecev. Gre za dejavnosti, delovna mesta ali poklice v primerih, ko narava dela zahteva stalno prisotnost ali kjer narava dejavnosti zahteva kontinuirano zagotavljanje dela ali storitev ali v primerih predvidenega neenakomernega ali povečanega obsega dela.

5. POSEBNOSTI PRI UREJANJU DELOVNEGA ČASA V POGODBI O ZAPOSLITVI

Delavec in delodajalec sta pri pogodbenem urejanju medsebojnih pravic in obveznosti, torej tudi v zvezi z delovnim časom, dolžna upoštevati določbe ZDR, drugih zakonov in kolektivnih pogodb, ki zavezujejo delodajalca.

ZDR pa v 157. členu omogoča, da je v primeru določenih kategorij delavcev pogodbeno ureditev vprašanj, povezanih z delovnim časom lahko drugačna od zakonske. Te kategorije delavcev so:

- poslovodne osebe (člani poslovodnega organa delodajalca)¹²⁰
- vodilni delavci, opredeljeni v 5. alineji 1. odstavka 52. člena ZDR¹²¹
- delavci, ki opravljajo delo na domu (imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za opravljanje dela na domu v skladu s 67. členom ZDR).

Vsem navedenim kategorijam delavcev je skupna določena samostojnost pri opravljanju dela, ki se nanaša tudi na določanje in razporejanje svojega delovnega časa. Zaradi tega zakonodajalec delavca in delodajalca pri urejanju vprašanj, povezanih z delovnim časom v pogodbi o zaposlitvi odvezuje od upoštevanja minimalnih varstvenih določb, ki jih sicer zakon vsebuje. Gre za zakonske določbe, ki se nanašajo na omejitve delovnega časa (prvi odstavek 142. člena, tretji odstavek 143. člena, peti odstavek 147. člena), nočno delo (predvsem 151. člen), odmor (154. člen), dnevni počitek (155. člen) in tedenski počitek (156. člen). Te določbe sicer pomenijo minimalni standard v zvezi z delovnim časom, saj se z maksimiziranjem delovnega časa, in še posebej delovnega časa nočnega delavca, pa tudi z zagotavljanjem minimalnega odmora, in dnevnega ter tedenskega počitka preprečuje pretirano izčrpavanje psihičnih in fizičnih moči delavca.

Drugačna pogodbeno ureditev delovnega časa, nočnega dela, odmora in počitka od zakonske v primeru navedenih kategorij delavcev je dopustna, če delovnega časa teh delavcev ni mogoče vnaprej razporediti oziroma če si delavec lahko samostojno razporeja delovni čas (kar je pravilo)¹²² in pod pogojem, da so tem delavcem zagotovljeni varnost in zdravje pri delu. Konkretnih zakonskih določb v zvezi z delovnim časom, ki delavcem zagotavljajo varstvo in zdravje pri delu torej treba upoštevati, potrebno pa je upoštevati splošna načela zaščite varnosti in zdravja pri delu.

¹²⁰ To so na primer člani uprave delniške družbe z dvotirnim sistemom upravljanja, člani upravnega odbora in izvršni direktorji v delniški družbi z enotirnim sistemom upravljanja, poslovodja v družbi z omejeno odgovornostjo.

¹²¹ Gre za vodilne delavce, ki vodijo poslovno področje ali organizacijsko enoto pri delodajalcu in imajo pooblastila za sklepanje pravnih poslov ali za samostojne kadrovske in organizacijske odločitve.

¹²² V tem delu se določba 157. člena ZDR razlikuje od 17. člena Direktive 2003/88/ES, ki ji je služila za vzor. Glej Senčur Peček D., v Bečan I. et al., Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, GV Založba, 2008, Ljubljana, strani 747, 748.

IV. SKLEPNO

Slovenska delovna zakonodaja omogoča relativno prožno organizacijo delovnega časa, saj dopušča, da socialni partnerji določijo dolžino polnega delovnega časa (znotraj zakonskih okvirjev), prav tako dopušča enakomerno kot neenakomerno razporeditev delovnega časa. Upošteva tudi dejstvo, da lahko med letom prihaja do nepredvidenih situacij, ki zahtevajo podaljšan ali spremenjen delovni čas, saj ureja možnost odreditve dela preko polnega delovnega časa in možnost začasne prerazporeditve delovnega časa. Socialni partnerji lahko v kolektivnih pogodbah predvidijo različne oblike prožne organizacije delovnega časa, kot so gibljivi delovni čas, izmensko delo, deljeni delovni čas in podobno, ter nekatera vprašanja v zvezi z delovnim časom uredijo bolj fleksibilno (daljše referenčno obdobje; omejitev nadur kot povprečje, počitek kot povprečje, ...). V primeru določenih kategorij delavcev je zaradi narave njihovega dela dopustno tudi s pogodbo o zaposlitvi odstopiti od zakonske ureditve.

Hkrati ZDR tudi ustrezno varuje položaj delavcev, saj določa maksimalni polni delovni čas, zagotavlja pravico do ustreznega počitka, določa razumne omejitve pri razporejanju delovnega časa, omejuje nadurno delo in natančno ureja postopek odrejanja nadurnega dela in začasnega razporejanja delovnega časa.

Iz podatkov o razširjenosti fleksibilnih oblik delovnega časa je mogoče razbrati, da slovenski delodajalci le malo uporabljajo možnosti fleksibilnega urejanja delovnega časa¹²³ in se preveč zatekajo le k nadurnemu delu (tudi v primerih, ko zanj ni pogojev) in delu v manj ugodnih urah. Pogosto prihaja tudi do kršitev zakonskih določb, namenjenih varovanju delavcev.¹²⁴ Menim, da bi se lahko delodajalci temu izognili, če bi težili k prožnejši ureditvi delovnega časa v kolektivnih pogodbah, in če bi v praksi uporabljali vse možnosti v zvezi z določanjem in razporejanjem delovnega časa, ki jih ponuja zakon, seveda v okviru zakonskih omejitev. Poleg fleksibilnih oblik organiziranja delovnega časa, ki so v korist podjetjem, pa bi bilo

¹²³ Tudi iz poglobljene raziskave Chung H., Kerkhofs M., Ester P., Working time flexibility in European companies, Establishment Survey on Working Time 2004-2005 izhaja, da je v Sloveniji najpogostejši tip organizacije z nizko stopnjo uporabe fleksibilnih oblik organizacije delovnega časa.

¹²⁴ Kot kaže Poročilo delu Inšpektorata za delo Republike Slovenije za leto 2008 (stran 106) so bile kršitve v zvezi z delovnim časom pogosto ugotovljene.

treba upoštevati in uvajati tudi oblike, ki zaposlenim omogočajo usklajevanje poklicnega in družinskega življenja.¹²⁵

LITERATURA, PRAVNI IN DRUGI VIRI:

Atkinson J., Flexibility, uncertainty and manpower management, IMS Report No. 89, Brighton, Institute of Manpower Studies, 1984

Atkinson J., Meager N., Changing working patterns: How companies achieve flexibility to meet new needs, London, Institute of Manpower Studies, National Economic Development Office, 1986

Bečan I. et al., Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, GV Založba, 2008, Ljubljana

Reilly P. A., Balancing flexibility – Meeting the interests of employer and employee, European Journal of Work and Organisational Psychology, Vol. 7. Issue 1, 1998, strani 7-22

Wallace C., Work Flexibility in eight European countries: A cross-national comparison, Sociological Series 60, Vienna, Institute for Advanced Studies, 2003

Wilthagen T., Tros F., The concept of »flexicurity«: A new approach to regulating employment and labour markets«, Transfer – European Review of Labour and Research, Vol. 10, No. 2, 2004, strani 166-186

Wilthagen, Tros, 2004; van Velzen M., »Moving on and up? Facilitating transitions for flexible workers in value added logistics«, TLM Working paper No. 2005-18, Amsterdam, SISWO/Social Policy Research, 2005

Information Sheet No. WT-8, International Labour Office Geneva, 2004; <http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/pdf/infosheets/wt-8.pdf>

Information Sheet No. WT-2, International Labour Office Geneva, maj 2004; <http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/pdf/infosheets/wt-2.pdf>

ILO, Information Sheet No. WT-14, International Labour Office Geneva, maj 2004; <http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/pdf/infosheets/wt-14.pdf>

Information Sheet No. WT-12, International Labour Office Geneva, maj 2004; <http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/pdf/infosheets/wt-12.pdf>

Information Sheet No. WT-8, International Labour Office Geneva, 2004; <http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/pdf/infosheets/wt-8.pdf>

Living Conditions in Europe, Data 2003-2006, Eurostat, 2008 Edition.

Statistične informacije, št. 94, 7. april 2005; Trg dela, št. 10, Statistični urad Republike Slovenije

Fourth European Working Conditions Survey (2005), European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions, Dublin. Dosegljiva je na <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/index.htm>

Riedmann A. et al., Working time and work-life balance in European Companies; Establishment Survey on Working Time 2004-2005, European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2006

¹²⁵ Usklajevanje zahteve po fleksibilnosti delovnega časa v interesu podjetja in zahteve po fleksibilnosti v interesu usklajevanja poklicnega in družinskega življenja zaposlenih je najpomembnejši izziv evropskega socialnega modela. Glej Chung H., Kerkhofs M., Ester P., Working time flexibility in European companies, Establishment Survey on Working Time 2004-2005, stran 55.

Chung H., Kerkhofs M., Ester P., Working time flexibility in European companies, Establishment Survey on Working Time 2004-2005, European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2007

Kümmerling A., Lehdorff S., Extended and unusual working hours in European companies, Establishment Survey on Working Time 2004-2005, European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2007

Hardarson O., The flexibility of working time arrangements for women and men, Statistics in focus, 96/2007, Eurostat

C. Vaguer, A. V. Bastelaer, Working overtime, Statistics in focus, 11/2004, Eurostat

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

Konvencijo MOD št. 175 o delu s krajšim delovnim časom iz leta 1994

Konvencija MOD št. 89 o nočnem delu žensk zaposlenih v industriji, 1949

Konvencija MOD št. 90 o nočnem delu otrok v industriji, 1919

Konvencijo MOD št. 171 o nočnem delu, 1990

Direktivo 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta o določenih vidikih organizacije delovnega časa) UL L 299, 18. 11. 2003 (združena verzija)

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

Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list RS, št. 42/2002, 103/2007

Zakon o javnih uslužbencih, Uradni list RS, št. 32/2006 -prečiščeno besedilo, 65/2008

Zakon o kolektivnih pogodbah (ZKolP) Uradni list RS, št. 43/2006

Zakon o delnem subvencioniranju polnega delovnega časa (Uradni list RS, št. 5/09, 40/09 in 57/09)

Predlog Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih – prva obravnava – EPA 1604 – IV, stran 3

Uredba o delovnem času v organih državne uprave. Uradni list RS, št. 115/2007

Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji (KPND). Uradni list RS, št. 18/1991-I, 53/1992, 34/1993, 12/1994, 27/1994, 59/1994, 80/1994, 39/1995, 60/1995, 64/1995, 2/1996, 20/1996, 37/1996, 56/1996, 1/1997, 19/1997, 25/1997, 37/1997, 40/1997, 79/1997, 87/1997, 3/1998, 7/1998, 9/1998, 51/1998, 2/1999, 39/1999, 59/1999, 3/2000, 62/2000, 67/2000, 81/2000, 116/2000, 122/2000, 3/2001, 8/2001, 23/2001, 43/2001, 99/2001, 6/2002, 8/2002, 9/2002, 19/2002, 73/2003, 115/2005, 57/2008

Kolektivna pogodba o izredni uskladitvi plač za leto 2007 in načinu usklajevanja plač, povračilu stroškov v zvezi z delom in drugih osebnih prejemkih za leti 2008 in 2009 (KPPI). Uradni list RS, št. 62/2008

Kolektivna pogodba za javni sektor (KPJS). Uradni list RS, št. 57/2008

Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije, Uradni list RS, št. 94/2008

Kolektivna pogodba za kmetijsko in živilsko industrijo Slovenije (Uradni list RS št. 45/06)

Kolektivna pogodba za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije (Uradni list št. 14/06)

Kolektivna pogodba za lesarstvo (Uradni list RS, št. 132/06)

Kolektivna pogodba gradbenih dejavnosti (Uradni list RS, št. 1/05)

Sporočilo o rasti in delovnih mestih - Communication »Working together for growth and jobs – A new start for the Lisbon Strategy«, Bruselj, 2.2. 2005, COM (2005), 24

Skupna načela prožne varnosti - Towards Common Principles of Flexicurity – Council (Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs) Conclusions, Brussels, 6. december 2007; 16201/07; SOC 523, ECOFIN 503

Oblikovanje skupnih načel prožne varnosti (nova in boljša delovna mesta v povezavi s prožnostjo in varnostjo (Bruselj, 27. 6. 2007, COM (2007) 359, konč), odobril pa jih je tudi Svet (Brussels European Council, 14. december 2007, Presidency Conclusions, 16616 /1/07, REV 1, točka 49).

European Employment Taskforce, Jobs, Jobs, Jobs. Creating more employment in Europe, Brussels, november 2003, stran 27

Odločba Ustavnega sodišča RS, št. U-I-284/06-26 iz 1. 10. 2009 (Uradni list RS, št. 83/09)

Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights; 1. september 2008, http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Digest/DigestSept2008_en.pdf

Inšpektorat za delo Republike Slovenije, Poročilo o delu za leto 2008 http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/Letno_porocilo_IRSD_2008.pdf

http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/socialno_partnerstvo/evidenca_kolektivnih_pogodb/

ORGANISATION OF WORKING TIME IN THE LIGHT OF DEMANDS FOR MORE FLEXIBILITY

Darja Senčur Peček*

SUMMARY

Slovenian labour legislation allows a relatively flexible organisation of working time since the social partners themselves can determine the duration of full working time (within the existing law); it further allows even and uneven working hours and pays attention to the fact that unexpected situations may require longer or changed working hours and thus allows ordering work beyond the full working time as well as the possibility for temporary rearrangement of working time. In their respective collective agreements the social partners may lay down diverse forms of flexible organisation of working time, such as flexible working hours, shift work, divided working hours and similar; all this allows them to regulate some issues concerning working time in a more flexible way (longer reference period, limitation of overtime work as average, rest periods as average, etc.). Due to nature of their work, for some categories of workers other derogations from legal regulations may be laid down in their employment contracts.

The Employment Relationships Act further safeguards the position of workers by determining the maximum duration of full working time, by securing the right to adequate rest time and by determining detailed regulations concerning the procedures for ordering overtime work and temporary rearrangement of working time.

According to the data, on the prevalence of flexible forms of working time, the employers only make a very limited use of it; instead they resort to overtime work (even when the conditions do not allow it) and to work in less convenient time. Breaches of legal regulations protecting workers are common. According to the author this could be avoided if the employers strived to lay down more flexible working time in the collective agreements and if all the possibilities for diverse working time schedules supplied by the law were made use of in the practice.

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

Apart from the flexible forms of working time which benefit the employers it would be necessary to think about and introduce working time patterns which would allow the employees to harmonize professional and family life.