

UNIVERZA NA PRIMORSKEM  
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER

DIPLOMSKA NALOGA

PODALJŠEVANJE DELOVNEGA ČASA

ZDENKA SPASOJEVIČ

KOPER, 2010

2010

DIPLOMSKA NALOGA

ZDENKA SPASOJEVIČ



UNIVERZA NA PRIMORSKEM  
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER

Diplomska naloga

PODALJŠEVANJE DELOVNEGA  
ČASA

Zdenka Spasojevič

Koper, 2010

Mentor: doc. dr. Valentina Franca



## **POVZETEK**

Zaključna projektna naloga obravnava problematiko dolžine delovnega časa. Prikazana je pravna ureditev delovnega časa v Sloveniji, kot tudi Evropski uniji, zlasti z vidika sodobnih trendov podaljševanje delovnega časa. Podrobneje je prikazana Direktiva o delovnem času, ki dopušča možnost podaljševanja delovnega časa. V nalogi opredeljujem podaljševanje delovnega časa kot o možni spremembi obstoječega trenda, ter posledice in kritike ob podaljševanju delovnega časa, tako za delavca kot tudi delodajalca. Ključne ugotovitve naloge so, da je možnost izbire daljšega delovnega časa korak k večji svobodi za delavce in delodajalce in z ustreznim odrejanjem daljšega delovnega časa je mogoče doseči večjo produktivnost in konkurenčnost gospodarskih družb na globalnem trgu.

*Ključne besede:* delovni čas, polni delovni čas, nadurno delo, razporejanje delovnega časa.

## **SUMMARY**

The final project deals with working time. The project examines the legal system of working time in Slovenia and European Union particularly with point of view contemporary trends increasing working time in labour law. Detail of increasing working hour is demonstrated in Directive of working time. The project describes the increase working hour as a feasible change existing trend and consequence and criticism at increase working time, such as workers and employers. The project's findings show that possibility to choose working hour is a step of hire independent for workers and employers and with proper determination of working time is possible to achieve biggest productivity and competitive benefit in global market.

*Key words:* working time, regular work, full working time, overtime work, rearranged working time.

**UDK:** 331.313.6(043.2)



## VSEBINA

<b>1</b>	<b>Uvod .....</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Pomen delovnega časa za učinkovito poslovanje .....</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>Pravna ureditev delovnega časa .....</b>	<b>7</b>
3.1	Mednarodna zakonodaja .....	7
3.1.1	Mednarodna organizacija dela .....	9
3.1.2	Svet Evrope .....	10
3.1.3	Evropska unija .....	11
3.2	Slovenska zakonodaja .....	13
3.2.1	Ustava in delovna razmerja .....	13
3.2.2	Osnovne značilnosti ureditve delovnega časa po Zakonu o delovnih razmerij .....	13
3.2.3	Avtonomni pravni viri .....	21
<b>4</b>	<b>Direktiva 2003/88/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa .....</b>	<b>25</b>
4.1	Bistveni razlogi za spremembo direktive .....	29
4.2	Vsebinski poudarki dopolnitve direktive 2003/88/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa .....	30
4.2.1	Potek razprave o predlogu sprememb direktive 2003/88/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa od leta 2004 do leta 2008 .....	31
4.2.2	Kompromisna rešitev glede predloga direktive 2003/88/ES o določenih vidikih ogranizacije delovnega časa .....	33
4.3	Pravne in druge posledice obstoječe ureditve pri nas in v EU .....	34
<b>5</b>	<b>Podaljševanje delovnega časa v smeri direktive 2003/88/ES .....</b>	<b>37</b>
5.1	Razlogi za podaljševanje delovnega časa .....	41
5.2	Različni vidiki pri podaljševanju delovnega časa .....	42
5.2.1	Prvi primeri podaljševanja delovnega časa .....	44
5.3	Nadzor in sodna praksa v primeru kršitve zakonskih določil delovnega časa pri nas in v tujini .....	45
<b>6</b>	<b>Sklep .....</b>	<b>49</b>
	<b>Literatura .....</b>	<b>51</b>
	<b>Pravni viri .....</b>	<b>51</b>
	<b>Drugi viri .....</b>	<b>51</b>





## **TABELE**

Tabela 5.1 Zakonsko določeno najvišje število delovnih ur na teden in kolektivno določeno povprečno število delovnih ur na teden, EU-28, 2009 (v urah)....	39
Tabela 5.2 Zakonsko določeno najvišje število delovnih ur na dan, EU-28, 2009 (v urah).....	40

## **KRAJŠAVE**

ESL	Evropska socialna listina
EU	Evropska unija
MOD	Mednarodna organizacija dela
ZDR	Zakon o delovnih razmerjih
SE	Svet Evrope

## 1 UVOD

V današnjem času je delovni čas ena najbolj aktualnih tem v evropskem prostoru, saj so vse večje zahteve po njegovem podaljševanju. Delovni čas je pomemben dejavnik, saj lahko pripomore k večji produktivnosti in posledično večji konkurenčnosti gospodarskih družb na globalnem tržišču. Zaradi tega postaja potreba po podaljševanju delovnega časa vse bolj realna. Zato se pojavi vprašanje, kje naj država postavi zgornje meje glede delovnega časa, da bo v korist delodajalcem in delavcev.

Veršova (1994, 149) navaja, da delovni čas neposredno in močno vpliva na kakovost delovnega okolja tistih, ki delajo, na njihovo počutje in zdravstveno stanje, na organizacijo življenjskega časa in kakovost življenja v celoti. Trajanje in razporejenost delovnega časa pa se razlikujeta med posameznimi zaposlitvenimi statusi, med spoloma in med panogami dejavnosti, ki so v skladu z njihovimi tehnološkimi, organizacijskimi in ekonomskimi značilnostmi (Verša 1994, 180).

Razporeditev delovnega časa je zelo pomemben element organizacije življenja vsakega posameznega delavca, saj je od nje odvisno, kdaj in kako se bo vključil v družbeno življenje okolja, v katerem živi. Na drugi strani je razporeditev delovnega časa eden od ključnih segmentov organizacije delovnega procesa, od katerega je odvisna izraba delovnih sredstev in uspešnost organizacije (Verša 1994, 178).

Glede na velik pomen delovnega časa, tako za delavca kot tudi delodajalca, je ta predmet ureditve tako v mednarodnem kot tudi domačem prostoru. Pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev so v državah članicah Evropske unije različno urejene. Belopavlovičeva (2005, 5) navaja, da bi jih poenotili in s tem posredno konkurenčno zaščitili akterje na trgu dela. V okviru Evropske unije so bile sprejete številne direktive, med njimi tudi direktiva 2003/88/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa (Ur. list EU, št. 299/03). Direktiva 2003/88/ES zagotavlja minimum pravic, ki veljajo v vseh državah članicah Evropske unije. Države članice morajo direktivo prenesti v svojo zakonodajo, pri čemer pa imajo možnost zagotoviti boljše pogoje od takšnega minimuma. Pri vsem tem je pomembno, da mora država članica pri prenosu sprememb direktive ohraniti prej veljavno raven zaščite delavcev. Direktiva vsebuje več definicij, med drugim tudi definicijo delovnega časa, nočnega časa in nočnega delavca, obdobja počitka, izmenskega dela in izmenskega delavca ter ustreznega počitka. Direktiva tudi določa minimalni odmori, dnevni in tedenski počitek in minimalni letni dopust. Direktiva pa omogoča uporabo izjem, torej odstopanje tedenskega delovnega časa, določenega na 48 ur (tako imenovano klavzulo opt-out), vendar pa pri tem ne postavlja najvišjih tedenskih omejitev delovnega časa. Tedenski čas tako lahko traja tudi do 78 ur in je samo posredno določen z zahtevo po zagotavljanju dnevni in tedenskih počitkov. Torej je standardni tedenski delovni čas 48 ur, razen če se država članica odloči za odstopanje od tega načela bodisi z zakonodajo

ali na podlagi dogovora s socialnimi partnerji oziroma se posamezen delavec odloči za odstopanje. V skladu z direktivo 2003/88/ES je odstopanje od standardnega tedenskega delovnega časa veljavno le, če delavec na to možnost pristane prostovoljno, prav tako delodajalec ne sme škodovati delavcu, če ne pristane na odstopanje.

Medtem ko v razvitih evropskih državah vse bolj spoznavajo potrebo, da bo treba v prihodnje več in boljše delati, pa tudi, da si ne morejo več privoščiti skrajševanja delovnega časa in zgodnjega upokojevanja, imamo v Sloveniji še zelo ambivalenten odnos do dela. V tem odnosu se prepletajo ostanki stare socialistične miselnosti, da bo nekdo drug (država ali družba) poskrbel za nas, s prepričanjem, da je delo za delodajalca izkoriščevalski, če že ne suženjski proces (Malačič 2004, 7-8).

Slovenska zakonodaja se evropskemu pravnemu redu na delovnopravnem področju prilagaja v sklopu pravic iz delovnega razmerja. Usklajevanje našega nacionalnega prava evropskim zahtevam je omejeno predvsem na direktive. Zlasti pomembna je vsebina novelirane direktive 2003/88/ES. Direktiva na primer določa, da je tedenski delovni čas v EU 48 ur, v Sloveniji pa je z Zakonom o delovnih razmerjih (ZDR, Ur. list RS št. 42/02, 79/06, 103/07) polni tedenski delovni čas omejen na 40 ur, skupaj z nadurami pa na 48 ur.

Dolžina delovnega časa se po različnih dejavnostih zelo razlikuje. V nekaterih dejavnostih delajo več, v nekaterih manj. Seveda pa je dolžina delovnega časa odvisna od vrste dela, zahtevnosti in povpraševanja po njem. Najdaljši tedenski delovni čas v EU je 48 ur na teden in v praksi delavci v EU delajo le izjemoma dlje, ob spoštovanju potrebnih ukrepov za zagotovitev dejanskega varovanja zdravja in varnosti delavcev.

V zadnjih desetletjih smo bili priča skrajševanju delovnega časa, vendar pa menim, da se ta trend počasi spreminja. Delovni čas je že dolgo kamen spotike med članicami Evropske unije. Ko se je začelo govoriti o podaljševanju delovnega časa, so se pojavile kritike, največ na račun delodajalcev in njihovega bogatenja. Pobude delodajalcev za podaljševanje delovnega časa so za sindikate nesprijemljive. Označujejo jih za neprimerne, tako iz pravnih in ekonomskih razlogov kot tudi socialnih, zaposlitvenih in delovno-varstvenih razlogov. Medtem ko delodajalci mislijo prav nasprotno, da bi podaljševanje delovnega časa pripomoglo k večji gospodarski rasti, konkurenčnosti in večji zaposlenosti (Sinn 2005, 8).

Ne glede na omejitve glede delovnih ur, ki jih uporablja delodajalec, delovna zakonodaja v EU zagotavlja temeljno stopnjo zaščite, ki velja za vsakega delavca in prebivalca Evropske unije. Evropski pravni red določa, da se lahko delovni čas drugače od zakonskih določb ureja le z zakoni, kolektivnimi pogodbami ali sporazumi med socialnimi partnerji. Tudi v posameznih članicah EU morajo evropski delodajalci zagotavljati delovne pogoje, predvsem maksimalni delovni čas, vključno z nadurami, varnost na delovnem mestu, minimalni čas počitka itd., ki so določeni s splošnimi pravnimi in upravnimi predpisi.

Namen diplomskega dela je predstaviti pravno ureditev delovnega časa v Sloveniji, zlasti z vidika sodobnih trendov podaljševanja delovnega časa v državah EU. Ker je trend podaljševanja delovnega časa močno prisoten v Evropi, je to posledično pripeljalo do tega, da so nastale velike razlike v dolžini delovnega časa med najrazvitejšimi državami EU.

Temeljni cilj diplomskega dela je ugotoviti, ali sedanja ureditev direktive 2003/88/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa in Zakona o delovnih razmerjih res ohranja določeno mero prožnosti urejanja delovnega časa in ali zagotavlja varstvo pravic delavcev. Želim tudi ugotoviti, kaj lahko delavec stori, če v času zaposlitve opravi več ur, kot znaša polni delovni čas pri delodajalcu. Kljub temu, da na ravni EU agregatni podatki (Eurofond 2009) ne nakazujejo sprememb podaljševanja delovnega časa, menim, da lahko v prihodnosti pričakujemo resnejšo ustavitev skrajševanja delovnega časa in predvidevam, da se bo delovni čas postopoma začel podaljševati.

Diplomsko delo bom razdelila na štiri dele. V prvem poglavju bom najprej uporabila deskriptivno metodo, s katero bom predstavila vsebino in pomen instituta delovnega časa. Z metodo deskripcije bom predstavila in preučila domačo in mednarodno pravno ureditev delovnega časa. Pri obravnavi posameznih dokumentov se bom osredotočila na tiste institute, ki so v neposredni povezavi s predmetom obravnave. V osrednjem, bolj praktično naravnem delu diplomskega dela bom uporabila metodo analize, in sicer bom analizirala in predstavila direktivo o določenih vidikih organizacije delovnega časa, katero bom razdelila na posamezne korake, znotraj katerih bom z metodo sinteze predstavila ugotovitve. V sklepnem delu diplomskega dela se bom opredelila glede opazovanj, spoznanj, stališč in sklepov drugih avtorjev o podaljševanju delovnega časa. Na tej podlagi bom s pomočjo sinteze oblikovala svoja spoznanja, stališča in sklepe ter predstavila svoj pogled glede podaljševanje delovnega časa.

Pri pripravi diplomskega dela bom uporabila knjižne in elektronske vire, predvsem se bom uprla na ustrezne pravne vire. Vključila bom tudi sodno prakso.

Predpostavljam, da se bo v Sloveniji kot tudi v drugih članicah Unije v prihodnosti začel delovni čas podaljševati, saj na dolgi rok ne bo mogoče konkurirati manj razvitim državam s cenanim delom. Predpostavljam tudi, da vse več ljudi teži k večjemu zaslužku ter bogastvu, in za to bodo pripravljene delati še več. Izhajam iz predpostavke, da bi s podaljševanjem delovnega časa pripomoglo h gospodarski rasti, konkurenčnosti in večji zaposlenosti, kot tudi večji socialni varnosti zaposlenih.

Obravnavanost omenjene tematike mi predstavlja velik izziv, saj je odprtih še veliko spornih vprašanj med Evropskim svetom in Evropsko komisijo o direktivi 2003/88/ES nasploh. Prav tako tudi med samimi delodajalci, delavci in sindikalnimi partnerji, kateri trdijo vsak svoje mnenje o pozitivnem in negativnem vidiku

podaljševanja delovnih ur. Menim, da zakonski okviri morajo biti postavljeni, vendar ne z namenom izkoriščanja delovne sile in ne omejevanja zmožnosti dela.

## 2 POMEN DELOVNEGA ČASA ZA UČINKOVITO POSLOVANJE

Delovni čas neposredno in močno vpliva na kakovost delovnega okolja tistih, ki delajo, na njihovo počutje in zdravstveno stanje, na organizacijo življenjskega časa in kakovost življenja v celoti. Kategorija delovnega časa je tudi pomemben element ekonomskih procesov (organizacija dela, cena delovne sile in produktivnost). Trajanje in razporeditev delovnega časa sta medsebojno povezana in vplivata na učinkovitost podjetja in kakovost življenja delovno aktivne populacije. Razporeditev delovnega časa je pomemben element organizacije življenja vsakega posameznega delavca, saj je od nje odvisno, kdaj in kako se bo vključil v družbeno življenje okolja, v katerem živi. Na drugi strani je razporeditev delovnega časa eden od ključnih segmentov organizacije delovnega procesa, od katerega je odvisna izraba delovnih sredstev in uspešnost organizacije. Trajanje in razporejenost delovnega časa se razlikujeta med posameznimi zaposlitvenimi statusi, med spoloma in med panogami dejavnosti, ki so v skladu z njihovimi tehnološkimi, organizacijskimi in ekonomskimi značilnostmi (Verša 1994, 150-180).

Pri usklajevanju delovnega časa so delavci tisti dejavnik v podjetju, ki znatno pripomorejo k pridobitvi konkurenčne prednosti posameznega podjetja. Najvišje vodstvo vsakega podjetja mora pri oblikovanju strategije podjetja natančno preučiti, upoštevati in izkoristiti sposobnosti zaposlenih, saj lahko le tako izbere strategijo, ki bo podjetju zagotovila strateško prednost v konkurenčnem okolju. V evropskem trgu se srečujemo z neizprosno konkurenco praktično v vseh gospodarskih in negospodarskih dejavnostih, zato je pomembno, kako vodstveni delavci načrtujejo in usklajujejo delovni čas v organizaciji oziroma podjetju.

Temeljni cilj urejanja delovnega časa je čim večji delovni učinek na eni strani ter čim večja humanizacija dela in boljše počutje delavcev na drugi strani. Vendar je splošna naravnost družbe, ki je žal še vedno pretežno ekonomsko naravnana in oblikuje medsebojne človeške odnose na osnovi dobička, v veliki meri kriva za izgorevanje delavcev. Človeka vrednotijo predvsem tržno in je vreden toliko, kolikor je vredno njegovo delo (Kaltnekar 1996, 32).

Avtor Kaltnekar ugotavlja, da je eden od pomembnih pobudnikov za spreminjanje delovnega časa slabo izkoriščanje delovnega časa in s tem v zvezi težnja za njegovim izboljšanjem. Delavci med delovnim časom v podjetju iz različnih vzrokov ne delajo. Delovne obremenitve so namreč pogosto neenakomerne, zato delavci včasih ne morejo delati, ker nimajo dela, drugič pa imajo dela preveč in se rešujejo iz takšne situacije z nadurnim delom.

Dolžina delovnega časa postaja vse bolj vroča tema, tako za delavca kot tudi delodajalca. Delavci bi radi malo delali in bili za to dobro plačani ter za povrhu imeli še

veliko prostega časa. Delodajalci pa bi radi zaposlovali ljudi, ki bi želeli delati več, seveda za manjše plačilo.

Mnogi delavci se sploh ne zavedajo pomena omejenega delovnega časa, še zlasti v današnjem času, ko je mnogo ljudi v službi praktično ves dan. Danes omejen delovni čas pomeni, da zakonodajalec določi najvišjo dolžino delovnega časa, ki na noben način ne sme biti presežena. Seveda pa mora zakonodajalec delovni čas kot organizacijski element delovnega procesa urediti tako, da se delodajalci morajo prilagajati razmeram na trgu in s tem v delovnem procesu. Vendar so tudi pri tem z zakonodajo točno določena »pravila igre«, ki jih ne more (za delavce) na slabše spremeniti niti pisni dogovor z delavci oziroma sindikati. Določbe o delovnem času so tako imenovane prisilne (kongentne) določbe (Tičar 2006, 477).



### **3 PRAVNA UREDITEV DELOVNEGA ČASA**

Delovno pravo kot posebna veja, ki primarno s pogodbenimi pravili ureja delovna razmerja med delavcem in delodajalcem, se je začela oblikovati v prvi polovici 19. stoletja, da bi zavarovala interese delavcev kot ekonomsko šibkejšo stran v delovnem razmerju (Bohinc 2000, 35). Pojav delovnega prava kot samostojne pravne panoge je bil odvisen od boja za humanejše delovne razmere, katerih eden od osnovnih dejavnikov je delovni čas (Tičar 2006, 477). Delovna razmerja so šele v relativno novejšem času postala enakovreden predmet pravnega urejanja. Rezultat organiziranega delavskega gibanja po vsej Evropi je bil, da se je mednarodna zakonodaja izoblikovala prej kot posamezne nacionalne zakonodaje in je zato bila pogoj za njihov razvoj, oblikovanje in obstoj. Iz norme mednarodne zakonodaje se je postopoma v okviru pravnega sistema razvila posebna, danes samostojna pravna veja – delovno pravo, ki ureja pravice in dolžnosti delavcev, obenem pa ureja organizacijo in funkcijo tistih institucij, ki se ukvarjajo z delovnimi razmerji. Zdaj je delovno pravo samostojna pravna veja, ki je tesno povezana z drugimi pravnimi vejami, kot so na primer pravo socialne varnosti, mednarodno zasebno pravo (Menžar 2004, 32).

Delovnopravni instituti v veliki meri določajo posamezne sestavine kakovosti delovnega življenja. Pravna ureditev sklepanja in prenehanja delovnega razmerja ter zavarovanja za primer brezposelnosti ureja varnost zaposlite. Določbe o delovnem času, odmorih in počitkih so pravni okvir o trajanju in razporeditvi delovnega in prostega časa. Vpliv delavcev na odločanje ima pravno podlago v predpisih o sodelovanju delavcev pri odločanju in sindikalnem pravu. Pošteno ravnanje z delavci in pravica delavcev do zasebnosti izhajata iz človekovih pravic in temeljnih svoboščin, zagotovljenih z ustavo (Kavar Vidmar 1989, 81-82).

Glede na velik pomen delovnega časa, tako za delavca kot tudi delodajalca, je ta predmet ureditve tako v mednarodnem kot tudi domačem prostoru. Pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev so v državah članicah Evropske unije različno urejene, da bi jih poenotili in s tem posredno konkurenčno zaščitili akterje na trgu dela. V okviru Evropske unije so bile sprejete številne direktive, med njimi tudi direktiva 2003/88/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa (Belopavlovič 2005, 5).

#### **3.1 Mednarodna zakonodaja**

Najpomembnejši mednarodni viri na področju delovnega prava so vsekakor dokumenti, sprejeti v okviru Mednarodne organizacije dela, to so konvencije in priporočila. Tudi Svet Evrope je sprejel več mednarodnih pravnih aktov, ki so pomembni vir delovnega prava in socialne varnosti. Najpomembnejša pravna akta, ki urejata tematiko delovnih in socialnih razmerij, sta Konvencija o človekovih pravicah in svoboščinah (vsak posameznik, ki meni, da mu država podpisnica Konvencije krši s

Konvencijo zajamčene pravice, se lahko obrne na Evropsko sodišče za človekove pravice v Strasbourg) ter Evropska socialna listina (ESL) (Ur. list RS, št. 24/99). Organi Evropske unije na različnih področjih sprejemajo direktive (smernice), ki nimajo neposredne urejevalne funkcije, vendar pa morajo države članice pravna pravila, ki jih vsebujejo direktive, na ustrezen način uveljaviti v notranjem pravnem redu (Vodovnik 2004, 33).

Pravni red EU je celotna zakonodaja, načela, politične usmeritve, sodna praksa in obveznosti, ki so jih sprejele vse države članice, ki so se združile v EU. Pravni red EU sestavlja primarna in sekundarna zakonodaja. Prvo sestavljajo ustanovne pogodbe, drugo pa pravni akti Skupnosti, ki jih sprejema Svet in komisija ter s katerimi države članice uresničujejo zastavljene cilje. Povezovanje evropskih narodov je bilo že od svojih začetkov pa do danes predvsem ekonomske narave (Kopač 2002, 90). Direktive so v okviru evropskega prava sekundarni pravni vir, ki je za vsako članico, na katero je naslovljen, zavezujoč glede ciljev, ki jih je treba doseči, državnim oblastem pa sta prepuščeni oblika in metoda za njihovo realizacijo. Direktive praviloma niso neposredno uporabljene, temveč služijo kot sredstvo za harmonizacijo pravnih ureditev med državami članicami. Navadno določajo minimalne standarde, ki jih države članice vnesejo v svoj pravni red.

Delovnopravna zakonodaja EU zagotavlja temeljno stopnjo zaščite, ki velja za vsakega delavca in prebivalca Evropske unije. Evropski pravni red določa, da se lahko delovni čas drugače od zakonskih določb ureja le z zakoni, kolektivnimi pogodbami ali sporazumi med socialnimi partnerji.

Glavni namen evropske zakonodaje je zagotoviti pravice delavcev in ohranjanje glavnih značilnosti delovnega razmerja. V primeru kršitve se v zvezi s pravicami delavcev postavlja vprašanje uporabnosti prava, saj se nacionalna zakonodaja močno razlikuje na področju postopkov obveščanja, naslovnikov informiranja ter določanja sankcij za neupoštevanje postavljenih obveznosti. Raznolikost se kaže tudi pri sklepanju in vsebini kolektivnih pogodb, saj je velika neskladnost med različnimi kolektivnimi pogodbami. Prav tako se pojavlja vprašanje različnih mehanizmov uveljavljanja pravic, saj so za individualne delovne spore v nekaterih državah članicah EU pristojna civilna sodišča, v drugih specializirana sodišča, v nekaterih pa so za spore iz individualnih delovnih razmerij pristojni upravni organi in zagrožene upravne kazni (MDDSZ 2008).

Delovni čas je eden najpomembnejših elementov delovnega razmerja, tako z organizacijskega kot tudi pravnega vidika. Glede na velik pomen delovnega časa, tako za delavca kot tudi delodajalca, je bilo vprašanje delovnega časa tako Mednarodne organizacije dela (MOD), Sveta Evrope (SE), kot tudi Evropske unije (EU).

### **3.1.1 Mednarodna organizacija dela**

Mednarodna organizacija dela (MOD) je specializirana agencija Organizacije združenih narodov. Ustanovljena je bila že leta 1919 z Versajsko pogodbo, leta 1964 pa je postala prva specializirana agencija Organizacije združenih narodov.

Namen te organizacije je uveljavljanje socialne pravičnosti in mednarodno priznanih človekovih in delovnih pravic. Ukvarja se izključno s problemi dela in socialne varnosti. Je eden izmed najpomembnejših oblikovalcev mednarodnega prava. V svojih priporočilih in konvencijah postavlja MOD minimalne standarde osnovnih delovnih pravic, kot so svoboda združevanja, odprava prisilnega dela, enake možnosti in enaka obravnava, ter ostale standarde, povezane z različnimi vidiki področja dela. Pri Konvenciji Sveta Evrope o varstvu človekovih pravic je iz določil moč razbrati, kako naj bi bil urejen sistem disciplinske odgovornosti, da zadosti temeljnim človekovim pravicam. V določbah konvencije je tako pogodbenicam sporočeno, da je, ne glede na okolje, vsakršno nedostojno ravnanje in sankcioniranje oseb prepovedano (Novak 2002, 342). Poleg tega konvencija zagotavlja pravično in pošteno sojenje, kar pomeni, da mora biti temu zadoščeno tudi pri ugotavljanju disciplinske odgovornosti, kjer mora disciplinski organ delovati neodvisno in nepristransko.

Pomena delovnega časa se zaveda tudi Mednarodna organizacija dela (MOD), saj je več kot 30 različnih konvencij te organizacije deloma ali v celoti posvečenih delovnemu času. MOD je oblikovala integralni sistem delovnega časa, v katerem je povezala različne koncepte delovnega časa in koncepte časa neekonomskih aktivnosti, ki pa posredno vplivajo na čas ekonomske aktivnosti (na primer čas počitka) (Verša 1994, 152).

Med konvencijami MOD, ki se nanašajo na delovni čas in njegovo razporeditev ter fleksibilno zaposlovanje, je treba izpostaviti dve skupini (Kresal 2001, 361):

- konvencije, ki se nanašajo na dnevni, tedenski in letni delovni čas, na razporeditev delovnega časa, počitke, plačan letni dopust in na varstvo posebnih kategorij delavcev,
- konvencije, ki se nanašajo na nove oblike fleksibilnega organiziranja delovnega časa.

Konvencije MOD začnejo veljati v našem pravnem sistemu, ko so ratificirane s strani državnega zbora in objavljene v Uradnem listu. Nekatere konvencije je sprejela in ratificirala že Socialistična Republika Jugoslavija. To je RS po osamosvojitvi nasledila in prenesla v lastni pravni sistem (Ur. list RS – MP, št. 15/92, točka C Konvencije MOD). Slovenija je na področju delovnega časa ratificirala več konvencij (Mežnar 2004, 40-42):

1. Konvencija št. 14 o tedenskem počitku v industrijskih podjetjih, 1921;
2. Konvencija št. 87 o nočnem delu žensk v industriji, 1948;

3. Konvencija št. 89 o nočnem delu otrok v industriji, 1948;
4. Konvencijo št. 106 o tedenskem počitku v trgovinah in uradih, 1957;
5. Konvencijo št. 132 o plačanem letnem dopustu, 1970;
6. Konvencija št. 175 o delu s skrajšanim delovnim časom.

Konvencijo MOD št. 132 najdemo v 159. členu ZDR, kjer opredeljuje pravico delavca do letnega dopusta. Temeljni cilj Konvencije št. 132 je zagotoviti plačan letni dopust v minimalnem trajanju treh tednov. Konvenciji št. 14 in 106 predvidevata tedenski počitek v minimalnem trajanju 24 neprekinjenih ur v okviru sedemdnevnega obdobja. Dan tedenske počitka naj bi se ujemal z dnevom počitka po tradiciji ali običajih vsake države podpisnice.

### **3.1.2 Svet Evrope**

Svet Evrope (SE) je od EU neodvisna mednarodna organizacija za medvladno in parlamentarno sodelovanje. Ustanovljen je bil leta 1949 v Strasbourgu. SE sestavljajo predstavniki vseh držav, ki so pooblašteni odločati v imenu države, posamezna članica pa ima po enega predstavnika. Pri tem je za delovanje SE značilno, da nima stalne zasedbe, ampak se člani menjajo glede na obravnavano tematiko. SE predsedujejo izmenoma predstavniki držav članic, od katerih ima vsaka šestmesečni mandat in ki si sledijo po abecednem redu držav članic ob upoštevanju njihovih uradnih nazivov v njihovem lastnem jeziku. Pri odločanju temeljev, na katerih bi bilo mogoče graditi večjo socialno pravičnost in stalen gospodarski in socialni napredek, se v SE naslanjajo zlasti na metodo harmonizacije socialne zakonodaje, s čimer naj bi se postopoma dosegla usklajena evropska socialna politika. Dve bistveni dimenziji, ki opredeljujeta vlogo SE, sta politična dimenzija in dimenzija človekovih pravic (Končar 1993, 144).

SE je sprejel zahteve, ki izhajajo iz ESL in upoštevajo tudi novo zakonsko ureditev delovnega časa. Za urejanje delovnega časa sta v ESL pomembna 2. in 4. člen (Ur. list RS, št. 24/99). V 2. členu je določeno, da se pogodbenice, da bi zagotavljale učinkovito uresničevanje pravice do pravičnih pogojev dela, zavezujejo:

- določiti razumno trajanje dnevnega in tedenskega delovnega časa,
- določiti plačane državne praznike,
- določiti najmanj štiritedenski plačani dopust,
- skrajšati delovni čas ali zagotoviti dodatni plačani dopust delavcev, ki opravljajo nezdrave ali nevarne poklice, če tveganj ni mogoče odpraviti ali dovolj zmanjšati,
- zagotavljati tedenski počitek,
- zagotavljati pisno obveščenost delavcev o bistvenih elementih pogodbe ali zaposlitvenega razmerja,

- zagotavljanje posebne ugodnosti delavcem, ki opravljajo nočno delo.

V 4. členu je določeno, da se delavcem prizna pravica do višjega plačila za nadurno delo, razen v določenih izjemnih primerih.

RS je leta 1999 ratificirala ESL in z Zakonom o ratifikaciji prevzela obveznosti členov, določenih v njej<sup>1</sup>. ESL pokriva celotno sfero pravic delavcev, urejenost omenjenih področij v slovenskem delovnem pravu pa se kaže v različnih zakonih.

### **3.1.3 Evropska unija**

Evropska unija (EU) se od tradicionalnih mednarodnih organizacij razlikuje po svoji enkratni zgradbi upravnih institucij. S članstvom v EU prenese država del svojih suverenih pravic na neodvisne institucije, ki zastopajo tako nacionalne kot tudi skupne evropske interese. EU oblikuje tristebna struktura in številni cilji, in sicer spodbujanje gospodarskega in socialnega razvoja, visoka stopnja zaposlenosti, uravnoteženega in trajnostnega razvoja, uveljavljanje identitete EU na mednarodnem prizorišču, okrepitev varstva pravic in interesov državljanov držav članic EU, ohranjanje in razvoj EU kot območja svobode, varnosti in pravice, ter celovito ohranjanje in nadgrajevanje pravnega reda Evropske skupnosti (Bohinc 2004, 109).

Na evropskih trgih dela obstajajo številne ureditve za delovni čas. Režim delovnega časa okvirno ureja direktiva 2003/88/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa (Ur. list EU, št. 299/03). Direktiva 2003/88/ES je instrument, ki od držav članic EU zahteva, da sprejemajo svoje določbe v nacionalni zakonodaji. Direktiva se ne uporablja, če drugi dokumenti Skupnosti določajo posebne zahteve za določene poklice ali poklicne dejavnosti glede organizacije delovnega časa. Odstopanja od nekaterih zahtev direktive so predvidena in dopuščena tudi v 17., 18., 19., 20. (mobilni delavci) in 21. členu (delavci na morskih ribiških plovilih). Direktiva je izjemnega pomena za slehernega delavca v državah članicah EU. Gre za varovanje osnovnih pravic delavca, ki jih je treba upoštevati pri organizaciji delovnega časa, da lahko kar najučinkoviteje dela na svojem mestu in se tam počuti varno. Državam članicam EU nalaga sprejem ukrepov, s katerimi bi izpolnile te minimalne varnostne in zdravstvene ukrepe pri organizaciji delovnega časa glede dnevnega počitka, odmorov, tedenskega počitka, maksimalnega tedenskega selovnega časa, letnega dopusta, nočnega in izmenskega dela.

V okviru EU sicer obstajajo še tri direktive, ki urejajo področje organizacije delovnega časa, vendar pa urejajo le posamezne sektorje:

- direktiva Sveta 1999/63/ES z dne 21. junija 1999 o sporazumu o razporejanju delovnega časa pomorščakov, sklenjena med Združenjem ladjarjev Evropske

---

<sup>1</sup> European Social Charter (Revised), sprejeta 3. maja 1996, Odbor ministrov Sveta Evrope.

- skupnosti (ESCA) in Federacijo sindikatov delavcev v prometu Evropske unije (FTS),
- direktiva 2000/34/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 22. junija 2000 o spremembah direktive Sveta 1993/104/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa, s katerimi se vključijo sektorji in dejavnosti, ki so iz te direktive izključeni,
  - direktiva Sveta 2000/79/ES z dne 27. novembra 2000 o Evropskem sporazumu o razporejanju delovnega časa mobilnih delavcev v civilnem letalstvu, ki so ga sklenili Združenje evropskih letalskih prevoznikov (AEA), Evropska federacija delavcev v prometu (EFT), Evropsko združenje pilotov (ECA), Evropsko združenje regionalnih letalskih prevoznikov (ERA) in Mednarodno združenje letalskih prevoznikov (IACA) (Rangus 2007).

Za natančno poznavanje ureditve področja organizacije delovnega časa na ravni EU (Rangus 2007) so pomembne tudi sodbe Sodišča Evropskih skupnosti, še zlasti sodbi SIMAP (Sodba Sodišča Evropskih skupnosti C-303/98, Sindicato de Medicos de Asistencia Publica (SIMAP) proti Conselleri de Sanidad y Consumo de la Generalidad de Valenciana) in Jaeger (Sodba Sodišča Evropskih skupnosti C-151/02, Landeshauptstadt Kiel proti Norbert Jaeger).

V prvi je sodišče odločilo, da se v delovni čas zdravnikov všteva tako aktivni kot tudi neaktivni čas dežurstva. V sodbi Jaeger je sodišče odločilo, da je zaradi dežurstva, ki mu sledi redno delo, izjemoma možno skrajševanje dnevnega počitka, ki mora sicer v skladu z zahtevami direktive trajati najmanj 11 zaporednih ur, vendar pod pogojem, da se delavcu zagotovi enakovreden nadomestni počitek takoj po opravljenih delovnih urah. Med drugimi je bil to glavni povod za spremembo direktive 2003/88/ES (Rangus 2007, 19).

Z vidika ZDR sodbi SIMAP in Jaeger nista vprašljivi, večji problem pa se pojavlja pri ureditvi enakovrednega nadomestnega počitka, kot zahteva sodba Jaeger v okviru Zakona o zdravniški službi (ZZDRS, Ur. list RS, št. 72/06), medtem ko je zakonodajalec v skladu z zahtevami sodbe SIMAP spremenil Zakon o zdravniški službi (ZZDRS, Ur. list RS, št. 47/06), po katerem se zdaj vse ure v dežurstvu, s stališča pravic do odmorov in počitkov, štejejo v delovni čas, prav tako pa se tudi vse aktivne in neaktivne ure v dežurstvu, ki jih zdravnik opravi v okviru polnega delovnega časa, vrednotijo kot delo v okviru polnega delovnega časa. Pri tem se aktivne ure dežurstva, ki jih zdravnik opravi z delom preko polnega delovnega časa, vrednotijo kot delo preko polnega delovnega časa (Rangus 2007, 19).

Direktiva 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta o določenih vidikih organizacije delovnega časa predstavlja združitev določb prvotne direktive 1993/104/ES in sprememb direktive 2000/34/ES. Načeloma se uporablja za vse dejavnosti, javne in

zasebne, upošteva je opredelitev področja veljavnosti po direktivi 1989/391/EGS o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav za varnost in zdravje in varnosti delavcev pri delu.

## **3.2 Slovenska zakonodaja**

Veljavna ureditev delovnih razmerij je v številnih zakonskih in podzakonskih predpisih, ki sestavljajo slovensko delovno pravo. Pravni viri so vnaprej določene oblike, kot so ustava, zakon, uredba, kolektivna pogodba, v katerih nastajajo pravna pravila. V nadaljevanju bom analizirala določbe Ustave RS, ki urejajo področje delovnih razmerij, osnovne značilnosti pravne ureditve delovnega časa v Zakonu o delovnih razmerjih ter pomen avtonomnih pravnih aktov (kolektivnih pogodb in splošnih aktov) ter same pogodbe o zaposlitvi.

### ***3.2.1 Ustava in delovna razmerja***

Okvir celotnega pravnega sistema naše države predstavlja Ustava RS (Ur. list RS, št. 33/91-I, 42/97, 66/00, 24/03, 69/04 in 68/06). Ustava zavzema najvišje mesto v hierarhiji pravnih aktov in je temeljni formalni vir ne le ustave, ampak tudi drugih pravnih vej. Tudi za delovno pravo je ustava najpomembnejši formalni pravni vir.

Ustava je najmočnejša povezava delovnega in ustavnega prava. S področja delovnega prava mora upoštevati ZDR. Določbe, ki nas s tega vidika zanimajo, najdemo v II. in III. poglavju Ustave RS, kjer so urejene človekove pravice in svoboščine, varstvo osebnih gospodarskih in socialnih razmerij, kjer je ustavno zajamčeno varstvo dela, lastnina, podjetništvo, soodločanje, sindikalna svoboda, pravica do stavke in zaposlovanje tujcev (Belopavlovič 2003, 8).

V Ustavi RS je določeno, da morajo biti zakoni in drugi predpisi v zvezi z delovnim časom v skladu s splošno veljavnimi načeli mednarodnega prava in z mednarodnimi pogodbami, ki obvezujejo Slovenijo, hkrati pa določa tudi neposredno uporabo ratificiranih in objavljenih mednarodnih pogodb (Mežnar 2004, 37-38).

Slovenske zakonodaja se evropskemu pravnemu redu na delovnem in socialnem področju prilagaja v sklopu pravic iz delovnega razmerja, socialne in zdravstvene varnosti, posebno pozornost pa namenja varstvu materinstva in starševstva. Usklajevanje našega nacionalnega prava evropskim zahtevam je omejeno predvsem na direktive.

### ***3.2.2 Osnovne značilnosti ureditve delovnega časa po Zakonu o delovnih razmerjih***

V Sloveniji delovni čas ureja najpomembnejši delovnopravni predpis, Zakon o delovnih razmerjih, ki je stopil v veljavo s 1. januarjem 2003 in je bil spremenjen leta 2007 (ZDR, Ur. list RS št. 42/02, 79/06, 103/07). Ta zakon ureja delovna razmerja, ki se

sklepajo s pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, v skladu z direktivo 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa – združena verzija (UL L št. 216, 20. 8. 1994), katero bom tudi v nadaljevanju podrobno predstavila.

ZDR ureja le individualna delovna razmerja, se pravi pravice in obveznosti iz delovnih razmerij med delavci in delodajalci, ki izhajajo iz pogodbe o zaposlitvi. ZDR ureja delovna razmerja v zasebnem sektorju, pa tudi delovna razmerja delavcev v javnem sektorju, v kolikor ni za te s posebnim zakonom (Zakonom o javnih uslužbencev) drugače določeno. Z ZDR so urejena tudi delovna razmerja mobilnih delavcev, če ni glede delovnega časa, nočnega dela, odmorov in počitkov s posebnimi zakoni drugače določeno. ZDR se uporablja za delovna razmerja med delodajalci, ki imajo sedež ali prebivališče v RS, in delavci, ki so pri njih zaposleni. Poleg tega se uporablja tudi za delovna razmerja med tujimi delodajalci (kot so na primer diplomatska ali konzularna predstavništva) in delavci, če je pogodba o zaposlitvi sklenjena na območju RS. Za delavce, zaposlene pri tujem delodajalcu na podlagi pogodbe o zaposlitvi po tujem pravu, ki jih ta delodajalec napoti na delo v RS, veljajo določbe ZDR (in kolektivnih pogodb), ki zagotavljajo nekatere pravice delavcev (kot delovni čas, letni dopust, plača in druge), če je ta ureditev ugodnejša od ureditve po tujem pravu.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) v več členih določa možnost urejanja delovnega časa tudi v pogodbah o zaposlitvi kot tudi v kolektivnih pogodbah, ta pa se mora gibati znotraj zakonsko določenega okvira. Zakonski okviri delovnega časa izhajajo iz ekonomske, sociološke in socialne funkcije delovnega časa. Delovni čas je eden bistvenih institutov delovnega prava, pomemben tako z vidika interesov delodajalcev, kot tudi z vidika interesov zaposlenih. Z vidika interesov delodajalcev se delovni čas in njegovo razporejanje obravnavata kot ekonomska kategorija, saj zakonski okviri urejanje tega instituta oziroma dopuščene fleksibilnosti določajo možnosti organiziranja delovnega oziroma proizvodnega procesa ustrezno poslovnim zahtevam, zmožnostim tehnologije ali zahtevam po zagotavljanju storitev. Z vidika zaposlenih pa je pomemben predvsem varstveni vidik urejanja tega instituta, saj predpisani okviri omejevanja dolžine delovnega časa, zagotavljanje odmorov, počitka in dopuščanje fleksibilnosti razporejanja delovnega časa varujejo zdravje in psihofizične sposobnosti zaposlenih. Hkrati pa spodbujajo motiviranost delavcev za delo, ko določajo tudi njihov prosti čas ter možnost za usklajevanje njihovih družinskih obveznosti in interesnih aktivnosti z delovnimi obveznostmi (Belopavlovič 2003, 552-553).

V Zakonu o delovnih razmerjih v 141. členu pa je *definicija delovnega časa* zapisana v treh točkah, in sicer (Belopavlovič 2003, 559):



- delovni čas je efektivni delovni čas in čas odmora po 154. členu tega zakona ter čas upravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo,
- efektivni delovni čas je vsak čas, v katerem delavec dela, kar pomeni, da je na razpolago delodajalcu in izpolnjuje svoje obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi,
- efektivni delovni čas je osnova za izračun produktivnosti dela.

ZDR pa ne ureja posebej dežurstva kot organizacijske oblike dela, zato tudi ne določa podrobneje pravil vključevanja aktivnega oziroma neaktivnega časa v čas dežurstva v delovni čas. To je podrobneje urejeno predvsem za zaposlene v zdravstveni dejavnosti, ki pa ni tako pomembno v diplomskem delu, zato je podrobneje ne bom obravnavala.

ZDR poleg opredelitve delovnega časa, v katerem se uvršča efektivni delovni čas (čas dejanskega dela), čas odmora in čas upravičene odsotnosti z dela, vrednoti tudi *polni delovni čas*. Ta čas ne sme biti daljši kot 40 ur na teden (142. člen), kar največkrat pomeni petdnevni delovni teden po 8 ur dela dnevno. Lahko pa to pomeni tudi štiridnevni delovni teden s po 10 urami dela dnevno, vendar ne pa tridnevni delovni teden s po 12 urami dela dnevno. ZDR v 142. členu dopušča, da lahko poseben zakon ali kolektivna pogodba določi polni delovni čas, ki je krajši od 40 ur, vendar ne manj kot 36 ur na teden. Za delovna mesta, na katerih obstajajo večje nevarnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare, pa je možno celo na ravni posameznega podjetja v kolektivni pogodbi določiti dolžino polnega delovnega časa, krajšega kot 36 ur na teden (Tičar 2006, 478).

Dolžino delovnega časa določajo po eni strani ekonomski razlogi, kot so »boljša izraba delovnih sredstev, podaljševanje delovnega časa, intenziviranje oziroma racionalizacija proizvodnje in povečanje produktivnosti dela«, po drugi strani pa je delovni čas v povezavi s fizičnimi in psihičnimi sposobnostmi delavcev, njihovimi potrebami po prostem času in počitku (Verša 1996, 157).

Republika Slovenija je ena redkih držav, ki *čas odmora med delovnim časom* umešča v delovni čas, kar pomeni, da tudi ta čas plača delodajalec. Po drugi strani to pomeni, da delavec dejansko dela le 7 ur in pol, zato ZDR posebej definira efektivni delovni čas, ki kot obračunska kategorija služi delodajalcem za izračun produktivnosti dela. Čas odmora, ki pri osemurnem delovnem dnevu znaša pol ure, pri štiriurnem pa 15 minut, mora biti izkoriščen v skladu z njegovim namenom. ZDR določa, da se odmor lahko določi šele po eni uri dela in najpozneje eno uro pred koncem delovnega časa. Na ta način se zagotovi njegov namen, to je prekinitev dela in kratka obnovitev do odmora porabljene delavčeve energije. Zato ni dopustno opustiti odmora med delovnim časom in delovno mesto zapustiti po sedmih urah in pol efektivnega dela (Tičar 2006, 478).

*Organiziranje delovnega časa* v skladu s potrebami delovnega procesa, ki se med poslovnim letom lahko spreminjajo, obenem pa upošteva zakonske okvire glede dolžine dnevne obremenitve, dnevnih in tedenskih počitkov, zahteva od delodajalca mnogo pravnega znanja, energije in občutka za delavce. Delodajalec se pogosto sooča tudi z odsotnostjo delavcev z dela zaradi bolezni ipd., z vidika delavcev pa je vloga delodajalca izjemno pomembna, saj se z določanjem oziroma razporedom delovnega časa določa hkrati tudi delavčev prosti čas, ta pa danes gotovo pomeni vrednoto (Tičar 2006, 476).

ZDR v 147. členu opisuje *razporeditev delovnega časa*. Pri razporejanju delovnega časa sta pomembni dve dejstvi. Prvo je povezano z določitvijo razporeda delavčevega delovnega časa. V njem se hkrati določijo tudi pogoji o začasni prerazporeditvi delovnega časa. Drugo dejstvo pa se nanaša na obveznost delodajalca določiti letni razpored delovnega časa pred začetkom koledarskega oziroma poslovnega leta, s čimer je dolžan seznaniti tako delavce neposredno, kot tudi sindikate pri delodajalcu. Izjemnega pomena je torej dobro poznavanje predvidenih ali pričakovanih gibanj obsega dela, kar se izrazi v letnem razporedu delovnega časa. Delodajalec v tem razporedu jasno določi, kateri dnevi v letu so delovni, na katere dneve se pri delodajalcu ne dela (prazniki, kolektivni dopust ipd.), v razporedu pa se določi tudi enakomerna ali neenakomerna razporeditev delovnega časa. ZDR izrecno določa, da pri enakomerni razporeditvi polni delovni čas ne sme biti razporejen na manj kot štiri dni v tednu (142. člen). Kot že prej omenjeno, štiridnevni delovni teden po 10 ur na dan pomeni enakomerno porazdelitev delovnega časa, ki je povsem zakonita (Tičar 2006, 489-480).

Pri *neenakomerni razporeditvi delovnega časa* pa delodajalec lahko že vnaprej predvidi obdobja v letu, ko se bo delalo več, in obdobja v letu, ko se bo delalo manj. Pomembno je, da delodajalec vnaprej ve, da se bo obseg dela med letom spreminjal in da se na to odzove na takšen način. S tem se delodajalec lahko izogne odrejanju nadurnega dela, saj neenakomerna razporeditev delovnega časa sama po sebi ne pomeni nadurnega dela. Število ur delovnega časa na polletni ravni tako ostane v mejah polnega delovnega časa, to je 40 ur tedensko (Tičar 2006, 480). V praksi pa se dostikrat zgodi, da zamenjujemo nadurno delo in neenakomerno razporejen delovni čas. Razlika je pomembna predvsem zato, ker pri neenakomernem delovnem času enkrat delamo dlje, to se pravi več ur, drugič pa te ure kompenziramo s poznejšim prihodom na delo ali prejšnjim odhodom. Vse ure so plačane enako, kar pomeni, da če nek dan delamo dve uri dlje, za ti dve uri nismo upravičeni do dodatka. ZDR v 148. členu ureja tako imenovani preračun delovnega časa. Tako izračunani delovni dnevi se štejejo v delavčevo delovno dobo, kot če bi jih prebil na delu, vendar skupna delovna doba v koledarskem letu ne sme presegati 12 mesecev (Bohinc 2004, 329). Nadurno delo je opisano v nadaljevanju. Pri neenakomerni razporeditvi delovnega časa, vnaprej določeni z letnim koledarjem, je potrebno upoštevati, da delovni čas ne sme trajati več kot 56 ur

na teden in da se upošteva polni delovni čas kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od 6 mesecev.

Podoben način prilagajanja obsegu dela pomeni *začasna prerazporeditev delovnega časa*. Po tej organizacijski obliki delovnega časa poseže delodajalec tedaj, ko sprememba v obsegu dela ne more predvideti vnaprej in zato neenakomerne razporeditve delovnega časa ne more vključiti že v letni raspored. Kljub temu, da se dejavniki, ki vplivajo na obseg dela, pojavijo nepričakovano med letom, mora delodajalec delavce pred prerazporeditvijo pisno obvestiti. ZDR določa, da mora to storiti najmanj en dan oziroma tri dni prej, če se delovni čas prerazporeja več kot desetim delavcem. Očitno torej je, da je *začasna prerazporeditev delovnega časa* pravzaprav *začasna neenakomerna razporeditev delovnega časa* (Tičar 2006, 480).

Svoboda delodajalca pri sprejemanju (poslovnih) odločitev glede razporejanja delovnega časa, kjer ima pravzaprav dokaj proste roke, pa je vendarle omejena.

*Zakonske omejitve pri razporejanju delovnega časa:*

- ZDR določa dolžino delovnega počitka, ki jo mora delodajalec prav tako upoštevati. Delavec, čigar delovni čas je bodisi neenakomerno razporejen bodisi začasno prerazporejen, ima pravico do najmanj 11-urnega počitka med dvema zaporednima delovnima dnevoma. To pomeni, da je dnevna obremenitev delavca lahko največ 13 ur dela na dan.
- Druga omejitev, ki jo mora delodajalec upoštevati, je vsebovana v določbi, po kateri se kot obdobje, v katerem se upošteva polni delovni čas kot povprečna delovna obveznost, upošteva čas največ šestih mesecev (šesti odstavek 147. člena). To v praksi pomeni, da na primer čas, ko se dela več, in čas, ko se dela manj, v obdobju pol leta v številu ur ne sme presegati povprečja delovnega časa. Če ga presega, imamo opraviti z nadurnim delom, glede katerega pa zopet veljajo posebne omejitve in poseben režim vrednotenja dela, kar bom podrobneje predstavila v nadaljevanju.
- ZDR določa omejitve po 143. in 144. členu, ki se nanašajo na delavce, katerim se delovni čas ne sme neenakomerno razporediti, niti začasno prerazporediti oziroma je to možno le pod določenimi pogoji. V te skupine sodijo delavci ali delavke v skladu z določbami tega zakona zaradi varstva nosečnosti in starševstva (190. člen), starejši delavci (201. člen), delavci, ki še niso dopolnili 18 let starosti, delavci, katerim bi se na podlagi mnenja zdravniške komisije zaradi takšnega dela poslabšalo zdravstveno stanje, delavci, ki imajo polni delovni čas krajši od 36 ur na teden zaradi dela na delovnem mestu, kjer obstajajo večje nevarnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare v skladu s 142. členom ZDR, in delavci, ki delajo krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali drugimi predpisi (Belopavlovič 2003, 579-580).

ZDR (147. člen tretji odstavek) daje tudi delavcu pravico, da zaradi usklajevanja poklicnega in družinskega življenja predlaga drugačno razporeditev delovnega časa in obenem delodajalcu nalaga obvezo, da mora svojo odločitev pisno utemeljiti. Pri tem naj se upošteva direktiva 2003/88/ES, ki države članice zavezuje, da sprejemajo ukrepe v smislu medsebojnega usklajevanja delovnega časa in ritma med delavcem in delodajalcem. Pri tem se ne zagotavlja, da bo kljub utemeljenosti delavčevega predloga delodajalec ugodil njegovi želji po spremembi delovnega časa, še najmanj takrat, če sprememba pomeni motnjo v organizaciji dela.

Poleg polnega delovnega časa je edina dodatna obveznost delavca, da opravi še određeno *nadurno delo*, ki pa je v zakonu podrobno definirano, časovno omejeno in določeno, v katerih primerih je delavec dolžan opraviti nadurno delo. Delodajalci pa se lahko izognejo odrejanju nadurnega dela tudi z izkoriščanjem možnosti razporejanja delovnega časa. S tem se delodajalec izogne tudi dodatnemu finančnemu bremenu, ki ga pomeni nadurno delo. ZDR, ki izhaja iz pravice do omenjenega delovnega časa, obravnava možnost nadurnega dela kot izjemo. To jasno izhaja iz določb, ki na eni strani določajo, kdaj se nadurno delo sploh lahko odredi, na drugi strani pa, kdaj se sploh ne sme uvesti (Tičar 2006, 482). V 143. členu Zakona o delovnih razmerjih je določeno, v katerih primerih je delavec dolžan delati nadurno delo, na kakšen način in v kolikšnem obsegu. Delavec je dolžan na zahtevo delodajalca opravljati delo preko polnega delovnega časa – nadurno delo – v primeru:

- izjemoma povečanega obsega dela,
- potrebe po nadaljevanju delovnega ali proizvodnega procesa, da se prepreči materialna škoda ali nevarnost za življenje in zdravje ljudi,
- nujnosti odvrnitve okvare na delovnih sredstvih, ki bi jih povzročila prekinitev dela,
- potrebe zagotoviti varnost ljudi in premoženja ter varnost prometa,
- drugih izjem, nujnih in nepredvidenih primerih, določenih z zakonom ali kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti.

Delodajalec mora delavcu nadurno delo po prejšnjem odstavku odrediti v pisni obliki praviloma pred začetkom dela. Če zaradi narave dela ali nujnosti opravljanja nadurnega dela delavcu ne odredi pisno pred začetkom dela, se lahko nadurno delo odredi ustno. V tem primeru se pisno odreditev vroči delavcu naknadno, vendar najpozneje do konca delovnega tedna po opravljenem nadurnem delu. Nadurno dela pa lahko traja največ 8 ur na teden, največ 20 ur na mesec in največ 180 ur na leto. Delovni dan lahko traja največ 10 ur. Dnevna, tedenska in mesečna časovna omejitev se lahko upošteva kot povprečna omejitev v obdobju, določenem z zakonom ali kolektivno pogodbo, in ne sme biti daljša od šest mesecev (Belopavlovič 2003, 571). Izjemnost

nadurnega dela se kaže v določbi, ki sploh prepoveduje uvedbo nadurnega dela, če je delo mogoče opraviti v polnem delovnem času (torej brez nadur) z (Tičar 2006, 483):

- ustrezno organizacijo in delitvijo dela,
- razporeditvijo delovnega časa,
- uvajanjem novih izmen,
- zaposlitvijo novih delavcev.

V ZDR je v 145. členu *prepoved opravljanja dela preko polnega delovnega časa* zapisana kot naslednje: nadurno delo po 143. členu tega zakona se ne sme uvesti, če je delo možno opraviti v polnem delovnem času z ustrezno organizacijo ali delitvijo dela, razporeditvijo delovnega časa z uvajanjem novih izmen ali z zaposlitvijo novih delavcev. Delodajalec ne sme naložiti dela preko polnega delovnega časa po 143. in 144. členu tega zakona (Belopavlovič 2003, 579-580):

- delavki ali delavcu v skladu z določbami ZDR zaradi varstva nosečnosti in starševstva (190. člen),
- starejšemu delavcu (203. člen),
- delavcu, ki ni dopolnil 18 let starosti,
- delavcu, kateremu bi se na podlagi mnenja zdravniške komisije zaradi takšnega dela poslabšalo zdravstveno stanje,
- delavcu, ki ima polni delovni čas 36 ur na teden zaradi dela na delovnem mestu, kjer obstajajo večje nevarnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare v skladu s 142. členom ZDR,
- delavcu, ki dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali drugimi predpisi.

*Absolutna prepoved nadurnega dela* pomeni nezmožnost odreditve nadurnega dela celo ob izrecnem soglasju delavca. Na podlagi pisnega soglasja delavca pa je nadurno delo dopustno, v tem primeru govorimo o relativni prepovedi nadurnega dela (Tičar 2006, 484):

- starejšemu delavcu (starost nad 55 let).
- delavki, ki neguje otroka, starega do treh let (velja za oba roditelja),
- roditeljici samohranilki, ki ima otroka, mlajšega od sedem let, ali hudo bolnega otroka ali otroka s telesno okvaro ali z duševno prizadetostjo,
- delavki v času nosečnosti in še eno leto po porodu oziroma ves čas, ko doji otroka, če iz ocene tveganja ne izhajata nevarnost za njeno zdravje ali zdravje otroka.

Nadurno delo je z ZDR časovno omejeno, saj lahko traja največ 8 ur na teden, največ 20 ur na mesec in največ 170 ur na leto. Če delavec s tem soglaša, lahko nadurno delo traja preko letne časovne omejitve, vendar skupaj največ 230 ur letno. Delodajalec mora v primeru vsakokratne odreditve nadurnega dela, ki presega 170 ur letno, pridobiti pisno soglasje delavca, morebitna odklonitev soglasja pa za delavca ne sme imeti nobenih neugodnih posledic v delovnem razmerju. Delavcu pripada za čas opravljanja nadurnega dela na podlagi zakona ZDR poseben dodatek, višina dodatka pa je določena s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti, ki zavezuje delodajalca.

Ena izmed oblik delovnega časa, prav tako posebej obravnavana v zakonu (149. člen ZDR), je *nočno delo*. Potreba po zakonskem urejanju nočnega dela temelji na dejstvu, da je to delo v najmanj ugodnem delu dneva. Zato je treba delodajalcem, ki želijo uvesti delo v nočnem času, določiti določene omejitve, delo ponoči pa, podobno kot nadurno delo, posebej ovrednotiti. Nova slovenska delovna zakonodaja nočnega dela ni samo podrobneje uredila, temveč ureditev približala oziroma uskladila z novejšimi mednarodnimi dokumenti. Nočno delo je delo med 23. uro in 6. uro naslednjega dne, če pa je z razporeditvijo delovnega časa določena nočna delovna izmena, se šteje za nočno delo osem nepretrganih ur v času med 22. uro in 7. uro naslednjega dne. V ZDR so v 150. členu zapisane pravice delavcev, ki delajo ponoči. Nočni delavec je delavec, ki dela ponoči vsaj tri ure svojega dnevnega delovnega časa oziroma vsaj tretjino polnega letnega delovnega časa. Nočni delavec torej ni zgolj tisti, ki dela v »nočni izmeni«. Vsak nočni delavec je v skladu ZDR upravičen do daljšega dopusta, ustrezne prehrane med delom in strokovnega vodstva delovnega oziroma proizvodnega procesa. Do posebnih pravic pa so nočni delavci upravičeni tudi po kolektivnih pogodbah dejavnosti in predpisih področja varnosti in zdravja pri delu. Te pravice so zagotovljen počitek, obdobji zdravstveni pregledi, zagotovljen organiziran prevoz na delo in z dela ipd.

Zaradi zagotovitev varnih delovnih razmer mora delodajalec spoštovati *omejitve pri odrejanju nadurnega dela nočnemu delavcu*, saj delovni čas nočnega delavca v obdobju štirih (izjemoma šest) mesecev v povprečju ne sme trajati več kot osem ur na dan (151. člen). To sicer ne izključuje možnosti nočnemu delavcu delovnega časa bodisi začasno prerazporediti bodisi neenakomerno razporediti, ne sme pa preseči fonda ur polnega delovnega časa. Če iz ocene tveganja za delo na določenem delovnem mestu izhaja večja nevarnost poškodbe in zdravstvene okvare, delovni čas nočnega delavca sploh ne sme preseči osem ur na dan. Nočnemu delavcu na takšnem delovnem mestu se torej delovnega časa ne sme niti začasno prerazporediti niti neenakomerno razporediti, še več, ne sme se mu ga niti enakomerno razporediti, na primer na delo na štiri dni na teden po deset ur na dan (Tičar 2006, 486).

Čeprav je delodajalčeva odločitev o uvedbi nočnega dela ali nočne izmene načeloma samostojna poslovna odločitev, delodajalec pri tem ni povsem neomejen. Prva omejitev se nanaša na obveznost posvetovanja s sindikatom pri delodajalcu o določitvi časa, ki se šteje kot čas nočnega dela, o organiziranosti nočnega dela, o ukrepih varnosti in zdravja pri delu in socialnih ukrepih, kar je zapisano v 152. členu ZDR. Druga omejitev pa se nanaša na dopustnost nočnega dela žensk v industriji in gradbeništvu, ki je odvisna od soglasja Ministrstva za delo, družine in socialne zadeve. Ta z oblastnim aktom (upravno odločbo) nočno delo žensk v industriji in gradbeništvu dovoli ali pa ne. Pri odločanju o soglasju vodijo ministra naslednji dejavniki, ki upravičujejo uvedbo nočnega dela (Tičar 2006, 486):

- boljša izkoriščenost delovnih sredstev,
- širjenje zaposlitvenih možnosti,
- podobni ekonomski ali socialni razlogi.

Soglasje ministra se lahko nanaša na nočno delo v določeni dejavnosti ali poklicu, pri enem ali več delodajalcih ali pri določenem delodajalcu, s tem, da ZDR za vsako izmed ministrovih odločitev postavlja posebne pogoje (Tičar 2006, 487). Posebej je treba poudariti, da nočno in izmensko delo povzročata težave v usklajevanju delovnega in življenjskega ritma, zmanjšujeta možnost družinskega življenja in prinašata še druge težave, vendar pa za nekatere zaposlene pomenita večji vir dohodka.

ZDR omogoča, da se z zakonom ali kolektivnimi pogodbami na ravni dejavnosti določijo nekatere posebnosti v zvezi z nočnim delom, zagotavljanjem tedenskega in dnevnega počitka in trajanjem obdobja, v katerem se pri neenakomerni razporeditvi delovnega časa polni delovni čas upošteva kot povprečna delovna obveznost. Navedenih izjem ni mogoče urediti niti v podjetniški kolektivni pogodbi niti v splošnem aktu (MDDSZ 2009).

### ***3.2.3 Avtonomni pravni viri***

Avtonomni pravni viri so tudi pomembna sestavina prava, saj teorija navaja, da pravo ni možno, če vsaj določeno število pravnih subjektov ne soglaša s pravnimi pravili. Avtonomni pravni viri opozarjajo, da pravo ne more temeljiti le na prisili, to je heteronomnih pravnih virih (zakoni, podzakonski akti – pravni viri, ki jih sprejema zakonodajna in izvršilna oblast). Za delovno pravo se kot najpomembnejši avtonomni pravni viri nedvomno štejejo kolektivne pogodbe, sem sodijo tudi splošni akti delodajalca in pogodba o zaposlitvi.

*Kolektivna pogodba* je rezultat kolektivnih pogajanj oziroma sporazumevanj, je avtonomen, splošen pisni sporazum med delavci in delodajalci o splošnih delovnih pogojih, pravicah in dolžnostih pogodbenih strank. Tudi ZDR napotuje, da se urejanje delovnega časa lahko podrobneje uredi v kolektivnih pogodbah. Delodajalec in delavec

morata poleg predpisov, ki določajo minimalne pravice iz delovnega razmerja, upoštevati tudi kolektivne pogodbe, ki zavezujejo delodajalce. Lahko pa kolektivna pogodba ureja pravice in obveznosti iz naslova delovnega časa, ugodneje od zakona, kar pomeni, da bi moral delavec v konkretnem primeru glede določene pravice upoštevati ureditev iz kolektivne pogodbe, ne glede na to, če bi bila ta pravica sicer manj ugodno že urejena v zakonu, nikakor pa ne smejo zakonsko zagotovljenih pravic glede delovnega časa zmanjševati ali omejevati. S kolektivnimi pogodbami se lahko uredijo posebnosti ter pravice, ki jih zakonodaja ni uredila oziroma jih ne pozna (Belopavlovič 2003, 43). Da lahko opredelimo pogodbo kot kolektivno pogodbo, mora imeti več značilnosti. Prva je ta, da ne sme biti državno prisilni akt, temveč prostovoljni pogodbeni dogovor, ki nastane s soglasjem volj pogodbenih strank. Pogodbeni strani morajo zastopati predstavniki delavcev (praviloma sindikalni partnerji) in predstavniki delodajalcev (eden ali več delodajalcev). Hkrati gre za splošni akt, saj vsebuje splošne norme o delovnih razmerjih, uporablja se šele s sklenitvijo individualnih pogodb o delu med konkretnim delavcem in delodajalcem. Določbe o delovnih razmerjih imajo naravo zakonske norme, za katere zakonodaja zahteva pisno obliko (Mežnar 2004, 144). Pogodbene stranke so vedno predstavniki delavcev na eni strani in delodajalci oziroma njihovi predstavniki na drugi strani. Kolektivne pogodbe sklepajo sindikati kot stranka na strani delavcev in delodajalci kot stranka na strani delodajalca.

Kolektivne pogodbe prinašajo večjo stabilnost v odnosih, kar hkrati poveča občutek varnosti delavca. Omogočajo prilagajanje delovnega časa potrebam določene organizacije ali podjetja in razbijajo togo, enotno ureditev trajanja delovnega časa (Kaltnekar 1996). Torej kolektivna pogodba kot avtonomen akt strank nastane na enak način kot pogodba, učinkuje pa kot zakon, ki velja za vse, ki jih stranki podpisnici kolektivne pogodbe zastopata. Pri tem pa mora biti potrjeno, kot sem že omenila, da sta stranki podpisnici res zastopnici teh interesov. V tem smislu ima kolektivna pogodba tudi javnopravni značaj.

Med avtonomne pravne vire sodijo tudi *splošni akti delodajalca*. S splošnimi akti delodajalec ureja organizacijo dela (organizacijo in sistematizacijo dela, podrobnejšo ureditev delovnega časa) in obveznosti, ki jih morajo zaposleni upoštevati pri izvrševanju svojega dela. Nekateri splošni akti so obvezni – tako ZDR določa, da mora sprejeti vsak delodajalec, razen manjši delodajalec, splošni akt, v katerem določi pogoje za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu oziroma za vrsto dela. Akte, ki jih sprejme delodajalec v zvezi z uresničevanjem svojih delodajalskih pristojnosti in jih morajo zaposleni upoštevati tako kot druge veljavne predpise.

Najpomembnejši avtonomni pravni vir za posameznega udeleženca delovnega razmerja je vsekakor *pogodba o zaposlitvi*. ZDR v več členih določa možnost urejanja delovnega časa tudi v pogodbi o zaposlitvi. V ZDR je določeno, katere so sestavine pogodbe o zaposlitvi in med drugimi je določba o delovnem času ena izmed



pomembnih (29. člen). Pogodba o zaposlitvi je pogodba delovnega prava in pogodbeni stranki sta pri njenem sklepanju, prenehanju ter v času trajanja delovnega razmerja dolžni upoštevati določbe ZDR in drugih zakonov, ratificiranih in objavljenih mednarodnih pogodb, drugih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca. S pogodbo o zaposlitvi se lahko določijo le pravice, ki so za delavca ugodnejše od tistih, ki jih določa zakon, kolektivne pogodbe oziroma splošni akti delodajalca, saj te določbe pomenijo minimalni standard. Tudi če delavec, ki je v pogodbenem razmerju šibkejša stranka, podpiše pogodbo o zaposlitvi, ki določa manj pravic o delovnem času, ki jih zagotavlja zakon, kolektivna pogodba ali splošni akt, to ne pomeni, da mu te pravice ne pripadajo oziroma, da se jim je s podpisom pogodbe odrekel. ZDR izrecno določa (29/2. člen), da če je določba pogodbe o zaposlitvi v nasprotju z določbami zakona, kolektivne pogodbe ali splošnega akta ter delavcu zagotavljajo manj pravic, kot izhaja iz katere od teh odločb, se uporabljajo te določbe zakona, kolektivnih pogodb oziroma splošnih aktov. Delodajalec mora ob vsakokratni spremembi glede dnevnega ali tedenskega rednega delovnega časa in razporeditvi delovnega časa (47. člen) ponuditi delavcu novo pogodbo o zaposlitvi, medtem ko lahko ostale sestavine spreminja tudi z aneksi k pogodbi o zaposlitvi. Iz tega je razvidno, da je delovni čas pomemben element pogodbe o zaposlitvi. Pogodbeni stranki morata pri opredelitvi dnevnega ali tedenskega rednega delovnega časa upoštevati trajanje delovnega polnega delovnega časa, kot izhaja iz ZDR ali katere od kolektivnih pogodb, ki zavezujejo delodajalce. V pogodbi o zaposlitvi mora, biti poleg določila o dnevnem in tedenskem rednem delovnem času, tudi določilo o prerazporejanju delovnega časa. Medtem ko 29. člen ZDR določa, da mora biti v pogodbi o zaposlitvi opredeljena razporeditev delovnega časa, izhaja iz petega odstavka 147. člena ZDR, da morajo biti tako razporeditev delovnega časa kot tudi pogoji za začasno prerazporeditev delovnega časa opredeljeni v pogodbi o zaposlitvi, v skladu z zakonom in kolektivno, prav tako so v tem členu določene tudi omejitve, ki jih treba upoštevati pri razporeditvi in začasni prerazporeditvi delovnega časa (Bohinc 2004, 329). Delodajalec in delavec lahko v pogodbi o zaposlitvi drugače, ne glede na določbe ZDR (29/2. člen), uredita delovni čas, nočno delo, odmor, dnevni in tedenski počitek, če gre za pogodbo o zaposlitvi s poslovodno osebo ali prokuristom, z vodilnim delavcem iz pete alineje odstavka 52. člena ZDR in z delavci, ki opravljajo delo na domu, če delovnega časa ni mogoče vnaprej razporediti oziroma, če si delavec lahko razporeja delovni čas samostojno in če sta mu zagotovljena varnost in zdravje pri delu. Glede na to, da si ti delavci sami razporejajo delovni čas, zakonskih določb v zvezi z delovnim časom ni potrebno upoštevati, potrebno pa je upoštevati splošna načela zaščite varnosti in zdravja pri delu.

V Sloveniji je problem urejanja delovnega časa predvsem pri delodajalcih, saj le ti težijo k enostranskemu urejanju delovnega časa v splošnih aktih podjetij. Pri urejanju delovnega časa znotraj podjetij so delodajalci v premoči, saj so delavci in sindikati

odvisni od njih, zato po navadi pristanejo na marsikaj, da ohranijo zaposlitev (STA 2009). Ker je pri sklepanju pogodb delavec šibkejša stran skleniteljev pogodb, je potrebno biti zelo previden pri določanju delovnega časa v pogodbi o zaposlitvi. Delavci pogosto ne poznajo dovolj delovne zakonodaje, zato je prav zaradi pogodbenega odnosa nevarnost za kršenje temeljne delovne zakonodaje večja.

#### 4 DIREKTIVA 2003/88/ES O DOLOČENIH VIDIKIH ORGANIZACIJE DELOVNEGA ČASA

Direktiva 2003/88/ES (Ur. list EU, št. 299/03) postavlja minimalne zahteve v zvezi z varnostjo in zdravjem, ki jih je treba upoštevati pri organizaciji delovnega časa (1. člen). Vse podrobnosti v zvezi delovnim časom pa lahko države članice EU uredijo s kolektivnimi pogodbami ali sporazumi med socialnimi partnerji ali z nacionalno zakonodajo. Državam članicam nalaga sprejem ukrepov, s katerimi bi izpostavile te minimalne varnostne in zdravstvene ukrepe pri organizaciji delovnega časa glede delovnega počitka, odmorov, tedenskega počitka, maksimalnega nočnega in izmenskega dela, ter določa pogoje in primere, ko je možno v nacionalni zakonodaji posameznih članic Evropske unije odstopati od teh zahtev, kot je zapisano v prvem členu.

Direktiva vsebuje več definicij (2. člen), med drugimi definicijo:

- *delovnega časa*, v katerem je delavec na razpolago delodajalcu in opravlja naloge in dolžnosti v skladu z nacionalno zakonodajo ali prakso,
- *obdobja počitka*, kot vsak čas, ki ni delovni čas,
- *nočnega časa*, kot vsako obdobje, ki ni krajše od sedmih ur, kakor ga določa nacionalna zakonodaja, in v vsakem primeru vključuje čas med polnočjo in 5. uro zjutraj,
- *nočnega delavca*, pomeni vsakega delavca, ki dela v nočnem času in opravi najmanj tri ure svojega enodnevnega delovnega časa na običajen način in vsakega delavca, ki med nočnim časom lahko opravlja določen delež svojega letnega delovnega časa, kakor ga določi posamezna državna članica,
- *izmenskega dela*, kot katero koli 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,
- *izmenskega delavca* pomeni vsakega delavca, čigar urnik dela vključuje izmensko delo,
- *ustrezen čas počitka* pomeni, da imajo delavci redne počitke, katerih trajanje se izrazi v časovnih enotah in ki so dovolj dolgi in nepretrgani, da zagotovijo, da zaradi utrujenosti ali drugih neenakomernih delovnih vzorcev delavci ne poškodujejo sebe, sodelavcev ali drugih in da si niti kratkoročno niti dolgoročno ne okvarijo zdravja.

V 3. in 5. členu direktive je določena *pravica do počitka*, in sicer, da ima vsak delavec na vsako sedemdnevno obdobje pravico do minimalnega neprekinjenega

počitka, ki traja 24 ur, ter da ima delavec pravico do najmanj 11 ur neprekinjenega počitka.

V 4. členu direktive je določena *pravica do odmora*. Države članice morajo sprejeti ustrezne ukrepe, ki zagotavljajo vsakemu delavcu, katerega delovni dan je daljši od 6 ur, pravico do odmora. Podrobnosti v zvezi z odmorom, vključno s trajanjem in pogoji, pod katerimi je dodeljen, pa lahko države članice uredijo s kolektivnimi pogodbami ali sporazumi med socialnimi partnerji ali z nacionalno zakonodajo.

*Tedenski in povprečni delovni čas* sta določena v 6. členu direktive, s katerimi morajo v skladu s potrebo po varovanju zdravja in varnosti delavcev države članice sprejeti potrebne ukrepe, ki zagotavljajo, da:

- je tedenski delovni čas omejen z zakonskimi, podzakonskimi ali upravnimi akti ali s kolektivnimi pogodbami ali sporazumi med socialnimi partnerji,
- povprečni delovni čas za vsako sedemdnevno obdobje, vključno z nadurami, ne presega 48 ur.

Direktiva omogoča, da lahko država članica uporabi možnost neupoštevanja povprečnega najdaljšega delovnega časa le, če je upoštevano učinkovito zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev in če je ta možnost izrecno določena s kolektivno pogodbo, s sporazumom med socialnimi partnerji ali z nacionalnim zakonom po predhodni obravnavi s socialnimi partnerji. Poudariti pa je potrebno, da v direktivi ni urejeno plačilo za daljšo prisotnost na delovnem mestu.

Na pravico do *plačanega letnega dopusta* pa se nanaša 7. člen. Direktiva v tem členu določa minimalno trajanje plačanega letnega dopusta, in sicer mora trajati najmanj 4 tedne. Dopust se delavcu določi v skladu s pogoji za upravičenost in dodelitev letnega dopusta, določenih v nacionalni zakonodaji in/ali v praksi. Tej pravici se delavec ne more odpovedati niti v zameno za denarno nadomestilo, razen v primeru prenehanja delovnega razmerja. Opozoriti pa je potrebno tudi na to, da 17. člen direktive ne dopušča odstopanja v zvezi s pravico do letnega dopusta iz 7. člena.

*Trajanje nočnega dela* je določeno v 8. členu direktive, in sicer, da morajo države članice sprejeti potrebne ukrepe, ki zagotavljajo, da:

- čas običajnega dela delavcev, ki delajo ponoči, v povprečju ne presega osem ur v katerem koli 24-urnem obdobju,
- delavci, ki delajo ponoči in katerih delo vključuje posebna tveganja ali težke fizične ali psihične obremenitve, ne delajo več kot osem ur v katerem koli 24-urnem obdobju, v katerem opravljajo nočno delo.

*Referenčna obdobja* so določena v 16. členu direktive, države članice lahko določijo:

- za uporabo člena 5 (tedenski počitek) referenčno obdobje, ki ni daljše od 14 dni,
- za uporabo člena 6 (najdaljši tedenski počitek) referenčno obdobje, ki ni daljše od štirih mesecev,
- za uporabo člena 8 (dolžina nočnega dela) referenčno obdobje, določeno po posvetu s socialnimi partnerji ali s kolektivnimi pogodbami ali sporazumi, sklenjenimi med socialnimi partnerji na državni ali regionalni ravni.

Pri tem členu je treba poudariti, da odsotnost zaradi bolezni in plačan letni dopust, dodeljen skladno s členom 7 direktive, nista vključena ali ne štejeta pri izračunu povprečja in če minimalni tedenski počitek 24 ur, kakor ga zahteva člen 5 direktive, sovпада z referenčnim obdobjem, ta počitek prav tako ni vključen v izračun povprečja.

Direktiva dovoljuje *odstopanja* v nekaterih primerih zaradi dolžine delovnega časa. Če v posebnih primerih značilnosti izvajanja dejavnosti dolžina delovnega časa ni odmerjena in/ali vnaprej določena ali jo lahko določajo sami, še zlasti, ko gre vodilne delavce, delavce, ki so družinski člani ali delavce, ki službujejo pri verskih obredih v cerkvah ali verskih skupnostih. Odstopanja so možna tudi v primeru dejavnosti, in sicer:

- kjer sta kraj zaposlitve in kraj bivanja oddaljena drug od drugega, vključno z delom proč od obale, ali kjer so kraji delavčeve zaposlitve oddaljeni drug od drugega,
- varovanja in nadzora, ki zahtevajo stalno prisotnost, zaradi varovanja posesti in oseb, zlasti varnostnikov in oskrbnikov ali podjetij za varovanje,
- ki zahtevajo nepretrgano storitev ali proizvodnjo zlasti za storitve, povezane s sprejemanjem, zdravljenjem in/ali oskrbo v bolnišnicah, vključno z dejavnostjo zdravnikov na usposabljanju, v domovih in zaporih, za delavce v ladjedelnicah ali na letališču, za tisk, radio, televizijo, filmsko produkcijo, pošte in telekomunikacije storitve, storitve prve pomoči, gasilcev in civilne zaščite, za kmetijstvo, za delavce, ki se ukvarjajo s prevozom potnikov, dejavnosti raziskave in razvoj,
- kadar gre za predvidljivo nihanje dejavnosti, zlasti v kmetijstvu, turizmu in poštnih storitvah,
- kadar gre za primer oseb, ki delajo v železniškem prometu, katerih dejavnost se opravlja s prekinitvami, ki delovni čas preživijo na vlakih ali katerih dejavnosti so povezane z voznimi redi ali zagotavljanjem nepretrganosti in rednosti prometa, v okoliščinah, opisanih v členu 5 direktive 89/391/ESG (Ur. list EU, št. 183/89), in v primeru nesreče ali neposrednega tveganja za nesreče.

Direktiva daje državam članicam možnost, da ne uporabijo člena 6, pri čemer pa morajo upoštevati splošna načela varovanja zdravja in varnost delavcev pod pogojem, da sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi se zagotovi, da (22. člen):

- noben delavec od delavca ne zahteva, da dela več kot 48 ur v sedemdnevnem obdobju, izračunanem kot povprečje za referenčno obdobje iz člena 16 (za najdaljši tedenski čas), če prej ni dobil delavčevega soglasja za opravljanje takšnega dela,
- delodajalec ne sme škodovati nobenemu delavcu, ki ni pripravljen dati soglasja za takšno delo,
- delodajalec vodi tekočo evidenco vseh delavcev, ki opravljajo takšno delo,
- se evidence priložijo pristojnim organom, ki lahko iz razlogov, povezanih z varnostjo in/ali zdravjem delavcev, prepovedo ali omejijo možnost preseganja najvišjega števila ur v delovnem tednu,
- delodajalec pristojnim organom na njihovo zahtevo priloži podatke o primerih, ko so delavci dali soglasje za delo preko 48 ur v sedemdnevnem obdobju.

Skladno s kompromisom tako lahko delovni teden traja več kot 48 ur, in sicer ob spoštovanju potrebnih ukrepov za zagotovitev dejanskega varovanja zdravja in varnosti delavcev. V vsakem primeru pa morajo države članice, ki želijo uporabiti to možnost, zadostiti več pogojem. Z ustreznimi ukrepi morajo poskrbeti, da noben delodajalec od delavca ne zahteva, da dela več kot 48 ur v sedmih dneh – to se izračuna kot povprečje za referenčno obdobje, ki ni daljše od štirih mesecev (16. člen), razen če prej ne pridobi soglasja delavca za opravljanje takšnega dela. To soglasje velja največ eno leto in se lahko podaljša. Nadalje morajo poskrbeti, da noben delavec ni oškodovan s strani delodajalca, če ni pripravljen dati soglasja za takšno delo ali če iz drugih razlogov umakne svoje soglasje. Ob tem pa mora biti soglasje dano ob podpisu individualne pogodbe o zaposlitvi ali v prvih štirih tednih delovnega razmerja. Morebitno soglasje delavca v tem času bi bilo nično (STA 2008).

Pri nas pa splošna delovna zakonodaja ZDR ne dopušča uporabe možnosti daljše delovne obveznosti delavca z njegovim soglasjem. Ta možnost je v Sloveniji uveljavljena le za zdravstvene delavce v skladu z Zakonom o zdravniški službi oziroma Zakonom o zdravniški dejavnosti. Ob tem ugotavljam, da direktiva pomeni dodatno varstvo, ki ga je potrebno zagotavljati zaposlenim, od katerih se želi pridobiti soglasje za daljšo obveznost.

Dodatna varstvena določba tudi omogoča delavcu, da v prvih šestih mesecih oziroma v treh mesecih po končanem poskusnem delu soglasje za opravljanje daljše delovne obveznosti brez posledic umakne s takojšnjim učinkom. Poleg tega delavec v povprečju treh mesecev ne more delati več kot 60 ur, razen če je to dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali sporazumom, ki ga sklenejo socialni partnerji. V primeru dežurstva, ko se neaktivne ure štejejo v delovni čas, pa je najvišja zgornja omejitev 65 ur – te ne morejo povečati niti socialni partnerji (MDDSZ 2008).

Direktiva zagotavlja raven varstva na področju delovnega časa. Direktiva izrecno določa, da izvajanje direktive ni veljavna podlaga, da bi se znižale pravice, uveljavljene v nacionalni ureditvi (23. člen).

Po pregledu veljavne zakonodaje v okviru EU lahko ugotovimo, da je po zdaj veljavni ureditvi 48 ur (maksimalni tedenski delovni čas) možno odstopanje od omejitve v višini 30 ur na teden. Delodajalec in delavec se lahko v skladu z zahtevami direktive dogovorita, da delavec dela največ 78 ur tedensko. Pri preračunu se morata namreč upoštevati omejitvi, da mora imeti delavec na razpolago najmanj zaporednih 11 ur počitka dnevno in zaporednih 24 ur počitka enkrat tedensko.

Po svoji naravi in zaradi svojih lastnosti je direktiva 2003/88/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa instrument harmonizacije zakonodaje, saj država dopušča možnost, da svojo notranjo zakonodajo prilagodijo enotnemu standardu EU in je ne nadomestijo v celoti kot uredbe (Grilc 2001, 88). Direktiva je na delovnopravnem področju seveda izjemnega pomena za vsakega delavca, da lahko kar najučinkoviteje dela na svojem delovnem mestu in se počuti varno.

Direktiva 2003/88/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa v splošnem je spoštovana, njen učinek pa dostikrat ne pride do izraza, saj delavci marsikaterih dejanj, ki so v nasprotju z direktivo, delodajalcu ne prijavijo. Razlogi so različni, eden med njimi je tudi izguba službe ipd. Direktiva pa je prav zato, da nam varuje delo in delovno mesto, zato menim, da v primeru kršitve delodajalca uveljavljamo, kakor je določeno v nacionalni zakonodaji.

#### **4.1 Bistveni razlogi za spremembo direktive**

Evropska komisija je leta 2004 objavila predlog direktive o spremembi direktive 2003/88/ES in ga posredovala Evropskem parlamentu in Svetu Evropske unije. V njem predlaga štiri sklope ključnih sprememb v dosednji ureditvi, bistvo pa je omejitev pretiranega podaljševanja delovnega časa. Predlog iz leta 2004 med drugim spreminja tudi določila sedaj veljavne direktive 2003/88/ES, ki že danes omogoča odstopanje tedenskega delovnega časa, določenega na 48 ur. Vendar pa se po skoraj pet let dolgem zakonodajnem postopku tako Evropski parlament kot tudi SE na zadnjem spravnem sestanku nista uspela dogovoriti o spremembah direktive o omejevanju delovnega časa. Evropski parlament predlaga 48 ur in zahteva odpravo pravice do izjem, ki velja v določenih državah članicah EU, medtem ko SE zavzema za izjeme, ki bi omogočile dvig zgornje meje na 60 oziroma 65 ur na teden. Evropski parlament je predlog direktive o spremembi direktive zavrnil na zadnji obravnavi. V veljavi tako za zdaj ostaja trenutna direktiva (STA 2009).

Glavno sporno vprašanje direktive 2003/88/ES je, ali naj bo klavzula »opt-out« ohranjena. Direktiva namreč omogoča uporabo izjem, torej odstopanje tedenskega delovnega časa, določenega na 48 ur (tako imenovano klavzulo opt-out), vendar pa pri

tem ne postavlja najvišjih tedenskih omejitev delovnega časa. Tedenski čas tako lahko traja tudi do 78 ur in je samo posredno določen z zahtevo po zagotavljanju dnevni in tedenskih počitkov, vendar ne zagotavlja nobene varovalke v smeri zaščite delavcev. V skladu z direktivo je odstopanje od standardnega tedenskega delovnega časa veljavno le, če delavec na to možnost pristane prostovoljno, prav tako delodajalec ne sme škodovati delavcu, če ne pristane na odstopanje. Predlog komisije dodaja varovalke, ki delodajalcem onemogočijo izvajanje pritiska nad delavci in predlaga, da veljavnost dogovora med delavcem in delodajalcem o podaljševanju delovnega tedna ne more biti daljša od enega leta.

Trajanje delovnega tedna pa ni edini sporni element direktive. Zelo je pomembno vprašanje referenčnega obdobja za izračun povprečnega 48-urnega delovnika. Daljše kot je obdobje, več prožnosti to dovoljuje delodajalcem. Direktiva medtem tudi dopušča izjemno veliko mero prožnosti, saj ob upoštevanju določil direktive, ki omejuje v delovnem tednu na 24 ur neprekinjeno in 11 ur vsak delovni dan, omogoča celo, da delavec sedem mesecev dela 78 ur na teden, če je preostalih pet mesecev prost (STA 2008).

#### **4.2 Vsebinski poudarki dopolnitve direktive 2003/88/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa**

Bistvene novosti direktive o spremembah direktive 2003/88/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa se kažejo v dežurstvu in usklajevanju družinskega življenja in delovnih obveznosti.

Evropska komisija je leta 2004 objavila predlog direktive o spremembi direktive 2003/88/ES in ga posredovala Evropskem parlamentu in SE. V njem predlaga štiri sklope ključnih sprememb v dosedanji ureditvi, bistvo pa je omejitev pretiranega podaljševanja delovnega časa, vendar tudi ti predlogi niso bili sprejeti.

Spremembe v dosedanji ureditvi v štirih sklopih, ki jih je predlagala Komisija 22. septembra 2004 (Rangus 2007, 19-20):

- uvedba in opredelitev novih pojmov, natančneje definicije »pripravljenosti na delovnem mestu« oziroma »dežurstva« in »neaktivni del časa pripravljenosti na delovnem mestu« ali »neaktivni del dežurstva«,
- možnost podaljševanja referenčnega obdobja, v katerem mora delovni čas delavca v povprečju znašati 48 ur na teden, s štirih na dvanajst mesecev,
- ureditev zagotavljanja nadomestnega počitka, če se prekorači omejitev, postavljena pri odmorih in počitkih,
- nova ureditev glede možnosti uporabe izjem od člena 6, ki postavlja maksimalni 48-urni tedenski delovnik. Prvotni predlog je sicer ohranil možnost »opt-outa«, vendar pod strožjimi pogoji.



#### ***4.2.1 Potek razprave o predlogu sprememb direktive 2003/88/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa od leta 2004 do leta 2008***

Evropski Parlament in SE je o predlogu direktive od njene objave (2004) razpravljala šestkrat, pri čemer je štirikrat skušal doseči dogovor, vendar v dveh letih ni uspel zaključiti prve obravnave. Eden izmed glavnih razlogov za to, da predlog direktive do zdaj ni bil sprejet, kljub vloženim naporom luksemburškega, britanskega, avstrijskega in finskega predsedstva, je nestrinjanje glede ureditve »opt-out«. Zaradi pritiskov Komisije, ki je v svojih izjavah v javnosti že napovedala začetek postopkov pred Sodiščem Evropskih skupnosti proti 23 državam članicam, ki svoje zakonodaje niso uskladile s sodbami SIMAP in Jaeger, je finsko predsedstvo 7. novembra sklicalo izredni sestanek SE in Komisije, na katerem je predstavilo nov kompromisni predlog, ki spreminja direktivo 2003/88/ES. Kot glavne rešitve je finski predlog vseboval (Rangus 2007, 20):

- Ohranitev nadaljnje možnosti uporabe »opt-out«: finsko predsedstvo je še vedno kot glavno omejitev delovnega časa obdržalo zahtevo po maksimalnem tedenskem delovnem času 48 ur, računanim kot povprečje v določenem referenčnem obdobju. Kljub temu je finski predlog omogočal tudi uporabo možnosti »opt-out«, vendar pod strožjimi pogoji, in sicer »opt-out« lahko države uporabljajo še naprej, vendar mora biti določen v kolektivnih pogodbah ali nacionalni zakonodaji, vendar je treba prej opraviti posvetovanje s socialnimi partnerji na ustrezni ravni. Odločitev za »opt-out« mora biti prostovoljna in s strani delavca, prav tako se možnost »opt-out« lahko uporabi le, če delodajalec in delavec ugotovita, da najdaljše referenčno obdobje ali druge fleksibilnosti iz direktive ne zadostujejo. Delavec mora dati pisno soglasje za »opt-out«, katerega veljavnost ne sme presegati več kot eno leto, kljub temu pa je možno takšno soglasje naknadno podaljšati. Soglasje, dano ob podpisu individualne pogodbe, je nično in neveljavno, prav tako pa je nično in neveljavno soglasje, ki je dano v prvih tednih delovnega razmerja. Finski predlog je uvedel omejitev, da noben delavec, tudi tisti, ki da svoje soglasje k »opt-out«, ne sme delati več kot 60 ur tedensko, računano kot povprečje v obdobju treh mesecev.
- Nobena država članica ne sme uporabiti vseh oblik fleksibilnosti iz novega predloga: finski predlog je določil, da država članica, ki se odloči za uporabo možnosti »opt-out«, ne sme hkrati s tem uporabiti tudi možnosti zakonskega podaljšanja referenčnega obdobja na dvanajst mesecev. Kljub temu takšnim državam članicam ostaja na voljo možnost določitve dvanajstmesečnega referenčnega obdobja na podlagi kolektivnih pogodb. Prav tako lahko država članica, ki uporablja »opt-out«, iz objektivnih ali tehničnih razlogov oziroma

zaradi potreb organizacije dela določi z zakonodajo, podzakonskimi predpisi ali upravnimi določbami, da referenčno obdobje ne more preseči šest mesecev.

- Poročilo o evalvaciji: finsko predsedstvo je v besedilo predloga direktive vključilo tudi tako imenovano »klavzulo o pregledu«, v skladu s katero so dolžne vse države članice, ki uporabijo možnost »opt-out«, najpozneje v roku dveh let po roku, določenem za prenos direktive, Komisijo obvestiti o razlogih za »opt-out« ter sektorjih, dejavnostih in delavcih, kjer ga uporabljajo, pri čemer se morajo države članice predhodno posvetovati tudi s socialnimi partnerji. Ta člen prav tako zavezuje Komisijo, da ustanovi posebno komisijo, ki jo sestavljajo predstavniki držav članic in evropskih socialnih partnerjev, katere namen je spremljanje uporabe možnosti »opt-out«. Finsko predsedstvo je z omenjeno klavzulo Komisijo tudi zavezalo k pripravi poročila o uporabi možnosti »opt-out« in o razlogih za njegovo uporabo, prav tako pa lahko v poročilu predlaga zmanjšanje števila ur in postopno odpravo te možnosti.

Sprva je bilo slutiti pozitiven odziv držav članic na novi predlog finskega predsedstva. Po vseh naporih, ki jih je za doseganje kompromisa vložilo avstrijsko in vsa druga predsedstva pred njim, je bilo moč čutiti, da bo na zadnjem zasedanju SE in Komisije mogoče razrešiti tudi zadnje in najbolj žgoče vprašanje »opt-outa«. H kompromisnemu vzdušju držav članic je še toliko bolj prispevalo opozorilo Komisije, da v primeru neuspeha namerava začeti postopek proti vsem 23 državam, ki kršijo sodbe Sodišča Evropskih skupnosti. Ne nazadnje pa je bilo (in še vedno je) treba razrešiti tudi vprašanje varnosti in zdravja delavcev pri delu, saj lahko, po sedanjih omejitvah in v skladu z možnostjo uporabe »opt-out«, ki so vključeni v direktivo 2003/88, delavec dela tudi do 78 ur tedensko. V razpravi ministrov na zasedanju Sveta EPSCO se je vprašanje o natančni določitvi datuma, s katerim bi prenehala veljati možnost uporabe »opt-out«, izkazalo za težje, kot je bilo sprva videti. Po vseh vloženi naporih finskega predsedstva, da se doseže kvalificirana večina, se je izkazalo, da so interesi petih držav članic, katerih zahteve so se nanašale na določitev datuma odprave »opt-outa«, premočni, saj jim je z glasovi, ki jim pripadajo pri glasovanju, uspelo preprečiti sprejem dokumenta. Kljub kompromisni drži 20 držav članic je Franciji, Španiji, Italiji, Grčiji in Cipru uspelo preprečiti sprejem predloga, ki v svojem besedilu ni vključeval jasne zahteve po odpravi derogacije od zahteve po maksimalnem tedenskem delovnem času 48 ur (Rangus 2007, 20-21). Zaradi takšnega stališča je bil zakonodajni postopek o spremembah direktive, v okviru katerega odloča Evropski parlament in SE, več let blokiran, saj članice niso uspeli doseči dogovora. To jim je uspelo šele pod slovenskim predsedovanjem EU.

#### ***4.2.2 Kompromisna rešitev glede predloga direktive 2003/88/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa***

V prvi polovici leta 2008 je predsedstvo prevzela Republika Slovenija. Slovensko predsedstvo je pri iskanju kompromisnih rešitev glede predloga direktive Evropskega parlamenta in Sveta o spremembi direktive 2003/88/ES o določenih vidikih organiziranja delovnega časa, ki ga je leta 2004 Evropskemu parlamentu in SE predložila Evropska komisija, skušalo doseči, da se jasno postavi tedenska omejitev delovnega časa. Zato je slovensko predsedstvo pri iskanju kompromisnih rešitev sledilo cilju, da se jasno postavi tedenska omejitev delovnega časa (preračunanega kot povprečje v obdobju treh mesecev – tako imenovano referenčno obdobje) ter s tem naredi korak naprej pri varovanju delavcev pred predolgim tedenskim delovnim časom. Kompromisne rešitve tako omogočajo nekaj fleksibilnosti v organizaciji delovnega časa, hkrati pa izpostavljajo pomen takšne organizacije delovnega časa, ki delavcem zagotavlja boljše možnosti usklajevanja svojih delovnih obveznosti in družinskega življenja. Predlog sprememb vsebuje med drugim zavezo, da lahko država članica uporabi možnost neupoštevanja povprečnega najdaljšega delovnega časa, ki je že ves čas enako določen z direktivo, le, če je upoštevano učinkovito zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev in če je ta možnost izrecno določena s kolektivno pogodbo, s sporazumom med socialnimi partnerji ali z nacionalnim zakonom po predhodni obravnavi s socialnimi partnerji. V vsakem primeru pa mora biti v skladu z zahtevami direktive zagotovljeno, da z daljšim delovnikom osebno soglaša vsak posamezen delavec, pri čemer zavrnitev soglasja ne sme imeti nobenih delovnopравниh posledic za delavca v smislu, da bi ga delodajalec neugodnejše obravnaval. Takšnega soglasja delodajalec od delavca ne sme zahtevati ob podpisu pogodbe o zaposlitvi, niti v prvih štirih tednih zaposlitve. Morebitno soglasje delavca v tem času bi bilo nično. Dodatna varstvena določba omogoča delavcu, da v prvih šestih mesecih oziroma v treh mesecih po končanem poskusnem delu soglasje za opravljanje daljše delovne obveznosti brez posledic umakne s takojšnjim učinkom. Poleg tega delavec v povprečju treh mesecev ne more delati več kot 60 ur, razen če je to dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali sporazumom, ki ga sklenejo socialni partnerji. V primeru dežurstva, ko se neaktivne ure štejejo v delovni čas, pa je najvišja zgornja omejitev 65 ur – te ne morejo povečati niti socialni partnerji. Če to primerjamo s slovensko zakonodajo, ugotovimo, da splošna delovna zakonodaja, torej (ZDR), ne dopušča uporabe možnosti daljše delovne obveznosti delavca z njegovim soglasjem. Ta možnost je v Sloveniji uveljavljena le za zdravstvene delavce v skladu z Zakonom o zdravniški službi oziroma Zakonom o zdravstveni dejavnosti (MDDSZ 2008).

Predlagane spremembe direktive tako pomenijo dodatno varstvo, ki jo je treba zagotavljati zaposlenim, od katerih želi delodajalec pridobiti soglasje za daljšo delovno

obveznost. Predlog sprememb direktive določa tudi, da se dežurstvo lahko deli na aktivni in neaktivni del ter da se neaktivni del ne šteje kot delovni čas, razen če je z zakonodajo, prakso, kolektivno pogodbo ali dogovorom med socialnimi partnerji določeno drugače. Določeno je tudi, da se neaktivni del ne upošteva pri izračunavanju dnevnih in tedenskih počitkov. S kolektivno pogodbo oziroma dogovorom med socialnimi partnerji ter z zakonodajo, sprejeto po posvetovanju s socialnimi partnerji, pa se lahko določi, da se neaktivni del dežurstva upošteva tudi pri izračunavanju omenjenih počitkov. Veljavna direktiva kategorije dežurstva ne opredeljuje (MDDSZ 2008).

Tudi pri nas so potekale burne razprave o predlogu direktive o spremembi direktive 2003/88/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa. Na Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve zatrjujejo, da ima predlog direktive o spremembi direktive 2003/88/ES o določenih vidikih organizacije časa velik poudarek dan na usklajevanju poklicnega in družinskega življenja, pomembno pa je, da je prožnost vezana na posvetovanje s socialnimi partnerji, pri najpomembnejših pravicah je potrebno tudi osebno soglasje (MDDSZ 2008).

Dogovor o direktivi 2003/88/ES predstavlja zaključek prve faze v zakonodajnem procesu EU. V naslednjih fazi bosta zakonodajni telesi EU (Evropski parlament in Svet ministrov) skušali doseči dokončni dogovor in sprejeti direktivo (STA 2008).

#### **4.3 Pravne in druge posledice obstoječe ureditve pri nas in v EU**

Tedenski delovni čas v EU ostaja omejen na 48 ur, tako kot to določa sedaj veljavna direktiva. Dogovor, ki so ga sprejeli ministri, predstavlja pomemben korak v smeri zaščite delavcev, saj znatno omejuje možne izjeme od 48-urnega delovnika, ki so danes v veljavi. Obenem v primeru izjem uvaja novi dogovor številne varovalke, ki so ravno v prid zaščiti delavcev, tako zatrjujejo na Ministrstvu za delo družino in socialne zadeve (2008), medtem ko na strani sindikalnih združenj zatrjujejo prav nasprotno, in sicer, da obstoječa direktiva 2003/88/ES namreč ne postavlja nikakršnih meja pri delovnem tednu, prav tako nima postavljenih najvišjih tedenskih omejitev delovnega časa. Omejitve delovnega časa trenutno veljavna zakonodaja EU postavlja samo z zahtevami po zagotavljanju dnevnih in tedenskih počitkov. Direktiva prav tako ne ureja vpliva podaljšanja tedenskega delovnega časa na višino pokojninske osnove, ne ureja plačila, niti ne ureja odnosa do nadurnega dela (STA 2008).

Pri podaljševanju delovnega časa pa je ne nazadnje treba razrešiti vprašanje varnosti in zdravja delavcev pri delu. Veljavna delovna zakonodaja v EU dopušča možnost odstopanja od omenjene omejitve v višini 30 ur na teden. S tega vidika je trenutno veljavna zakonodaja, predvsem, ko imamo v mislih varnost in zdravje pri delu, vidno manj ugodna (Rangus 2007, 21).

V Sloveniji je problem urejanja delovnega časa predvsem pri delodajalcih, saj le-ti težijo k enostranskemu urejanju delovnega časa v splošnih aktih podjetij. Pri urejanju delovnega časa znotraj podjetij so direktorji in uprave v premoči, saj so delavci in sindikati od njih odvisni, zato po navadi pristanejo na marsikaj, da ohranijo delo (STA 2009). Delovna zakonodaja je za delodajalce premalo liberalna, saj podaljšujejo delovni čas vedno, ko je to mogoče. Delavci se v bojazni bojijo za svoje delo in se nemalokrat pustijo izkoriščati preko zakonskih meja. Pogosto delajo več ur, kot je maksimalna dovoljena obremenitev, in v tem primeru jim delodajalci plačujejo preveč opravljene ure kar na črno, brez obdavčitve (predvsem pri zasebnikih), ali pa koristijo proste dneve, kar zakon ZDR ne dopušča. Podatki MOD (2009) kažejo, da v Sloveniji okoli 59 odstotkov delavcev ostane brez plačila nadur, poleg tega delodajalci pogosto ponarejajo poročila o delovnem času. Podaljševanje delovnega časa nosi tudi rizike, saj se na primer z daljšim delovnim časom zmanjšuje intenzivnost in kakovost dela, povečuje pa se možnost poškodb (STA 2009).

Eden od problem je tudi obdavčevanje delovnih ur (Malačič 2004, 7-8). Kakor navaja avtor, so v Evropi visoki davki, zato ljudje rajši ne delajo preveč, saj država obdavči vsako naduro, tako da se ti na koncu sploh ne izplača delati dlje, kot je zakonsko določeno (v Sloveniji 8 ur). Čim bolj bo država obdavčevala delovne dohodke, tem manj bodo ljudi delali in tem bolj se bodo odločali za prosti čas. Vprašanje idealne porazdelitve dohodka in primerne progresivnosti davčnega sistema postane stvar kompromisa med enakostjo in spodbudami. Problem obdavčitve delovnih dohodkov in dela na splošno je še zlasti izrazit. Obdavčitev dela je zelo prizadela delovno intenzivne dejavnosti in v številnih primerih zmanjšala možnost njihovega preživetja. Izrazit primer nerazumevanja vprašanja spodbud za delo, ki ga kaže slovenska politika, je davek na plačilno listo. Zato je v političnih krogih v Sloveniji težko najti zavzemanje za krepitev spodbud za delo. Temeljna ekonomska logika in potreba moderne Slovenije pa je izrazita krepitev spodbud za delo. S tem se bodo sicer povečale razlike v delovnih dohodkih med ljudmi, vendar bo večji tudi kolač, ki se bo delil. V takšnih primerih pa zgodovinske izkušnje kažejo, da so na boljšem vsi člani družbe. Z več dela velika večina prebivalstva ne bo nikoli obogatela, bo pa brez dvoma boljše živela (Malačič 2004, 8).

Zahteva za menjanje delovnega časa izhaja prav iz težav, ki jih togost dosedanjega sistema povzroča. Vsak človek ima različne želje, težnje, pa tudi sposobnosti in vsota vseh teh dejavnikov učinkovitosti je pri posameznikih zelo različna. Neko samostojno intelektualno delo, delo umetnika ali izumitelja s podaljševanjem delovnega časa ne prenese nikakršnih omejitev. Sedanja omejitev delovnih ur v toge časovne zakonske okvire mu predstavlja samo oviro. V drugi skrajnosti pa bi izmensko delo na tekočem traku, delo na železnici ali delo zdravnika v ordinaciji s podaljševanjem delovnega časa naredilo kar veliko škodo, saj povzroča težave v usklajevanju delovnega in

življenjskega ritma, zmanjšuje možnost družinskega življenja in prinaša še druge težave. Zato so mnenja glede podaljševanja delovnega tedna v smeri 78 ur so zelo različna.

## **5 PODALJŠEVANJE DELOVNEGA ČASA V SMERI DIREKTIVE 2003/88/ES**

Trend podaljševanja delovnega časa je v Evropi zelo prisoten, kar je tudi pripeljalo do tega, da so nastale velike razlike v dolžini delovnega časa med najrazvitejšimi državami EU, vendar mnogi delodajalci opozarjajo, da v Evropi delamo manj ur na leto, kot delajo v državah na Vzhodu, Japonskem, Kitajskem in še kje (Kužet 2005, 33).

Medtem ko v razvitih evropskih državah vse bolj spoznavajo potrebo, da bo treba v prihodnje več in boljše delati, pa tudi, da si ne morejo več privoščiti skrajševanja delovnega časa in zgodnjega upokojevanja, imamo v Sloveniji še zelo ambivalenten odnos do dela. V tem odnosu se prepletajo ostanki stare socialistične miselnosti, da bo nekdo drug (država ali družba) poskrbel za nas, s prepričanjem, da je delo za delodajalca izkoriščevalski, če že ne suženjski proces (Malačič 2004, 7-8).

Delovni čas in nenapisana pravila glede njegovega podaljševanja, ki veljajo v čedalje več podjetjih, zanimajo vse kandidate, a se njihovi pogledi razlikujejo glede na delovno mesto in druge dejavnike. Največje evropske multinacionalke, kot sta na primer Siemens in Bosch, se v različnih evropskih državah pogajajo z delavci in sindikati o podaljševanju delovnega časa. Delodajalci večinoma zahtevajo več dela za bolj ali manj enako plačilo in grozijo delavcem, da bodo v primeru, da ne sprejmejo daljšega delovnika, proizvodnjo preselili v druge dela sveta. Delovna mesta pa se pred našimi očmi selijo v vzhodno Evropo in Azijo, kjer je delo cenejše in delavci so pripravljeni za majhno plačilo delati dlje časa (Malačič 2005, 8-9).

Čeprav so povečanja produktivnosti v preteklih letih obdobja vodila k nenehnemu zmanjševanju povprečnega števila delovnih ur, pa se v štirih desetletjih dogaja prav nasprotno. Američani danes delajo dlje, kot so na začetku informacijske in tehnološke revolucije pred štiridesetimi leti. V preteklih nekaj desetletjih se je delovni čas podaljšal za 163 ur ali mesec dni na leto. Nad 25 odstotkov vseh delavcev s polnim delovnim časom preživi na delovnem mestu tedensko 49 ur ali več. V preteklih dveh desetletjih se je skrajšal tudi čas plačanih počitnic in bolniških odsotnosti. Povprečnemu ameriškemu delavcu ali delavki zdaj pripada 3,5-krat manj plačanih počitnic in bolniške odsotnosti, kot na začetku sedemdesetih let. Zaradi večjega števila delovnih ur kot v petdesetih letih, pravijo Američani, se je njihov prosti čas skrčil za več kot tretjino. Če se bo ta trend nadaljeval, bodo ameriški delavci na svojem delovnem mestu preživeli toliko časa, kot so ga v davnih dvajsetih letih (Rifkin 2007, 345).

Dolžina delovnega časa se po različnih dejavnosti zelo razlikuje (EIRO 2009). V nekaterih dejavnostih delajo več, v nekaterih manj. Seveda pa je dolžina delovnega časa odvisna od vrste dela, zahtevnosti in povpraševanja po njem. Najdaljši tedenski delovni čas v EU je 48 ur na teden in v praksi delavci v EU delajo le izjemoma dlje, ob spoštovanju potrebnih ukrepov za zagotovitev dejanskega varovanja zdravja in varnosti delavcev.

V tabeli 5.1 so prikazane vse države EU-28 in največje število delovnih ur na teden, ki so zakonsko določeno in kolektivno določeno povprečno število delovnih ur na teden v letu 2009 imele. Tako lahko vidimo, da ima šestnajst držav zakonsko določenih 48 delovnih ur, ki jih lahko največ opravi v enem tednu, enajst držav ima 8 delovnih ur manj, in sicer 40, med njimi je tudi Slovenija. Belgija pa ima najmanj zakonsko določenih delovnih ur na teden, in sicer samo 38. Prav tako lahko vidimo kolektivno določeno povprečno število delovnih ur na teden, da ima devet držav, poleg Slovenije, 40 delovnih ur, kar je tudi zgornja meja. Najmanj kolektivno določenih delovnih ur je v letu 2009 imela Francija, in sicer 35, vendar tudi tu trenutni francoski predsednik Nicolas Sarkozy zagotavlja, da se bo delovni teden zakonsko podaljšal.



**Tabela 5.1** Zakonsko določeno najvišje število delovnih ur na teden in kolektivno določeno povprečno število delovnih ur na teden, EU-28, 2009 (v urah)

Država	Zakonsko določeno največje št. delovnih ur na teden	Kolektivno določeno povprečno št. delovnih ur na teden
Romunija	48	40
Estonija	40	40
Madžarska	48	40
Poljska	40	40
Bolgarija	40	40
<b>Slovenija</b>	<b>40</b>	<b>40</b>
Latvija	40	40
Grčija	40	40
Litva	48	40
Malta	48	40
Irska	48	39
Avstrija	48	38,8
Luksemburg	48	39
Belgija	38	37,6
Slovaška	48	38,4
Ciper	48	38
Španija	40	38,3
Nizozemska	48	37,5
Češka Republika	48	38
Portugalska	40	38,2
Velika Britanija	48	37,3
Norveška	40	37,5
Finska	40	37,5
Italija	48	38
Nemčija	48	37,6
Švedska	40	37,5
Danska	48	37
Francija	48	35

Vir: EIRO 2009.

V tabeli 5.2 so prikazane vse države EU-28 in največje dovoljeno število delovnih ur na dan, ki so zakonsko določene. Tako lahko vidimo, da ima šest držav dogovorjen maksimalni delovni dan na 13 ur dnevno, ena država, in sicer Malta, ima na 12,5 ur dnevno, tri države, in sicer Grčija, Madžarska in Nizozemska, na 12 ur dnevno, pet držav na 10 ur dnevno, štiri države na 9 ur dnevno in devet držav po 8 ur dnevno. Tako lahko vidimo, da delovna zakonodaja v EU dopušča možnosti v smeri podaljševanja

delovnega časa. Najbolj se to vidi v Veliki Britaniji, ki dopušča možnost, da v sporazumu s svojim delodajalcem določi svoj delovni čas, ki je nad omejitvijo, ki jo dopušča evropska direktiva. Ostale države pa to dovoljujejo samo v nekaterih sektorjih (EIRO 2009).

**Tabela 5.2** Zakonsko določeno najvišje število delovnih ur na dan, EU-28, 2009 (v urah)

Država	Zakonsko določeno največje št. delovnih ur na na dan
Ciper	13
Italija	13
Irska	13
Švedska	13
Danska	13
Velika Britanija	13
Malta	12,5
Madžarska	12
Nizozemska	12
Grčija	12
Avstrija	10
Luksemburg	10
Francija	10
Romunija	10
<b>Slovenija</b>	<b>10</b>
Slovaška	9
Španija	9
Norveška	9
Češka Republika	9
Estonija	8
Poljska	8
Bolgarija	8
Litva	8
Portugalska	8
Finska	8
Nemčija	8

Vir: EIRO 2009.

Rezultati raziskave evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (Eurofond 2009) kažejo, da povprečni Evropejec dela 37,8 ur na teden ter 1.750 ur na leto. Navsezadnje število delovnih ur, prebitih na delovnem mestu, ni nujno povezano z delovno učinkovitostjo in siceršnjo uspešnostjo gospodarstva. V raziskavi,

ki jo je naredila EIRO leta 2009, po številu delovnih ur namreč prednjačijo Bolgarija, Estonija, Grčija, Madžarska, Latvija, Poljska, Romunija in tudi Slovenija. Ne glede na to, da obstajajo razlike med članicami EU, je evropski delovni čas veliko krajši kot delovni čas v drugih razvitih delih sveta. Te razlike pa se še povečajo, če dodamo poznejše vstopanje na trg dela v Evropi in zgodnejše izstopanje z njega, kar je posledica daljšega šolanja in (pre)zgodnjega upokojevanja v Evropi. Te velike razlike niso posledica razlik v vsej faktorski produktivnosti dela, ampak predvsem posledica zgodovinskega razvoja, političnih odločitev, moči sindikatov in zahtev državne blaginje ter kulturnih razlik (Malačič 2004, 8). Daleč najdaljši delovni čas pa je v Južni Koreji. Tipičen delovni teden zajema 44 ur ali več. Večina ljudi začne svoj delovni dan ob 8. in konča ob 22. uri ali pozneje. Povprečna južnokorejska tovarna ima 2.390 ur na leto, to je več kot 400 ur dlje v Združenih državah Amerike (EIRO 2009).

### **5.1 Razlogi za podaljševanje delovnega časa**

Razloge, ki spodbujajo širjenje fleksibilnih oblik zaposlitve in dela, lahko najdemo tako na strani povpraševanja kot tudi na strani ponudbe na trgu dela. Na strani povpraševanja delodajalci skušajo povečati produktivnost, znižati stroške dela in prenesti večino poslovnega tveganja na zaposlene. Na strani ponudbe pa delojemalcem fleksibilne oblike zaposlitve in dela omogočijo uskladitev delovnega področja z zasebnim življenjem. Evropski delovni čas je veliko krajši kot delovni čas v drugih razvitih državah sveta, kot so ZDA, Japonska in Avstralija. Do razlik prihaja ne le zaradi produktivnosti dela, ampak zaradi različnega obdavčevanja, navad ljudi, običajev, zgodovinskega razvoja, moči sindikatov, zakonov in predpisov ter zaradi različne kulture in mišljenja. Kratek evropski delovni čas je bil posledica regulacije dela, premajhne svobode ekonomskih agentov in zgrešenih pričakovanj tradicionalnih držav, ki so pod vplivom sindikata (Malačič 2004, 8).

Primerjava med Evropo in ZDA nam kaže, da se razlike v delovnem času neposredno pokažejo v razlikah v povprečnih dohodkih evropskih in ameriških zaposlenih oseb. V ZDA so dohodki za okoli tretjino višji. Prav ta razlika je večja kot razlika v povprečnem letnem delovnem času, ker Američani delajo več, saj na trg dela vstopajo prej in pozneje izstopajo ter imajo nižjo brezposelnost. Odgovor na vprašanje, ali Evropejci več delajo in imajo več dohodka ali imajo več prostega časa in manj dohodka, bi dobili le, če bi temeljito deregulirali trg dela ter delodajalcem in zaposlenim omogočili svobodno odločitev. Tukaj pa ne smemo pozabiti tudi na obdavčitev dela, ki popači izbiro med delom in prostim časom. V Evropi je delovni čas v večini primerov predpisan in posamezniki nimajo možnosti izbire (Malačič 2005, 8-9).

Odločitev Francije, da odpravi 35-urni delovni teden in delodajalcem dovoli podaljšati delovni čas, je izraz spremembe desetletja trajajoče politike. V osemdesetih in devetdesetih letih je večina evropskih držav skrajšala delovni teden. Danes bodo

Evropejci, ki se spopadajo z visoko stopnjo brezposelnosti in posledično upadajočim življenjskim standardom, morda morali delati več ur, če se bodo želeli kosati z globalizacijo (Sinn 2005, 8). Zagovorniki podaljševanja delovnega časa trdijo, da bi s tem omogočili večjo fleksibilnost delavcev, ki želijo delati več in želijo zaslužiti več, in da bodo to lahko počeli na zakonit način (Mušič 2009). Razlogi, da se bo v prihodnosti začel občutno delovni čas podaljševati, niso samo v neuspeli politiki skrajševanja delovnega časa, ampak tudi v tem, da želijo delodajalci predvsem povečati dobiček na bogastvo.

## **5.2 Različni vidiki pri podaljševanju delovnega časa**

Podaljševanje delovnega časa prinaša kar nekaj pozitivnih učinkov, ki jih navaja Sinn (2005, 8-9):

1. Daljši delovni čas bo pospešil gospodarsko rast, saj če ljudje delajo dlje, deluje tudi kapital bolj dolgo. Razen če v 24 ur, zapolnjenih z delom v izjemah, se s podaljševanjem dnevnega delovnega časa podaljša tudi izkoriščenost kapitala. Zato je 10-odstotno povečanje števila delovnih ur enako 10-odstotnemu povečanju zalog donosnega kapitala v gospodarstvu.
2. Posledica podaljševanja delovnega časa je skokovito povečanje bogastva in takojšnji razcvet proizvodnje.
3. Daljši delovni čas bo pripomogel k večji zaposlenosti, saj se ob nespremenjenih stroških dela poveča produktivnost, kar pomeni, da bodo delavci bolj produktivni, ker bodo delali dlje časa.
4. Delavci bodo ob daljšem delovnem času in nespremenjenih plačah izdelali več dobrin in dobički se bodo povečali za prav toliko, kolikor se bo zvišala vrednost proizvodnje. Če bodo vsa podjetja delala več ur, jih bo večina deležna tudi večjega povpraševanja, pri čemer pa bo imelo povprečno podjetje toliko dodatnega povpraševanja, za kolikor bo povečalo svojo ponudbo.
5. Podaljševanje delovnega časa naj bi pripomoglo k rasti, konkurenčnosti in večji zaposlenosti.

Iz tega lahko razberemo, da ima podaljševanje delovnega časa pomembno vlogo pri reševanju negativnih učinkov krize na trgu dela. Je pa tudi ukrep, ki lahko dolgoročno pozitivno vpliva na spodbujanje zaposlovanja in zmanjševanja brezposelnosti.

Tudi če pogledamo z negativne strani, obstajajo posledice podaljševanja delovnega časa. Dr. Daniel Vaghan – Whitehead (2006), izvedenec mednarodne organizacije za delo in vodja raziskave o delovnih razmerah v članicah EU, je razložil, da je vedno več stresa na delovnih mestih in da je to lahko posledica prevelikega števila delovnih ur. Mednarodni urad za delo pa je s svojimi raziskavami prišel do ugotovitve, da izgorelost in depresija postajata ključni poklicni bolezni v 21. stoletju. Podatki iz Velike Britanije

kažejo, da ima več kot polovica zaposlenih simptome zgodnjih faz izgorelosti, kar vsak deseti zaposleni pa doživi skrajno fazo izgorelosti, ki lahko trajno poškoduje njegove delovne zmožnosti. Pojav je v Evropo prišel z druge strani Atlantika, natančno ZDA. Če delovno mesto ne priznava človeške plati opravljanja dela, tveganje zaradi izgorevanja raste in s seboj prinaša visoko ceno tako za posameznika kot tudi organizacijo (STA 2009).

Tudi raziskava o delovnem času v delovnih razmerah, ki jo je raziskala in opravila leta 2005 Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (Eurofond), kaže, da so daljši delovniki povezani s slabimi delovnimi razmerami. Ugotovitve so pokazale, da to drži še zlasti v primeru, ko delovni teden presega 48 ur. Delovnik, ki obsega od 45 do 48 ur tedensko, je povezan tudi s problematičnimi delovnimi razmerami. Glede delovnega delovnika in s tem povezane razlike med spoloma se države članice EU zelo razlikujejo. Obremenitev delavca je namreč v veliki meri odvisna predvsem od dolžine in razporeditve delovnega časa. Daljši kot je delovnik, večja je utrujenost delavca, s tem pa se povečuje tudi število poškodb pri delu in poklicne bolezni (Belopavlovič 2003, 685).

Delovni čas je že dolgo kamen spotike med članicami Evropske unije. Ko se je začelo govoriti o podaljšanju delovnega časa, so se pojavile kritike, največ na račun delodajalcev in njihovega bogatenja. Pobude delodajalcev za podaljševanje delovnega časa so se za sindikate nesprejemljive. Označujejo jih za neprimerne tako iz pravnih in ekonomskih razlogov, kot tudi socialnih, zaposlitvenih in delovno-varstvenih razlogov.

V Sloveniji Zveza svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS) opozarja (2008), da podaljševanje delovnega časa dokazno zmanjšuje produktivnost in negotovo vpliva na zdravje in varnost pri delu ter onemogoči primerno usklajevanje delovnega in družinskega življenja. Pri tem poudarjajo in zahtevajo, da je potrebno ohraniti osemurni delovnik in preprečiti, da ga bi podaljševali. Podaljševanje delovnega časa ni prava pot za dvig produktivnosti dela v Sloveniji, saj v primerjavi z Nemčijo obstajajo velike rezerve pri tehnološki posodobitvi proizvodnje, znanju, organizaciji dela in proizvodih z večjo dodano vrednostjo. Po njihovem mnenju bi morali delodajalci boljše izkoristiti čas prisotnosti delavca na delovnem mestu, ne pa samo povečevati fizični napor delavcev. Ker so delavci že itak iztrošeni, bi podaljševanje delovnega časa privedlo do večjega obsega bolniških odsotnosti z dela in invalidskih upokojitev, kar bi pritisnilo na javne finance (STA 2008). Sindikati se pri upiranju podaljševanja delovnega časa opirajo na teorijo dane količine dela. V skladu z njo takšna politika ne prinaša nikakršnih gospodarskih koristi, saj po njej količina delovne sile v gospodarstvu v končnem seštevku ni sprejemljiva. To pomeni, da bi desetodstotno podaljševanje delovnega časa pomenilo zgolj desetodstotno zmanjšanje zaposlenosti (Sinn 2005, 8-9).

Različne teorije in različni pogledi, katere bo v prihodnje težko uskladiti, da bo delovno aktivna populacija zadovoljna. Vendar bi s prilagoditvijo delovnega prava in

kolektivnih pogodb v smeri podaljševanja delovnega časa obenem težko prispevala k večji prožnosti in varnosti zaposlitve, ker si pojem »večja varnost« in »večja prožnost« nasprotujeta. Večja prožnost zaposlitve pomeni obenem »manjšo varnost« in večje tveganje s strani delavcev in nasprotno. Zato je dobro, da je direktiva 2003/88/ES usklajena z našo zakonodajo, saj zagotavlja večjo delovno in socialno varnost, obenem pa dopušča večjo prožnost glede izbire delovnega časa, kar je še kako pomembno za čas, v katerem živimo. Glede usklajevanja bo po mojem mnenju še veliko govora in le čas bo pokazal, kaj je zares najboljše za delavca, delodajalca in organizacijo nasploh.

### ***5.2.1 Prvi primeri podaljševanja delovnega časa***

Nekatera evropska, zlasti nemška podjetja – Daimler Chrysler, Siemens in Bosch, so v pogajanjih s sindikati že dosegla podaljševanje delovnega tedna. V Daimler Chryslerju so delavce prepričali, da bodo proizvodnjo v nemških obratih ohranili le, če bodo na teden delali po pet ur več, na nekaterih delovnih mestih celo brez plačila. Evropska podjetja ob lovljenju svetovne konkurence za zdaj delovni čas podaljšujejo zlasti v razvojnih oddelkih, o podobnih ukrepih pa že tudi razmišljajo v proizvodnjah. Hans-Werner Sinn (2005, 8-9) je v svojem članku Evropa že dela dlje opisal prva podaljševanja delovnega časa v evropskih podjetjih. Prvi so se podaljševanja lotili v Siemensu, kjer so leta 2005 delovni teden podaljšali s 35 na 40 ur. Tudi Daimler Chrysler je v svojem oddelku za raziskave in razvoj podaljšal delovni čas s 35 na 40 ur na teden. Nemčija se je s tem odzvala na konkurenco nizkih plač v nekdanjih komunističnih državah. Plače se razlikujejo med državami. In zato se nekaterim zdi, da sploh nima smisla tekmovati. Vendar pa se kljub temu zdi verjetno poskusiti z znižanjem stroškov dela z neplačanim podaljševanjem delovnega časa, saj se Nemčija lahko pohvali s precej večjo produktivnostjo.

Prvi primeri podaljševanja delovnega časa pa so se začeli pojavljati tudi v Sloveniji. Maja leta 2005 je direktor idrijskega Kolektorja zaradi taktičnih razlogov delavcem ponujal dodatno plačo za dodatno delo, vendar pa je istočasno zahteval nižje stroške za podjetje, kar pa naj bi primaknila država. In sicer bi zaposlenim plačal v bruto znesku le polovico dodatnih ur, država pa naj bi se za te dodatne ure odpovedala davkom in prispevkom, zaposleni pa naj bi zanje dobili okoli 75-odstotno plačilo. Direktor Petrič je svoj predlog utemeljeval z majhno konkurenčnostjo slovenskih proizvajalcev in veliko izgubo poslov, kar pa bi posledično privedlo do poznejšega odpuščanja delavcev. Gre za isto grožnjo kot drugje v EU, gre za preselitev proizvodnje v države s cenejšo delovno silo (Cajniko Javornik 2005, 5).

### **5.3 Nadzor in sodna praksa v primeru kršitve zakonskih določil delovnega časa pri nas in v tujini**

Inšpekcijski nadzor nad izvajanjem določb tega zakona, izvršilnih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca, ki urejajo delovna razmerja, opravlja Inšpektorat Republike Slovenije v skladu s predpisi, ki urejajo inšpekcijsko nadzorstvo. Inšpektorat RS za delo ima pravico in dolžnost z odločbo delodajalcu odrediti, da zagotovi izvajanje zakona v primeru kršitev (Belopavlovič 2003, 75).

Inšpekcija za delo sprejema ukrepe za odpravo nezakonnosti in pomanjkljivosti, lahko izreka denarne kazni delodajalcu in njegovi odgovorni osebi, izreče lahko kazen zapora, izjemoma, v primerih hujše kršitve, pa lahko delodajalcu prepove opravljati dejavnost. Prav inšpektor, kot avtoritativen državni organ, namreč za delodajalca pomeni zelo strog nadzor nad delovnim razmerjem. Le-to pa mora biti brezhibno, saj lahko v nasprotnem primeru inšpektor ukrepa v skladu z Zakonom o inšpekciji dela (Ur. RS, št. 43/2007).

Inšpekcijski nadzor bo lahko z odločbo posegel v naslednjih primerih, ki so pomembni za delovni čas:

- če bo delodajalec kršil pravilo 40-urnega delovnika na teden,
- če delodajalec ne bo odredil nadurnega dela v pisni obliki pred začetkom dela, razen če sama narava dela terja ustno ureditev,
- če bo delodajalec kršil zakon v zvezi s prepovedjo opravljanja del preko polnega delovnega časa,
- v zvezi s kršitvami glede razporejanja delovnega časa,
- če bo delodajalec kršil delavčeve pravice glede odmora med delovnim časom,
- v primeru kršenja pravic glede počitka med zaporednimi delovnimi dnevi,
- če bo delodajalec kršil delavčeve pravice v zvezi s tedenskimi počitki.

Če delodajalec upošteva individualne lastnosti zaposlenega in korektno vodi delovno razmerje, potem naj ne bi prišlo do kršitev pravic delavca. Zato je pomembno, da delodajalec prej razmisli, kako bo organiziral delovni čas v podjetju, da ne bi prišlo do kršitve.

V primeru kršitve mora delavec najprej uveljaviti svoje pravice pri delodajalcu, če meni, da delodajalec ne izpolnjuje svojih obveznosti iz delovnega razmerja ali krši njegove pravice. Pri tem lahko delavec pisno zahteva, da delodajalec v osmih dneh kršitev odpravi oziroma izpolni obveznost. Če delodajalec v nadaljnjem roku osmih delovnih dni po vročeni pisni zahtevi delavca ne odpravi kršitev, lahko delavec v 30 dneh zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem (228. člen).

V prvem odstavku 230. člena ZDR določa, da se z globo od 1.500 do 4.000 evrov kaznuje delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, in sicer v primerih, če se določi polni delovni čas v

nasprotju s prvim odstavkom 142. člena tega zakona, če se uvede oziroma odredi delo preko polnega delovnega časa v nasprotju s 143. členom tega zakona, če se odredi delo preko polnega delovnega časa v nasprotju s 145. členom tega zakona, če se razporedi delovni čas v nasprotju s 147. členom tega zakona, če ne posreduje podatkov o nočnem delu delavcev v skladu z drugim odstavkom 149. člena tega zakona, če ne zagotavlja posebnega varstva delavcev pri delu ponoči ali ne upošteva časovnih omejitev dela ponoči (150. in 151. člen), če se pred uvedbo nočnega dela ne posvetuje s sindikatom v skladu s 152. členom tega zakona, če uvede nočno delo žensk brez soglasja ministra, pristojnega za delo (tretji odstavek 153. člena), in če se delavcu ne zagotovi odmora med delovnim časom, počitka med zaporednima delovnima dnevoma in tedenskega počitka (152., 155. in 156. člen).

V prvem odstavku 232. člena ZDR določa, da se z globo od 750 do 2.000 evrov kaznuje delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če delavcu ne zagotavlja dodatkov v skladu s 128. členom tega zakona, če delavki naloži opravljanje dela v nasprotju z zakonom in posebnim predpisom, izdanim na podlagi zakona (189. in 190. člena), če delavcu, ki še ni dopolnil 18. leta starosti, naloži opravljanje dela v nasprotju z zakonom in posebnim predpisom, izdanim na podlagi zakona (195. člen), in če starejšemu delavcu brez njegovega soglasja odredi nadurno ali nočno delo (203. člen).

Vprašanja organizacije delovnega časa, nadurnega dela in tako imenovanega nedeljskega dela dejansko sodijo med pravice oziroma obveznosti iz kolektivnih delovnih razmerij. Iz prakse delovnih sodišč lahko sklepamo, da je v zvezi z delovnim časom predmet spora v večini primerov plačilo, na primer za nadurno delo (Novak 2004, 147).

V letu 2009 je bilo ugotovljenih 589 kršitev določb delovnopravne zakonodaje v zvezi z institutom delovnega časa s strani Inšpektorata RS za delo (IRSD 2009, 110-113), kar predstavlja precejšen porast tovrstnih kršitev v primerjavi z letom 2008, ko je bilo ugotovljenih 459 takšnih kršitev. Največ je bilo ugotovljenih kršitev v zvezi z opustitvijo določitve razporeda delovnega časa pred začetkom koledarskega oziroma poslovnega leta (222 kršitev), v zvezi z razporeditvijo delovnega časa v nasprotju z določbami 147. člena ZDR (160 kršitev) ter odrejanjem dela preko polnega delovnega časa (61 kršitev). Največ kršitev je bilo ugotovljenih v dejavnostih gradbeništva, trgovine in gostinske dejavnosti.

V nadaljevanju bom predstavila sodno prakso slovenskih sodišč. V prvem primeru bom prikazala sodbo Višjega delovnega sodišča Pdp 1689/2001 z dne 17. 3. 2003. Sodišče je v navedenem primeru ugotavljalo utemeljenost nadurnega dela, ki je bilo višje od zakonskih določil. Tožeča stranka je tožila svojo delodajalko, ker ni dobila zadostnega plačila za mesec september in oktober, prav tako delodajalka zanjo ni plačala obveznosti iz socialnega zavarovanja. Delavka je v tem času opravila veliko



nadur, več, kot bi jih po zakonu lahko. V mesecu septembru je stranka opravila 369 ur dela, v oktobru pa 265 delovnih ur. Z delodajalko je bila dogovorjena za plačilo 1,50 € neto na uro. Stranka je sicer dobila delno izplačilo (110,58 €) s strani delodajalke, vendar ne celotnega. Tako je bila delodajalka dolžna še preostalih 815,39 €, ki bi ji pripadali glede na število delovnih ur. Sodišče je razsodilo, da je delodajalka dolžna izplačati stranki preostali znesek, skupaj z zamudnimi obrestmi, za mesec september in poravnati obveznosti iz socialnega zavarovanja. Pri tem pa je sodišče vlogo za višji zahtev (446,92 €), ki ga je zahtevala tožnica, zavrnilo. V tem primeru ji je sodišče priznalo izplačilo samo za tolikšno število ur, kot jih zakon dovoljuje v časovnem okviru enega meseca. Tožnica se je na to odločitev sodišča pritožila, saj je bila prikrajšana za 306 ur plačila, kar skupaj znaša 446,92 €. Tožnica meni, da je sodišče premalo upoštevalo dejstvo, da je dejansko opravila vse ure aktivno, vestno in pošteno in je zato upravičeno pričakovala od delodajalke tudi pošteno plačilo. Tožena stranka v zvezi z nadurnim delom res ni nikoli izdala kakšnega posebnega pisnega sklepa, vendar je pri tožnici vsak dan sproti ustno odredila podaljšani delovni čas in se na raspored načrta delovnih ur nikoli ni ozirala, niti ga upoštevala. Sodišče je pritožbi ugodilo, odločbo sodišča je označilo za materialnopravno zmotno. V 143. členu Zakona o delovnih razmerjih je določeno, v katerih primerih je delavec dolžan delati nadurno delo, na kakšen način in v kolikšnem obsegu. Delodajalec mora delavcu nadurno delo po prejšnjem odstavku odrediti v pisni obliki, praviloma pred začetkom dela. Če zaradi narave dela ali nujnosti opravljanja nadurnega dela delavcu ne odredi pisno pred začetkom dela, se lahko nadurno delo odredi ustno. V tem primeru se pisno odreditev vroči delavcu naknadno, vendar najpozneje do konca delovnega tedna po opravljenem nadurnem delu. Nadurno dela pa lahko traja največ 8 ur na teden, največ 20 ur na mesec in največ 180 ur na leto. Delovni dan lahko traja največ deset ur. Dnevna, tedenska in mesečna časovna omejitev se lahko upošteva kot povprečna omejitev v obdobju, določenem z zakonom ali kolektivno pogodbo in ne sme biti daljša od šest mesecev. V skladu z obstoječo direktivo o delovnem času je odstopanje od standardnega delovnega tedna veljavno le, če delavec na to možnost pristane prostovoljno, prav tako delodajalec ne sme škodovati delavcu, če ta ne pristane na odstopanje. Vendar sodišče pri tem ni upoštevalo, da toženka nadurnega dela ni opravljala po svoji volji in ker bi tako sama želela, temveč na podlagi ustne odredbe toženke, ki se ni ozirala na zakonske določbe glede trajanja delovnega časa, kot to izrecno izhaja tako iz izpovedi tožnice. Zaradi vsega navedenega in ker je sodišče glede na pravilno ugotovljeno dejansko stanje zmotno uporabilo materialno pravo, je sodišče pritožbi tožeče stranke ugodilo in izpodbijano sodbo spremenilo tako, da je tožničinemu zahtevku za plačilo opravljenega dela pri toženi stranki v mesecu septembru in mesecu oktobru 1999 v celoti ugodilo.

Kot že rečeno, državni zakoni tudi v državah članicah EU v večini omejujejo nadurno delo, ali z omejitvijo nadur, ki jih delavec lahko naredi v enem dnevu ali z

omejitvijo maksimalnih ur delovnega časa. Več kot dve tretjini držav EU ima tedensko zgornjo mejo delovnega časa med 48 in 60 urami, nad 48 ur nekaj več kot tretjina držav in nekaj manj držav ima limit pri 48 urah. Nekatere države omejujejo število ur nadurnega dela samo v okviru enega dneva (kot na primer Litva, Estonija). Nekatere države omejujejo nadure v okviru trimesečnih obdobij, štirimesečnih obdobij, večina držav pa uporablja več limitov hkrati. Nekatere države recimo dajejo manjšim podjetjem višje omejitve (Portugalska), drugje recimo ločujejo število obvezno opravljenih nadur od prostovoljno opravljenih nadur (Češka). Nekateri zakoni tudi dovoljujejo izjeme pri teh omejitvah v primerih nujnih neobičajnih okoliščin ali drugje v primeru kolektivnega strinjanja, kot na primer v Avstriji (EIRO 2009).

Problemi z zlorabo nadurnega dela se pojavijo zlasti takrat, če delavci ne poznajo dovolj dobro zakonske ureditve nadurnega dela ali pa si ne upajo uveljavljati svojih pravic in si zato delodajalci lahko privoščijo kršitve te ureditve.

Mednarodni standardi, ki so bili sprejeti v okviru MOD, določajo vsaj 25-odstotno povišanje plačila pri nadurnem delu. Državni zakoni dajejo opcijo višjega plačila ali ustreznega podaljšanega počitka ali kombinacijo obojega. Večina držav preferira ali eno ali drugo, v nekaterih pa je to stvar dogovora med delavcem in delodajalcem (EIRO 2009). Po raziskavah, ki jih je naredila EIRO v letu 2009, skoraj polovica držav EU pri plačilu za nadure prakticira dodatek, visok vsaj 50 %. Predvsem industrijske države višino dodatka prepuščajo kolektivnim dogovorom ali individualnim delodajalcem. Samo nekaj čez polovico držav določa minimalno višino dodatka, ki sega od 10 % (Francija) pa do 100 % (Portugalska in Latvija).

Na državni ravni mnogi zakoni prepovedujejo opravljanje nadurnega dela določenim skupinam delavcev, drugim pa dovoljujejo, da lahko odklonijo opravljanje nadurnega dela. Prav tako precej državnih zakonov prepoveduje nadurno delo pri delih, ki so nevarna in zdravju škodljiva. Mednarodne konvencije, ki se nanašajo na delovni čas, državam EU samim nalagajo, naj presodijo in določijo omejitve za nadurno delo na podlagi okoliščin, v katerih se delo opravlja in na podlagi mnenj delodajalcev in delavcev. Seveda opozarja, da morajo biti omejitve racionalne in v skladu s cilji standardov.

## 6 SKLEP

Ena od pomembnejših sprememb v strukturi evropskega zaposlovanja v zadnjih desetih letih se kaže predvsem v organizaciji delovnega časa. Potreba po povečanju konkurenčnosti na vseh ravneh, ki jo narekujejo trendi globalnega tekmovanja proizvodnih zmogljivosti, izpostavlja potrebo po spremembah na ravni posameznika in družbe kot celote. Med temi spremembami je vse večji poudarek na podaljševanju delovnega časa zaradi hitrega tehnološkega razvoja, večje konkurence in sprememb na trgu, ki zahtevajo od udeležencev, da se nenehno prilagajajo.

Dandanes je zelo pomembno, da se zaposlovanje sprotno prilagaja potrebam po delu. Sama se ne strinjam, da bi se delovne ure omejevale navzgor ali navzdol. Menim, da bi bilo delovno obveznost potrebno opredeliti v dogovoru med delavcem in delodajalcem in da mora obstajati določena fleksibilnost, da se spoštujejo pravice tistih, ki hočejo delati dlje in tistih, ki nočejo delati več, kot je zakonsko dovoljeno.

Na evropskih trgih dela obstajajo številne ureditve za delovni čas. Režim delovnega časa okvirno ureja direktiva 2003/88/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa (Ur. list EU, št. 299/03). Direktiva 2003/88/ES je instrument, ki od držav članic EU zahteva, da sprejemajo svoje določbe v nacionalni zakonodaji.

V Sloveniji delovni čas ureja najpomembnejši delovnopravni predpis, Zakon o delovnih razmerjih. Ta zakon ureja delovna razmerja, ki se sklepajo s pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, v skladu z direktivo 2003/88/ES.

Zagotovo lahko trdim, da je direktiva 2003/88/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa dobro urejena in usklajena z ZDR, saj je v primeru, ko gre za podaljševanje rednega delovnega časa, veljavno le, če delavec na to možnost pristane prostovoljno. Torej je prostovoljna odločitev delavca in ne sme nositi posledice s strani delodajalca, ne glede na odločitev delavca. Vendar se problem s strani delavca pojavi ob nepoznavanju delovne zakonodaje pri določbah delovnega časa in nekateri delodajalci to izkoristijo sebi v prid. Direktiva 2003/88/ES je na delovnopravnem področju seveda izjemnega pomena za vsakega delavca, da lahko kar najučinkoviteje dela na svojem delovnem mestu in se počuti varno. Prav tako je na gospodarskem področju izjemnega pomena za vsakega delodajalca, da naredi takšno organizacijo delovnega časa, ki prinaša konkurenčno prednost, seveda brez kršitev določb delovnega časa po ZDR.

Tudi zakonodaja v državah članicah EU na področju delovnega prava zagotavlja temeljno stopnjo zaščite, ko gre v primerih za podaljševanje delovnega časa, ki velja za vsakega delavca in prebivalca EU. Evropski pravni red določa, da se lahko delovni čas, ki je daljši od rednega delovnega časa, drugače od zakonskih določb ureja le z zakoni, s kolektivnimi pogodbami ali sporazumi med socialnimi partnerji. Tudi v posameznih članicah EU morajo evropski delodajalci zagotavljati delovne pogoje, predvsem

maksimalni delovni čas, vključno z nadurami, varnost na delovnem mestu, minimalni čas počitka itd., ki so določeni s splošnimi pravnimi in upravnimi predpisi.

Podaljševanje delovnega časa (maksimalnega) je korak k večji svobodi in menim, da država ne bi smela omejevati pravice do podaljševanja delovnega časa pri tem, koliko časa hoče vsak posameznik delati in da s podaljševanjem rednega delovnega časa lahko nadoknadimo zaostanek za najbolj razvitimi državami in tako zagotovimo konkurenčno prednost na globalnem trgu.

Podaljševanje delovnega časa zagotovo ima pomembno vlogo pri reševanju negativnih učinkov krize na trgu dela. Je pa tudi ukrep, ki lahko dolgoročno pozitivno vpliva na spodbujanje zaposlovanja in zmanjševanja brezposelnosti, kar pomeni korist za vse udeležence v delovnem razmerju.

Naj tako ali drugače govorimo o podaljševanju delovnega časa, je jasno, da je le-ta vse bližje in da se ponekod v državah članicah EU že uporablja. Le čas bo pokazal, do kje bodo najvišje zgornje meje oziroma maksimalni delovni čas in katere države se bodo odločile za uskladitev z nacionalno zakonodajo.

## LITERATURA

- Belopavlovič, Nataša. 2005. *Evropsko delovno pravo*. Ljubljana: GV založba.
- Belopavlovič, Nataša, Irena Bečan, Cvetka Aleksej, Mirjana Fraz Zorec, Miran Kalčič, Marta Klampfer, Polonca Končar, Etelka Korpič Horvat, Drago Mežnar, Janez Novak, Mitja Novak, Tatjana Plešnik in Lidija Tratnik. 2003. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) s komentarjem*. Ljubljana: GV založba.
- Bohinc, Rado. 2004. *Delovna in uslužbenska razmerja*. Ljubljana: GV založba.
- Kaltnekar, Zdravko. 1996. *Sprejemljiv delovni čas*. Kranj: Moderna organizacija.
- Kavar, Andreja Vidmar. 1996. *Sprejemljiv čas*. Kranj: Moderna organizacija.
- Končar, Polonca. 1993. *Mednarodno delovno pravo*. Ljubljana: Uradni list RS.
- Kopač, Anja, Vesna Hazl, Ivan Svetnik. 2002. *Evropska politika zaposlovanja. Politika zaposlovanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Mežnar, Drago. 2004. *Delovno pravo*. Kranj: Fakulteta organizacijske vede.
- Novak, Barbara, Damjan Korošec in Luka Tičar. 2006. *Osebni pravni svetovalec*. Ljubljana: Cankarjeva založba.
- Novak, Janez. 2004. *Delovni spori*. Ljubljana: GV založba.
- Pirher, Sonja, Ivan Svetlik in Dorotea Verša. 1994. *Zaposlovanje: približevanje Evropi*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Perenič, Anton, Miha Juhart, Peter Grilc, Bernarda Kuzma in Albin Igličar. 2004. *Uvod v pravo*. Ljubljana: DZS.
- Rifkin, Jeremy. 2007. *Konec dela. Zaton svetovne delavske sile in nastop posttržne dobe*. Ljubljana: Krtina.
- Vodovnik, Zvone. 2004. *Poglavja iz delovnega in socialnega prava*. Ljubljana: Fakulteta za upravo.

## PRAVNI VIRI

- Direktiva 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta o določenih vidikih organizacije delovnega časa. *Uradni list EU*, št. 299/03.
- Evropska socialna listina. *Uradni list RS*, št. 24/99 in spremenjena Evropska socialna listina je bila ratificirana. *Uradni list RS*, št. 7/99.
- Ustava Republike Slovenije. *Uradni list RS-I*, št. 33/1991 in *Uradni list RS*, št. 42/1997, 66/2000, 24/2003, 69/2004 in 68/2006.
- Zakon o delovnih razmerjih ZDR. *Uradni list RS*, št. 42/02, 79/06 in 103/07.
- Zakonom o inšpekciji dela. *Uradni list RS*, št. 43/07.

## DRUGI VIRI

- Cajnko, Vita Javornik. 2005. O daljšem delovnem času v rokavicah. *Manager 5* (1): 24.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofond). 2009. *Working time and work life balance in European companies*. <http://www.eiro.eurofond.europa.eu/ewco/balance/workingtime> (16.6. 2010).

- European Industrial Relations Observatory (EIRO). 2009. *Working time developments*. <http://www.eiro.eurofond.europa.eu/docs/eiro/tn0903039s/tn0903039s.pdf> (24.7. 2009).
- Inšpektorat RS za delo (IRSD). 2009. *Letno poročilo*. [http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/Letno\\_porocilo\\_IRS\\_D\\_2009.pdf](http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/Letno_porocilo_IRS_D_2009.pdf) (24.5. 2010).
- Kresal, Katarina Šoltes. 2001. Delo s krajšim delovnim časom in zaposlitev za določen čas – mednarodni standardi. *Delavci in delodajalci* 4 (1):361.
- Kužet, Zora. 2005. Zaradi nizkih plač želijo delati manj. *Večer* 22 (2): 33.
- Malačič, Janez. 2004. Moderna delovna razmerja. *Finance* 225 (4) 7-8.
- Malačič, Janez. 2005. Podaljš(ev)anje delovnega časa. *Finance* 165 (8): 8-9.
- Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (MDDSZ). 2008. *Predlog direktive evropskega parlamenta in sveta o spremembi direktive 2003/88/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa*. [http://www.mddsz.gov.si/direktiva\\_2003\\_88\\_es.info.pdf](http://www.mddsz.gov.si/direktiva_2003_88_es.info.pdf) (12.6. 2008).
- Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (MDDSZ). 2008. *Obrazložitev predlagane direktive o delovnem času*. [http://www.mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_\\_pdf/wtd\\_info\\_nov08.pdf](http://www.mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/wtd_info_nov08.pdf) (25.11. 2008).
- Mušič, Ana. 2008. *Bomo delali 48 ali 65 ur na teden?* [http://www.rtv.slo/novice/evropska\\_unija/bomo\\_delali\\_48\\_ali\\_65\\_ur](http://www.rtv.slo/novice/evropska_unija/bomo_delali_48_ali_65_ur) (16.12. 2008).
- Rangus, Andraž. 2007. Delovni čas v EU. *Delo in varnost* 52 (1) 19-21.
- Slovenska tiskovna agencija (STA). 2008. *Delodajalci in delojemalci različno o dogovoru glede direktive o delovnem času*. <http://www.sta.si/vest.php?id=1347275> (11.6.2008).
- Slovenska tiskovna agencija (STA). 2009. Dogovarjanje o direktivi o delovnem času med Evropskim parlamentom in Svetom EU je padlo v vodo. <http://www.dnevnik.si/novice/eu/1042262732> (28.4. 2009).
- Sinn, Hans Werner. 2005. Evropa že dela dlje. *Finance* 61 (3): 8-9.
- Sodstvo Republike Slovenije. 2001. *Sodna praksa*. [http://www.sodisce.si/znanje/sodnapraksa/visje\\_delo\\_in\\_soc\\_sodisce/vds02195](http://www.sodisce.si/znanje/sodnapraksa/visje_delo_in_soc_sodisce/vds02195) (10.7. 2003).
- Zveza svobodnih sindikatov Republike Slovenije (ZSSS). 2008. *Stališča ZSSS do predloga direktive o delovnem času*. [http://www.zsss.si/images/stories/PDF\\_aktualno/KonferencaZSSS\\_Staliska\\_delovnicas.pdf](http://www.zsss.si/images/stories/PDF_aktualno/KonferencaZSSS_Staliska_delovnicas.pdf) (25.11. 2008).

