

VLOGA SOCIALNIH PARTNERJEV PRI UREJANJU IN ORGANIZIRANJU DELOVNEGA ČASA

Jakob Krištof Počivavšek*

UDK: 349.3:342.734

349.2+349.3:331.31

Povzetek: Prispevek sistematično predstavi ureditev nekaterih institutov delovnega časa na različnih ravneh urejanja. Poseben poudarek je dan vlogi socialnih partnerjev, zlasti sindikatov, pri določanju podlag za urejanje in organiziranje delovnega časa, tako preko kolektivnih pogodb, kot tudi preko drugih inštrumentov, ki jih socialnim partnerjem daje zakonodaja v zvezi z delovnim časom. Izpostavljene so nekatere dileme in težave v praksi in nakazani izzivi, ki jih tudi v zvezi z delovnim časom prinaša tehnološki napredek.

Ključne besede: delovni čas, nadurno delo, socialni dialog, socialni partnerji, kolektivne pogodbe, usklajevanje poklicnega in družinskega življenja, sindikati

THE ROLE OF SOCIAL PARTNERS IN REGULATING AND ORGANISING OF WORKING HOURS

Abstract: The article methodically presents the regulation of certain institutes of working hours at different levels of regulation. Particular emphasis is given to the role of social partners, especially trade unions, in determining the basis for the regulation and organisation of working hours both, through collective agreements as well as through other instruments which the social partners are bound to oblige to on the grounds of legislation regarding the working hours. The article exposes some of the dilemmas

* Jakob Krištof Počivavšek, univ. dipl. pravnik, predsednik Konfederacije sindikatov Slovenije PERGAM
jaka.pergam@siol.net
Jakob Krištof Počivavšek, LL.B., President of Confederation of Trade Unions of Slovenia PERGAM

and problems occurring in practice; it further outlines the working hours related challenges brought about by technological progress.

Key words: *working hours, overtime work, social dialogue, social partners, collective agreements, reconciliation of work and family life, trade unions*

1. UVOD

Omejitev delovnega časa je bila ena prvih zahtev delavcev in eden prvih dosežkov organiziranega delavskega gibanja. Omejevanje delovnega časa je bila vsebina prve konvencije Mednarodne organizacije dela (v nadaljevanju: MOD),¹ ki so ji sledile tudi nekatere druge konvencije² in priporočila.³ Zgodovinsko gledano gre za eno pomembnejših pridobitev delovno pravnega varstva zaposlenih. Vsako leto ves svet na 1. maj praznuje mednarodni praznik dela, ki je bil določen na ta dan v spomin na krvavo zatrte delavske demonstracije v Chicagu leta 1886, organizirane v podporo splošni stavki, s katero so delavci zahtevali osemurni delavnik.⁴ Omejevanje in urejanje delovnega časa je pomembno tako z vidika usklajevanja poklicnega in družinskega življenja kot tudi z vidika varnosti in zdravja pri delu, zaradi česar so omejitve delovnega časa kot minimalni standard na mednarodni ravni predmet urejanja v konvencijah in priporočilih MOD, Evropski socialni listini in na podlagi Pogodbe o delovanju Evropske unije⁵ (v nadaljevanju: EU) tudi v zakonodaji EU.

Ukrepi na področju delovnega časa, zlasti trajanja polnega delovnega časa, predstavljajo tudi ukrep aktivne politike zaposlovanja za zmanjševanje brezposelnosti ali za preprečevanje zmanjševanja zaposlenosti na ravni države ali na ravni podjetja.⁶ Na drugi strani pa so stalno prisotni pritiski zlasti delodajalskih

¹ Hours of work (industry) Convention, 1919 (No. 1).

² Npr. Hours of work (commerce and offices) Convention, 1930 (No. 30), Forty-Hour Week Convention, 1935 (No. 47) itd.

³ Npr. Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962 (No. 116).

⁴ Encyclopaedia Britannica, <http://www.britannica.com/event/Haymarket-Riot>, 14. 4. 2016.

⁵ Na podlagi 153. člena Pogodbe o delovanju EU, prečiščena različica, Uradni list Evropske unije, C326 z dne 26. 10. 2012.

⁶ Npr. primer podjetja Volkswagen v Nemčiji leta 1994, ki je skrajšal tedenski delovni čas na 28 ur (več o tem na: http://www.wildcat-www.de/en/zirkular/48/z48e_35h.htm) ali v Sloveniji ukrep, uveden z Zakonom o delnem subvencioniranju polnega delovnega časa (Uradni list RS, št. 5/09, 40/09 in 57/09).

organizacij za večje možnosti podaljševanja delovnega časa, večjo prožnost pri njegovi organizaciji in daljša referenčna obdobja, še zlasti v času krize, ko so številni delodajalci tako v zasebnem, kot tudi v javnem sektorju kadrovske zasedbe bistveno oklestili. Da je tej vsebini potrebno posvetiti posebno pozornost tako z normativnega vidika kot tudi z vidika nadzora in sankcioniranja, kaže podatek iz letnih poročil Inšpektorata Republike Slovenije za delo,⁷ iz katerega izhaja, da število ugotovljenih kršitev s področja delovnega časa narašča, zlasti na področju odrejanja nadurnega dela in vodenja evidenc s področja dela in socialne varnosti.

Delovni čas in organizacija le-tega je na nek način ambivalentna. Organizacija dela, katere del je tudi organizacija delovnega časa, je praviloma v domeni delodajalca in s tem prepuščena enostranskim odločitvam delodajalca, hkrati pa je delovni čas bistvena sestavina pogodbe o zaposlitvi in s številnimi možnostmi urejanja v kolektivnih pogodbah tudi predmet dvostranskega urejanja. Namen tega prispevka je ob upoštevanju omejenega prostora sistematično predstaviti ureditev delovnega časa, zlasti definicijo delovnega časa, opredelitev polnega delovnega časa, nadurnega dela ter neenakomerne razporeditve in začasne prerazporeditve delovnega časa na posameznih ravneh. Hkrati je poseben podarek dan vlogi socialnih partnerjev, zlasti sindikatov, pri določanju podlag za urejanje in organiziranje delovnega časa ter spremljanju izvajanja ureditve v zvezi z delovnim časom in izrabe le-tega v praksi. V tem prispevku nas predvsem zanimajo možnosti socialnih partnerjev za formalno sodelovanje in vplivanje na ureditev in organizacijo delovnega časa, tako preko kolektivnih pogodb kot tudi preko drugih instrumentov, ki jih socialnim partnerjem daje zakonodaja.

2. MEDNARODNI OKVIR

2.1. Konvencije MOD

Delovni čas je eden od mednarodnih delovnih standardov,⁸ ki jih postavlja, spremlja in proučuje MOD, ključna instrumenta v zvezi z delovnim časom na ravni MOD pa sta predvsem »Hours of Work (Industry) Convention« (št. 1) iz leta 1919

⁷ http://www.id.gov.si/si/o_inspektoratu/javne_objave/letna_porocila/ na dan 17. 4. 2016.

⁸ <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/working-time/lang--en/index.htm> na dan 17. 4. 2016.

in »Hours of Work (Commerce and Offices) Convention« (št. 30) iz leta 1930, ki sta vzpostavili splošen standard 48 ur rednega dela na teden ob upoštevanju 8-urnega delovnika. Že konvencija št. 1 je sicer omogočala tudi izjeme, med katerimi je bila tudi možnost uporabe tritedenskih referenčnih obdobj in pa možnost podaljšanja 8-urnega delovnika na največ deveturnega v primeru prerazporeditve delovnega časa, vendar v okviru 48-urnega tedenskega delovnega časa, za kar pa mora obstajati podlaga bodisi v zakonu bodisi v običaju bodisi v dogovoru med delodajalskimi in delavskimi organizacijami ali predstavniki.

Nadalje sta vzpostavili 40-urni tedenski delovni čas »Forty-Hour Week Convention« (št. 47) iz leta 1935 in »Reduction of Hours of Work Recommendation« (št. 116) iz leta 1962, pri čemer naj se ob skrajšanju delovnega časa iz 48 ur na 40 ur tedensko ne bi znižal življenjski standard.⁹

MOD je edina organizacija v okviru Združenih narodov,¹⁰ ki je v skladu z Ustavo MOD¹¹ tripartitno sestavljena. Združuje predstavnike Vlad, delodajalcev in delavcev iz 186 držav in postavlja standarde dela, razvija politike in vodi programe, ki promovirajo dostojno delo ne glede na spol.¹² Vse ključne dokumente sprejema Generalna konferenca, ki je prav tako tripartitno sestavljena in poteka najmanj enkrat letno. Sestavljajo jo po štiri delegati iz vsake države, od katerih sta dva vladna predstavnika, en predstavnik delodajalcev in en predstavnik delavcev,¹³ ki ga praviloma imenujejo sindikalne organizacije. Glede na sestavo Generalne konference imajo socialni partnerji ključno vlogo pri oblikovanju in sprejemanju dokumentov MOD, zlasti konvencij in priporočil.

⁹ Z vidika delovnega časa sta pomembni še »Weekly Rest (Industry) Convention« (št. 14) iz leta 192, »Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention« (št. 106) iz leta 1957, ki sta vzpostavili standard 24 ur neprekinjenega počitka v sedmih dneh, nadalje pa še »Holidays with Pay Convention« (št. 132) iz leta 1970, ki je uvedla najmanj tritedenski plačan četni dopust za vsako leto dela, »Night Work Convention« (št. 171) iz leta 1990, ki je definirala nočno delo kot delo, ki traja najmanj sedem zaporednih ur, ki vključujejo obdobje med polnočjo in peto uro zjutraj in ki nočnim delavcem priznava posebno varstvo, ter »Part-Time Work Convention« (št. 175) iz leta 1994, ki delavcem, ki delajo krajši delovni čas od polnega, daje enake pravice kot primerljivim delavcem, ki delajo s polnim delovnim časom.

¹⁰ Poslanstvo MOD je promocija socialne pravičnosti in mednarodno priznanih človekovih in delavskih pravic ter uresničevanje socialne pravičnosti kot ključne za zagotavljanje univerzalnega in trajnega miru.

¹¹ Ustava Mednarodne organizacije dela http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#A2 na dan 17. 4. 2016.

¹² <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--en/index.htm>

¹³ 17. člen Ustave MOD.

2.2. Evropska socialna listina¹⁴ in Listina EU o temeljnih pravicah¹⁵

Evropska socialna listina v I. delu v 2. točki določa, da imajo vsi delavci pravico do pravičnih pogojev dela. V 2. členu II. dela državam pogodbenicam nalaga, da za zagotavljanje učinkovitega uresničevanja pravice do pravičnih pogojev dela med drugim določijo razumno trajanje dnevnega in tedenskega delovnega časa, pri čemer naj bi se delovni teden postopoma skrajševal do ravni, ki jo dopuščajo povečanje storilnosti in drugi pomembni dejavniki, da določijo plačane državne praznike in da določijo najmanj štiritedenski plačani letni dopust.

Podobno določilo vsebuje tudi 31. člen Listine EU o temeljnih pravicah, ki določa, da ima vsak delavec pravico do zdravih in varnih delovnih pogojev ter delovnih pogojev, ki spoštujejo njegovo dostojanstvo ter pravico do omejenega delovnega časa, dnevnega in tedenskega počitka ter plačanega letnega dopusta.

2.3. Direktiva 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta o določenih vidikih organizacije delovnega časa¹⁶

Pogodba o delovanju EU v 151. členu določa, da si Unija in države članice ob upoštevanju temeljnih socialnih pravic, kakor so določene v Evropski socialni listini in v Listini Skupnosti o temeljnih socialnih pravicah delavcev, prizadevajo za naslednje cilje: spodbujanje zaposlovanja, izboljšanje življenjskih razmer in delovnih pogojev, tako da se ob ohranitvi izboljšav omogoči njihova harmonizacija, ustrezno socialno zaščito, dialog med socialnimi partnerji, razvoj človeških virov za trajno visoko zaposlenost in boj proti izključenosti. V luči omenjenih ciljev EU dopolnjuje dejavnosti držav članic med drugim na področju izboljšanja zlasti delovnega okolja za varovanje zdravja in varnosti delavcev ter delovnih pogojev,¹⁷ zato je bila leta 2003 sprejeta Direktiva 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta o določenih vidikih organizacije delovnega časa.¹⁸

Omenjena direktiva predstavlja okvir za urejanje delovnega časa v nacionalnih zakonodajah. Direktiva že uvodoma izpostavlja izboljšanje varnosti, higiene in zdravja delavcev pri delu kot cilj, ki ga ni mogoče obravnavati zgolj z ekonom-

¹⁴ Uradni list RS, št. 24/99.

¹⁵ Uradni list Evropske unije C83 z dne 30. 3. 2010.

¹⁶ Uradni list Evropske unije L 299/9 z dne 18. 11. 2003.

¹⁷ 153. člen Pogodbe o delovanju Evropske unije.

¹⁸ Nadomestila je Direktivo 93/104/EC in Direktivo 2000/34/EC.

skega vidika.¹⁹ Posebej izpostavlja potencialno škodljiv vpliv posebnih delovnih pogojev na varnost in zdravje delavcev in se pri tem tudi sklicuje na raziskave, ki so pokazale, da je človeško telo ponoči bolj občutljivo za neugodne vplive okolja in tudi za določene obremenilne oblike organizacije dela, da so lahko dolga obdobja nočnega dela škodljiva za zdravje delavcev in lahko ogrožajo varnost na delovnem mestu. Še zlasti je torej izpostavljeno nočno delo, vključno z ukrepi za spremljanje in zagotavljanje zdravja delavcev, odmorov in počitkov ter omejevanje nočnega dela. Posebej velja poudariti eno od vodil Direktive, po katerem naj bi organizacija dela po določenih vzorcih dela upoštevala splošno načelo, da se delo prilagodi delavcu.

Direktiva ureja minimalni čas dnevnega počitka, tedenskega počitka in letnega dopusta, poleg tega pa še odmore in najdaljši tedenski delovni čas ter določene vidike nočnega in izmenskega dela ter vzorcev dela. Najdaljši tedenski delovni čas naj bi bil omejen z zakoni, podzakonskimi ali upravnimi akti ali s kolektivnimi pogodbami ali sporazumi med socialnimi partnerji, v skladu z Direktivo pa povprečni delovni čas za vsako sedemdnevno obdobje, vključno z nadurami, ne bi smel presegati 48 ur. Potrebno pa je poudariti, da Direktiva omogoča tudi številne možnosti odstopanja in določanja referenčnih obdobj, ob tem pa je posebna teža pri tovrstnih odstopanjih dana izjemam, določenim v kolektivnih pogodbah in sporazumih med socialnimi partnerji.

Socialni dialog na ravni EU in vpliv na predloge, ki jih pripravlja Evropska komisija ter sprejema Evropski parlament, poteka na več ravneh. Z namenom vzpostavitve socialnega dialoga na ravni EU je pod okriljem Evropske komisije organiziran Medsektorski odbor za socialni dialog, ki je osrednji organ za bipartitni socialni dialog,²⁰ udeležuje pa se tudi vrha socialnega dialoga, srečanj na najvišji ravni, ki jih vodi predsednik Evropske komisije. Poleg tega je pod okriljem Evropske komisije organiziran tudi sektorski socialni dialog, ki je organiziran za različne dejavnosti. Prav tako socialni partnerji sodelujejo v svetovalnih odborih Evropske komisije, kjer se glede na področje delovanja posameznega odbora obravnavajo tudi zakonodajni predlogi Evropske komisije. Ob poskusu spremembe Direktive

¹⁹ V zvezi z vplivom delovnega časa na zdravje glej npr. Tucker P., Folkard S.: Working time, Health and Safety: A Research Synthesis Paper, International Labour Organisation, 2012 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_181673.pdf.

²⁰ Člani so Evropska konfederacija sindikatov (ETUC), Konfederacija evropskih podjetij (BUSINESSEUROPE), Evropski center delodajalcev in podjetij, ki zagotavljajo javne storitve (CEEP), ter Evropsko združenje obrti, malih in srednjih podjetij (UEAPME).

št. 2003/88/ES leta 2008 je Evropska konfederacija sindikatov v svojih stališčih, podkrepljenih tudi z demonstracijami po več državah EU, dosegla zavrnitev predloga spremembe Direktive, ki je predvidevala več možnosti, da delavec s soglasjem izključi določila Direktive o omejitvah delovnega časa na 48 ur tedensko, da se neaktivne ure dežurstva/pripravljenosti ne bi vštetele v delovni čas in da bi se referenčna obdobja brez posebnih varovalk podaljšala na 12 mesecev.²¹

Eden od pomembnejših organov na ravni EU, ki ima svoje mesto kot posvetovalni organ Evropske unije tudi v Pogodbi o delovanju EU,²² je Evropski ekonomsko-socialni odbor,²³ ki ga sestavljajo predstavniki organizacij delodajalcev, delojemalcev in drugi predstavniki civilne družbe, predvsem s socialno-ekonomskega, civilnega, poklicnega in kulturnega področja. Prav vsebine iz 153. člena Pogodbe o delovanju EU so tiste, pri katerih se morata Evropski parlament in Svet pri odločanju posvetovati z Ekonomsko-socialnim odborom, ki se je v svojem mnenju tudi pozitivno opredelil do, takrat še predloga, Direktive 2003/88/ES.²⁴

3. NORMATIVNA UREDITEV V REPUBLIKI SLOVENIJI

3.1. Zakonodaja

3.1.1. Splošno

Temeljni normativni okvir, ki ureja delovni čas in daje podlago za nadaljnje urejanje delovnega časa, je Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljevanju: ZDR-1).²⁵ Slednji v poglavju o delovnem času²⁶ opredeljuje polni delovni čas, nadurno delo, prerazporejanje delovnega časa, dopolnilno delo ter dodatno delo v primerih

²¹ Glej npr. <https://www.etuc.org/working-time-directive> na dan 17. 4. 2016 ali <http://www.24ur.com/novice/slovenija/boj-za-8-urni-delovnik-se-ni-koncan.html> na dan 17. 4. 2016.

²² Členi št. 300–304.

²³ <http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.sl.home>

²⁴ Opinion of the Economic and Social Committee on the »Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council concerning certain aspects of the organisation of working time (codified version)«, (COM(2002) 336 final – 2002/0131 (COD)), Official Journal C 061, 14/03/2003.

²⁵ Uradni list RS, št. 21/2013.

²⁶ Členi od št. 142 do 149.

naravne ali druge nesreče, so pa z delovnim časom povezana še številna druga določila v ZDR-1, vključno z vlogo sindikatov pri urejanju in organizaciji delovnega časa. Uvodoma velja omeniti, da so imeli socialni partnerji preko Ekonomsko socialnega sveta pomembno vlogo pri pripravi besedila ZDR-1, ki je bil kasneje sprejet v Državnem zboru.

Organizacija dela je skladno z 10. členom ZDR-1 v pristojnosti delodajalca, predloge splošnih aktov, s katerimi delodajalec enostransko določa organizacijo dela, pa mora delodajalec pred sprejemom posredovati v mnenje sindikatom pri delodajalcu, ki lahko svoje mnenje (ki za delodajalca ni zavezujoče) v zvezi s tem poda v roku osmih dni. Ne glede na to, da organizacija delovnega časa vsekakor sodi v okvir organizacije dela, številne določbe delodajalca omejujejo pri organizaciji delovnega časa in ponekod tudi napotujejo na dvostransko urejanje okvira za organiziranje delovnega časa.

Tako npr. 31. člen ZDR-1 med obveznimi sestavinami pogodbe o zaposlitvi zahteva določilo o tem, ali gre za pogodbo o zaposlitvi s polnim ali krajšim delovnim časom, ter določilo o dnevnem ali tedenskem delovnem času in razporeditvi delovnega časa, pri čemer se lahko glede slednjega pogodba sklicuje na veljavne zakone, kolektivne pogodbe oziroma splošne akte delodajalca. Najbolj sporno se zdi slednje, saj to *de facto* pomeni odpoved dvostranskemu urejanju delovnega časa in prepustitev le-tega v celoti delodajalcu.

Nadalje ima delodajalec pravico enostransko odrediti nadurno delo in začasno prerazporediti delovni čas, pri čemer mora slediti omejitvam v zakonih in kolektivnih pogodbah, razporeditev in pogoji za začasno prerazporeditev delovnega časa pa morajo biti določeni s pogodbo o zaposlitvi v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo.

Zanimiva je tudi narava t. i. premakljivega ali drsečega delovnega časa, ki je vedno pogosteje prisoten v splošnih aktih delodajalcev,²⁷ s čimer delodajalec delavcem daje možnost, da sami organizirajo del delovnega časa, ki presega čas, ko mora biti delavec obvezno prisoten na delu. Temu ustrezno so praviloma določena tudi pravila, ki urejajo upoštevanje viškov ali mankov ur, ki nastanejo iz tega naslova. V praksi takšna ureditev lahko povzroča težave v primeru, ko je delavcem naložen nesorazmerno velik obseg dela, ki ga v polnem delovnem času ne bi mogli opraviti in ga opravljajo v okvirih premakljivega delovnega časa, ne da bi jim bilo

²⁷ Tudi npr. v Uredbi o delovnem času v organih državne uprave (Uradni list RS, št. 115/07 in 122/07 – popr.) in v Kolektivni pogodbi gradbenih dejavnosti (Uradni list RS, št. 101/2015).

odrejeno nadurno delo ali prerazporejen delovni čas, dejansko pa presežka ur nad polnim delovnim časom ne morejo izkoristiti (ali prejeti plačila zanj).

3.1.2. Opredelitev delovnega časa

Delovni čas je po ZDR-1 opredeljen kot efektivni delovni čas in čas odmora.²⁸ Efektivni delovni čas je vsak čas, v katerem delavec dela, kar pomeni, da je na razpolago delodajalcu in izpolnjuje svoje delovne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi.²⁹ Vprašanje efektivnega delovnega časa se pogosto postavlja ob različnih oblikah organizacije delovnega procesa, ko delavec dela aktivno ne opravlja, je pa na razpolago delodajalcu in je pripravljen na to, da v vsakem trenutku prične opravljati delo oziroma pride na delo. Takšno organizacijo dela v področnih zakonih ali kolektivnih pogodbah³⁰ opredeljujejo različni instituti, praviloma dežurstvo ali pripravljenost,³¹ pri čemer se le-ti pogosto razlikujejo po tem, kje se delavec nahaja v času, ko čaka na delo. To se kaže kot smiselni razlikovalni element glede tega, ali se takšno »čakanje na delo« šteje v efektivni delovni čas ali ne. O tem je večkrat presojalo tudi Sodišče EU.³² V primeru Simap je tako odločilo, da kadar delavcu ni potrebno biti v pripravljenosti na delovnem mestu, je sicer delavec na razpolago delodajalcu, vendar lahko razpolaga s svojim prostim časom z manj ovirami in zasleduje svoje interese, zato se v takšnem primeru pripravljenost ne šteje v delovni čas, medtem ko bi se v primeru, da bi delavec moral biti v pripravljenosti prisoten na delovnem mestu, celoten čas pripravljenosti moral šteti v delovni čas. V primeru Jaeger je sodišče šlo še korak dlje, in sicer je zapisalo, da je odločilna okoliščina pri opredelitvi delovnega časa to, ali mora biti delavec

²⁸ Ter čas upravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom, vendar to ni predmet obravnave tega prispevka.

²⁹ 13. člen Kolektivne pogodbe za dejavnost elektroindustrije npr. določa, da se v delovni čas šteje tudi čas za usposabljanje in izpopolnjevanje po nاپotilu delodajalca v delovnem času, čas za organizirane odmore za dodatne počitke med delom, čas za osebne potrebe in čas potrebne priprave delovnega mesta za delo (kot npr.: pospravljanje, čiščenje in podobno).

³⁰ Kolektivna pogodba za javni sektor (Uradni list RS, št. 57/08, 23/09, 91/09, 89/10, 89/10, 40/12, 46/13, 95/14 in 91/15) tako npr. v 46. členu določa, da se javnemu uslužbencu čas stalne pripravljenosti ne šteje v delovni čas.

³¹ Senčur Peček D. v Zakonu o delovnih razmerjih s komentarjem, 2008, str. 691, GV Založba, med primeri, ko delavec sicer ne dela, je pa na razpolago delodajalcu in izpolnjuje svoje delovne obveznosti, našteva še čas priprave na delo, službena potovanja in čas, ko je delavec na delovnem mestu, a dela ne more opravljati iz razlogov na strani delodajalca.

³² Simap C-303/98, Jaeger C-151/02, Pfeiffer C-398/01 in Dellas C-14/04.

prisoten na kraju, ki ga določi delodajalec, da bi lahko na zahtevo delodajalca nemudoma opravil naloge. Če to preprečuje delavcu, da si izbere kraj, kjer bo dosegljiv delodajalcu, se šteje, da takšna pripravljenost spada pod izvajanje delavčevih nalog. Zanimivo je, da je v primeru obvezne prisotnosti na delovnem mestu v vojski Vrhovno sodišče v sodbi VIII Ips 79/2004 odločilo, da ureditev, po kateri prisotnost na delu ni del delovnega časa v oboroženih silah,³³ glede na specifične zahteve, ni nezakonita in ni v nasprotju z mednarodno ureditvijo, če sta sicer delo in prisotnost na delu organizirana tako, da se zagotovi varstvo in zdravje delavcev. Podobno je odločilo tudi Višje delovno in socialno sodišče v sodbi št. VDSS sodba X Pdp 36/2014, ki je zavrnilo sklicevanje predlagatelja na odločitve Sodišča EU, saj naj bi šlo za drugačno pravno problematiko in za primere, ki naj ne bi bili primerljivi z organizacijo delovnega procesa v vojski.³⁴ Menim, da so citirane odločitve vprašljive z vidika Direktive 2003/88/ES, ne glede na to, da se sklicujejo na drugo Direktivo,³⁵ saj Direktiva 2003/88/ES razen za pomorščake ne vsebuje eksplicitnih izjem.

Ne glede na navedeno pa tudi odločitve Sodišča EU puščajo nekatera odprta vprašanja pripravljenosti, ki ne šteje v delovni čas in so aktualna v praksi tudi pri nas. Gre zlasti za vprašanje največjega možnega obsega odreditve pripravljenosti oziroma dosegljivosti,³⁶ vpliva le-tega na odmore in počitke ter za vprašanje pravice delavca, da zavrne organizacijo dela v pripravljenosti, ki ne glede na vse omejuje njegovo svobodo. Smiselno bi bilo, da bi za dejavnosti, ki so zakonsko regulirane, ta vprašanja uredil zakon ali vsaj socialni partnerji v kolektivnih pogodbah.

3.1.3. Polni delovni čas in delo preko delovnega časa

Praviloma polni delovni čas v skladu s 143. členom ZDR-1 traja 40 ur na teden, z drugim zakonom ali s kolektivno pogodbo (ne glede na raven kolektivne

³³ Pripravljenost na delo na določenem kraju ali na delovnem mestu predstavlja poseben delovni pogoj po 96. členu ZObr, ki pa se po 97.e členu ZObr ne šteje v redni delovni čas.

³⁴ 97. člen ZObr določa tudi, da opravljanje stražarske službe lahko traja neprekinjeno do največ sedem dni. Vojaške osebe imajo pravico do prekinitve za počitek na kraju, kjer se opravlja straža, s tem, da se jim v redni delovni čas šteje 12 ur, preostalih 12 ur pa kot pripravljenost za delo.

³⁵ Direktiva Sveta 89/391/EGS z 12. junija 1989 o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav za varnost in zdravje delavcev pri delu.

³⁶ To vprašanje za zdravnike rešuje 42.a člen Zakona o zdravniški službi.

pogodbe) pa se lahko določi polni delovni čas v trajanju manj kot 40, vendar ne manj kot 36 ur na teden. Za delovna mesta, pri katerih obstajajo večje nevarnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare, pa se lahko z zakonom ali drugim predpisom v skladu z zakonom ali kolektivno pogodbo določi polni delovni čas, ki traja manj kot 36 ur na teden.³⁷ Kombinacijo omenjenih možnosti je določila Kolektivna pogodba za dejavnost zdravstva in socialnega varstva, ki je določila 36 urni tedenski polni delovni čas za delovna mesta, kjer delo stalno poteka v kontroliranemu območju ionizirajočega sevanja, za delavce v prosekturi, specialnih laboratorijih, za katere so predpisani posebni zaščitni ukrepi pred mutagenimi, teratogenimi, karcinogenimi agensi in materiali, organskimi topili ali formalinskimi spojinami.

Posebna ureditev glede polnega delovnega časa je veljala v letih 2009 in 2010, ko je bil za omejitev učinkov svetovne gospodarske krize z namenom ohranitve delovnih mest sprejet zakon, ki je delno subvencioniral polni delovni časa s sofinanciranjem plač za polni delovni čas.³⁸ Po citiranem zakonu je gospodarska družba ali samostojni podjetnik, ki je zaposloval delavce, lahko prejel subvencijo za delno sofinanciranje plač, če je z namenom ohranitve delovnih mest določil delovni čas v trajanju 36 ur na teden, v primeru sklenitve dogovora z reprezentativnimi sindikati pa je delovni čas lahko skrajšal na 32 ur na teden in prejel dodatno subvencijo. Ker je bil ukrep namenjen ohranitvi delovnih mest, je bil delodajalec v obdobju prejemanja subvencije zavezan prepovedi odpuščanja delavcev iz poslovnih razlogov, prepovedi odrejanja nadurnega dela in izplačevanja nagrad organom vodenja in nadzora.

Če pri delodajalcu obstaja potreba po opravljanju večje količine dela, kot jo lahko opravijo (določeni) pri njem zaposleni delavci v okviru dogovorjenega delovnega časa, lahko delodajalec to rešuje bodisi z ustrezno drugačno organizacijo in delitvijo dela, z razporeditvijo delovnega časa z uvajanjem novih izmen ali z

³⁷ Takšno možnost daje tudi Zakon o obrambi, ki v 97. členu med drugim določa, da polni delovni čas v ministrstvu ne sme biti daljši od 40 ur v tednu in ne krajši kot 36 ur na teden in da minister na predlog načelnika generalštaba lahko določi formacijske dolžnosti v vojski, na katerih zaradi večje nevarnosti za poškodbe in zdravstvene okvare traja polni delovni čas manj kot 36 ur na teden. Senčur Peček D. navaja, da bi bilo v teh primerih primerno, da bi predpis ali kolektivna pogodba, ki določi polni delovni čas, ki je krajši od 36 ur tedensko, sočasno omejil tudi dnevni delovni čas oziroma določil takšno razporeditev delovnega časa, ki bi onemogočala preveliko dnevno obremenitev delavcev, ki delajo na nevarnejših delovnih mestih; Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, 2008, str. 695.

³⁸ Zakon o delnem subvencioniranju polnega delovnega časa (Uradni list RS, št. 5/09, 40/09 in 57/09).

zaposlitvijo novih delavcev, če ne pride v poštev nobena od teh možnosti pa lahko tudi z delom preko polnega delovnega časa – nadurnim delom. Ne glede na povsem jasno citirano določbo 146. člena ZDR-1 je potrebno izpostaviti, da gre najverjetneje za eno najbolj spregledanih kršitev ZDR-1. Kljub temu da so redki primeri, ko nadurnega dela ne bi bilo moč preprečiti z uvajanjem novih izmen ali zaposlitvijo novih delavcev, praktično ni primerov, ko bi bilo ugotovljeno nezakonito odrejanje nadurnega dela iz tega naslova.³⁹

Nadurno delo je mogoče odrediti zgolj v primerih, določenih z ZDR-1, ali v drugih izjemnih, nujnih in nepredvidenih primerih, določenih z zakonom⁴⁰ ali kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti.⁴¹ Prepovedana je tudi odreditev nadurnega

³⁹ Poročilo o delu službe pravne pomoči KSS PERGAM za obdobje 2011–2015 ugotavlja, da »Zaradi dejstva, da je na mnogih deloviščih tako zasebnega kot javnega sektorja premalo ljudi in delujejo dejansko na robu zadostnega števila ljudi, se stanje poslabšuje. Delo preko polnega delovnega časa postaja pravilo in ne izjema in kot takega ga sprejemajo tudi delavci, oziroma včasih delo preko polnega delovnega časa sprejemajo celo kot pravico, s katero izboljšajo plačilo, ki ga za svoje delo zaslužijo.«

⁴⁰ V skladu s 144. členom ZDR-1 so to: izjemoma povečan obseg dela, če je potrebno nadaljevanje delovnega ali proizvodnega procesa, da bi se preprečila materialna škoda ali nevarnost za življenje in zdravje ljudi, če je nujno, da se odvrne okvara na delovnih sredstvih, ki bi povzročila prekinitev dela, ali če je potrebno, da se zagotovi varnost ljudi in premoženja ter varnost prometa.

⁴¹ Npr. po Kolektivni pogodbi dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije (Uradni list RS, št. 17/16) so takšni primeri še: primer nenadno začasno odsotnega delavca, nenadna okvara delovnih sredstev, če je potrebno začeto delo nadaljevati ali dokončati, začasna krajša prekinitev energije, če je potrebno začeto delo nadaljevati in dokončati, ter izvedba rednih ali izrednih inventurnih popisov izven delovnega časa. Podobno določa tudi Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Uradni list RS, št. 24/2014.

Kolektivna pogodba elektrogospodarstva Slovenije (Uradni list RS, št. 38/96, 45/96 – popr., 39/99 – ZMPUPR, 29/03, 100/04, 81/05, 43/06 – ZKoliP, 105/07 in 45/15) med primere, v katerih se lahko odredi nadurno delo, določa remonte in revizije na elektroenergetskih proizvodnih, prenosnih in distribucijskih napravah, ki se morajo opraviti v čim krajšem času, odprave okvar na proizvodnih, prenosnih in distribucijskih napravah, ki se pojavijo nepredvideno in vplivajo na preskrbo potrošnikov z električno energijo, vzdrževanje tistih proizvodnih, prenosnih in distribucijskih elektroenergetskih naprav, ki so v takem stanju, da preti izpad, meritve in preizkuse na proizvodnih, prenosnih in distribucijskih elektroenergetskih napravah, ki so iz objektivnih razlogov vnaprej planirani in jih ni mogoče opraviti v polnem delovnem času, ter primere, v katerih narava dejavnosti terja, da se brez prekinitve opravijo določena dela oziroma naloge.

Kolektivna pogodba za kovinsko industrijo Slovenije (Uradni list RS, št. 6/15) poleg navedenih primerov citiranih kolektivnih pogodb kot primere, v katerih je mogoče odrediti nadurno delo, določa še primer nepredvidene zamude dobave materiala ali podatkov za dokončanje dela, izpolnitev pogodbeno dogovorjenih obveznosti, ki jih ni bilo mogoče načrtovati, ter druge utemeljene primere, ki so določeni s kolektivno pogodbo ali splošnim aktom delodajalca. Glede slednjega velja opozoriti na vprašanje skladnosti takšnega pooblastila določanja dopustnosti

dela določenim kategorijam delavcev.⁴² Z vidika omejevanja delovnega časa so ključne omejitve glede najdaljšega trajanja nadurnega dela, glede katerih je potrebno ugotoviti, da so poleg ZDR-1 določene tudi v nekaterih drugih zakonih, ob tem pa se glede nekaterih postavlja vprašanje, v kakšnem razmerju so do splošne ureditve v ZDR-1. ZDR-1 tako v 144. členu določa, da nadurno delo lahko traja največ osem ur na teden, največ 20 ur na mesec in največ 170 ur na leto (soglasjem delavca največ 230 ur), delovni dan pa lahko traja največ deset ur. Omenjene omejitve (razen letne) se lahko upoštevajo kot povprečna omejitve v obdobju, določenem z zakonom ali kolektivno pogodbo, in ne sme biti daljše od šestih mesecev.

Od te ureditve najbolj odstopa Zakon o veterinarskih merilih skladnosti,⁴³ ki v 82. členu v izjemnih okoliščinah (ki niso jasno določene) dopušča do 40 ur dela preko polnega delovnega časa tedensko, če to zahtevajo nastale okoliščine ali zahteve po povečanem obsegu dela v obdobju, ki ne sme biti daljše od šestih mesecev. Ob upoštevanju mednarodnih aktov, ki zavezujejo Slovenijo, predstavlja takšno določilo, ki omogoča 80-urni tedenski delovni čas, nedvomno kršitev tako konvencij MOD kot tudi Direktive 2003/88/ES.

Odstopanje od splošne ureditve omogoča tudi Zakon o organiziranosti in delu v policiji,⁴⁴ ki ne glede na določbe Zakona o delovnih razmerjih o časovnih omejitvah dnevne delovne obveznosti, dnevnega in tedenskega počitka ter dela preko polnega delovnega časa daje nadrejenemu policistu možnost, da lahko v izjemnih, nujnih ali nepredvidenih primerih, ko ni mogoče na drugačen način opraviti nalog policije, po poteku delovnega časa odredi podrejenemu delavcu, da dokonča začeto nalogo. Nadurno delo lahko v takšnem primeru traja največ 20 ur na teden oziroma 80 ur na mesec, skupno pa ne sme presežati letne časovne omejitve, ki jo določa ZDR-1. Citirani zakon določa tudi referenčna ob-

primerov odrejanja nadurnega dela kolektivnim pogodbam nižje ravni ali celo splošnim aktom, če ZDR-1 določa, da se tovrstni primeri lahko urejajo zgolj v kolektivnih pogodbah dejavnosti.

⁴² In sicer je v skladu s 146. členom prepovedano odrediti nadurno delo delavki ali delavcu, ki uživa varstvo iz naslova nosečnosti in starševstva, starejšemu delavcu, delavcu, ki še ni dopolnil 18 let starosti, delavcu, kateremu bi se po pisnem mnenju izvajalca medicine dela, oblikovanem ob upoštevanju mnenja osebnega zdravnika, zaradi takega dela lahko poslabšalo zdravstveno stanje, delavcu, ki ima polni delovni čas krajši od 36 ur na teden zaradi dela na delovnem mestu, kjer obstajajo večje nevarnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare, in delavcu, ki dela krajši delovni čas v skladu s posebnimi predpisi.

⁴³ Uradni list RS, št. 93/05, 90/12 – ZdrP VHVR, 23/13 – ZZZiv-C in 40/14 – ZIN-B.

⁴⁴ Uradni list RS, št. 15/13, 11/14 in 86/15.

dobja, v katerih se omejitve nadurnega dela upoštevajo kot povprečje, in sicer štiri oziroma v primeru soglasja delavca šest mesecev.

Bolj nejasno je razmerje med omejitvami po ZDR-1 in omejitvami, ki jih določata Zakon o zdravstveni dejavnosti in zelo podobno Zakon o zdravniški službi.⁴⁵ Oba zakona določata zgolj 8-urno tedensko omejitev dela preko polnega delovnega časa, od katere je mogoče odstopanje brez zgornje omejitve v primeru delavčevega soglasja. Po obeh zakonih se časovna omejitev tedenskega delovnega časa preko polnega delovnega časa upošteva kot povprečna omejitev v določenem časovnem obdobju štirih oziroma šestih mesecev. Postavlja se vprašanje, ali ureditev v omenjenih zakonih v celoti nadomešča ureditev v ZDR-1 ali pa specialnejša zakona zgolj drugače urejata en del vsebine, ki je sicer predmet urejanja v ZDR-1, ki glede omejitev nadurnega dela velja tudi za zdravstveno dejavnost v delu, ki je specialnejša zakona ne urejata. Glede na to, da nobeden od citiranih zakonov ne izključuje določil zakona, ki ureja delovna razmerja glede mesečne in letne omejitve nadurnega dela (medtem ko dopušča daljše trajanje dnevnega delovnega časa, zlasti v času neprekinjenega zdravstvenega varstva⁴⁶), menim, da bi bila bolj na mestu razlaga, da je potrebno upoštevati tudi omejitve po ZDR-1, razen tistih, ki jih izrecno izključuje specialnejši zakon. To bi pomenilo, da je tedenska omejitev nadurnega dela 8 ur, s soglasjem delavca pa je od te omejitve mogoče odstopiti, vendar delavca kljub temu varujejo omejitve glede mesečne in letne omejitve nadurnega dela.

Zanimiva dilema v zvezi z nadurnim delom se postavlja tudi v primeru delavcev, ki delajo krajši delovni čas od polnega (pa ne gre za delo s krajšim delom od polnega po posebnih predpisih). Vrhovno sodišče se je v zadevi št. X lps 41/2013, ob presoji statusa viška ur ob koncu referenčnega obdobja, ki je zaradi neena-komerne razporeditve delovnega časa nastal pri delavcu, ki dela krajši delovni čas od polnega, opredelilo, da v takšnih primerih delovni čas, ki presega dogovorjeni delovni čas po pogodbi o zaposlitvi, ne more šteti kot nadurno delo.⁴⁷

⁴⁵ Razlika je le v trajanju referenčnega obdobja, ki po 52.b Zakonu o zdravstveni dejavnosti traja največ štiri, po 41.b členu Zakona o zdravniški službi pa največ šest mesecev.

⁴⁶ 52.c člen Zakona o zdravstveni dejavnosti določa, da zaradi zagotavljanja dežurstva lahko delovni čas zdravstvenega delavca in zdravstvenega sodelavca traja nepretrgoma največ 32 ur, od tega lahko traja delo v okviru polnega delovnega časa največ 10 ur v enem delovnem dnevu, v dveh zaporednih delovnih dneh pa največ 16 ur. Za delovni čas, ki nepretrgoma traja več kot 16 ur, je potrebno pisno soglasje zdravstvenega delavca in zdravstvenega sodelavca.

⁴⁷ Več v zvezi s tem glej tudi: Gliha U., *Ure, ki jih delavec s skrajšanim delovnim časom opravi nad pogodbeno dogovorjenim delovnim časom*, Pravna praksa, letnik 2015, številka 33, stran 8–10, GV Založba.

Omenjena sodba pa ne daje odgovorov na dve vprašanji. Prvo vprašanje je status (in posledično tudi plačilo) ur, ki presegajo pogodbeno dogovorjen delovni čas in so tudi odrejene kot nadure, drugo vprašanje pa je status ur, ki presegajo pogodbeno dogovorjen delovni čas v primeru viška ur ob koncu referenčnega obdobja (in toliko bolj v primeru, če gre za odreditve nadurnega dela), če delavec dela pri dveh delodajalcih na način, da skupaj doseže polni delovni čas in torej vsaka ura nad pogodbeno dogovorjenim delovnim časom dejansko pomeni preseganje polnega delovnega časa.⁴⁸

3.1.4. Neenakomerna razporeditev in začasna prerazporeditev delovnega časa

Eno večjih težav v praksi predstavlja razmejitev med nadurnim delom in začasno prerazporeditvijo delovnega časa, saj kljub temu, da za obe obliki organizacije delovnega časa ZDR-1 določa pisno obvestilo oziroma odreditev, v praksi leta ne vsebuje izrecne navedbe, ali gre za nadurno delo ali za začasno prerazporeditev delovnega časa. Ali gre za eno ali drugo, se pogosto izkaže šele ob koncu referenčnega obdobja,⁴⁹ pri čemer je pogosto sporen tudi začetek teka referenčnega obdobja.

V skladu s 148. členom ZDR-1 mora delodajalec pred začetkom koledarskega oziroma poslovnega leta določiti letni raspored delovnega časa in o tem pisno obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način⁵⁰ in sindikate pri delodajalcu.⁵¹ V praksi številni delodajalci svoje obveznosti ne izpolnjujejo in imajo sprejete polletne ali mesečne razporede delovnega časa. Letni raspored delovnega časa tako delavcu kot tudi delodajalcu vsaj v grobem omogoča večjo predvidljivost, kar

⁴⁸ Drugačna situacija nastopi v primeru neenakomerne razporeditve delovnega časa, kjer je tudi v primeru, ko je v določenem obdobju tedenski delovni čas daljši, v določenih pa krajši od polnega delovnega časa, nadurno delo tisto delo, ki presega tako neenakomerno delovno tedensko obveznost delavca. Glej Senčur Peček D., Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, 2008, str. 697.

⁴⁹ V zvezi s tem je pomembna odločitev Vrhovnega sodišča št. VSRS sodba VIII Ips 80/2015, tako z vidika teka referenčnega obdobja kot tudi z vidika posledic ur, ki v povprečju v referenčnem obdobju presegajo polni delovni čas.

⁵⁰ npr. na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca ali z uporabo informacijske tehnologije.

⁵¹ 14. člen Kolektivne pogodbe dejavnosti cestnega gospodarstva izrecno določa tudi pristojnost sindikata, da v zvezi s prejetim letnim rasporedom delovnega časa poda mnenje.

je posebej pomembno z vidika usklajevanja poklicnega in družinskega življenja, načrtovanja letnih dopustov ipd. Hkrati sprejeti letni raspored delovnega časa ne pomeni, da se raspored v primeru spremenjenih okoliščin na strani delodajalca ali delavca ne bi smel spremeniti, bodisi z začasno prerazporeditvijo delovnega časa, nadurnim delom, odsotnostmi z dela idr. Zaradi potreb usklajevanja družinskega in poklicnega življenja lahko delavec predlaga tudi drugačno razporeditev delovnega časa, svojo odločitev v zvezi s tem pa mora delodajalec, upoštevaje potrebe delovnega procesa, pisno utemeljiti.

Razporeditev in pogoji za začasno prerazporeditev delovnega časa morajo biti določeni s pogodbo o zaposlitvi⁵² v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo, delavec, katerega delovni čas je začasno prerazporejen, pa mora biti o tem obveščen na način, ki je pri delodajalcu običajen, kar ne pomeni nujno z individualnim obvestilom, temveč je v praksi lahko tudi npr. z objavo rasporeda dela na oglasni deski pri delodajalcu. Primeri, v katerih se delovni čas lahko začasno prerazporedi, so pogosta vsebina kolektivnih pogodb, pogosto pa poleg razlogov, zaradi katerih je dopustna tudi odreditev nadurnega dela, določajo še dodatne primere.⁵³ Bistvo neenakomerne in začasne prerazporeditve delovnega časa je v tem, da delovna obremenitev s časovnega vidika v določenem obdobju niha, v povprečju pa ne bi smela presehati polnega delovnega časa. Prav zaradi dejstva, da je delovna obremenitev delavca, ki dela v neenakomerno razporejenem ali v začasno prerazporejenem delovnem času, občasno lahko večja, so nujne varovalke, ki preprečujejo prekomerno obremenjenost delavcev. Tako ZDR-1 že za enakomerno razporeditev delovnega časa določa, da polni delovni čas ne sme biti razporejen na manj kot štiri dni v tednu. Pri neenakomerni razporeditvi, ki je posledica narave ali organizacije dela ali potreb uporabnikov (npr. zaradi

⁵² Kavčnik Scortegagna navaja, da »Delodajalec pozneje tega določila, ki bi ga moral dogovoriti s pogodbo o zaposlitvi, ne more nadomestiti v notranjem aktu«. Več o tem glej tudi Kavčnik Scortegagna N., Ključno o neenakomerni prerazporeditvi polnega delovnega časa, Pravna praksa, 2016, št. 12–13, str. 10–12.

⁵³ Kolektivna pogodba gradbenih dejavnosti tako npr. kot razloge, zaradi katerih je mogoče začasno prerazporediti delovni čas, poleg razlogov, zaradi katerih je mogoče odrediti tudi nadurno delo, šteje še: nepredviden zmanjšan ali povečan obseg dela, sezonskih vplivi na potrebe po produktih delodajalca, začasno pomanjkanje surovin (kot npr.: reprodukcijskih materialov, sestavnih delov) in energije (kot npr.: elektrika, para, plin), nepredvidena začasno povečana odsotnost delavcev z dela in neugodni vremenski pogoji. Podobno tudi npr. Kolektivna pogodba za papirno in papirno-predelovalno dejavnost (Uradni list RS, št. 110/2013), Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije (Uradni list RS, št. 17/16) in Kolektivna pogodba elektrogospodarstva Slovenije.

sezonske narave dejavnosti delodajalca), ter pri začasni prerazporeditvi polnega delovnega časa delovni čas ne sme trajati več kot 56 ur na teden. Prav tako veljajo določbe 146. člena ZDR o prepovedi dela preko polnega delovnega časa tudi v primeru neenakomerne razporeditve ali prerazporeditve delovnega časa.

Ključna pa je tudi določitev referenčnih obdobij, v katerih se v primeru neenakomerne razporeditve ter začasne prerazporeditve delovnega časa polni delovni čas upošteva kot povprečna delovna obveznost. Po 148. členu ZDR-1 to obdobje ne sme biti daljše od šest mesecev oziroma 12 mesecev v primerih, ko to narekujejo objektivni ali tehnični razlogi ali razlogi organizacije dela, če je tako določeno s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti.⁵⁴ Takšno možnost so izkoristile številne kolektivne pogodbe. Kolektivna pogodba elektrogospodarstva Slovenije tako v 47. členu določa, da se mora neenakomerna razporeditev delovnega časa izravnati tako, da je v koledarskem letu doseženo povprečje 40-urnega tedenskega fonda delovnih ur. Neenakomerno se lahko razporedi največ 80 ur delovnega časa na leto, delovni čas pa ne sme presegati 50 ur na teden. 12-mesečno referenčno obdobje vsebuje še 21. člen Kolektivne pogodbe za kovinsko industrijo, ki predvideva tudi obveznost določitve začetka in konca referenčnega obdobja, podobno tudi 33. člen Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine,⁵⁵ 35. člen Kolektivne pogodbe dejavnosti gostinstva in turizma, 54. člen Kolektivne pogodbe za papirno in papirno predelovalno dejavnost, ki določa tudi, da mora biti referenčno obdobje enotno določeno za vse delavce, 24. člen Kolektivne pogodbe gradbenih dejavnosti ter 14. člen Kolektivne pogodbe dejavnosti cestnega gospodarstva⁵⁶.⁵⁷ Posebno ureditev referenčnega obdobja, ki odstopa od ureditve ZDR-1, pa vsebuje Zakon o delovnem času in obveznih počitkih mobilnih delavcev ter o zapisovalni opremi v cestnih prevozih,⁵⁸ ki določa, da se najdaljši tedenski delovni čas lahko poveča na 60 ur, pod pogojem, da se v teku štirih mesecev ne preseže tedenskega povprečja 48 ur.⁵⁹

⁵⁴ Peti odstavek 158. člena ZDR-1.

⁵⁵ Določa referenčno obdobje od 1. 1. do 31. 12., razen če je z letnim razporedom drugače določeno.

⁵⁶ Uradni list RS, št. 135/04, 89/05, 43/06 – ZKoliP, 111/06, 19/07, 7/08 in 103/08.

⁵⁷ Nekateri zakoni in kolektivne pogodbe pa določajo enako ali krajše referenčno obdobje, kot ga določa ZDR-1, npr. Zakon o obrambi določa največ 6-mesečno referenčno obdobje, Kolektivna pogodba z policiste največ 4-mesečno oziroma s soglasjem delavca največ 6-mesečno referenčno obdobje in Zakon o zdravstveni dejavnosti največ 4-mesečno referenčno obdobje.

⁵⁸ Uradni list RS, št. 14/14 – uradno prečiščeno besedilo in 23/15.

⁵⁹ Gre za posebno ureditev, ki velja za mobilne delavce, ki pa ni predmet podrobnejše obravnave v tem prispevku in ima tudi drug mednarodno pravni okvir, vključno z EU zakonodajo.

Nekatere kolektivne pogodbe vsebujejo še posebne določbe, ki so namenjene čim prejšnji seznanitvi delavca s spremenjeno organizacijo delovnega časa in torej lažjemu načrtovanju usklajevanja poklicnih in družinskih obveznosti, saj je rok enega dneva pred prerazporeditvijo delovnega časa izjemno kratek rok. Tako npr. Kolektivna pogodba za kovinsko industrijo v 21. členu določa, da mora delodajalec v vsakem primeru začasne prerazporeditve delovnega časa delavca obvestiti o dnevih njegove delovne obveznosti praviloma za obdobje teden dni, Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine pa v 26. členu določa, da lahko delodajalec in delavec v pogodbi o zaposlitvi določita, da se delovni čas za vsak teden in za posameznega delavca določi s tedenskim razporedom delovnega časa, delavec pa mora biti o tedenskem razporedu delovnega časa obveščen najmanj dva delovna dneva pred pričetkom dela po tedenskem razporedu.

3.1.5. Druga določila, ki opredeljujejo vlogo socialnih partnerjev na področju organiziranja delovnega časa in spremljanja izrabe delovnega časa

Tekom prispevka je že bila izpostavljena vrsta določb, ki socialnim partnerjem dajejo možnosti za drugačno urejanje delovnega časa v kolektivnih pogodbah, prav tako je sindikatom dan določen vpliv in pristojnosti na področju organizacije in izrabe delovnega časa. Kot že omenjeno gre predvsem za vpliv socialnih partnerjev na določitev (dodatnih) razlogov za dopustnost odrejanja nadurnega dela, za določitev pogojev za začasno prerazporeditev delovnega časa in za določitev trajanja referenčnih obdobj. Poleg obveznosti delodajalca, da delavce in sindikate pri delodajalcu seznanj z letnim razporedom delovnega časa, je ena temeljnih pristojnosti sindikatov tudi ta, da podajo mnenje k splošnim aktom, s katerimi delodajalec določa organizacijo delovnega časa v okviru, ki mu ga za enostransko določanje daje zakon.

V nadaljevanju sta izpostavljeni še dve določbi, ki sta pomembni z vidika obveščenosti zaposlenih in posvetovanja s sindikatom ter z vidika zagotavljanja transparentnosti organizacije delovnega časa. Eno pomembnejših orodij, ki je bilo dano sindikatu oziroma svetu delavcev s sprejemom ZDR-1 leta 2013, je dolžnost delodajalca, da na zahtevo sindikata ali sveta delavcev delavsko predstavništvo enkrat letno obvesti o izrabi delovnega časa, upošteva letni razpored delovnega časa, o opravljanju nadurnega dela oziroma o začasni prerazporeditvi

delovnega časa.⁶⁰ Citirana določba je izjemnega pomena za spremljanje spoštovanja referenčnih obdobij, omejitev glede nadurnega dela in prerazporeditve oziroma neenakomerne razporeditve delovnega časa, odmorov in počitkov ter izrabe letnega dopusta, še posebej v kombinaciji in primerjavo z letnim razporedom delovnega časa.

V zvezi z nočnim delom, ki mu je tako v mednarodnih aktih kot tudi v nacionalni zakonodaji namenjena posebna pozornost, in z namenom varstva nočnih delavcev zaradi vpliva na varnost in zdravje delavcev, pa tudi zaradi oteženega usklajevanja nočnega dela z družinskimi obveznostmi je v 153. členu ZDR-1 določena obveznost delodajalca, da se pred uvedbo nočnega dela, če se nočno delo redno opravlja z nočnimi delavci pa najmanj enkrat letno, posvetuje s sindikati pri delodajalcu o določitvi časa, ki se šteje kot čas nočnega dela, o oblikah organiziranosti nočnega dela, o ukrepih varnosti in zdravja pri delu ter o socialnih ukrepih.

4. ZAKLJUČEK

Globalno poslovanje, napredek tehnologije in zlasti razvoj informacijsko komunikacijske tehnologije močno vplivajo na način dela, nove in drugačne možnosti organizacije dela, v zvezi s tem pa prinaša tudi povsem nove izzive. Povezava s svetovnim spletom, elektronska pošta in zlasti mobilne aplikacije in mobilna telefonija omogočajo stalno dosegljivost in opravljanje določenih del od koder koli. Te možnosti prinašajo tako prednosti z vidika delavca, ki je lahko bolj svoboden pri organizaciji svojega (delovnega) časa, na drugi strani pa tudi tveganja, zlasti zaradi težjega evidentiranja delovnega časa in s tem tudi nadzora nad omejitvami, ki veljajo zlasti za delo preko polnega delovnega časa in neenakomerno razporejen ter začasno prerazporejen delovni čas, prav tako pa omogoča, da se na glavo postavijo pravila o neprekinjenih odmorih in počitkih. Tudi med socialnimi partnerji na ravni EU poteka razprava o tem, kako ob novih oblikah dela, ki zagotovo prinašajo tudi številne prednosti in so neizogibna posledica digitalizacije in tehnološkega napredka, uporabiti pravila o omejitvah delovnega časa in kako vgraditi ustrezne varovalke, ki bi preprečevale nevarnost prekomerne obremenjenosti delavcev. ZDR-1 v poglavju o pogodbi o zaposlitvi za opravljanje dela

⁶⁰ Deveti odstavek 148. člena ZDR-1.

na domu sicer omogoča delo na daljavo z uporabo komunikacijske tehnologije, s porastom obsega tovrstnega načina dela pa bo verjetno v prihodnje potrebno posvetiti več pozornosti temu institutu z vidika njegovega delovanja v praksi in posledično ustreznosti ureditve v ZDR-1, prav tako pa gre za vsebino, ki bi glede na specifične določene dejavnosti, poklicev ali na ravni delodajalca lahko bila predmet urejanja med socialnimi partnerji v kolektivnih pogodbah.

Prav v imenu globalnega poslovanja in mednarodne konkurenčnosti se največkrat pojavlja pritisk na ureditev delovnega časa v smislu povečevanja njegove prožnosti. Vsekakor je potrebno ugotoviti, da ureditev po ZDR-1 omogoča zelo prožno organizacijo delovnega časa in se v številnih elementih približuje minimalnim standardom, ki jih določa npr. Direktiva 2003/88/ES. Nadaljnji razvoj na področju urejanja delovnega časa je tako možen predvsem v kolektivnih pogodbah v dogovoru med socialnimi partnerji, upoštevajoč posebnosti posameznih dejavnosti, poklicev in delovnih mest. Smotno je tudi krepiti socialni dialog pri organizaciji delovnega časa pri konkretnem delodajalcu in pri spremljanju izrabe delovnega časa, kar ZDR-1 omogoča z namenom povečanja nadzora in transparentnosti in posledično večje discipline pri izvajanju predpisanih pravil in omejitev, določenih v zakonih in kolektivnih pogodbah. Neizvajanje predpisane tako kot za številna področja v Republiki Sloveniji žal velja tudi za področje delovnega časa in to neodvisno od tega, ali gre za zasebni ali javni sektor. Kljub temu bi nekatere težave in kršitve na področju delovnega časa lahko odpravili tudi s spremembo zakonodaje, ki bi bila na tem področju lahko jasnejša, določnejša in v določeni meri tudi restriktivnejša.

LITERATURA IN VIRI

Strokovna literatura:

- Senčur Peček D., Belopavlovič N., Kalčič M. in drugi, Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, 2008, GV Založba.
- Gliha U., Ure, ki jih delavec s skrajšanim delovnim časom opravi nad pogodbeno dogovorjenim delovnim časom, Pravna praksa, letnik 2015, številka 33, stran 8-10, GV Založba.
- Kavčnik Scortegagna N., Ključno o neenakomerni prerazporeditvi polnega delovnega časa, Pravna praksa, 2016, št. 12-13, str. 10-12, GV Založba.
- Poročilo o delu službe pravne pomoči KSS PERGAM za obdobje 2011-2015, Generalna skupščina KSS PERGAM, 2015.

Spletni viri:

- Encyclopaedia Britannica: <http://www.britannica.com/event/Haymarket-Riot>.
- Skrajšanje delovnega časa v Nemčiji: http://www.wildcat-www.de/en/zirkular/48/z48e_35h.htm.
- Letna poročila Inšpektorata RS za delo: http://www.id.gov.si/si/o_inspektoratu/javne_objave/letna_porocila/.
- Konvencije in priporočila ILO v zvezi z delovnim časom: <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/working-time/lang--en/index.htm>.
- Ustava MOD: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#A2.
- Naloga in vpliv MOD: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--en/index.htm>.
- Tucker P., Folkard S.: Working time, Health and Safety: A Research Synthesis Paper, International Labour Organisation, 2012: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_181673.pdf.
- Stališče ETUC v zvezi s predlogom spremembe Direktive 2003/88/ES: <https://www.etuc.org/working-time-directive>.
- O protestih v zvezi s predlogom spremembe Direktive 2003/88/ES: <http://www.24ur.com/novice/slovenija/boj-za-8-urni-delovnik-se-ni-koncan.html>.
- Evropski ekonomsko socialni odbor: <http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.sl.home>.

Mednarodno pravni viri:

- Evropska socialna listina (spremenjena) (Uradni list RS, št. 24/99).
- Listina Evropske unije o temeljnih pravicah (Uradni list Evropske unije 2010/C 83/02).
- Pogodba o delovanju Evropske unije (Uradni list Evropske unije, C326 z dne 26.10.2012).
- Direktiva 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta o določenih vidikih organizacije delovnega časa (Uradni list Evropske unije L 299/9 z dne 18.11.2003).
- Direktiva Sveta 89/391/EGS z 12. junija 1989 o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav za varnost in zdravje delavcev pri delu (Uradni list Evropskih skupnosti, L393/1 z dne 30.12.1989).
- Opinion of the Economic and Social Committee on the »Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council concerning certain aspects of the organisation of working time (codified version)«, (COM(2002) 336 final – 2002/0131 (COD)) (Uradni list Evropske unije C061 z dne 14.03.2003).

Zakonodaja:

- Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/2013).
- Zakon o zdravniški službi (Uradni list RS, št. 72/06 – uradno prečiščeno besedilo, 15/08 – ZPacP, 58/08, 107/10 – ZPPKZ in 40/12 – ZUJF).
- Zakon o obrambi (Uradni list RS, št. 103/04 – uradno prečiščeno besedilo in 95/15).
- Zakon o zdravstveni dejavnosti (Uradni list RS, št. 23/05 – uradno prečiščeno besedilo, 15/08 – ZPacP, 23/08, 58/08 – ZZdrS-E, 77/08 – ZDZdr, 40/12 – ZUJF in 14/13).

- Zakon o veterinarskih merilih skladnosti (Uradni list RS, št. 93/05, 90/12 – ZdZP VHVR, 23/13 – ZZZiv-C in 40/14 – ZIN-B).
- Zakon o organiziranosti in delu v policiji (Uradni list RS, št. 15/13, 11/14 in 86/15).
- Zakon o delovnem času in obveznih počitkih mobilnih delavcev ter o zapisovalni opremi v cestnih prevozi (Uradni list RS, št. 14/14 – uradno prečiščeno besedilo in 23/15).
- Zakon o delnem subvencioniranju polnega delovnega časa (Uradni list RS, št. 5/09, 40/09 in 57/09).
- Uredba o delovnem času v organih državne uprave (Uradni list RS, št. 115/07 in 122/07 – popr.).

Sodna praksa:

- Sodba sodišča EU, Simap C-303/98.
- Sodba sodišča EU, Jaeger C-151/02.
- Sodba sodišča EU, Pfeiffer C-398/01.
- Sodba sodišča EU, Dellas C-14/04.
- VDSS Pdp 1671/2014.
- VSRS sodba VIII Ips 80/2015.
- VSRS X Ips 41/2013.
- VSRS VIII Ips 79/2004.
- VDSS X Pdp 36/2014.

Kolektivne pogodbe:

- Kolektivna pogodba gradbenih dejavnosti (Uradni list RS, št. 101/2015).
- Kolektivna pogodbi dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije (Uradni list RS, št. 17/16).
- Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine (Uradni list RS, št. 24/2014).
- Kolektivna pogodba elektrogospodarstva Slovenije (Uradni list RS, št. 38/96, 45/96 – popr., 39/99 – ZMPUPR, 29/03, 100/04, 81/05, 43/06 – ZKolP, 105/07 in 45/15).
- Kolektivna pogodba za kovinsko industrijo Slovenije (Uradni list RS, št. 6/15).
- Kolektivna pogodba dejavnosti cestnega gospodarstva (Uradni list RS, št. 135/04, 89/05, 43/06 – ZKolP, 111/06, 19/07, 7/08 in 103/08).
- Kolektivna pogodba za papirno in papirno-predelovalno dejavnost (Uradni list RS, št. 110/2013).
- Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije (Uradni list RS, št. 17/16).
- Kolektivna pogodba za policiste (Uradni list RS, št. 41/12, 97/12, 41/14, 22/16 in 22/16).
- Kolektivna pogodba za javni sektor (Uradni list RS, št. 57/08, 23/09, 91/09, 89/10, 89/10, 40/12, 46/13, 95/14 in 91/15).

THE ROLE OF SOCIAL PARTNERS IN REGULATING AND ORGANISING OF WORKING HOURS

Jakob Krištof Počivavšek*

SUMMARY

Limiting working hours was the content of the first ILO Convention and historically one of the most important achievements of the labour protection of the employees. Limitation and regulation of working time is important both in terms of reconciling work and family life, as well as in terms of safety and health at work and not least, some measures particularly those related to the reduction of working time at the national level as well as with the employers were also applied in order to reduce the unemployment. The issue is a subject of regulation at the international level within the ILO, the European Social Charter, the European Charter of Fundamental Rights, the EU legislation and also at the national level through the ERA and other sectoral acts, the collective agreements and regulations at the individual employers' level, their general acts and corporate collective agreements. It is also a subject of bilateral regulation of employment contract. At all levels, the social partners in different ways take part in regulating and restricting of working time; they also have certain authority regarding the concrete organisation of working hours and monitoring its use. In view of the limited space, the purpose of this article is still to present a methodical overview of working time arrangements, in particular the definition of working hours, the definition of full-time work, overtime work, uneven distribution of work, and temporary redistribution of working time at individual levels. At the same time, special emphasis is given to the role of the social partners, especially trade unions, in determining the basis for regulation and organisation of working hours and monitoring the implementation of the arrangements with regard to working hours and its use in practice. In this paper we are primarily interested in the possibilities of social partners for formal cooperation and influence on the regulation and organisation

* Jakob Krištof Počivavšek, LL.B., President of Confederation of Trade Unions of Slovenia PERGAM
jaka.pergam@siol.net

of working time, both through collective agreements, as well as through other instruments provided for social partners by the legislation. The paper further highlights some of the dilemmas and difficulties regarding the implementation of the legislation in the field of working time in practice and points out the challenges the organisation of working time presents in the light of global economy and the new, in particular information technologies and the possibility of their use at work.