

Pravica do pravičnih pogojev dela v Evropski socialni listini

Darja Senčur Peček*

UDK: 349.2/.3:341.176(4)

349:342.7

Povzetek: V prispevku je obravnavana vsebina pravice do pravičnih pogojev dela, kot jo določa 2. člen Evropske socialne listine (spremenjene), in kot to določbo razlaga Evropski odbor za socialne pravice v svojih sklepih, razlagah (interpretativnih izjavah) in odločitvah. Upoštevana je tudi situacija glede izvajanja posameznih odstavkov 2. člena MESL v Sloveniji, kot izhaja iz sklepov EOSP iz marca 2018 v zvezi s slovenskim poročilom.

Ključne besede: Evropska socialna listina, pravični pogoji dela, delovni čas, tedenski počitek, letni dopust, nočno delo, plačani državni prazniki

The Right to Just Conditions of Work in the European Social Charter

Abstract: The article deals with the content of the right to just conditions of work, as set out in Article 2 of the European Social Charter (revised), and interpreted by the European Committee of Social Rights (ECSR) in its conclusions, interpretative statements and decisions. The situation regarding the implementation of individual paragraphs of Article 2 of the RESC in Slovenia is also taken into account, as follows from the conclusions of the ECSR from March 2018 in relation to the Slovenian report.

Key words: European Social Charter, just conditions of work, working hours, weekly rest, annual leave, night work, paid public holidays

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

darja.sencur-pecek@um.si

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

1. UVOD

Bistvo delovnega razmerja je v tem, da delodajalec organizira delovni proces, delavec pa se vključi v ta proces in za delodajalca ter po njegovih navodilih in pod njegovim nadzorom opravlja delo. Delavec, ki je v razmerju podrejenosti, odvisnosti, praviloma ne more vplivati na pogoje, v katerih in pod katerimi bo opravljal svoje delo. Delovno pravo tako že vse od svojih začetkov, tako na mednarodni kot na nacionalni ravni določa minimalne standarde, ki jih morata pogodbeni stranki, še posebej pa delodajalec, pri tem upoštevati.

Med mednarodnimi in regionalnimi dokumenti, ki urejajo temeljne pravice v zvezi z delom ter druge socialne pravice je tudi Evropska socialna listina iz 1961 (ESL), spremenjena leta 1996 (MESL).¹ Že ESL iz leta 1961 med 19 socialnimi pravicami v 2. členu II. dela vsebuje pravico do pravičnih pogojev dela. Navedeno pravico določa tudi leta 1996 dopolnjena določba 2. člena MESL (kot eno od 31 temeljnih socialnih in ekonomskih pravic). Navedena določba nalaga državam pogodbenicam, da delavcem zagotovijo pravične pogoje dela, predvsem tako, da ustrezno uredijo posamezne vidike delovnega časa, kot so opredeljeni v posameznih odstavkih te določbe (maksimalno trajanje delovnega časa, plačani državni prazniki, letni dopust, tedenski počitek, nočno delo, plačani državni prazniki) in da zagotovijo informiranje delavcev o bistvenih elementih delovnega razmerja.

Slovenija je z ratifikacijo MESL prevzela obveznost zagotavljanja pravic iz vseh odstavkov 2. člena.² Nadzor nad uresničevanjem z Listino priznanih pravic na nacionalni ravni se izvaja po dveh postopkih – na podlagi periodičnih poročil držav članic in preko postopka kolektivnih pritožb.³ V obeh postopkih odloča Evropski odbor za socialne pravice (EOSP). Kako EOSP razlaga posamezno določbo MESL je vidno iz njegovih interpretativnih izjav (razlag), sklepov glede

¹ Zakon o ratifikaciji Evropske socialne listine (spremenjene) (MESL), Uradni list RS – Mednarodne pogodbe, št. 7/99.

² Slovenija je prevzela obveznosti iz vseh odstavkov MESL, razen prvega in četrtega odstavka 13. člena in drugega odstavka 18. člena.

³ Več o obeh postopkih glej v Končar P. (2010), Iztožljivost socialnih pravic s poudarkom na vlogi Evropskega odbora za socialne pravice, Delavci in delodajalci, 2-3/2010, strani 151-166; Končar P. (2015), Evropska socialna listina (spremenjena): kako jo uresničujemo v Sloveniji, Delavci in delodajalci, 2-3/2015, strani 171-186 in Kresal B. (2020), Pomen Evropske socialne listine za varstvo delavskih pravic: novejša praksa Evropskega odbora za socialne pravice, Delavci in delodajalci, 4/2020, strani 417-441.

skladnosti ureditve v posamezni državi z MESL in odločitev v postopku kolektivne pritožbe.⁴ Za posamezno državo pa so posebej pomembni sklepi EOSP v zvezi z njenim poročilom o izvajanju MESL.

V prispevku je obravnavana vsebina pravice do pravičnih pogojev dela, kot jo določa 2. člen MESL, in kot to določbo razlaga EOSP v svojih sklepih, razlagah (interpretativnih izjavah) in odločitvah. Upoštevana je tudi situacija glede izvajanja posameznih odstavkov 2. člena Listine v Sloveniji, kot izhaja iz sklepov EOSP iz marca 2018 v zvezi s slovenskim poročilom.⁵

2. SPLOŠNO O PRAVICI DO PRAVIČNIH POGOJEV DELA V MESL

MESL v 2. členu delavcem priznava pravico do pravičnih pogojev dela. Za to, da bi države pogodbenice zagotovile učinkovito uresničevanje te pravice, morajo:

1. določiti razumno trajanje dnevnega in tedenskega delovnega časa, pri čemer naj bi se delovni teden postopoma skrajševal do ravni, ki jo dopuščajo povečanje storilnosti in drugi pomembni dejavniki,
2. določiti plačane državne praznike,
3. določiti najmanj štiritedenski plačani letni dopust,
4. skrajšati delovni čas ali zagotoviti dodatni plačani dopust delavcem, ki opravljajo nezdruve ali nevarne poklice, če tveganj ni mogoče odpraviti ali dovolj zmanjšati,
5. zagotavljati tedenski počitek, ki je, če je mogoče, na dan, ki je po tradiciji ali običajih v posamezni državi ali območju priznan kot dan počitka,
6. zagotavljati pisno obveščenost delavcev o bistvenih elementih pogodbe ali zaposlitvenega razmerja,
7. zagotavljati posebne ugodnosti delavcem, ki opravljajo nočno delo.

⁴ Vsi navedeni dokumenti so dostopni v bazi HUDOC-ESC (<http://hudoc.esc.coe.int>). Najpomembnejša stališča iz sklepov, razlag in odločitev so zbrana in objavljena v posebni zbirki (t.i. Digest). Glej Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights, 2018, dostopno na <https://rm.coe.int/digest-2018-parts-i-ii-iii-iv-en/1680939f80>.

⁵ Slovenia, 17th National Report on the implementation of the European Social Charter, Article 2, 4, 5, 6, 21, 22, 26, 28 and 29 for the period 01/01/2013-31/12/2016, <https://rm.coe.int/17th-report-from-the-government-of-slovenia/1680792d9e>.

Kot se poudarja v teoriji,⁶ pravica do pravičnih pogojev dela, ki se nanaša na ključne vidike delovnega časa, skupaj s pravico do varnih in zdravih delovnih pogojev (iz 3. člena MESL), pravico do pravičnega plačila (iz člena 5 MESL) in pravico do varstva v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi (člen 24 MESL) tvori bistvo delovnopravne zaščite na področju individualnih delovnih razmerij. Kljub temu pravica do pravičnih pogojev dela ni pridobila statusa ključne pravice (*hard-core right*). Določba 2. člena namreč ni navedena v členu A1b, v katerem so našteje določbe, ki jih morajo države pogodbenice obvezno prevzeti.⁷

Glede na to, da je namen ustrezne ureditve delovnega časa (predvsem) zagotovitev varnega in zdravega dela delavcev,⁸ je določba 2. člena MESL tesno povezana s 3. členom MESL, ki zagotavlja pravico do varnih in zdravih delovnih pogojev. Upoštevati je treba tudi v 4. členu MESL urejeno pravico do pravičnega plačila, saj posameznih pravic v zvezi z delovnim časom (nadurno delo, letni dopust, počitek) ni mogoče zagotoviti brez ustreznega plačila oziroma nadomestila plače.⁹

Vsebina pravice do pravičnih pogojev dela v Listini je bila oblikovana ob upoštevanju vrste mednarodnih dokumentov. Kot podlaga je (tako kot pri oblikovanju drugih pravic v ESL)¹⁰ služila že Splošna deklaracija človekovih pravic, ki v 23. členu (med drugim) določa pravico do pravičnih in zadovoljivih delovnih pogojev, pri čemer posebej opredeljuje še pravico do počitka in prostega časa, vključno z razumno omejitvijo delovnih ur in pravico do občasnega plačanega letnega dopusta (v 24. členu). Tudi Mednarodni pakt o ekonomskih socialnih in kulturnih pravicah v 7. členu nalaga državam članicam, da vsakomur priznavajo pravične in ugodne delovne pogoje, ki med drugim zajemajo počitek, prosti čas,

⁶ Lörcher K., Article 2: The Right to Just Conditions of Work, v Bruun N. et al. (2017), The European Social Charter and the Employment Relation, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, stran 167.

⁷ Država pogodbenica mora šteti kot zavezujoče najmanj šest od naslednjih devetih členov II. Dela MESL: 1., 5., 6., 7., 12., 13., 16., 19. in 20.

⁸ Glej v Decision on the merits, 8. december 2004, *Confédération générale du travail (CGT) v. France*, Complaint No. 22/2003, točka 34.

⁹ V 2. točki 4. člena se izrecno priznava pravica do višjega plačila za nadurno delo, razen v določenih izjemnih primerih. Več o tem glej Debelak M. (2017), Nekateri vidiki organizacije delovnega časa in plačila v mednarodni ureditvi, Pravosodni bilten, 1/2017, strani 9-40. V tem prispevku se omejujem le na 2. člen MESL.

¹⁰ Glej European Social Charter and International Labour Standards (1961), International Labour Review, Vol. 84, no. 5 (May 1961), International Labour Office, Geneva, stran 354.

ustrezno omejitev delovnega časa in periodičen plačan dopust ter nadomestilo za praznične dni (točka d).

Posebej pomemben vir pri oblikovanju določbe 2. člena ESL in MESL so bile konvencije MOD, ki se nanašajo na trajanje delovnega časa (Konvencija MOD št. 1 o delovnem času v industriji, 1919; Konvencija št. 47 o štirideseturnem tedenskem delovnem času, 1935),¹¹ letni dopust (Priporočilo MOD o plačanem letnem dopustu, 1954; Konvencija MOD št. 132 o plačanem letnem dopustu (revidirana), 1970), delovni čas v določenih dejavnostih (na primer Konvencija št. 46 o delovnem času v rudnikih, 1945; Konvencija MOD št. 49 o skrajševanju delovnega časa v steklarstvu, 1935), tedenski počitek (Konvencija MOD št. 14 o tedenskem počitku v industrijskih podjetjih, 1921; Konvencija MOD št. 106 o tedenskem počitku v trgovini in uradih, 1957)¹² in nočno delo (Konvencija MOD št. 171 o nočnem delu, 1990).¹³

Na spremembe določbe 2. člena Listine so neposredno vplivale tudi nekatere direktive EU, predvsem Direktiva 2003/88/ES o določenih vidikih delovnega časa¹⁴ (v zvezi z določitvijo dolžine letnega dopusta v tretjem odstavku in obveznostjo odpravljanja tveganj pri nevarnih ali nezdravih poklicih v četrtem odstavku) in Direktiva 91/533/EES o obveznosti delodajalca, da delavce obvesti o pogojih dela¹⁵ (v zvezi s šestim odstavkom).¹⁶

Po drugi strani pa je določba 2. člena MESL (skupaj z Direktivo 2003/88/ES in drugimi dokumenti) vplivala na vsebino 31. člena Listine EU o temeljnih pravicah,¹⁷ ki se nanaša na poštene in pravične delovne pogoje in med drugim določa tudi

¹¹ Čeprav do vključitve 40 urnega delovnika v ESL ni prišlo.

¹² Glej European Social Charter and International Labour Standards (1961), strani 359 in 360.

¹³ Tako Lörcher K. v Bruun N. et al. (2017), stran 168.

¹⁴ Direktiva 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa, UL L 299/9, 18. 11. 2003, strani 381-391.

¹⁵ Direktiva Sveta z dne 14. oktobra 1991 o obveznosti delodajalca, da zaposlene obvesti o pogojih, ki se nanašajo na pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, UL L 288/32, 18. 10. 1991, strani 3-6.

¹⁶ Council of Europe (1996) Explanatory Report to the European Social Charter (Revised), točka 26.

¹⁷ Navedena Listina EU namreč potrjuje pravice, ki izhajajo iz skupnih ustavnih tradicij in mednarodnih obveznosti držav članic, Evropske konvencije o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin, socialnih listin, ki sta jih sprejela Unija in Svet Evrope ter sodne prakse sodišča Evropske unije in Evropskega sodišča za človekove pravice. Glej peti odstavek preambule Listine EU o temeljnih pravicah (UL C 326/391, 26. 10. 2012).

pravico do omejenega delovnega časa, dnevnega in tedenskega počitka ter plačanega letnega dopusta.¹⁸

Države pogodbenice izvajajo določbe 1. do 31. člena II. dela MESL (torej tudi določbo 2. člena) z zakoni ali drugimi predpisi ali s sporazumi med delodajalci ali organizacijami delodajalcev in organizacijami delavcev (torej s kolektivnimi pogodbami) ali s kombinacijo navedenih dveh načinov, lahko pa tudi z drugimi primernimi sredstvi.¹⁹ Posebej pa je določeno, da se izpolnjevanje obveznosti, ki izhajajo iz določb drugega, tretjega, četrtega, petega in sedmega odstavka 2. člena (torej obveznosti v zvezi s plačanimi državnimi prazniki, letnim dopustom, odpravljanjem tveganj pri nevarnih ali nezdravih poklicih, tedenskim počitkom in nočnim delom) šteje za učinkovito, če se te določbe (kot so implementirane z nacionalno zakonodajo ali kolektivnimi pogodbami oz. drugimi primernimi sredstvi) uporabljajo za veliko večino delavcev, na katere se nanašajo.²⁰ Ureditev navedenih vprašanj z zakonodajo, ki bi se nanašala le na določene skupine delavcev ali s kolektivno pogodbo oz. kolektivnimi pogodbami, ki bi veljale le za manjšino delavcev v državi, torej ne bi pomenila ustreznega izpolnjevanja obveznosti posamezne države pogodbenice.

V zvezi z izpolnjevanjem obveznosti zagotovitve pravičnih delovnih pogojev v državah pogodbenicah kaže opozoriti tudi na nujnost upoštevanja pravice do enakih možnosti in enakega obravnavanja v zadevah v zvezi z zaposlitvijo in poklicem brez razlikovanja na podlagi spola, ki se nanaša tudi na delovne pogoje (člen 20 Listine).²¹ Države pogodbenice pa so dolžne zagotoviti tudi ukrepe, ki bodo delavcem ali njihovim predstavnikom omogočili, da prispevajo k določanju in izboljševanju delovnih pogojev, organizacije dela in delovnega okolja (v skladu z 22. členom MESL, ki določa pravico do sodelovanja pri določanju in izboljševanju delovnih pogojev in delovnega okolja).²²

¹⁸ Glej Lörcher K, Article 31- Fair and Just Working Conditions, v Dorssemont F. et al. (2019), *The Charter of Fundamental Rights of the European Union and the Employment Relation*, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, stran 345.

¹⁹ Glej prvi odstavek člena I (v V. delu Listine).

²⁰ Drugi odstavek člena I (V. del Listine).

²¹ Več o tem Kollonay – Lehoczky C., Article 20: The Right to Equal Opportunities and Equal Treatment in Matters of Employment and Occupation without Discrimination on the Grounds of Sex, v Bruun N. et al (2017), strani 358 do 380.

²² Glej Bruun N., Article 22: The Right to Take Part in the Determination and Improvement of the Working Conditions and Working Environment, v Bruun N. et al, strani 404 do 411.

3. TRAJANJE DELOVNEGA ČASA

S prvim odstavkom 2. člena MESL je delavcem zagotovljena pravica do razumnih omejitev dnevnega in tedenskega delovnega časa. Kot izhaja iz sklepov EOSP, ta omejitev zajema tudi nadurno delo, ki mora biti regulirano (omejeno).²³ Namen določitve omejenega delovnega časa je zagotovitev varnosti in zdravja pri delu.²⁴

Iz interpretativne izjave iz leta 1969²⁵ izhaja, da EOSP ne more na splošno določiti točno določenega števila ur, ki bi se štelo za razumno trajanje dnevnega in tedenskega delovnega časa, saj se to razlikuje od države do države, prav tako je lahko različno v različnih časovnih obdobjih. Kaj se šteje za razumno trajanje delovnega časa se tako presoja od primera do primera. Iz sklepov EOSP v zvezi s situacijo v posameznih državah izhaja, da je ekstremno dolg delovni čas, kot je na primer 16 ur v 24 urah²⁶ ali več kot 60 ur tedensko,²⁷ v nasprotju z MESL. V zvezi z razumno dolžino delovnega časa je EOSP odločal tudi na podlagi kolektivnih pritožb. V zadevi *Greek General Confederation of Labour (GSEE) v. Greece* je odločil, da je ureditev, po kateri bi lahko delavec (kljub omejitvi povprečnega tedenskega delovnega časa na 48 ur in upoštevanju 11 urnega dnevnega počitka) določene tedne delal tudi do 78 ur, neskladna s prvim odstavkom 2. člena MESL.²⁸ Po drugi strani pa je (upoštevajoč zahtevo Direktive 2003/88/ES po 11 urnem počitku) dnevni delovni čas v trajanju 13 ur štel kot razumno dolg delovni čas.²⁹ V teoriji se tako stališče o skladnosti 13 urnega dnevnega delovnega časa kot 60 urnega tedenskega delovnega časa z MESL kritizira in predlaga razlaga, ki bi temeljila na konvenciji MOD št. 1, in bi dopuščala 8 urni dnevni in 48 urni tedenski delovni čas.³⁰

²³ Conclusions XIV-2, Statement of Interpretation on Article 2(1).

²⁴ Decision on the merits, 8. december 2004, *Confédération générale du travail (CGT) v. France*, Complaint No. 22/2003, točka 34.

²⁵ Conclusions I (1969), Statement of Interpretation on Article 2(1).

²⁶ Conclusions XIV-2 (1998), Norway; Conclusions (2014), Armenia; Conclusions XX1-3 (2018), Czech Republic, Conclusions 2018, Norway.

²⁷ Conclusions XIV-2 (1998), Netherlands, Conclusions 2018, Cyprus; Conclusions XX1-3 (2018), Iceland; Conclusions XX1-3 (2018), Spain.

²⁸ Decision on the merits, 23. 3. 2017, *Greek General Confederation of Labour (GSEE) v. Greece*, Complaint No. 111/2014, točka 154.

²⁹ Decision on the merits, 23. 6. 2010, *Confédération Française de l'Encadrement (CFE-CGC) v. France*, Complaint No. 56/2009, točka 58.

³⁰ Lörcher K. v Bruun N. et al. (2017), stran 171.

Določba prvega odstavka 2. člena je po svoji naravi dinamična,³¹ saj naj bi se delovni čas postopoma skrajševal do ravni, ki jo dopuščajo povečanje storilnosti in drugi pomembni dejavniki. Ti drugi dejavniki so narava dela in tveganja v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu, ki so jim izpostavljeni delavci pri delu. EOSP zavzema stališče, da je razširjena uvedba delovnega tedna, ki je krajši od 40 ur, zelo zmanjšala potrebo po skrajševanju delovnega tedna.³² Pritrditi je ugotovitvi,³³ da takšno stališče (tudi če je bilo v preteklosti ustrezno) v bistvu izvotli ta del pravice, ki ni statična, ampak pomeni stalno skrajševanje delovnega časa (glede na okoliščine).

Omejitev v zvezi z delovnim časom je treba upoštevati pri vseh skupinah delavcev, preseči pa jih je dopustno le v izjemnih okoliščinah (naravne nesreče, višja sila).³⁴ To izhaja tudi iz odločitev EOSP v več kolektivnih pritožbah proti Franciji, kjer je bil predmet presoje poseben sistem delovnega časa za določene skupine direktorjev in nekaterih drugih skupin delavcev.³⁵ Ob tem kaže opozoriti, da je EOSP pri presojanju situacije v Sloveniji poudaril, da je treba tudi delavcem, ki delajo na domu (za katere se uporablja 157. člen Zakona o delovnih razmerjih,³⁶ ki dopušča odstopanja od siceršnjih omejitev delovnega časa), zagotoviti varstvo pred nerazumno dolgim in pretiranim dnevnim in tedenskim delovnim časom.³⁷

Glede nadurnega dela EOSP zavzema stališče, da odločitve o njem ni mogoče prepustiti delodajalcu niti delavcu, ampak morajo biti urejeni razlogi za odreditev nadurnega dela in/ali njegova časovna omejitev, da bi se tako izognili izpostavljanju delavcev nevarnosti nesreč.³⁸

Kot izhaja iz sklepov EOSP je tudi prožna organizacija delovnega časa lahko v skladu z MESL, če nacionalna zakonodaja izpolnjuje naslednje kriterije: preprečuje nerazumno dolg dnevni in tedenski delovni čas (maksimalni dnevni in tedenski delovni čas ne sme biti presežen); določa ustrezen pravni okvir,

³¹ Conclusions I (1969), Statement of Interpretation on Article 2(1).

³² Conclusions XIV-2, Statement of Interpretation on Article 2(1).

³³ Lörcher K. v Bruun N. et al. (2017), stran 172.

³⁴ Conclusions (2014), Netherlands.

³⁵ Glej na primer Decision on the merits, 23. 6. 2010, *Confédération générale du travail (CGT) v. France*, Complaint No. 55/2009, točke 44, 51 in 52.

³⁶ Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPĐVE in 119/21 – ZČmIS-A.

³⁷ Glej Conclusions 2018, Slovenia, Art. 2.1.

³⁸ Conclusions XIV-2, Statement of Interpretation on Article 2(1).

znotraj katerega se lahko s kolektivno pogodbo odstopa od siceršnje zakonske ureditve³⁹ in določa razumna referenčna obdobja za izračun povprečnega delovnega časa (ta praviloma ne smejo preseči 6 mesecev, na eno leto pa se lahko podaljšajo v izjemnih okoliščinah, če to opravičujejo objektivni ali tehnični razlogi ali razlogi organizacije dela). Poleg tega se od delavcev, ki delajo v prožnih oblikah organizacije delovnega časa z dolгими referenčnimi obdobji (na primer eno leto), ne sme zahtevati, da delajo nerazumno število ur ali prekomerno število dolgih delovnih tednov.⁴⁰

V zvezi z omejitvijo trajanja delovnega časa je pomembna tudi opredelitev obdobj, ki se štejejo za delovni čas. Čeprav MESL ne opredeljuje pojmov delovnega časa in počitka, pa iz odločitev EOSP izhaja, da se neaktivno obdobje pripravljenosti na delo ne more šteti za počitek (razen v določenih poklicih oziroma v določenih okoliščinah in v skladu z ustreznim postopkom).⁴¹ Po mnenju EOSP odsotnost učinkovitega dela, ki se jo ugotovi za nazaj za časovno obdobje, s katerim delavec ni mogel razpolagati, ne more biti ustrezen kriterij za presojo obdobja kot počitka v smislu prvega odstavka 2. člena MESL. To velja tako v primeru dežurstva na delovnem mestu kot v primeru pripravljenosti na domu.⁴²

Navedeno vprašanje je zelo pomembno tudi za Slovenijo. EOSP je že leta 2014, enako pa tudi 2018 sprejel sklep, da situacija v Sloveniji ni skladna s prvim odstavkom 2. člena MESL, ker se v nekaterih kolektivnih pogodbah⁴³ obdobje pripravljenosti na delo na domu, v katerem ni bilo opravljenega učinkovitega dela, šteje za obdobje počitka.⁴⁴ Pri tem EOSP poudarja, da dejstvo, da nacionalne

³⁹ Ta okvir je lahko bolj ohlapen v primeru, da je prožna organizacija delovnega časa urejena s panožno kolektivno pogodbo, strožji pa mora biti v primeru ureditve s podjetniško kolektivno pogodbo.

⁴⁰ Glej Digest, 2018, stran 66.

⁴¹ Lörcher K. v Bruun N. et al. (2017), stran 170.

⁴² Glej Decision on the merits, 23. 6. 2010, *Confédération générale du travail (CGT) v. France* (točke 64-65) in Decision on the merits, 12. 10. 2004, *Confédération Française de l'Encadrement CFE-CGC v. France*, Complaint No. 16/2003, točke 50-53.

⁴³ Medtem ko naj bi v času od 2014 do 2018 prišlo do spremembe nekaterih kolektivnih pogodb (in do vključitve obdobja pripravljenosti v delovni čas), pa EOSP ugotavlja, da naj se kolektivna pogodba za železniški promet glede tega ne bi spremenila, zato zahteva od Slovenije v naslednjem poročilu natančne informacije o tej zadevi.

Glej četrti odstavek 98. člena Kolektivne pogodbe za dejavnost železniškega prometa (Uradni list RS, št. 95/07 in 48/18).

⁴⁴ Glej Conclusions 2018, Slovenia, Art. 2.1. Enako kršitev je EOSP ugotovil tudi v drugih državah. Glej Conclusions 2018, Iceland, Art. 2.1.; Conclusions XXI-3(2018), Poland, Art. 2.1.; Conclusions 2018, Serbia, Art. 2.1.

določbe temeljijo na direktivi EU⁴⁵ ali mednarodni pogodbi, le-teh ne izvzame iz dometa MESL (morajo biti skladne tudi z MESL).

Ob tem kaže izpostaviti, da je vprašanje vštevanja pripravljenosti na delo (in drugih mejnih obdobjih) v delovni čas, kot izhaja iz Direktive in še bolj iz MESL le del problematike opredelitve delovnega časa. Razmah novih oblik dela ter z uporabo informacijske tehnologije omogočeno opravljanje dela kjerkoli in kadarkoli vplivajo na vdiranje delovnega časa v prosti čas in na izrivanje določenih obdobjih iz delovnega časa, kar bo treba tako na mednarodni kot na nacionalni ravni ustrezno urediti (na primer s pravico do odklopa).⁴⁶ V vseh oblikah dela (tudi klasičnih, na sedežu delodajalca) pa ostaja aktualno vprašanje trajanja (morebitnega skrajševanja) delovnega časa in nadzora nad spoštovanjem omejitev delovnega časa v praksi.⁴⁷

4. DRŽAVNI PRAZNIKI

MESL v drugem odstavku člena 2 zagotavlja delavcem pravico do plačanih državnih praznikov, ki se zagotovijo poleg počitka in letnega dopusta.⁴⁸

Iz sklepov EOSP v zvezi s situacijo v posameznih državah izhaja, da je delo na dan državnih praznikov praviloma prepovedano, lahko pa se opravlja pod določenimi pogoji, predvidenimi z zakonodajo ali kolektivnimi pogodbami.⁴⁹ Ker delo na dan državnega praznika za delavca pomeni posebno obremenitev, je

⁴⁵ Gre za Direktivo 2003/88/ES o delovnem času. Pri tem pa kaže omeniti, da se tudi v poročilu Evropske komisije o izvajanju navedene direktive (Report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time, COM(2017)254 final), opozarja na slovensko ureditev stalne pripravljenosti na delovnem mestu v policiji, sodstvu in oboroženih silah, po kateri se neaktivna obdobja med stalno pripravljenostjo na delovnem mestu ne štejejo za delovni čas. EOSP v svojih sklepih iz 2018 opozarja na to poročilo in pričakuje podrobne informacije o tej zadevi v naslednjem slovenskem poročilu.

⁴⁶ Glej Senčur Peček D. (2021), Pravica do odklopa in druga pravna vprašanja upravljanja delovnega časa v dobi digitalizacije, Delavci in delodajalci, 2-3/2021, strani 295-323.

⁴⁷ Glej Senčur Peček D. (2019), Delovni čas in letni dopust z vidika standardov MOD, MESL in novejše sodne prakse Sodišča EU, Delavci in delodajalci, 2-3/2019, strani 407-440; tudi Lörcher K. v Bruun N. et al. (2017), stran 173.

⁴⁸ Listina ne določa minimalnega števila prazničnih dni. Doslej tudi ni bilo ugotovitev EOSP o neskladnosti s to določbo zaradi premajhnega števila prazničnih dni v posamezni državi. Tako Digest, 2018, stran 66.

⁴⁹ Conclusions 2014, Netherlands.

ta upravičen do ustreznega plačila.⁵⁰ Ali je plačilo ustrezno, se presoja po višini dodatnega plačila ali prostega časa, ki se (z zakonom ali kolektivno pogodbo) priznava poleg rednega plačila za delo na dan državnega praznika (pri čemer je lahko izračunano na dnevni, tedenski ali mesečni osnovi).⁵¹ Plačilo za delo na dan državnega praznika v višini rednega plačila, zvišanega za 75% po mnenju odbora ni dovolj visoko.⁵² EOSP zavzema stališče, da mora za čas dela na državne praznike delavec prejeti najmanj dvakrat tolikšno plačilo, kot je njegova običajna plača, če pa mu je namesto plačila zagotovljen prosti čas, mora ta trajati dvakrat toliko dni, kot je bilo prazničnih dni, ko je delavec opravljal delo.⁵³

Pri presoji situacije v Sloveniji je EOSP predhodni sklep (leta 2014) zadržal in zaprosil za informacijo o plačilu za delo na dan državnega praznika. V poročilu iz leta 2018 je Slovenija pojasnila, da so delavci, ki na dan praznika ne delajo, upravičeni do nadomestila plače, tisti, ki delajo, pa do plače, pri čemer se jim upošteva dodatek za delo na praznik, katerega višina je določena s kolektivno pogodbo dejavnosti. Odbor sedaj zahteva dodatno pojasnilo glede višine tega dodatka in glede dolžine prostega časa, če se delavcu zagotovi namesto plačila. Ob tem je EOSP ponovil svoje stališče, da mora biti plačilo za čas dela na praznične dni najmanj v dvakratni višini običajnega plačila, morebitni prosti čas pa dvakrat daljši od dela na praznične dni. Do prejema poročila, je odbor zadržal sprejem sklepa o skladnosti situacije v Sloveniji z MESL.⁵⁴

Ob tem kaže dodati, da veljavne kolektivne pogodbe dejavnosti zelo različno določajo višino dodatka (za katerega se poveča urna postavka) za delo na dan praznika – v višini 50% (Kolektivna pogodba za kovinsko industrijo Slovenije,⁵⁵ glede nekaterih prazničnih dni tudi Kolektivna pogodba za kmetijstvo in živilsko industrijo Slovenije⁵⁶), v višini 100% (Kolektivna pogodba za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije⁵⁷), v višini 150% ali pa prost dan in 50% dodatek (Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije⁵⁸) ter celo v višini

⁵⁰ Conclusions 2014, Andorra.

⁵¹ Conclusions 2014, France.

⁵² Conclusions XX-3 (2014), Greece.

⁵³ Conclusions 2010, Statement of Interpretation on Article 2(2); Conclusions XIX-3, Statement of Interpretation on Article 2(2).

⁵⁴ Conclusions 2018, Slovenia, Art. 2.2.

⁵⁵ Uradni list RS, št. 6/15, 6/17, 66/17 in 82/18.

⁵⁶ Uradni list RS, št. 24/19 in 40/21.

⁵⁷ Uradni list RS, št. 78/14, 22/17, 84/18, 43/19 – popr., 82/19 in 105/21.

⁵⁸ Uradni list RS, št. 56/18, 16/19, 12/20 in 93/20.

250% (Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine⁵⁹). Upošteva je stališče EOSP je torej 50% dodatek neskladen z Listino (gre za plačilo v višini 150%), medtem ko so dodatki v višini 100% ali več skladni, saj zagotavljajo dvojno plačilo. Prav tako bi lahko za skladno šteli ureditev, po kateri za en praznični dan pripada en prost dan in 50% dodatek, saj gre za kombinacijo, ki prav tako upošteva merilo dvojne odmene.⁶⁰

5. LETNI DOPUST

Kot izhaja iz tretjega odstavka 2. člena MESL, morajo države pogodbenice določiti najmanj štiritedenski plačan letni dopust.

Navedena določba je bila spremenjena leta 1996, saj je Listina iz 1961 predvidevala le pravico do dveh tednov letnega dopusta.⁶¹ Iz zgodnjega obdobja veljavnosti Listine je tudi razlaga EOSP, da je izraba dopusta lahko pogojena s potekom obdobja dvanajstih mesecev dela.⁶²

Iz stališč EOSP (enako kot iz Konvencije MOD št. 132 o plačanem letnem dopustu in Direktive 2003/88/ES) izhaja, da se delavec letnemu dopustu ne more odpovedati, prav tako dopust ne more biti nadomeščen s finančnim nadomestilom.⁶³ To pa ne pomeni, da delavcu ob prenehanju delovnega razmerja ni mogoče izplačati denarnega zneska kot nadomestilo za neizrabljen dopust.⁶⁴

Glede izrabe letnega dopusta je EOSP podal razlago, da mora delavec najmanj dva neprekinjena tedna dopusta izrabiti v letu, za katero mu pripada dopust. Izrabo dopusta, ki presega dva tedna pa je mogoče odložiti v primeru okoliščin, ki opravičujejo tako odložitev (in so opredeljene z nacionalnim pravom).⁶⁵ Delavci, ki se poškodujejo ali zbolijo med dopustom, so upravičeni do dopusta kasneje,⁶⁶

⁵⁹ Uradni list RS, št. 52/18.

⁶⁰ Glej tudi Kresal B. (2020), stran 482.

⁶¹ Glej Council of Europe (1996) Explanatory Report to the European Social Charter (Revised), točka 22.

⁶² Conclusions I (1969) Statement of interpretation on Article 2(3).

⁶³ Conclusions I (1969), Ireland.

⁶⁴ Conclusions I (1969) Statement of Interpretation on Article 2(3).

⁶⁵ Conclusions 2007, Statement of Interpretation on Article 2(3).

⁶⁶ Kot pogoj za odobritev kasnejše izrabe letnega dopusta se lahko zahteva predložitev zdravniškega potrdila.

tako da izkoristijo štiri tedne dopusta, kot izhaja iz te določbe MESL.⁶⁷ Pritrditi je stališčem, da naj obsežna sodna praksa Sodišča EU (SEU) v zvezi s 7. členom Direktive 2003/88/ES služi kot minimalna raven zaščite v zvezi z letnim dopustom tudi pri razlagi te določbe MESL.⁶⁸

Slovenski ZDR-1, ki je bil ob upoštevanje sodne prakse SEU glede izrabe letnega dopusta v primeru bolniškega staleža spremenjen,⁶⁹ je glede na sklepe EOSP, skladen z MESL.⁷⁰

6. NEVARNI ALI NEZDRAVI POKLICCI

Določba četrtega odstavka 2. člena Listine iz leta 1961 je bila oblikovana v času, ko je bil delovni čas daljši, glavni cilj politik v zvezi z varnim in zdravim delom pa predvsem kompenziranje tveganj, ki so jim bili delavci izpostavljeni.⁷¹ S spremembo iz leta 1996 je bila določba prilagojena sodobni politiki varnega in zdravega dela, katere namen je predvsem odpraviti takšna tveganja.⁷² Bistvo spremenjene določbe je v tem, da naj bi bili delavci upravičeni do skrajšanega delovnega časa ali dodatnega letnega dopusta le v primeru, da tveganj, ki so jim izpostavljeni v nevarnih ali nezdravih poklicih ni mogoče odpraviti ali dovolj zmanjšati.⁷³ Določba četrtega odstavka 2. člena je bila tako razdeljena v dva dela - prvi se nanaša na odpravo tveganj, drugi pa na ukrepe za kompenzacijo preostalih tveganj. Tako spremenjena določba je skladna in povezana s spremenjeno

⁶⁷ Conclusions XII-2 (1992), Statement of Interpretation on Article 2(3).

⁶⁸ Lörcher K. v Bruun N. et al. (2017), stran 175. Glede novejših sodnih praks SEU v zvezi z letnim dopustom glej Kresal Šoltes, K., stran 933 – 934, v: Bečan I. et al. (2019).

⁶⁹ Kot izhaja iz četrtega odstavka 162. člena ZDR-1, lahko delavec, ki letnega dopusta v tekočem koledarskem letu ni izrabil zaradi bolezni ali poškodbe, materinskega ali starševskega dopusta, le-tega izrabi do 31. decembra naslednjega koledarskega leta (in ne do 30. junija naslednjega leta, kot ostali delavci). Glede na to, da obdobje za prenos ni daljše od enoletnega referenčnega obdobja (kar naj bi bil minimalni standard, ki izhaja iz odločitev SEU), je po mnenju Evropske komisije to obdobje za prenos sicer prekratko (glej European Commission (2017), stran 8). Glej Senčur Peček D. (2019), stran 432. Glej tudi Kresal Šoltes K, v: Bečan et al. (2019), stran 956.

⁷⁰ Conclusions 2018, Slovenia, Art. 2.3.

⁷¹ Glej Digest, 2018, stran 68.

⁷² V času spremembe pa je prišlo tudi do bistvenega skrajševanja dnevnega in tedenskega delovnega časa.

⁷³ Glej Council of Europe (1996) Explanatory Report to the European Social Charter (Revised), točka 23.

določbo 3. člena MESL (pravica od varnih in zdravih delovnih pogojev) in 11. člena MESL (pravica do varstva zdravja).⁷⁴

V prvem delu določbe četrtega odstavka je določena obveznost držav pogodbenic, da odpravijo tveganja, ki so značilna za nevarne ali nezdrave poklice. V tem delu je določba tesno povezana s 3. členom. Gre za obveznost držav pogodbenic, da uvedejo politike in ukrepe, ki bodo namenjeni izboljšanju zdravja in varnosti pri delu, preprečevanju nesreč in nevarnosti za zdravje, predvsem z zmanjševanjem dejavnikov tveganja v delovnem okolju na minimum.⁷⁵

Drugi del četrtega odstavka nalaga državam pogodbenicam, da za delavce, ki delajo v nevarnih ali nezdravih poklicih, pri katerih še ni bilo mogoče odpraviti ali dovolj zmanjšati za te poklice značilnih tveganj, določijo skrajšanje delovnega časa ali dodatni plačani dopust. Iz stališč odbora izhaja, da gre pri tem lahko za situacijo, ko tveganj ni bilo mogoče odpraviti ali dovolj zmanjšati kljub uvedbi preventivnih ukrepov ali zato, ker ti ukrepi še niso bili uporabljeni.⁷⁶

Države pogodbenice so pri določanju dejavnosti in tveganj v določeni meri proste,⁷⁷ iz stališč EOSP pa izhaja, da morajo zajeti panoge in poklice, ki so očitno nevarni ali nezdravi, kot na primer rudarstvo, dejavnost kamnolomov, jeklarstvo, ladjedelništvo; pa tudi poklice, pri katerih so delavci izpostavljeni ionizirajočemu sevanju, ekstremnim temperaturam in hrupu.⁷⁸ Kot se izpostavlja v teoriji, bi moral biti odbor pozoren tudi na nova tveganja na delovnem mestu, kot so stres in druga psihosocialna tveganja, ki lahko zelo negativno vplivajo na zdravje delavcev.⁷⁹

Namen kompenzacije je v tem, da se prizadetim delavcem zagotovi redno in zadostno časovno obdobje počitka, da si opomorejo od z delom povezanega

⁷⁴ Decision on the merits, 6. 12. 2006, *Marangopoulos Foundation for Human Rights (MFHR) v. Greece*, Complaint No. 30/2005, točke 232-236.

⁷⁵ Zato odbor pri presoji situacije v zvezi s četrtrim odstavkom 2. člena v državi članici upošteva tudi informacije in sklepe v zvezi z drugim odstavkom 3. člena MESL. Glej Conclusions 2005, Statement of Interpretation on Article 2(4).

⁷⁶ Conclusions XII-1 (1991), United Kingdom; Conclusions XX-3 (2014), Germany.

⁷⁷ Conclusions II (1971), Statement of Interpretation on Article 2§4; Decision on merits, 17. 10. 2001, *STTK ry and Tehy ry v. Finland*, Complaint No. 10/2000, točka 20.

⁷⁸ Glej Decision on merits, 17. 10. 2001, *STTK ry and Tehy ry v. Finland*, Complaint No. 10/2000, točka 27; Conclusions XIV-2 (1998), Norway.

⁷⁹ Lörcher K. v Bruun N. et al. (2017), stran 177; glej tudi Senčur Peček D. (2017), Vpliv informacijske tehnologije na delovna razmerja, Podjetje in delo, 6-7/2017, stran 1181-1183.

stresa in utrujenosti, in tako ohranijo svojo budnost.⁸⁰ Zgolj en dodatni dan dopusta in določitev maksimalnega tedenskega delovnega časa po stališču odbora v konkretnem primeru nista bila zadosten ukrep, ki bi to zagotovil.⁸¹

Čeprav sta v MESL izrecno omenjeni le dve obliki kompenzacije - skrajšanje delovnega časa in dodatni plačani dopust, so glede na to, da je poudarek določbe na zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu, po razlagi EOSP z določbo MESL lahko skladni tudi drugi pristopi k zmanjšanju izpostavljenosti tveganjem.⁸² Skladnost se presoja od primera do primera.⁸³ Pri tem je odbor kot neskladne ukrepe štel finančno nadomestilo (saj s tem ni mogoče doseči cilja zagotavljanja varnega in zdravega dela),⁸⁴ predčasno upokožitev⁸⁵ in zagotovitev posebne prehrane.⁸⁶

Odbor poudarja tudi, da morajo države pogodbenice ukrepe za kompenzacijo izpostavljenosti tveganjem določiti na ravni države in jih ne smejo prepustiti dogovorom med socialnimi partnerji.⁸⁷

V RS področje varnosti in zdravje pri delu, vključno z ukrepi za odpravljanje in preprečevanje tveganj ureja zakonodaja – Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1)⁸⁸ in vrsta posebnih predpisov. Upošteva poročilo Slovenije iz 2018 (v katerem je navedeno, da se slovenska zakonodaja na tem področju v času od prejšnjega poročanja ni spremenila), je EOSP sprejel sklep o skladnosti situacije z obravnavano določbo MESL.⁸⁹

⁸⁰ Conclusions V (1977), Statement of Interpretation on Article 2§4; Conclusions III (1973), Ireland.

⁸¹ Conclusions XX-3 (2014), Greece.

⁸² Conclusions 2005, Statement of Interpretation on Article 2§4. Kot takšnega je odbor štel na primer nacionalno določbo, po kateri mora biti izpostavljenost radiaciji zmanjšana do takšne ravni, da to ne bo pomenilo nevarnosti za varnost, zdravje in reproduktivno zdravje delavcev. Glej Conclusions 2014, Finland.

⁸³ Decision on merits, 6. 12. 2006, *Marangopoulos Foundation for Human Rights (MFHR) v. Greece*, Complaint No. 30/2005, točka 236.

⁸⁴ Conclusions XIII-3 (1995) Greece.

⁸⁵ Conclusions 2003, Bulgaria.

⁸⁶ Conclusions 2007, Romania.

⁸⁷ Conclusions 2014, Netherlands.

⁸⁸ Uradni list RS, št. 43/11.

⁸⁹ Conclusions 2018, Slovenia, Art. 2.4.

7. TEDENSKI POČITEK

MESL v petem odstavku 2. člena zagotavlja tedenski počitek, ki je, če je mogoče, na dan, ki je po tradiciji ali običajih v posamezni državi ali območju priznan kot dan počitka.⁹⁰ Pravica do tedenskega počitka ne sme biti nadomeščena s plačilom, delavec pa se pravici ne more odpovedati.⁹¹

Iz sklepov EOSP⁹² izhaja, da se lahko počitek, čeprav bi moral biti »tedenski«, odloži na naslednji teden, pod pogojem, da delavec ne dela več kot 12 zaporednih dni, preden se mu zagotovi dva dni počitka. Odstopanja od tega pravila so lahko skladna z MESL le, če se počitek odloži v izjemnih primerih in ob ustreznih varnostnih ukrepih (kot je dovoljenje inšpekcije za delo, soglasje delavskih predstavnikov in podobno).

Čeprav je praviloma nedelja dan počitka, je v določenih primerih (ko to zahteva narava dejavnosti ali ekonomski razlogi) dopustno, da delavec na ta dan dela, delodajalec pa mu mora zagotoviti ustrezen (vsaj enako dolg) počitek na kak drug dan v tednu.⁹³

Ob tem odbor izrecno poudarja, da obdobja pripravljenosti na dan tedenskega počitka, v katerih delavec ni bil poklican na delo, ne morejo šteti za počitek.⁹⁴

V zvezi s situacijo glede tedenskega počitka v Sloveniji je EOSP izpostavil problematiko 158. člena ZDR-1, ki dopušča, da se s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določi do šestmesečno obdobje za dodelitev nadomestnega počitka v primeru izmenskega dela in v primeru dejavnosti oziroma delovnih mest ali poklicev, kjer narava dela zahteva stalno prisotnost ali kontinuirano zagotavljanje dela ali kjer gre za predviden neenakomeren ali povečan obseg dela. EOSP poudarja, da bi morala zadevna nacionalna zakonodaja, da bi bila skladna z MESL, zagotavljati, da se delavec ne more odreči pravici do počitka ali sprejeti plačila namesto počitka. Poleg tega je po stališču odbora tedenski počitek lahko odložen do naslednjega tedna, če delavec ne dela več kot 12 dni nepretrgoma, preden se mu zagotovi dva dni počitka. Da bi odbor lahko preučil situacijo, zahteva, da Slovenija v naslednjem poročilu zagotovi informacijo o

⁹⁰ V vseh državah podpisnicah je po tradiciji in običajih kot dan počitka priznana nedelja.

⁹¹ Digest, 2018, stran 70.

⁹² Conclusions 2010, Romania; Conclusions 2014, Sweden; Conclusions XX-3 (2014) Denmark.

⁹³ Conclusions XIV-2 (1998), Statement of Interpretation on Article 2(5).

⁹⁴ Decision on the merits, 7. 12. 2004, *Confédération Générale du Travail (CGT) v. France*, Complaint No. 22/2003, točke 35-39.

določbah (poleg tistih v ZDR-1), s katerimi je konkretno urejen tedenski počitek v primeru dejavnosti oziroma del, na katera se nanaša ta posebna ureditev počitka. Do prejema poročila, je odbor zadržal sprejem sklepa o skladnosti situacije v Sloveniji z MESL.⁹⁵

Analiza veljavnih kolektivnih pogodb dejavnosti pokaže, da nekatere kolektivne dejavnosti zgolj prepisujejo zakonsko določbo in določajo, da se počitek zagotovi v obdobju do šestih mesecev,⁹⁶ oziroma v obdobju šestih mesecev,⁹⁷ druge določajo krajše obdobje,⁹⁸ nekatere pa o tem nimajo določb (kar pomeni, da se mora počitek izrabiti v skladu s splošno zakonsko ureditvijo).⁹⁹

Ob tem kaže dodati, da je slovenska ureditev, ki dopušča nesorazmerno dolgo obdobje, v katerem se delavcem, ki jim ni bil zagotovljen tedenski počitek v skladu s splošnimi pravili, zagotovi nadomestni počitek, neskladna ne le z MESL, ampak tudi s konvencijami MOD¹⁰⁰ in Direktivo 2003/88/ES in pomeni tveganje za varnost in zdravje delavcev.¹⁰¹

8. OBVESTILO O BISTVENIH POGOJIH DELOVNEGA RAZMERJA

Določba šestega odstavka (ki je bila dodana leta 1996) vsebinsko najbolj ne sodi v 2. člen MESL, saj se vsi ostali odstavki tega člena nanašajo na različne vidike delovnega časa. S to določbo pa se nalaga državam pogodbenicam obveznost zagotoviti, da bodo delavci čim prej, najkasneje pa v dveh mesecih po dnevu začetka zaposlitve pisno obveščeni o bistvenih elementih pogodbe o zaposlitvi. Delavci so lahko obveščeni s tem, da so ti bistveni elementi vključeni v pogodbo o zaposlitvi ali v kakšen drug dokument.¹⁰²

⁹⁵ Conclusions 2018, Slovenia, Art. 2.5.

⁹⁶ Glej na primer 34. člen Kolektivne pogodbe tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarske predelovalne dejavnosti (Uradni list RS, št. 18/14 in 24/14).

⁹⁷ Na primer 26. člen Kolektivne pogodbe za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije; 25. člen Kolektivne pogodbe za kovinsko industrijo Slovenije.

⁹⁸ Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine v 49. členu določa možnost izrabe tedenskega počitka v 14 dnevem obdobju (kot izhaja že iz zakona).

⁹⁹ Na primer Kolektivna pogodba za lesarstvo (Uradni list RS, št. 58/17, 51/18 in 45/19); Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije.

¹⁰⁰ Gre za konvenciji MOD št. 14 o tedenskem počitku v industrijskih podjetjih in št. 106 o tedenskem počitku v trgovini in uradih, ki zavezuje tudi Slovenijo.

¹⁰¹ Več o tem glej Senčur Peček D. (2019), stran 422 in naslednje.

¹⁰² Conclusions 2014, Republic of Moldova.

Kateri so ti bistveni elementi pogodbe o zaposlitvi, v sami določbi ni opredeljeno, kot minimalni standard pa je služila Direktiva 91/533/EGS o obveznosti delodajalca, da zaposlene obvesti o pogojih, ki se nanašajo na pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, ki v 2. členu te elemente našteva.¹⁰³ Ob tem kaže omeniti, da za razliko od Direktive, ki obveznost obveščanja določa tudi v primeru sprememb bistvenih elementov, se MESL omejuje le na obveščanje ob pričetku delovnega razmerja.¹⁰⁴

Kot izhaja iz sklepov EOSP (ki pri tem sledijo Direktivi), se mora informacija delodajalca nanašati najmanj na naslednje bistvene elemente: identiteto pogodbenih strank, kraj opravljanja dela, datum pričetka veljavnosti pogodbe o zaposlitvi, pričakovano trajanje pogodbe o zaposlitvi (v primeru pogodbe o zaposlitvi za določen čas), dolžino plačanega dopusta, dolžino odpovednega roka v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi, plačilo, dolžino delavčevega običajnega delovnega dne ali tedna, in kjer je primerno tudi na navedbo kolektivnih pogodbe, ki urejajo delavčeve delovne pogoje.¹⁰⁵

Načeloma se navedena določba MESL uporablja za vse delavce. Kot izhaja iz Dodatka k MESL pa lahko države določijo, da se določba ne uporablja za delavce s kratkotrajnimi pogodbami za določen čas (ne več kot en mesec) oziroma minimalnim krajšim delovnim časom (ne več kot osem ur tedensko) oziroma v primeru pogodb, ki so priložnostne in/ali posebne narave (in je neuporaba te določbe upravičena iz objektivnih razlogov).

Slovenski ZDR-1 v 31. členu vse bistvene elemente delovnega razmerja določa kot nujne sestavine pisne pogodbe o zaposlitvi. Vse delavce, ki sklenejo pogodbo o zaposlitvi (tudi če je sklenjena za določen čas ali za krajši delovni čas), so delodajalci z izročitvijo pisne pogodbe o zaposlitvi dolžni obvestiti o teh bistvenih elementih.¹⁰⁶ EOSP je tako na podlagi poročila iz 2018 ugotovil, da je situacija v Sloveniji (enako kot na podlagi predhodnega poročila iz 2014) skladna z navedeno določbo MESL.

¹⁰³ Glej Council of Europe (1996) Explanatory Report to the European Social Charter (Revised), točka 26.

¹⁰⁴ Decision on the merits, 12. 9. 2012, *Syndicat de défense des fonctionnaires v. France*, Complaint No. 73/2011, točka 18.

¹⁰⁵ Conclusions 2003, Bulgaria.

¹⁰⁶ Več o tem glej v Kresal B., strani 121 in naslednje, v: Bečan I. et al., (2019), ter Senčur Peček D., str. 193 in naslednje, v: Bečan I., et al., (2019).

9. NOČNO DELO

V skladu s sedmim odstavkom 2. člena MESL morajo države pogodbenice delavcem, ki delajo ponoči zagotavljati posebne ugodnosti.

Določba tega odstavka je bila dodana leta 1996, kot posledica splošnega priznanja dejstva, da nočno delo pomeni posebno obremenitev za delavce, tako moške kot ženske. Hkrati je bila spremenjena določba 4. odstavka 8. člena Listine, ki je pred spremembo na splošno urejala nočno delo žensk v industriji, sedaj pa le nočno delo delavk-mater. Ostale delavke so, upoštevaje načelo enakosti, glede nočnega dela sedaj varovane skupaj z moškimi (z določbo sedmega odstavka 2. člena).¹⁰⁷

V navedeni določbi pojem nočnega dela ni opredeljen, tako da ga mora (skupaj s pojmom nočni delavec) v smislu te določbe opredeliti nacionalna zakonodaja oziroma praksa.¹⁰⁸

Posebne ugodnosti, ki naj bi bile zagotovljene delavcem, ki delajo ponoči, morajo zajemati (vsaj) redne zdravniške preglede (vključno s tistim pred zaposlitvijo na nočnem delu), zagotovitev možnosti do premestitve na delo podnevi in stalno posvetovanje z delavskimi predstavniki o uvedbi nočnega dela, o pogojih nočnega dela in o ukrepih, ki se zagotavljajo delavcem.¹⁰⁹

V Sloveniji so ukrepi za delavce, ki delajo ponoči, urejeni v ZDR-1 (člen 150 in naslednji) ter v kolektivnih pogodbah. Kot izhaja iz sklepa EOSP, je situacija glede nočnega dela v Sloveniji skladna z navedeno določbo MESL.¹¹⁰

10. SKLEPNO

Minimalni standardi, povezani z delovnim časom, ki tvorijo jedro pravice do pravičnih pogojev dela, kot jo opredeljuje 2. člen MESL, so aktualni vse od nastanka delovnega razmerja in delovnega prava, pa do danes. Določba 2.

¹⁰⁷ Glej Council of Europe (1996) Explanatory Report to the European Social Charter (Revised), točka 27.

¹⁰⁸ Conclusions 2014, Bulgaria.

¹⁰⁹ Conclusions 2003, Romania.

¹¹⁰ Conclusions 2018, Slovenia, Art. 2.7.

člena MESL, kot jo razlaga EOSP (ob upoštevanju konvencij MOD in direktiv EU) pomembno vpliva na ureditev in prakso držav pogodbenic na tem področju.

To velja tudi za Slovenijo. Delovna zakonodaja in kolektivne pogodbe pri urejanju pogojev dela v glavnem sledijo tem minimalnim standardom; upošteva MESL (in druge mednarodne in regionalne dokumente) pa se tudi razlagajo.¹¹¹ Sklicevanje na MESL je najti tudi v odločitvah slovenskih sodišč (predvsem Vrhovnega sodišča RS in Višjega delovnega in socialnega sodišča).¹¹²

Medtem ko kolektivnih pritožb v zvezi z določbo 2. člena MESL proti Sloveniji še ni bilo, iz sklepov EOSP za leto 2018 izhaja, da je situacija v Sloveniji glede večine vprašanj v zvezi s pravičnimi pogoji dela skladna z MESL. Izjema so vprašanje vštevanja neaktivnega dela pripravljenosti na domu v delovni čas, plačila za delo na dan državnega praznika in obdobja, v katerem mora delodajalec delavcu zagotoviti nadomestni tedenski počitek. V vseh primerih gre za določbe kolektivnih pogodb dejavnosti, kar pomeni, da bo potrebna aktivnost na strani socialnih partnerjev. Ustrezna rešitev bi bila tudi zakonska določitev minimalne višine prazničnega dodatka¹¹³ in krajšega maksimalno dopustnega obdobja za nadomestni počitek. Prav bi bilo, da do ustrezne ureditve pride čimprej, pa čeprav naj bi EOSP o skladnosti situacije v zvezi z individualnimi delavskimi pravicami v Sloveniji z MESL odločal šele leta 2026.¹¹⁴

¹¹¹ Glej na primer Bečan I. et al (2019), kjer so v 2. točki komentarja k posameznim členom upošteva (tudi) MESL.

¹¹² Glej sodbe, ki se nanašajo na plačilo nadurnega dela (v Debelak M. (2017), stran 17 in naslednje; tudi Kresal B. (2018), Evropska socialna listina (spremenjena) v sodbah slovenskih sodišč, v Senčur Peček D. (ur.), Teorija in praksa, pravo in življenje: Liber amicorum Etelka Korpič-Horvat, Univerza v Mariboru, Pravna fakulteta; Ustanova dr. Šiftarjeva fundacija in PAZU, Maribor, strani 160 in naslednje); glej tudi na primer sodbo VDSS Pdp 605/2019, 13. 7. 2020 (glede ukrepov v zvezi z nočnim delom).

¹¹³ Pa tudi ostalih dodatkov, ki so kot obvezni določeni z zakonom. Tako tudi Kresal Šoltes K. (2011), Vsebina kolektivne pogodbe, GV Založba, Ljubljana, stran 273.

¹¹⁴ Kresal B. (2020), stran 423.

LITERATURA IN VIRI

- Bečan I. et al. (2019) Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, Ius Software, GV Založba, Ljubljana.
- Bruun N. et al. (2017), The European Social Charter and the Employment Relation, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon.
- Debelak M. (2017), Nekateri vidiki organizacije delovnega časa in plačila v mednarodni ureditvi, Pravosodni bilten, 1/2017, strani 9-40.
- Dorssemont F. et al. (2019), The Charter of Fundamental Rights of the European Union and the Employment Relation, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon.
- European Social Charter and International Labour Standards (1961), International Labour Review, Vol. 84, no. 5, International Labour Office, Geneva.
- Končar P. (2015), Evropska socialna listina (spremenjena): kako jo uresničujemo v Sloveniji, Delavci in delodajalci, 2-3/2015, strani 171-186.
- Končar P. (2010), Iztožljivost socialnih pravic s poudarkom na vlogi Evropskega odbora za socialne pravice, Delavci in delodajalci, 2-3/2010, strani 151-166.
- Kresal B. (2020), Pomen Evropske socialne listine za varstvo delavskih pravic: novejša praksa Evropskega odbora za socialne pravice, Delavci in delodajalci, 4/2020, strani 417-441.
- Kresal B. (2018), Evropska socialna listina (spremenjena) v sodbah slovenskih sodišč, v Senčur Peček D. (ur.), Teorija in praksa, pravo in življenje: Liber amicorum Etelka Korpič-Horvat, Univerza v Mariboru, Pravna fakulteta; Ustanova dr. Šiftarjeva fundacija in PAZU, Maribor, strani 147-168.
- Kresal Šoltes K. (2011), Vsebina kolektivne pogodbe, GV Založba, Ljubljana.
- Senčur Peček D. (2021), Pravica do odklopa in druga pravna vprašanja upravljanja delovnega časa v dobi digitalizacije, Delavci in delodajalci, 2-3/2021, strani 295-323.
- Senčur Peček D. (2019), Delovni čas in letni dopust z vidika standardov MOD, MESL in novejših sodnih praks Sodišča EU, Delavci in delodajalci, 2-3/2019, strani 407-440.
- Senčur Peček D. (2017), Vpliv informacijske tehnologije na delovna razmerja, Podjetje in delo, 6-7/2017, stran 1170-1184.
- Council of Europe (1996) Explanatory Report to the European Social Charter (Revised), dostopno na <http://www.worldlii.org/int/other/treaties/COETSER/1996/4.html>.
- Council of Europe (2018), Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights, 2018, dostopno na <https://rm.coe.int/digest-2018-parts-i-ii-iii-iv-en/1680939f80> (citirano Digest, 2018).
- European Commission (2017), Report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time, COM(2017)254.
- Slovenia, 17th National Report on the implementation of the European Social Charter, Article 2, 4, 5, 6, 21, 22, 26, 28 and 29 for the period 01/01/2013-31/12/2016. Dostopno na: <https://rm.coe.int/17th-report-from-the-government-of-slovenia/1680792d9e>.

The Right to Just Conditions of Work in the European Social Charter

Darja Senčur Peček*

Summary

As follows from Article 2 (1) of the RESC States Parties must determine a reasonable duration of daily and weekly working time (including overtime work). What is considered to be a reasonable duration of working time is assessed by the ECSR on a case-by-case basis. Extremely long working hours such as 16 hours in 24 hours or more than 60 hours per week are at odds with the RESC. It is also important which periods are considered working time. From the decisions of the ECSR it follows that an inactive period of standby time at home cannot be considered as rest (except in certain occupations or under certain circumstances and in accordance with the appropriate procedure). In Article 2 (2), the RESC guarantees workers the right to paid public holidays, which are provided in addition to rest and annual leave. Work on public holidays is generally prohibited, but may be performed under certain conditions provided by law or collective agreements. The ECSR takes the view that a worker must be paid at least twice as much as his normal salary for working on public holidays; if he is compensated with free time instead of pay, this must be twice as long as the time the worker was performing work on public holidays.

States Parties must provide for at least four weeks' paid annual leave. An employee may not renounce annual leave, nor may leave be replaced by financial compensation. Only upon termination of employment can the employee be paid cash compensation for unused leave. With regard to the use of annual leave, the ECSR explained that a worker must use at least two uninterrupted weeks of leave in the year for which he is entitled to leave; the use of leave exceeding two weeks may be postponed in certain circumstances. Workers who get injured or fall ill during leave are entitled to leave at a later point of time.

Article 2 (4) of the RESC imposes an obligation on States Parties to eliminate risks inherent in hazardous or unhealthy occupations; for workers for whom it

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

has not yet been possible to eliminate or sufficiently reduce those risks there is an obligation to provide for a reduction in working hours or additional paid leave. Given that, according to the ECSR, the emphasis of the provision is on ensuring safety and health at work, other approaches to reducing risk exposure (not just reducing working hours or additional leave) may be in line with the RESC provisions, yet not such as for example financial compensation or early retirement.

In Article 2 (5) the RESC provides a weekly rest, which is, if possible, on a day which, according to tradition or customs in a particular country or area, is recognized as a day of rest (i.e. Sunday). The right to a weekly rest may not be replaced by payment, and the worker may not waive this right. From the ECSR's conclusions it further follows that rest, although it should be »weekly«, may be postponed to the following week, provided that the worker does not work for more than 12 consecutive days before he is granted two days of rest. Derogations from this rule may be compliant with the ECSR only if the rest is postponed in exceptional cases and with appropriate safety measures.

States Parties must ensure that workers are informed in writing, as soon as possible and no later than two months after the date of commencement of employment, of the essential elements of the contract of employment. The provision does not define what these essential elements of an employment contract are; they follow from the conclusions of the ECSR based on the Directive 91/533 / EEC.

In accordance with Article 2 (7) of the RESC, States Parties must provide special benefits to workers who work at night (including regular medical examinations, the possibility of transferring to work during the day and constant consultation with workers' representatives on night work).

As regards regulation of working conditions, the labour legislation and collective agreements in the Republic of Slovenia generally follow the minimum standards from the RESC; they are also interpreted, taking into account the RESC (and other international and regional documents). References to RESC can also be found in the decisions of Slovenian courts (foremost the Supreme Court of the Republic of Slovenia and the Higher Labour and Social Court).

While there have been no collective complaints regarding the provision of Article 2 of the RESC against Slovenia, the ECSR conclusions for 2018 show that the situation in Slovenia regarding most issues related to just conditions of work is in

line with the RECS. An exception is the issue of including inactive standby time into working hours, pay for work on a public holiday and the period during which the employer must provide the worker with an alternative weekly rest. All cases concern the provisions of collective agreements, which means that activity on the part of the social partners will be required. An appropriate solution would also be to legally determine the minimum amount of holiday allowance and a shorter maximum allowable period for compensatory rest.