

Pregled minimalnih zahtev glede delovnih pogojev po direktivi (EU) 2019/1152 v luči ZDR-1

Luka Tičar*

UDK: 349.23:328.34:061.1EU

Povzetek: Avtor v prispevku obravnava položaj držav članic EU, posebej Slovenije, pri prenosu Direktive EU 2019/1152 o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih, ki bo nadomestila Direktivo 91/533/EGS. Avtor se omejuje zgolj na III. poglavje Direktive, ki vsebuje minimalne zahteve glede delovnih pogojev. Direktiva za razliko od svoje predhodnice vsebuje tudi materialnopravne določbe s področja delovnih razmerij, ureja npr. trajanje poskusne dobe, vzporedno zaposlitev, minimalno predvidljivost dela, pogodbe za delo na zahtevo, prehod na drugo obliko zaposlitve idr. V prispevku je vsaka določba III. poglavja Direktive na kratko prikazana in postavljena v kontekst ZDR-1 z oceno potrebe po morebitni njegovi spremembi.

Ključne besede: pregledni in predvidljivi delovni pogoji, informacije o delovnem razmerju, poskusna doba, vzporedna zaposlitev, pogodba za delo na zahtevo, obvezno usposabljanje

Review of Minimum Requirements for Working Conditions under Directive (EU) 2019/1152 in the Light of ZDR-1

Abstract: In this article, the author discusses the situation of EU Member States, especially Slovenia, regarding the transposition of EU Directive 2019/1152 on transparent and predictable working conditions, which will replace Directive 91/533 / EEC. The author limits himself to III. Chapter of the Directive containing minimum requirements for working conditions. Unlike its predecessor, the Directive also contains substantive provisions in the field of employment relations, regulates e.g. duration of probation, parallel employment, minimum predictability of work, on-demand employment contracts, transition to another form of employment, etc.

* Luka Tičar, doktor pravnih znanosti, docent na Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani
luka.ticar@pf.uni-lj.si
Luka Tičar, PhD, Assistant Professor at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenia

In the article, each provision of III. Chapter of the Directive is briefly presented and placed in the context of ZDR-1 with an assessment of the need for its possible amendment.

Key words: *transparent and predictable working conditions, information about the employment relationship, probationary period, parallel employment, on-demand contracts, mandatory training*

1. UVOD

Dne 1. avgusta 2022 se državam članicam EU izteče rok za sprejem predpisov, potrebnih za uskladitev z Direktivo EU 2019/1152 (v nadaljevanju Direktiva).¹ Gre za direktivo, ki bo nasledila in nadomestila Direktivo 91/533/EGS.² Čas, skoraj 30 let od sprejema slednje, je očitno na trge dela držav članic in njihove nacionalne sisteme delovnih razmerij vplival tako, da je potrebno na novo in drugače urediti področje preglednih in predvidljivih delovnih pogojev. Gre torej za znano področje delovnega prava, ki gledano generalno, naši zakonodaji ni povzročalo pretiranih težav in izzivov. Četudi rdeča nit nove Direktive ostaja enaka, je vendarle potrebno pozorno preveriti, kaj od novega v njej bo zahtevalo reakcijo zakonodajalca in spremembo ZDR-1 ali morda celo kakšnega drugega predpisa ali kolektivne pogodbe.

V tem prispevku se bomo v prvi vrsti posvetili III. poglavju Direktive, ki ureja minimalne zahteve glede delovnih pogojev. V tem poglavju Direktiva na nek način vpliva in posega na materialnopravno ureditev nekaterih institutov in gre torej korak naprej od področja informiranja delavcev s strani delodajalcev glede veljavnih delovnih pogojev. Direktiva 91/533/EGS takšnega pristopa ni vsebovala in se je omejila izključno na področje informiranja delavcev o delovnih pogojih. Če smo ugotovili, da doslej s temi vprašanji nismo imeli pretiranih težav, bo stanje morda drugačno pri vsebinski prilagoditvi minimalnim zahtevam glede delovnih pogojev. Analizirali bomo člene 8-14 nove Direktive, ki se nanašajo na: i) najdaljše trajanje poskusne dobe, ii) vzporedne zaposlitve, iii) minimalno predvidljivost dela, iv) dopolnilne ukrepe za pogodbe za delo na zahtevo (*on demand*

¹ Direktiva (EU) 2019/1152 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih v Evropski uniji.

² Direktiva Sveta 91/533/EGS z dne 14. oktobra 1991 o obveznosti delodajalca, da zaposlene obvesti o pogojih, ki se nanašajo na pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje.

contracts), v) prehod na drugo obliko zaposlitve, vi) obvezno usposabljanje in vii) kolektivne pogodbe.

2. NAJDALJŠE TRAJANJE POSKUSNE DOBE

Direktiva državam članicam nalaga, naj zagotovijo, da trajanje poskusne dobe ne presega šest mesecev, njeno trajanje pa naj bo sorazmerno s pričakovanim trajanjem pogodbe in naravo dela. Če se delavcu podaljša pogodba z enakimi obveznostmi, odgovornostmi in nalogami, se v tej pogodbi ne določi nova poskusna doba. Dopušča pa Direktiva tudi daljše trajanje poskusne dobe od 6 mesecev, vendar zgolj izjemoma, če to upravičuje vrsta zaposlitve ali pa je to v interesu delavca. V primeru, da je delavec odsoten v času poskusne dobe, se lahko določi njeno ustrezno podaljšanje.

2.1. Vpliv na pravno ureditev

Vidno je, da je Direktiva dokaj izčrpno pristopila k vprašanju trajanja poskusne dobe oz., kot pravi ZDR-1, poskusnega dela. Ničesar od urejenega v Direktivi ne predstavlja potrebe po spremembi naše zakonodaje, saj so vsa ta vprašanja že vsebinsko skladno urejena v ZDR-1. Podrobneje je trajanje poskusne dobe oz. poskusnega dela običajno urejeno v kolektivnih pogodbah in aktih o sistemizaciji, pri čemer se upoštevajo značilnosti posameznih poklicev ali delovnih mest in stopnja izobrazbe.

3. VZPOREDNA ZAPOSLOITEV

Naša delovna zakonodaja termina oz. besedne zveze »vzporedna zaposlitev« ne pozna in je ne uporablja, iz dikcije 9. člena Direktive pa je moč ugotoviti povezoavo z ureditvijo v ZDR-1. Zaradi lažjega razumevanja in umestitve besedila tega člena v slovensko pravno ureditev, člen navajamo v celoti:

»1. Države članice zagotovijo, da delodajalec delavcu ne prepove zaposlitve pri drugih delodajalcih zunaj urnika dela, dogovorjenega s tem delodajalcem, ali delavca manj ugodno obravnava, če to stori.

2. Države članice lahko določijo pogoje glede omejitev zaradi nezdružljivosti, ki jih uporabljajo delodajalci, na podlagi objektivnih razlogov, kot so zdravje in varnost, varovanje poslovne skrivnosti, celovitost javnega sektorja ali preprečevanje nasprotij interesov.«

Prvi odstavek sporoča, da ima vsak delavec pravico skleniti pogodbo o zaposlitvi z več delodajalci in da delodajalec zoper delavca, ki to možnost uveljavi, ne sme uporabiti povračilnih ukrepov. Skladno z drugim odstavkom pa so v zakonodajo lahko vključene omejitve zaradi nezdružljivosti oz. pogoji zanje, ki jih uporabijo delodajalci. Gre za omejitve zaradi objektivnih razlogov, kot so denimo varnost in zdravje pri delu, varovanje poslovne skrivnosti idr.

3.1. Vpliv na pravno ureditev

Kot ugotavlja že Končarjeva, je vsebina člena skladna z ZDR-1 v delu, kjer je predvidena možnost sklenitve več pogodb o zaposlitvi s krajšim delovnim časom pri več delodajalcih z namenom dosega zaposlitve za polni delovni čas.³ Omejitev, s katero se lahko pri tem sooči delavec je konkurenčne narave, saj delavec že po zakonu ne sme skleniti pogodbe o zaposlitvi pri drugem delodajalcu, če bi le to pomenilo kršitev konkurenčne prepovedi. Razen seveda, če delavec za to dobi pisno soglasje delodajalca (39. člen ZDR-1).

Zelo verjetno pa bo imela ta določba Direktive vpliv na institut dopolnilnega dela iz 147. člena ZDR-1. Trenutno je možnost sklenitve pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom (8 ur/teden) za dopolnilno delo delavcev, ki so že zaposleni za polni delovni čas, omejena na deficitarne poklice in delo v vzgoji in izobraževanju, kulturi in raziskovanju ter pogojena s pisnim soglasjem delodajalca ali delodajalcev, pri katerih je delavec zaposlen za polni delovni čas. Možnosti sklenitve pogodbe o zaposlitvi, ki bi omogočila t.i. 120 % zaposlitev vsem delavcem na splošno danes torej ni. Če upoštevamo sporočilo in namen 9. člena Direktive, ki možnost vzporedne zaposlitve omejuje zgolj z nezdružljivostjo, je zelo verjetno, da bi bilo potrebno zaposlitev do 120 % dopustiti vsem delavcem. Za to bi potrebovali jasno ureditev klavzule o nezdružljivosti, ki v ZDR-1 še ni urejena.

³ Končar, Polonca, str. 281.

Osem urna dodatna tedenska obremenitev, skupaj torej 48 ur na teden, je skladna tudi z omejitvijo iz Direktive 2003/88/ES⁴.⁵

4. MINIMALNA PREDVIDLJIVOST DELA

Zanimiv je 10. člen Direktive, ki se nanaša na vprašanje predvidljivosti dela. Direktiva pravi, da kadar je delavčeva razporeditev dela v celoti ali večinoma nepredvidljiva, delodajalec od delavca ne more zahtevati opravljanja dela, če nista kumulativno izpolnjena dva pogoja in sicer i) da delo poteka v okviru vnaprej določenih referenčnih ur in dni in ii) da delodajalec delavca o delovni nalogi obvesti vnaprej v razumnem roku, določenem v skladu z nacionalnim pravom, kolektivnimi pogodbami ali prakso.

4.1. Vpliv na pravno ureditev

Nepredvidljivost dela, popolna ali delna, ki je danes sicer pogosto okoliščina tudi dela v delovnem razmerju, je neposredno povezana z delovnim časom in njegovo organizacijo, zato je potrebna skrbna presoja trenutno veljavne pravne ureditve v luči omenjenih zahtev Direktive. Dejstvo je, kot ugotavlja tudi Končarjeva, da naša zakonodaja že vsebuje temeljne splošne določbe glede trajanja delovnega časa, njegovega razporejanja, nadurnega dela, referenčnih obdobij itd.,⁶ in da je možno, da bo potrebno področje normativno nadgraditi. Ob tem je vendarle potrebno upoštevati, da imajo določeno vlogo pri tem tudi kolektivne pogodbe, ki lahko posamezno posebnost pri organizaciji delovnega časa in s tem predvidljivosti dela, ustrezno naslovijo. Osebnost sicer menimo, da je bil namen Direktive s tem členom in v povezavi z naslednjim 11. členom, nasloviti predvsem tiste oblike zaposlitev, kjer delodajalec delavcem odreja posamezne delovne naloge, ki se lahko pojavljajo precej sporadično. To je lepo vidno iz tretjega odstavka 10. člena Direktive, ki govori o preklicu delovne naloge s strani delodajalca in vprašanju ureditve nadomestila v takem primeru. Pri našem konceptu delov-

⁴ DIREKTIVA 2003/88/ES EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa.

⁵ O tem podobno Končar, str. 281.

⁶ Ibidem.

nega razmerja in obveznostih strank pogodbe o zaposlitvi, torej ob obveznosti delodajalca zagotavljati delo, delavčeva temeljna obveznost opravljati delo ne pomeni zgolj izvedbe vsake toliko časa naložene delovne naloge. V slednjem primeru govorimo o drugem tipu pogodbe npr. pogodbi za delo na zahtevo (*on demand contracts*), ki v našem delovnopravnem sistemu nima narave ali statusa pogodbe o zaposlitvi.

Zato menimo, da ta člen, niti 11. člen Direktive, sama po sebi za naš sistem individualnih delovnih razmerij ne predstavljata potrebe po temeljitejših dopolnitvah veljavne zakonske ali avtonomne pravne ureditve. Ob tem upoštevamo osnovno izhodišče Direktive v 1. členu, in sicer, *da določa minimalne pravice, ki se uporabljajo za vsakega delavca, ki ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi ali je v delovnem razmerju, kot je opredeljeno v pravu, kolektivnih pogodbah ali praksi, ki velja v vsaki državi članici, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča*. Ker naše delovno pravo ne pozna tipa pogodbe o zaposlitvi za delo na zahtevo, temveč bi po vsebini takšna pogodba lahko imela naravo podjemne pogodbe, so tudi obveznosti države po tem členu manj relevantne.

5. DOPOLNILNI UKREPI ZA POGODBE ZA DELO NA ZAHTEVO

V luči povedanega zgoraj, je ta člen nekakšna logična dopolnitev prejšnjega člena Direktive, saj kot je vidno že iz njegovega naslova, je namenjen dopolnilnim ukrepom v zvezi s pogodbami za delo na zahtevo, ukrepom, katerih cilj je preprečevanje zlorab. V tem smislu Direktiva predlaga dva vsebinska sklopa ukrepov; **prvi** je v omejevanju uporabe in trajanja pogodb za delo na zahtevo ali podobnih pogodb o zaposlitvi,⁷ **drugi** v vzpostavitvi izpodbojne domneve o obstoju pogodbe o zaposlitvi z minimalnim številom plačanih ur na podlagi povprečnega števila opravljenih ur v določenem obdobju. Nedvomno gre za pomembna, v praksi lahko tudi učinkovita, pristopa omejevanja te posebne pogodbe o zaposlitvi z željo po uveljavitvi druge, bolj tradicionalne oblike pogodbe o zaposlitvi. Slovenska delovna zakonodaja tovrstne pogodbe o zaposlitvi ne ureja, saj je podobno kot *Zero hour contract* pojmovno nezdružljiva z našo delovnopravno ureditvijo,⁸ zato obveznosti iz tega člena Slovenije ne zadevajo. Za nas je ključnega pomena

⁷ Na tem mestu se lepo vidi, da Direktiva to pogodbo za delo na zahtevo, umešča med pogodbe o zaposlitvi.

⁸ O tem podrobno glej Tičar, Luka str. 245, 246.

dejstvo, da Direktiva sprejema, da nekatere države članice EU tovrstnih pogodb kot posebne vrste pogodb o zaposlitvi ne urejajo in s tem torej ne dopuščajo. Prvi odstavek 11. člena Direktiva začenja namreč z: *»Kadar države članice dovolijo uporabo pogodb za delo na zahtevo ali podobnih pogodb o zaposlitvi, sprejmejo enega ali več od naslednjih ukrepov za preprečevanje zlorab:...«*

6. PREHOD NA DRUGO OBLIKO ZAPOSLOTITVE

Prvi odstavek 12. člena Direktive se glasi: *»Države članice zagotovijo, da lahko delavec z vsaj šestmesečno delovno dobo pri istem delodajalcu, ki je zaključil morebitno poskusno dobo, zahteva obliko zaposlitve s predvidljivejšimi in varnejšimi delovnimi pogoji, kadar je ta na voljo, in prejme obrazložen pisni odgovor. Države članice lahko omejijo pogostost zahtev, ki sprožijo obveznost iz tega člena.«*

6.1. Vpliv na pravno ureditev

Ta določba prvega odstavka 12. člena Direktive naj bi delavcem v bolj ranljivih oblikah zaposlitve, pri nas denimo pri zaposlitvi za krajši delovni čas, za določen čas ali začasem agencijskem delu, ponudila vzvod za aktivnejšo vlogo delavcev samih pri iskanju varnejše in ugodnejše zaposlitve. V ZDR-1 je trenutno v četrtem odstavku 25. člena predviden podoben mehanizem, vendar na strani delodajalca. Slednji mora o prostih delih oziroma o javni objavi prostih del pravočasno pisno obvestiti zgoraj omenjene delavce. Razliki od pristopa v Direktivi sta vsaj dve. **Prva** je glede subjekta, kateremu se določa aktivna vloga. ZDR-1 aktivnost namenja delodajalcu, Direktiva delavcu. Kaj je bolj učinkovito, je lahko vprašanje, saj delavec, ki podaja zahtevo za varnejšo obliko zaposlitve, verjetno točnih in vseh informacij o tem nima. Zato je verjetno, da bo takšna zahteva v večini primerov neuspešna. Delodajalec ima namreč po Direktivi pravico ugotoviti, da takšna varnejša oblika zaposlitve ni na voljo, ima pa obveznost na zahtevo pisno odgovoriti v roku 1 meseca. **Druga** razlika pa je v tem, da ZDR-1 nalaga delodajalcu zgolj obveznost obvestitve relevantnih delavcev o prostih delih oz. o javni objavi le teh. To pomeni, da imajo ti delavci možnost kandidirati za takšna prosta dela, nimajo pa nobene prednostne pravice do zaposlitve pred ostalimi, »zunanjiimi«, kandidati. Morda bi bil lahko ukrep iz Direktive za delavce

celo učinkovitejši, saj bi vsake toliko časa delavčeva zahteva delodajalcu naložila preverbo obstoja bolj predvidljive in varnejše zaposlitve.

Vsekakor menimo, da 12. člen Direktive zahteva spremembo ZDR-1 oz. ustrezno umestitev vanj.

7. OBVEZNO USPOSABLJANJE

V luči rdeče niti Direktive po spodbujanju čim varnejše in čim bolj predvidljive zaposlitve je tudi določilo 13. člena Direktive, ki je namenjeno obveznemu usposabljanju. Dikcija je zanimiva in lahko rečemo tudi dokaj smela, saj predvideva možnost obvezne zagotovitve usposabljanja, poleg tega pa mora le to biti za delavce brezplačno in organizirano, če se le da, med delovnim časom.

Preambula Direktive postavlja usposabljanje v nekoliko širši kontekst, saj po eni strani izpostavlja tudi obveznost zagotavljanja informacij o številu dni, do katerih je delavec letno upravičen in splošni delodajalčevi politiki glede usposabljanja (točka 17. Preambule); po drugi strani pa izrecno zahteva enak položaj glede usposabljanja vseh delavcev, tudi tistih v nestandardnih oblikah zaposlitve. Ob tem pa preambula v isti, to je 37. točki poudarja tudi, da se obveznost usposabljanja **ne** nanaša na poklicno usposabljanje ali usposabljanje, potrebno, da delavci pridobijo, ohranijo ali obnovijo poklicne kvalifikacije.

7.1. Vpliv na pravno ureditev

Glede na povedano lahko zaključimo, da Direktiva pravico delavcev do usposabljanja vidi kot zelo pomembno, saj to vprašanje ne samo umešča med vprašanja, glede katerih ima delodajalec obveznost ustreznega informiranja, temveč tudi vsebinsko vstopa na področje izobraževanja, kot to področje naslavlja ZDR-1. Klub temu, da ZDR-1 področje izobraževanja relativno natančno ureja v 170. in 171. členu, bi v kontekstu, kot ga poudarja in ureja Direktiva, morali razmisliti o morebitni dopolnitvi ZDR-1. Čeprav je dejstvo tudi, da je možna ocena, da ZDR-1 to področje ureja širše in temeljiteje kot Direktiva, kar bi z vidika delavca lahko ocenili za višjo raven varstva, ki se z implementacijo Direktive ne sme zniževati. To določa Direktiva v prvem odstavku 20. člena, v drugem odstavku pa izkazuje

zavezo pravnemu standardu *in favorem laboratoris* in možnost ugodnejše ureditve pravic (ne samo do usposabljanja) na nacionalni ravni.

8. KOLEKTIVNE POGODBE

V 14. členu Direktive je določeno, da države članice lahko socialnim partnerjem dopustijo, da v kolektivnih pogodbah standarde iz 8-13. člena Direktive uredijo ali obdržijo urejene tudi drugače. Pogoja, kot izhaja iz besedila Direktiva, sta dva, in sicer, da je to v skladu z zakonodajo in/ali prakso v državi članici ter da se pri tem zagotavlja splošno delovnopravno varstvo.

8.1. Vpliv na pravno ureditev

Ta določba po našem mnenju vnaša nekaj zmede, saj državam članicam dopušča, da se standardi, kot so urejeni v členih 8-13 Direktive uredijo tudi drugače. Nelogično, a razumeti bi se dalo, da se na ravni avtonomnih virov socialnim partnerjem s tem dopušča določitev tudi nižje ravni varstva. S tem bi sicer korektno oblikovane določbe Direktive postale neučinkovite, kar ni skladno z osnovnim namenom Direktive.

9. SKLEPNO

Ugotovimo lahko, da Direktiva kot celota pomeni korak naprej ne zgolj k bolj predvidljivim in preglednim delovnim pogojem, temveč tudi k celovitejši obravnavi delavcev na nacionalnih trgih dela. K temu prispeva tudi zaveza k čim bolj tradicionalnim oblikam zaposlitve, zaveza, ki je prisotna kljub, ali pa ravno zaradi zavedanja, da trg dela zaznamujejo številne inovativne oblike dela in zaposlitev, ki praviloma za osebe, angažirane v le teh, žal ne predstavljajo varnih, gotovih in predvidljivih delovnih pogojev.

Slovenski zakonodajalec je dolžan skrbne presoje vsebine Direktive in se ob poznavanju trenutne nacionalne ureditve odločiti, kaj je za popolno implementacijo Direktive potrebno storiti. Nekaj priporočil je v razmislek ponudil tudi ta prispevek.

LITERATURA IN VIRI

- Končar, P., Predlog direktive o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih, Delavci in delodajalci, 2-3/2018, str. 267-283.
- Tičar, L., Vpliv digitalizacije na pojav novih oblik dela, Delavci in delodajalci, št. 2-3/2016, str. 241-254.
- Direktiva (EU) 2019/1152 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih v Evropski uniji, Uradni list EU L186/106.
- Direktiva Sveta 91/533/EGS z dne 14. oktobra 1991 o obveznosti delodajalca, da zaposlene obvesti o pogojih, ki se nanašajo na pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, Uradni list EU, L288/32.
- Direktiva 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa, Uradni list EU, L299/9.
- Zakon o delovnih razmerjih, 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 in 81/19.

Review of Minimum Requirements for Working Conditions under Directive (EU) 2019/1152 in the Light of ZDR-1

Luka Tičar*

Summary

On August the 1st in 2022, the deadline for EU Member States to adopt the regulations necessary to comply with EU Directive 2019/1152 expires. It is a directive that will succeed and replace Directive 91/533/EEC. The period of almost 30 years since its adoption has clearly affected the labour markets of the Member States and their national employment systems in such a way that it is necessary to reorganize the area of transparent and predictable working conditions. It is therefore a well-known area of labour law that, in general, has not caused our legislation excessive problems and challenges. Even if the red string of the new directive remains the same, it is necessary to carefully check what the reaction of the legislator and the amendment of ERA-1 or perhaps even some other regulation or collective agreement will require from it.

The Directive also affects and interferes with the substantive regulation of certain institutes and therefore goes a step further from the field of informing workers about employers regarding the applicable working conditions. Directive 91/533/EEC did not contain such an approach and was limited to informing workers about working conditions. If we have argued that we have not had excessive problems with these issues so far, the situation may be different in terms of substantive adjustment to the minimum requirements regarding working conditions. We analyzed Articles 8-14 of the new Directive, which relate to: i) the maximum duration of the probationary period, ii) parallel employment, iii) minimum predictability of work, iv) complementary measures for on-demand contracts, v) transition to another form of employment, vi) mandatory training and vii) collective agreements.

The analysis of the relevant articles shows that some changes to the ERA-1 will be necessary, in our opinion, especially with the issue of parallel employment, the transition to another form of employment and mandatory training. It is interesting that all these features are already the subject of the current legal regulation,

* Luka Tičar, PhD, Assistant Professor at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenia
luka.ticar@pf.uni-lj.si

but the Directive offers some views, which the current regulation does not, as a rule, sufficiently share.