

NOVEJŠA SODNA PRAKSA VRHOVNEGA SODIŠČA V ZVEZI Z DELOVNIM ČASOM

Marijan Debelak*

UDK: 349.235:347.95:347.991

Povzetek: Avtor predstavlja novejšo sodno prakso Vrhovnega sodišča glede krajšega delovnega časa, nadurnega dela in neenakomerne razporeditve delovnega časa. Primeri iz sodne prakse se nanašajo na priznanje delovnega razmerja za krajši delovni čas (v sporu o nezakoniti odpovedi), posredno diskriminacijo (v zvezi s pravico do odobritve opravljanja dela s krajšim delovnim časom po Zakonu o starševskem varstvu in družinskih prejemkih), izbirni postopek (možnost upoštevanja delovnih izkušenj pri delu za krajši delovni čas), presojo zakonitosti ukrepa inšpektorja za delo z odreditvijo nadurnega dela tudi za delavke s pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas, plačilo nadurnega dela in dela nad krajšim delovnim časom, tudi v povezavi s kompenzacijo s prostimi urami. Gre za različne institute, ki so predstavljeni širše, z dodatnim komentarjem.

Ključne besede: krajši delovni čas, nadurno delo, prerazporeditev delovnega časa, plačilo, Evropska socialna listina, inšpekcija dela

RECENT CASE-LAW OF THE SUPREME COURT REGARDING WORKING TIME

Abstract: The author presents recent case law of the Supreme Court on shorter working hours, overtime work and uneven distribution of working time. Case law examples are related to acknowledgement of employment relationship for shorter working hours (in a dispute on unlawful dismissal), indirect discrimination (in relation to the right to authorise shorter working hours according to Parental Protection and Family Benefit Act), selection procedure (the possibility of taking into account professional experience

* Marijan Debelak, magister pravnih znanosti, vrhovni sodnik na Vrhovnem sodišču RS
marijan.debelak@sodisce.si
Marijan Debelak, LL.M., Supreme Court Judge of the Supreme Court of the Republic of Slovenia.

in work for shorter working hours), assessment of lawfulness of the labour inspector's measure, directing also workers with employment contract for shorter working hours to overtime work, payment of overtime work and work for shorter working hours, also regarding compensation by free hours.

Key words: *part-time work, overtime work, rearrangement of working time, payment, European Social Charter, Labour Inspection*

1. UVOD

Vrhovno sodišče Republike Slovenije je v zadnjem času obravnavalo kar nekaj sporov v zvezi s krajšim delovnim časom, nadurnim delom (oboje tudi v povezavi z neenakomerno razporeditvijo delovnega časa) in plačilom tega dela (v povezavi s kompenzacijo presežka ur). Vprašanja v teh sporih so se povezovala z različnimi instituti delovnega prava in so v nekaterih primerih posegla tudi na področje upravnega prava.

Nekatere od zadev so posebne že zaradi svoje številčnosti, zanimive pa so tudi zaradi problematike, s katero se kljub relativno znanim in občasno predstavljenim problemom v medijih vsaj pred Vrhovnim sodiščem Republike Slovenije (v nadaljevanju VS RS) še nismo srečali.

2. KRAJŠI DELOVNI ČAS IN PRIZNANJE DELOVNEGA RAZMERJA

Šlo je za spor zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga.¹ Sodišče druge stopnje je odločilo o nezakonnosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi tožnici, ugotovilo, da ji delovno razmerje pri toženi stranki ni prenehalo 19. 2. 2011, temveč je trajalo tudi od 20. 2. 2011 do 18. 1. 2012 in od 1. 8. 2012 do 10. 9. 2013, v vmesnem obdobju od 19. 1. 2012 do 31. 7. 2012 pa ne, saj je bila v tem obdobju zaposlena pri drugem delodajalcu, vendar le za krajši delovni čas 20 ur tedensko.

Revizijsko sodišče je v tem delu njeni reviziji ugodilo in izpodbijano sodbo sodišča druge stopnje delno spremenilo tako, da je ugotovilo trajanje delovnega

¹ Sodba VS RS VIII lps 61/2014 z dne 8. 12. 2014, v zvezi s sodbo VDSS Pdp 1077/2013 z dne 15. 1. 2014.

razmerja tudi v obdobju od 19. 1. 2012 do 31. 7. 2012, in sicer za krajši delovni čas 20 ur tedensko.

Kot je navedlo v obrazložitvi sodbe, v takšnem primeru ni utemeljenih razlogov za nepriznanje delovnega razmerja pri dveh delodajalcih. Delavec lahko sklene pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas z več delodajalci in tako doseže polni delovni čas, določen z zakonom (prvi odstavek 65. člena Zakona o delovnih razmerjih - v nadaljevanju ZDR). Ker je bila tožnica pri toženi stranki (bivši delodajalki) zaposlena za nedoločen čas s krajšim delovnim časom, ni utemeljenih razlogov za nepriznanje delovnega razmerja v navedenem obdobju še za razliko do polnega delovnega časa, torej za 20 ur tedensko. Nasprotna odločitev tudi ne bi vzpostavila v celoti stanja, ki bi obstajalo brez nezakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi in bi imela za tožnico lahko negativne posledice tudi na pokojninskem področju.²

V zvezi s tem opozarjam tudi na določbo 5. člena Zakona o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno,³ ki v primerih, kadar delodajalec omogoči delo posamezniku, s katerim ni sklenil pogodbe o zaposlitvi oziroma ga ni prijavil v obvezna zavarovanja, itd., vzpostavlja domnevo, da ima ta posameznik sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas s polnim delovnim časom, razen če ima že sklenjeno pogodbo o zaposlitvi pri drugem delodajalcu ali *ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, za razliko do polnega delovnega časa itd.*

3. KRAJŠI DELOVNI ČAS IN DISKRIMINACIJA

V sodnem sporu je delavec zahteval plačilo odpravnine in odškodnine v zvezi z izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, ki jo je podal delodajalcu (112. člen ZDR), ker mu tožena stranka (delodajalec) ni odobrila opravljanja dela s krajšim delovnim časom po Zakonu o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (v nadaljevanju ZSDP). Sodišči prve in druge stopnje sta zahtevek tožnika zavrnila, revizijsko sodišče pa je po sklepu o dopustitvi revizije⁴ odločalo o tožnikovi reviziji.

² V kasnejši zadevi je enako odločilo že sodišče prve stopnje - sodba VS RS VIII Ips 28/2015 z dne 21. 4. 2015, v zvezi s sodbo VDSS Pdp 564/2014 z dne 16. 10. 2014 in sodbo DSS v Ljubljani I Pd 662/2012 z dne 29. 1. 2014.

³ Uradni list RS, št. 32/2014.

⁴ Sklep VIII DoR 41/2014 z dne 3. 9. 2014.

ziji. Reviziji je ugodilo, razveljavilo sodbi sodišč druge in prve stopnje ter zadevo vrnilo sodišču prve stopnje v novo sojenje.⁵

Ugotovljeno je bilo, da je tožnik želel delati s krajšim delovnim časom zaradi starševstva, tožena stranka pa mu je izrabo te pravice pogojevala s premestitvijo na drugo delovno mesto. Pravica do dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva, ki jo je tožnik uveljavljal, je posebna in samostojna pravica iz zavarovanja, ki jo ZSDP ureja v 48. in naslednjih členih. Kot izhaja iz prvega odstavka 187. člena ZDR, imajo delavci zaradi nosečnosti in starševstva pravico do posebnega varstva v delovnem razmerju, delodajalci pa jim morajo omogočiti lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti (tretji odstavek 187. člena ZDR). V konkretnem primeru je torej tožena stranka (delodajalec) pravico tožnika do dela s krajšim delovnim časom po ZSDP pogojevala s premestitvijo na drugo delovno mesto, s tem pa je tožnika postavila v manj ugoden položaj v primerjavi z ostalimi delavci,⁶ kar po presoji revizijskega sodišča predstavlja posredno diskriminacijo. Posebno varstvo delavca se je sprevrglo v svoje nasprotje, saj ga je postavilo v manj ugoden položaj v primerjavi z drugimi delavci; tožnik se je moral odločiti med tem, da sprejme delo na drugem delovnem mestu, ali pa se pravici, ki jo je želel uživati, *de facto* odpovedati. Gre za primer prepovedane diskriminacije, saj bi takšno ravnanje, če se mu ne bi uprl, pripeljalo do izničenja oziroma omejitve enakih možnosti obravnavanja pri uživanju oziroma uresničevanju njegove pravice. Revizijsko sodišče je kot nesprejemljive zavrnilo tudi razloge sodišča prve stopnje, da je tožena stranka tožniku soglasje za delo s krajšim delovnim časom odklonila iz objektivno upravičenih razlogov, saj mu ob izpolnitvi določenih pogojev iz ZSDP pripada pravica že na podlagi samega zakona in to ni stvar dobre volje njegovega delodajalca. Delodajalci delavcem torej ne smejo preprečevati ali omejevati pravice do izrabe, četudi se pri tem morda sklicujejo ali izgovarjajo na potrebe delovnega procesa.

4. KRAJŠI DELOVNI ČAS IN NEUVRSTITEV V IZBIRNI POSTOPEK

Šlo je za specifično zadevo, ki jo je obravnaval Upravni oddelek VS RS. Upravno sodišče RS je zavrnilo tožnično tožbo zoper sklep predsednice sodišča, s katerim je bilo na podlagi 61.a člena Zakona o javnih uslužbencih (v nadaljevanju

⁵ Sklep VS RS VIII Ips 208/2014 z dne 17. 1. 2015, v zvezi s sodbo VDSS Pdp 1052/2013.

⁶ S tem je kršila tudi tožnikovo pravico iz 48. člena ZSPD, to pa pomeni prekršek.

ZJU) odločeno, da se tožnica zaradi neizpolnjevanja natečajnih pogojev delovnih izkušenj, kot so te opredeljene v 13. točki 6. člena ZJU, ne uvrsti v izbirni postopek za zasedbo uradniškega delovnega mesta višjega svetovalca v pravosodju.

Tožnica se je dne 20. 9. 2011 prijavila na javni natečaj za zasedbo položajnega uradniškega delovnega mesta višjega svetovalca v pravosodju, kot natečajna pogoja za opravljanje dela pa sta bila med drugim določena predpisana izobrazba (visoka strokovna izobrazba pravne ali upravne smeri) in najmanj pet let delovnih izkušenj. Tožnica je ustrezno izobrazbo (VII. stopnja ustrezne smeri) pridobila 4 leta pred prijavo; v tem obdobju oziroma že v obdobju pred tem je bila vse-skozi zaposlena na delovnem mestu s V. stopnjo zahtevane izobrazbe. Delovne izkušnje na zahtevani stopnji izobrazbe je dokazovala s potrdilom predsednika panožnega sindikata, iz katerega je izhajalo, da je že od leta 2004 dalje prav pri tem sindikatu opravljala dela in naloge na VII. stopnji strokovne izobrazbe, ki so bila v tem potrdilu konkretnije naštet. Tožnica je zatrjevala, da je te naloge (poleg redne zaposlitve v polnem delovnem času) opravljala najmanj v polovičnem delovnem času.

Sodišče prve stopnje je zavrnitev zahtevka obrazložilo s tem, da za pridobitev delovnih izkušenj ni bistveno, ali je bilo delovno razmerje sklenjeno, vendar ob sklenjenem delovnem razmerju za polni delovni čas, ki ne pomeni izpolnjevanja pogojev javnega natečaja, ni mogoče izpolniti pogoja zahtevanih delovnih izkušenj na VII. stopnji izobrazbe z delom, ki ga je tožnica opravila pri sindikatu. VS RS je tožnici reviziji ugodilo in sodbo Upravnega sodišča RS II U 27/2012 z dne 10. 5. 2013 razveljavilo ter zadevo vrnilo sodišču v novo sojenje.⁷

V zadevi je bilo torej sporno, ali tožnica izpolnjuje natečajni pogoj, ki se nanaša na delovne izkušnje, in bi glede na to morala biti uvrščena v izbirni postopek ali ne. ZJU, iz katerega je treba izhajati, v 13. točki 6. člena pojma delovnih izkušenj ne opredeljuje le z eno definicijo. Delovne izkušnje so namreč delovna doba na delovnem mestu, za katero se zahteva ista stopnja izobrazbe in čas pripravnosti v isti stopnji izobrazbe, ne glede na to, ali je bilo delovno razmerje sklenjeno oziroma pripravnostvo opravljeno pri istem ali drugem delodajalcu (1), delovne izkušnje, ki jih je javni uslužbenec pridobil z opravljanjem del na delovnem mestu, za katero se zahteva za eno stopnjo nižja izobrazba, razen pripravnosti v eno stopnjo nižji izobrazbi (2), kot delovne izkušnje pa se upošteva tudi delo na enaki stopnji zahtevnosti, kot je delovno mesto, za katero oseba kandidira (3).

⁷ Sklep VS RS X Ips 225/2013 z dne 29. 1. 2015.

Delovne izkušnje se dokazujejo z verodostojnimi listinami, iz katerih sta razvidna čas opravljanja dela in stopnja izobrazbe.

Zakon torej ureja tri različne položaje in načine opravljanja dela. Delovne izkušnje v prvih dveh primerih se navezujejo na delovno mesto (sistemizacija, opis del in nalog, pogodba o zaposlitvi, odločba oziroma drugačna pravna podlaga za opravljanje dela, itd.), tretji primer, za katerega gre v obravnavani zadevi, pa je drugačen, manj formalen. Kljub razlikam morajo biti vsi trije položaji, upoštevajoč specifiko vsakega od njih, zaradi zagotovitve enakega varstva pravic kandidatov za neko delovno mesto, po vsebini primerljivi, za dokazovanje delovnih izkušenj, izvirajočih iz takšnih različnih položajev, pa morajo obstajati enake ali vsaj primerljive metode. Navedeno med drugim pomeni, da je treba upoštevati tudi dejanska obdobja dela v smislu, ali gre za dela na delovnem mestu oziroma gre za izvrševanje del, ki poteka vsak delovni dan, ali pa gre za dela, ki so v nekem obdobju le občasne narave in se niti ne izvajajo kontinuirano.

Na drugi strani je pomembno, da ZJU ne določa izrecno, ali gre za zahtevane delovne izkušnje z delom v polnem ali krajšem (kot zatrjuje tožnica - polovičnem) delovnem času. Prav tako delovne dobe oziroma opravljanja dela (v smislu opredelitve posameznih različnih primerov v zvezi s pridobivanjem delovnih izkušenj iz 13. točke 6. člena ZJU) ni mogoče razumeti kot pojmov, ki jih opredeljuje le polni delovni čas.

Po presoji VS RS zato načelno in vnaprejšnje stališče prvostopenjskega sodišča, da delavec z delom v krajšem delovnem času na zahtevani stopnji izobrazbe ob sočasno sklenjenem delovnem razmerju za polni delovni čas (na nižji stopnji izobrazbe) ne more izpolniti pogoja delovnih izkušenj na zahtevani stopnji izobrazbe, ni materialno pravno pravilno.

V nadaljevanju obrazložitve se sodišče ni več izrecno ukvarjalo z delovnimi izkušnjami v polnem ali krajšem (polovičnem) delovnem času, temveč je izpostavilo vprašljivost potrdila predsednika sindikata kot verodostojne listine iz 13. točke 6. člena ZJU; če je potrdilo mogoče šteti za takšno listino, ali sta iz njega razvidna čas opravljanja dela in stopnja izobrazbe, kot to zahteva ZJU; in če sta, ali je tožnica, upoštevajoč vsebino, zahtevnost in obseg del, naštetih v predloženi listini, dokazala delovne izkušnje na zahtevani stopnji izobrazbe v zadostnem trajanju itd.

Če lahko zaključim v kontekstu obravnavanih tem v tem prispevku, ob citiranem zakonskem tekstu revizijsko sodišče na načelni ravni ni pritrdilo temu, da kot ustreznih delovnih izkušenj ne bi bilo mogoče upoštevati tudi delovnih izkušenj z deli na zahtevani stopnji izobrazbe v polovičnem (krajšem) delovnem času.

5. KRAJŠI DELOVNI ČAS IN UKREP INŠPEKTORJA ZA DELO

5.1. Povzetek zadeve

Šlo je za upravni spor, v katerem je kot tožeča stranka nastopala ena od večjih trgovskih družb.⁸ Revizijsko sodišče je sodbo Upravnega sodišča spremenilo tako, da je odločbo tožene stranke (RS, Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve, Inšpektorata RS za delo, OE Trbovlje z dne 19. 5. 2011 in odločbo RS, Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve z dne 15. 7. 2001) odpravilo in zadevo vrnilo prvostopenjskemu organu v ponoven postopek.

Inšpektor za delo je odločil, da *mora tožeča stranka na način in v rokih, določenih s to odločbo, odpraviti ugotovljene nepravilnosti oziroma nezakonitosti, in sicer zagotoviti izvajanje (takrat veljavnega) 143. člena ZDR⁹ tako, da v primeru nadurnega dela pisno odredi nadurno delo pred pričetkom dela oziroma najkasneje do konca tedna, in spoštuje določbe navedenega člena v zvezi z omejitvami nadurnega dela tudi za delavce, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas ter opravljajo delo preko dogovorjenega delovnega časa; da je rok ureditve takoj po sprejemu odločbe in stalno; da mora delodajalec pisno obvestiti prvostopenjski upravni organ o izvršitvi te odločbe, najkasneje v roku 8 dni po poteku roka za izvršitev, ter da pritožba zoper to odločbo ne zadrži njene izvršitve*. Tožena stranka je z odločbo z dne 15. 7. 2011 pritožbo tožeče stranke zavrnila. Enako je storilo tudi Upravno sodišče RS.

Vsebina zadeve v revizijskem postopku se je nanašala na presojo zakonitosti navedenih odločb. Inšpektor za delo je imel na podlagi 15. člena tedaj veljavnega Zakona o inšpekciji dela pravico in dolžnost delodajalcu določiti, da z opustitvijo dejanja oziroma z aktom zagotovi izvajanje zakonov, drugih predpisov, kolektivnih pogodb ter splošnih aktov iz svoje pristojnosti. Pri tožeči stranki - delodajalki je bil 10. 5. 2011 opravljen inšpekcijski pregled, pri tem pa je bilo ugotovljeno, da imata dve prodajalki sklenjeno pogodbo za krajši delovni čas od polnega, in sicer ena za 33 ur na teden, druga pa za 24 ur na teden, da sta v letu 2010 obe opravili delo preko svoje pogodbene tedenske obveznosti (2,5 oziroma 3,45 ur), da sta za to delo dobili plačilo po redni urni postavki, itd. V pogodbah o za-

⁸ Sodba VS RS X Ips 41/2013 z dne 18. 12. 2014, v zvezi s sodbo Upravnega sodišča RS I U 1518/2011-9 z dne 9. 1. 2013.

⁹ Gre za določbo, ki ureja nadurno delo.

poslitvi delavk je bil dogovorjen 6-urni delovnik in (splošna) možnost določanja razporeditve ter pogojev za začasno prerazporejanje delovnega časa s posebno odločbo oziroma možnost dogovora o neenakomerni razporeditvi delovnega časa. Polni delovni čas je pri tožeči stranki znašal 40 ur na teden.

Pri presoji zadeve je revizijsko sodišče izhajalo iz določbe šestega odstavka 64. člena ZDR, po kateri delodajalec delavcu, ki dela krajši delovni čas, ne sme naložiti dela preko dogovorjenega delovnega časa, razen v primerih iz 144. člena ZDR, ki se nanašajo le na dodatno delo ob naravnih ali drugih nesrečah. Nato se je sklicevalo na določbe o nadurnem delu in razporejanju delovnega časa (147. člen ZDR), ki je zaradi narave ali organizacije dela ali potreb uporabnikov lahko tudi neenakomerno razporejen, sicer pa določba o prepovedi dela preko polnega delovnega časa (145. člen ZDR) velja tudi v primeru neenakomerne razporeditve ali prerazporeditve delovnega časa.

Ker iz podatkov in ugotovitev ni bilo jasno, ali je bil pri delodajalcu delovni čas *enakomerno ali neenakomerno razporejen* (in če pravilno) je pri *presoji upoštevalo obe možnosti* in navedlo, da delodajalec *v primeru, če delovni čas ni (pravilno) neenakomerno (ali začasno) razporejen, v pogodbi pa ni drugače dogovorjeno, sploh ne sme odrediti dela preko dogovorjenega (krajšega) delovnega časa,*¹⁰ kar seveda pomeni tudi, da ne sme odrediti „nadurnega“ dela. Zato inšpektorjev ukrep z odrejanjem nadurnega dela ne pride v poštev,¹¹ seveda pa lahko pridejo v poštev drugi ukrepi, na primer ukrep iz 2. točke prvega odstavka 230. člena ZDR.

Sodišče je nato opozorilo tudi na *drugo možnost - če je bil delovni čas morda neenakomerno razporejen ali začasno prerazporejen*. Poudarilo je, da mora tudi v primeru, ko je z zakonom ali s kolektivno pogodbo dogovorjena možnost neenakomerne razporeditve delovnega časa, takšno razporeditev tudi ustrezno določiti in realizirati, kar v dosedanjem postopku ni bilo ugotovljeno. V takšnem primeru se neenakomerna razporeditev delovnega časa izravna v ustreznem referenčnem obdobju. Ur, ki jih je delavec na primer v enem tednu ali mesecu znotraj tega obdobja opravil več od dogovorjenega povprečja ur krajšega delovnega časa, ne moremo šteti za ure nad dogovorjenim (krajšim) delovnim časom oziroma za nadure; prav zaradi neenakomerne razporeditve delovnega časa je

¹⁰ Delodajalec torej delavcu sploh ne sme odrediti oziroma naložiti dela preko dogovorjenega delovnega časa (razen v primeru iz 144. člena ZDR; sedaj 145. člen ZDR-1).

¹¹ Takšen ukrep bi bil torej v nasprotju z ZDR.

predvideno, da se ti viški kasneje (do konca referenčnega obdobja ali že vmes) izravnavajo. Vendar mora tudi pri takšni obliki neenakomerne razporeditve delovnega časa delodajalec ustrezno planirati ure delavca že znotraj referenčnega obdobja in planirati ter stremeti k temu, da se na koncu referenčnega obdobja, ki je v tej zadevi (po panožni kolektivni pogodbi) znašalo 12 mesecev, delavčeva obveznost izenači oziroma čim bolj približa pogodbeno dogovorjeni. Le izjemoma naj bi prihajalo do viška ur tudi po koncu referenčnega obdobja, saj tudi v takšnem primeru velja pravilo, da se delavcem s krajšim delovnim časom ne sme nalagati dela preko dogovorjenega delovnega časa.¹² Možnost, da kljub temu pride do presežka ur nad redno delovno obveznostjo delavca (torej nad dogovorjeno delovno obveznostjo delavca s krajšim delovnim časom) po koncu referenčnega obdobja obstaja in jo predvideva ter dopušča tudi panožna kolektivna pogodba. Sodišče je kljub temu izpostavilo, da je presežke ur na koncu referenčnega obdobja treba dopuščati le v omejenem obsegu in bi stalno odrejanje ur nad dogovorjenim delovnim časom v referenčnem obdobju in prenašanje večjega števila ur v naslednja referenčna obdobja poleg neustreznega planiranja lahko pomenilo tudi zlorabo.¹³

Ne glede na navedeno je tudi v primeru druge možne situacije - neenakomerne razporeditve delovnega časa ukrep inšpektorja nepravilen, saj tudi v takšnem primeru ne pride v poštev odrejanje nadurnega dela itd.

V nadaljevanju je sodišče še poudarilo, da je ukrep inšpektorja splošne narave, izhaja pa dejansko iz še ne dovolj ugotovljenih okoliščin, ki se nanašajo le na dve delavki. Ni bilo ugotovljeno, ali je tožena stranka tudi pri drugih delavcih določila krajši delovni čas in je to ustrezno uredila v pogodbi o zaposlitvi; ni bilo tudi ugotovljeno (pri teh delavkah, niti pri ostalih delavkah s krajšim delovnim časom), ali je bil njihov krajši delovni čas neenakomerno razporejen in kako je bila ta razporeditev izvedena.

¹² Podobno in smiselno velja tudi za nadurno delo, saj se to ne sme uvesti, če je delo možno opraviti v polnem delovnem času in delitvijo dela, razporeditvijo delovnega časa z uvajanjem novih izmen ali z zaposlitvijo novih delavcev (prvi odstavek 145. člena ZDR).

¹³ Ob tem, da je treba upoštevati, da se pravice in obveznosti delavcev s pogodbami za krajši delovni čas uveljavljajo sorazmerno delovnemu času, za katerega se sklene pogodba o zaposlitvi. Iz odločbe drugostopenjskega organa, ki jo je sodišče presoјalo, je tako med drugim izhajalo, da se pri eni od delavk kaže velik presežek ur v letu 2010 (dejansko je opravila 121,5 ur več od dogovorjene delovne obveznosti, kar je bilo v tem primeru celo več od njene mesečne delovne obveznosti). To ni sprejemljivo in ni sprejemljivo niti v primeru neenakomerne razporeditve delovnega časa.

5.2. Dodaten komentar

Gre za zanimivo zadevo, ki se je dejansko nanašala le na zakonitost postopanja inšpektorja ob ugotovitvah presežka ur delavk, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas. Poudarjam, da se presoja sodišča ni nanašala na zakonitost delovanja delodajalca (pri katerem naj bi bilo kar 600 delavk za krajši delovni čas), ne glede na to, da so podatki v spisu kazali na večje nepravilnosti delodajalca.

Sodišče v navedeni sodbi ni moglo dokončno odgovoriti na vsa vprašanja, zlasti zato, ker v dokaznem postopku ni bilo razčiščenno, ali je šlo za delo v enakomerno oziroma neenakomerno razporejenem delovnem času.

Strogo formalno gledano delo preko dogovorjenega krajšega delovnega časa (v naši zakonodaji) ne predstavlja nadurnega dela, temveč dodatno delo, ki je dovoljeno le ob posebnem dogovoru v pogodbi, sicer pa le v primerih naravne ali druge nesreče (145. člen ZDR-1 v povezavi s 65. členom ZDR-1).¹⁴ Tudi v primeru neenakomerne razporeditve delovnega časa je viške ur po koncu referenčnega obdobja za delavce s pogodbami o zaposlitvi za krajši delovni čas treba v prvi vrsti šteti za delo preko dogovorjenega (krajšega) delovnega časa, seveda pa je še toliko bolj neprimerno (kot v konkretni zadevi), da bi v takšnem primeru delodajalec delavcem pisno odredil nadurno delo, saj jim ne sme odrediti niti dela nad dogovorjenim krajšim delovnim časom, nadurno delo pa v teh primerih tudi ni predvideno.

V ozadju tega spora, čeprav ni bilo pomembno za samo odločitev in ni bilo predmet presoje (delodajalec je vseeno želel odgovor), so se pojavljala tudi vprašanja plačila viškov ur, ki sta jih delavki opravili - torej viški ur po koncu posameznega leta. Delodajalec je izhajal iz tega, da to delo ni nadurno delo, in ker ni nadurno delo, delavki na tej podlagi nista upravičeni do dodatka za nadurno delo. Takšna logika ne more biti pravilna. Če so delavci s pogodbami o zaposlitvi za polni delovni čas, ki zakonito ali nezakonito opravljajo nadurno delo, upravičeni

¹⁴ Zakon ni popolnoma dosleden, saj v 144. členu govori o nadurnem delu kot delu preko polnega delovnega časa, v 145. členu o dodatnem delu v primeru naravne ali druge nesreče, v drugem odstavku 146. člena pa govori o prepovedi naložitve dela preko polnega delovnega časa po 144. in 145. členu tega zakona (med drugim tudi v primeru delavcev, 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 tretjim odstavkom 143. člena ZDR-1, in delavcu, ki dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali drugimi predpisi).

do posebnega plačila za nadurno delo, to toliko bolj velja za delavce s krajšim delovnim časom, pri katerih ZDR-1 na načelni ravni celo prepoveduje naložitev dela preko dogovorjenega delovnega časa, razen v izjemnih primerih. Plačila delavca za krajši delovni čas preko dogovorjenega delovnega časa skratka ne moremo obravnavati drugače, kot v primerljivi situaciji za delavce s pogodbami za polni delovni čas, ki delajo preko polnega delovnega časa ali se jim po koncu referenčnega obdobja naberejo viški ur. Različno obravnavanje plačil ne bi bilo utemeljeno s stvarnimi razlogi.¹⁵

V zvezi z delovnimi razmerji delavcev za krajši delovni čas je treba upoštevati tudi namen zakonske ureditve iz 66. člena ZDR-1, po katerem delodajalec delavcu, ki po pogodbi o zaposlitvi dela krajši delovni čas, ne sme naložiti dela preko dogovorjenega delovnega časa. Takšno varstvo oziroma prepoved je predvidena zaradi možnosti in kombinacije zaposlitve s krajšim delovnim časom pri več delodajalcih. Ta možnost bi bila otežena z obveznostjo delavca, da opravlja delo preko dogovorjenega delovnega časa pri posameznem delodajalcu.

Ta možnost je vsaj otežena (če ne že praktično neizvedljiva) ob praksi odrejanja dela delavcem s krajšim delovnim časom *v različnem delovnem času*, večkrat tudi izven jamstvenih opredelitev v pogodbi o zaposlitvi. Gre za primere, ko takšni delavci opravljajo delo npr. nekaj dni od 10.00 do 14.00, potem od 13.00 do 17.00, naslednji dan od 8.00 do 12.00 ure, ipd., saj takšno (tudi sprotno) odrejanje onemogoča možnost zaposlovanja s krajšim delovnim časom pri več delodajalcih.

¹⁵ V tej zvezi opozarjam na odločitev VS RS VIII Ips 111/2012 z dne 18. 9. 2012 iz katere izhaja, da delavcu pripada dodatek za nadurno delo tudi za delo nad zakonsko dovoljenim številom nadur. S tem je sodišče odpravilo neenotno prakso nižjih sodišč, ki je v nekaterih primerih zagovarjala stališče, da delavcu pripada dodatek za nadurno delo le za število nadur v zakonskih mejah, nad to mejo pa mu pripada plačilo za navadno uro. VS RS je med drugim obrazložilo, da že iz opredelitve odrejanja dela preko polnega delovnega časa izhaja, da je za odrejanje takega dela odgovoren delodajalec in se le nanj nanaša tudi odgovornost za upoštevanje zakonsko dovoljene kvote odrejenih in opravljenih nadur (glej tudi 6. točko prvega odstavka 230. člena ZDR). Za prekoračitev zakonsko dovoljene kvote dela preko polnega delovnega časa ni odgovoren delavec in za takšno kršitev delodajalca delavca ne morejo zadeti škodljive posledice. Tudi delo, ki ga delavec po odredbi oziroma navodilih delodajalca opravi preko zakonsko dovoljene kvote nadur, je nadurno delo. Delavec je ob takšnem opravljanju nadurnega dela obremenjen najmanj tako, kot je obremenjen zaradi odrejenega opravljanja nadur v okviru zakonsko dovoljene kvote. Dodatna obremenitev in omejitve delavčevega prostega časa je podlaga za priznavanje posebnega dodatka za delo preko polnega delovnega časa oziroma nadurno delo.

Seveda ni treba posebej omenjati, da delavcem s pogodbami za krajši delovni čas po načelu sorazmernosti pripadajo pogodbene in druge pravice glede na dogovorjeno dolžino krajšega delovnega časa v primerjavi z delavci, ki delajo polni delovni čas. To seveda pomeni nižje plače oziroma tudi nižje minimalne plače, ki pogosto¹⁶ ne zagotavljajo normalnega preživetja. Ti prejemki se odražajo oziroma se bodo kasneje odražali (v večjem obsegu - saj se število takšnih zaposlitev povečuje) tudi pri odmeri pokojnin, ki bodo nizke in ne bodo omogočale ustreznega preživetja. Iz tretjega odstavka 25. člena ZPIZ-2 sicer izhaja, da se prav delavci s krajšim delovnim časom lahko prostovoljno vključijo v obvezno zavarovanje za razliko do polnega delovnega časa, vendar višina njihovih prejemkov, ki pogosto ne zadošča niti za ustrezno preživetje, to težko omogoča.

Povečanje takšnih zaposlitev bo tudi ob praksi, da zaradi sprotnega odrejanja ur dela v različnih obdobjih praktično onemogoča zaposlitev pri več delodajalcih, ali v primerih večjega števila ur nad dogovorjenim krajšim delovnim časom, privedlo do tega, da bo morala država prevzeti breme materialne varnosti takšnih zaposlenih ali bodočih upokojencev - preko sistema socialno varstvenih prejemkov.¹⁷

6. PLAČILO NADURNEGA DELA IN KOMPENZACIJA VIŠKA UR

6.1. Plačilo dodatka za nadurno delo

6.1.1. Opis zadeve

Prva zadeva v tem sklopu je bila obravnavana le v zvezi s predlogom za dopustitev revizije.¹⁸ Sodišče je tak predlog zavrnilo. Pri tem je v skladu z drugim odstavkom 367.c člena Zakona o pravdnem postopku (v nadaljevanju ZPP) obrazložilo, da ne ugotavlja utemeljenih razlogov za dopustitev revizije iz določbe 367.a člena ZPP. Odločitev vseeno ni nepomembna in posredno kaže, da revizijsko sodišče

¹⁶ Kot v obravnavani zadevi - delavkah prodajalkah.

¹⁷ Naj v tej povezavi omenim tudi prakse, da delavci v (običajno navideznem) soglasju z delodajalcem delajo več časa, kot je to formalno (in navidezno) dogovorjeno v pogodbah o zaposlitvi za krajši delovni čas in za takšno delo prejemajo plačilo na roke (seveda brez davkov in prispevkov), kar je seveda ena od zlorab tega instituta.

¹⁸ Sklep VS RS VIII DoR 29/2015-7 z dne 22. 4. 2015 v zvezi s sodbo VDSS Pdp 705/2014 z dne 22. 1. 2015 in sodbo DSS v Ljubljani I Pd 21/2012 z dne 9. 4. 2014.

ni dvomilo v pravilnost stališč sodišč druge in prve stopnje, oziroma da ni ugotovilo utemeljenih razlogov iz predloga za dopustitev revizije.

Iz dejanskih ugotovitev je izhajalo, da je tožnik kot policist, ki je bil premeščen na Vrhovno državno tožilstvo RS, leta 2011 opravil večje število ur od njegove redne mesečne obveznosti. Tožena stranka je priznala, da gre za nadurno delo, tožnik pa je zahteval plačilo nadurnega dela. Tožena stranka mu je odredila kompenzacijo več opravljenih ur s prostimi urami naslednja dva meseca. Tožnik se s kompenzacijo sicer ni strinjal, jo je pa izrabil.

Sodišče prve stopnje je razveljavilo sklep tožene stranke in sklep Komisije za pritožbe iz delovnega razmerja pri Vladi Republike Slovenije ter naložilo toženi stranki, da tožniku obračuna bruto znesek dodatka za delo preko polnega delovnega časa in mu ta dodatek plača. Kljub temu, da je tožnik na koncu sledil zahtevi tožene stranke za kompenzacijo ur, je sodišče presodilo, da mu za te ure pripada dodatek za nadurno delo, zahtevku pa je ugodilo predvsem na podlagi Pravilnika o delovnem času pri toženi stranki, ki določa (5. člen), da če je z opravljanjem dela med pripravljenostjo presežena redna delovna obveznost, se javnemu uslužbencu (policistu) na podlagi poročila o opravljenem delu v času pripravljenosti oziroma v istem oziroma naslednjem mesecu določi prerazporeditev delovnega časa zaradi izravnave redne mesečne delovne obveznosti, pri čemer mu pripada izplačilo dodatkov za delo v manj ugodnem delovnem času za ure, ko je delal v manj ugodnem delovnem času.

Takšno odločitev je potrdilo tudi sodišče druge stopnje.

Tožena stranka je v predlogu za dopustitev revizije med drugim navajala, da sodišči nista upoštevali določbe četrtega odstavka 32. člena Zakona o sistemu plač v javnem sektorju (v nadaljevanju ZSPJS - ki predvideva izplačilo dodatka le za čas, ko delavec dela v času, ki je manj ugoden) in 82. člen Zakona o policiji (v nadaljevanju ZPol). Zastavila je vprašanje, ali je policist upravičen do izplačila dodatka za delo preko polnega delovnega časa za ure efektivnega dela, opravljenega v času pripravljenosti za delo, ki so bile kasneje upoštevane pri prerazporeditvi delovnega časa zaradi izravnave redne mesečne delovne obveznosti, in ali se pravica do plačila dodatka za delo preko polnega delovnega časa lahko prizna zgolj na podlagi organizacijskega internega akta državnega organa. Med drugim je navajala, da so bili tožnikovi viški ur izravnani, da njegova mesečna obveznost ni bila presežena, to pa naj bi pomenilo, da ne gre za delo preko delovnega časa, in da naj bi to izhajalo iz 82. člena ZPol. Tudi po 32. členu ZSPJS

bi bilo kot delo preko polnega delovnega časa mogoče upoštevati le ure, ki so po opravljeni izravnavi v okviru razporeditve delovnega časa po koncu referenčnega obdobja presegale mesečno delovno obveznost delavca. Med drugim se je sklicevalo tudi na 2. člen Zakona o javnih financah (v nadaljevanju ZJF) po katerem se sredstva proračuna lahko uporabljajo le za financiranje državnih in občinskih organov, itd., v višini, ki je nujna za delovanje in izvajanje nalog in programov; odločitev naj bi bila tudi v nasprotju s tretjim odstavkom 16. člena ZJU.

6.1.2. Dodaten komentar

Kot navedeno, sklep revizijskega sodišča ne konkretizira razlogov za zavrnitev predloga, zaradi česar lahko podam le svoj komentar:

Iz 82. člena tedaj veljavnega ZPol ni izhajalo nič posebnega, saj je bilo v četrtem odstavku določeno, da se v primeru, ko število opravljenih delovnih ur delavca policije preseže število ur njegove mesečne oziroma letne delovne obveznosti, razlika ur šteje kot delo preko polnega delovnega časa. Tudi iz 32. člena ZSPJS ne izhaja nič posebnega, saj je le načeloma predvideno, da javnim uslužbencem med drugim pripada tudi dodatek za delo preko polnega delovnega časa - le za čas, ki je manj ugoden. Kaj drugega ni določeno.

Morda bi bil lahko sporen le 3. odstavek 16. člena ZJU (v zvezi z ZJF), ki določa, da delodajalec javnemu uslužbencu ne sme zagotavljati pravic v večjem obsegu, kot je to določeno z zakonom, podzakonskim predpisom ali s kolektivno pogodbo, če bi s tem obremenil javna sredstva. Gre za vprašanje, ali se je sodišče lahko oprlo na pravilnik tožene stranke.

Vendar pri tem ni mogoče spregledati, da podobno določbo vsebuje že Uredba o delovnem času v organih državne uprave (Ur. l. RS, št. 115/2007, ki velja za javne uslužbenke v organih državne uprave). Ta v drugem odstavku 19. člena določa, da se opravljeno nadurno delo izplača ob mesečni plači, lahko pa javni uslužbenec nadure izkoristi v obliki prostih ur oziroma celodnevne odsotnosti, ali pa jih prenese v presežek oziroma primanjkljaj obveznih ur v okviru premljivega začetka oziroma konca delovnega časa v razmerju 1:1, pri čemer mu pripada plačilo dodatkov za delo v manj ugodnem delovnem času.

Razlaga sodišča pri odločanju tudi ne more spregledati zavezujoče mednarodne ureditve. Ni nepomembno, da se prav na navedeno uredbo v smislu skladnosti naše ureditve z Evropsko socialno listino (spremenjeno) sklicuje Evropski odbor za

socialne pravice v Poročilu za Slovenijo 2014. Pri tem Odbor v zvezi s svojo presojo skladnosti situacije v posamezni državi z ureditvijo v 2. točki prvega odstavka 4. člena Evropske socialne listine (spremenjene) poudarja, da v primeru ureditev, ko delavci namesto plačila dela preko polnega delovnega časa kompenzirajo nadure s prostimi urami, ta kompenzacija ne sme trajati samo toliko časa, kot je znašala dolžina ur preko polnega delovnega časa - torej razmerje ne sme biti le 1:1.¹⁹ Iz (novejšega) stališča tudi izhaja, da mora biti - če že gre za primer kompenzacije nadurnega dela s prostimi urami v razmerju 1:1, zagotovljeno tudi višje plačilo za delo preko polnega delovnega časa.²⁰ Glede na navedeno je ureditev v pravilniku oziroma navedeni uredbi, ali v nekaterih kolektivnih pogodbah²¹ pravilna in v skladu z Evropsko socialno listino (spremenjeno); nasprotno tolmačenje bi bilo nepravilno, nasprotna sodna praksa pa bi pomenila neskladje oziroma nasprotovanje Listini.

6.2. Kompenzacija večjega števila ur in dodatno plačilo

6.2.1. Opis zadeve

Primer se nanaša na vzorčni postopek²² glede plačila za obdobje od 2006 do 2010. Sodišče prve stopnje je ugotovilo, da je tožena stranka (RS, Ministrstvo za notranje zadeve) po vsakokratnem polletnem referenčnem obdobju, v katerem opravljenih delovnih ur ni uspela izravnati s prerazporeditvijo delovnega časa, tožniku (policistu) odredila kompenzacijo presežka ur s prostimi dnevi, ki jih je plačala kot redne ure, brez dodatka za delo preko polnega delovnega časa. Presodilo je, da predstavljajo vse tako nastale presežne ure delo preko polnega delovnega časa, zato je tožnik poleg kompenzacije s prostimi dnevi upravičen tudi do dodatka v višini 30%. Zavrnilo je višji zahtevek, glede katerega je tožnik

¹⁹ Odbor govori tudi o načelu, da delo preko normalnih delovnih ur zahteva povečan napor delavca; zato je delavec upravičen ne le do plačila za delo preko delovnega časa, temveč mora biti tudi plačilo višje od običajnega plačila; enako plačilo predstavlja kršitev določbe 4. člena Evropske socialne listine (spremenjene) - glej npr. odločitev v zadevi *European Council of Police Trade Unions v. France*, Complaint No. 57/2009.

²⁰ Glej Poročilo za Slovenijo 2014 oziroma v zvezi s tem sklicevanje Evropskega odbora za socialne pravice na primer Belgije - *Conclusions XIV-II za Belgijo*, leto 1995/96, ki ga Evropski odbor ponavlja v poročilih za številne druge države.

²¹ Med katerimi na primer ni Kolektivne pogodbe za dejavnost trgovine Slovenije, Ur. l. RS, št. 24/2014.

²² Sodba VS RS VIII Ips 80/2015 z dne 12. 5. 2015, v zvezi s sodbo VDSS Pdp 261/2014 z dne 19. 6. 2014 in sodbo DSS v Ljubljani I Pd 1532/2011 z dne 5. 12. 2013.

navajal, da na kompenzacijo ni pristal, da mu je bila odrejena brez pristanka in da je prav zato upravičen celo do višjega plačila; vztrajal je na plačilu v višini 130%. Tudi sodišče druge stopnje je pritožbo tožnika zavrnilo. Le glede datuma zapadlosti je delno ugodilo pritožbi tožene stranke, v ostalem pa tudi to pritožbo zavrnilo.

Tožnik je vložil predlog za dopustitev revizije, ki mu je revizijsko sodišče ugodilo, dovoljeno vprašanje pa se je nanašalo na to, ali mora delodajalec na zahtevo delavca viške ur, ki pri neenakomerni razporeditvi delovnega časa presegajo izravnavo v referenčnem obdobju šestih mesecev in se štejejo kot nadure, obračunati in izplačati kot nadure, ali lahko v naslednjem referenčnem obdobju enostransko odredi njihovo koriščenje in ali je tudi v tem primeru delavec, ki je te ure izkoristil, upravičen do plačila nadur. To je v konkretnih okoliščinah pomenilo, ali je delavec poleg že prejetega nadomestila za proste ure v višini 100% od osnove upravičen še do plačila v višini 130%?

Kasneje vloženo revizijo je revizijsko sodišče zavrnilo in med drugim obrazložilo, da se kot povprečna delovna obveznost v tej zadevi upošteva polni delovni čas za obdobje šestih mesecev (referenčno obdobje). Kljub prerazporejanju delovnega časa ob posameznih referenčnih obdobjih ni prišlo do popolne izravnave ur, zato je tožena stranka njihovo koriščenje odredila v naslednjem referenčnem obdobju, in sicer kot redne ure, ki so bile tako tudi plačane. Izraba prostih ur se je določila z delovnim razporedom, na katerega delavec ni mogel vplivati. Ob izhodišču, ki temelji na sedmem odstavku 147. člena ZDR, namreč da je treba izravnavo ur do polnega delovnega časa opraviti znotraj šestmesečnega referenčnega obdobja, sta nižji sodišči pravilno presodili, da predstavljajo vse ure, ki so ostale neizkoriščene po poteku posameznega referenčnega obdobja, delo preko polnega delovnega časa. Razporejanje delovnega časa znotraj referenčnega obdobja tožnik ne problematizira, za presežek, ki je opravljen kot nadurno delo, pa je logično, da se lahko ugotovi šele po koncu referenčnega obdobja. Nastalega presežka ur po koncu tega obdobja ni mogoče šteti za nedovoljen prenos v naslednje referenčno obdobje (pri čemer tožnik vztraja), saj prosti dnevi niso bili odrejani zaradi izravnave neenakomerno razporejenega oziroma prerazporejenega delovnega časa, temveč kot kompenzacija za opravljeno nadurno delo. V nadaljevanju se je sodišče sklicevalo na 2. točko prvega odstavka 4. člena Evropske socialne listine (spremenjene) in obrazložilo, da je treba delavcem priznati pravico do višjega plačila za nadurno delo, torej tožniku poleg ekvivalentno prostih dni, ki mu jih je odredil delodajalec, in za katere je prejel nadomestilo plače, tudi 30% dodatek. Poudarilo je, da je tudi kompen-

zacija opravljenih nadur s prostimi urami primerna odmena za nadurno delo, če ob tem delodajalec plača še dodatek, ki je predviden za siceršnje plačilo nadurnega dela. Tožnik je vse nadure kompenziral s prostimi urami. Glede na to in dejstvo, da je za del spornega in za bodoča obdobja po drugem odstavku 19. člena Uredbe o delovnem času v organih državne uprave in v 2. členu Aneksa št. 2, s katerim je bil spremenjen 16. člen Kolektivne pogodbe za policiste (Ur. l. RS, št. 41/2014) možnost kompenzacije vezana na medsebojni dogovor oziroma soglasje delavca, je postalo vprašanje, ali je delodajalec za sporno obdobje na zahtevo delavca dolžan izplačati nadure oziroma ali mu zanje lahko enostavno odredi kompenzacijo, za ta spor brezpredmetno. Tudi če je tožnik opravljene nadure kompenziral po odredbi tožene stranke brez svojega soglasja, ni mogoče sprejeti stališča, da kompenzacije ni bilo, oziroma da je treba kompenzirane ure šteti za odsotnost iz razlogov na strani delodajalca, za katere je upravičeno prejel 100% nadomestilo, medtem ko naj bi bile nadure v višini 130% urne postavke še vedno neplačane. Zato je presodilo, da je višje plačilo (še v višini 100% urne postavke) brez podlage. Revizijsko sodišče je zavrnilo tudi tožnikovo zatrjevanje, da je bil zaradi enostransko odredene kompenzacije prikrajšan pri plači, ker bi bili njegovi prejemki sicer višji, saj bi bilo njegovo plačilo res višje, vendar bi tudi delal več. Ker je prejel plačilo za tolikšen obseg dela, kot ga je opravil, prikrajšanja ni bilo.

6.2.2. Dodaten komentar

V navedeni zadevi vsaj na revizijski stopnji ni bilo več problematično plačilo 30% dodatka za nadurno delo, kljub kompenzaciji opravljenega viška ur v preteklem referenčnem obdobju, temveč še dodatno plačilo, ker je bila kompenzacija le enostranska, brez možnosti vpliva delavca. Potrebno je pojasniti, da se je spor v osnovni verziji nanašal le na plačilo 30% dodatka.²³

²³ Spor je bil glede problematike povezan s stavkovnimi zahtevami in kasnejšim stavkovnim sporazumom (Ur. l. RS, št. 67/2013) med Vlado Republike Slovenije, Ministrstvom za notranje zadeve, Policijo in Policijskim sindikatom Slovenije. V tem sporazumu je bilo med drugim določeno, da mora delodajalec uslužbencu, ki ima neenakomerno razporejen delovni čas oziroma začasno prerazporejen delovni čas in v posameznem referenčnem obdobju presežek ur glede na povprečno delovno obveznost v tem obdobju, ta presežek obračunati kot delo preko polnega delovnega časa. Uslužbenec in delodajalec se lahko v 10. dneh po poteku referenčnega obdobja dogovorita, da uslužbenec v dveh mesecih po poteku referenčnega obdobja izkoristi presežek ur iz prejšnjega odstavka. V tem primeru se za presežek ur obračuna

Kot že navedeno možnost koriščenja nadur v obliki prostih ur predvideva tudi Uredba o delovnem času v organih državne uprave, ki ureja delovni čas javnih uslužbencev v organih državne uprave (Ur. l. RS, št. 115/2007) in določa kompenzacijo v razmerju 1:1, obenem pa tudi plačilo dodatkov za delo v manj ugodnem delovnem času. Zato je nekoliko nenavadno (tudi v prej omenjenem sporu) upiranje delodajalca, ki brez sodnega spora delavcu ni hotel izplačati navedeni dodatek v višini 30%.

Kar se nanaša na zahtevek v presežku, je tožnik izhajal iz tega, da mu je bila kompenzacija odrejena neprostovoljno, torej naj bi mu v takem primeru pripadalo tudi nadomestilo plače iz razlogov na strani delodajalca. Revizijsko sodišče temu ni pritrdilo, čeprav v sodbi ni zavzelo jasnega stališča do tega, ali pozitivna zakonodaja delodajalcu sploh omogoča enostransko kompenzacijo opravljenih nadur s prostimi urami (brez soglasja delavca), ali pa je ob (nesporni) ugotovitvi, da je delavec po koncu referenčnega obdobja opravil višek ur, ki se štejejo za nadure, le-te mogoče odrediti v koriščenje (kompenzirati) kot proste ure le ob izrecnem soglasju oziroma dogovoru z delavcem (tako kot sedaj predvideva omenjeni Aneks št. 2). Kot je vseeno razbrati iz razlogov sodbe, odgovor na to vprašanje ni pomembnem, saj v enem ali drugem primeru delavec zgolj zaradi enostranske odreditve kompenzacije nadur (upoštevajoč tudi trditveno podlago) ni upravičen tudi do višjega plačila. Res je, da delavcu, ki je opravil nadure in so te nadure plačane ter nato v naslednjem referenčnem obdobju dela, pripadajo za delo v manj ugodnem času tudi dodatki (ki so lahko pomemben del plače) in na ta način delavec s plačilom nadur in plačilom za redno delo v naslednjem referenčnem obdobju brez kompenzacije s prostimi urami prejme redno plačo z dodatki in so tako njegovi dohodki kumulativno višji, vendar delavec v takšnem primeru opravi večje število ur, dodatki za delo v manj ugodnih delovnih pogojih pa delavcu lahko pripadajo, če to delo opravi.

dodatek za delo preko polnega delovnega časa.

V skladu s tem je bil sprejet tudi Aneks št. 2 h Kolektivni pogodbi za policiste (Ur. l. RS, št. 41/2014), ki v 2. členu spreminja oziroma dopolnjuje prejšnji 16. člen, in določa podobno - da se presežki štejejo kot delo preko polnega delovnega časa, v takšnem primeru pa naj ne bi prihajalo več do enostranske odreditve kompenzacije, temveč se policist in neposredni vodja lahko v 10. dneh po preteku referenčnega obdobja pisno dogovorita o koriščenju presežka ur, v vsakem primeru pa se za ta presežek izplača dodatek za delo preko polnega delovnega časa. Navedeni aneks je začel veljati kasneje in zato ni mogel predstavljati podlage za odločitev v tem sporu.

Odreditve kompenzacije nadur s prostimi urami tudi ni mogoče šteti za primer, ki ga določa 137. člen ZDR (oziroma ZDR-1) v zvezi s pravico do nadomestila plače. Zato tudi brez ustrezne trditvene podlage o konkretni višini prikrajšanja zaradi kompenzacije s prostimi urami ni mogoče izhajati iz tega, da delavcem za ta čas pripada kar 100% nadomestilo plače.

7. ZAKLJUČEK

Navedeni primeri ne izčrpajo možnih dejanskih in pravnih problemov ter zapletov v zvezi s krajšim delovnim časom, neenakomerno razporeditvijo delovnega časa, nadurnim delom, kompenzacijami in ustreznimi plačili. Vseeno lahko sklepamo, da položaj delavcev s krajšim delovnim časom ni dober, prekarnost pa se seli tudi v to obliko delovnega razmerja.

Kot ustrezen ocenjujem razvoj kolektivnega dogovarjanja v smeri, da se jasno in izrecno določi prvenstvena pravica delavcev, da zahtevajo ustrezno plačilo dela nad polnim delovnim časom, brez enostranske kompenzacije s prostimi urami, oziroma da do kompenzacij lahko prihaja v dogovoru z delodajalcem.²⁴ Ustrezno bi bilo izrecno določiti tudi višino plačil za delavce za delo nad krajšim delovnim časom, takšno delo pa naj bi bilo res izjema v primerih neenakomerne razporeditve delovnega časa.

Ustrezno plačilo tudi v primeru kompenzacije s prostimi urami pripada delavcu že na podlagi pozitivne zakonodaje in tolmačenja, ki upošteva Evropsko socialno listino (spremenjeno), ustrezno evropsko ureditev in sodno prakso Sodišča Evropske Unije.²⁵

²⁴ Čeprav menim, da ta pravica z ustrezno razlago izhaja že iz zakonske ureditve.

²⁵ Glej npr. Direktivo 93/104/ES oz. Direktivo 2000/34/ES in Direktivo 2003/88 in v zvezi s tem npr. sodbo SEU v zadevi C-429/09 (Gunter Fus v. Stadt Halle), iz katere med drugim izhaja, da je škoda zaradi kršitve določb Direktive treba povrniti s priznanjem dodatnega prostega časa ali z denarnim nadomestilom, oz. odškodnino, ki spoštuje načelo enakovrednosti itd.

RECENT CASE-LAW OF THE SUPREME COURT REGARDING WORKING TIME

Marijan Debelak*

SUMMARY

Recent case law of the Supreme Court of the RS includes some interesting disputes on the problem of shorter working hours, overtime work, compensation of overtime work by free hours and payments. In some cases the dispute involved a large number of participants. The decisions of the Court will also have a major impact on the rights of workers and employers in the future. The issues in the disputes are related to different institutes: the acknowledgement of employment relationship for shorter working time (in a dispute on unlawful dismissal); indirect discrimination (regarding the right to authorise shorter working hours according to Parental Protection and Family Benefit Act); selection procedure (and the possibility to take into account working experience in work for shorter working hours); assessment of lawfulness of the labour inspector's measure, directing also workers with employment contract for shorter working hours to overtime work and payment of work exceeding the agreed upon working hours and of overtime work, including in relation to compensate by free hours. When introducing the dispute concerning the incorrect action of the labour inspector regarding the imposition of overtime work, and the surplus of working hours of the workers employed for shorter working time, several situations, depicting even and uneven distribution of working time and their disadvantaged position are presented. The issue of payment of overtime work is also connected to the one-sided decision to compensate by time in ratio 1 : 1, without overtime compensation. From this perspective we present the legal and administrative basis for the course of action of the employers as well as the position of the European Committee of Social Rights which the Court considered when deciding in favour

* Marijan Debelak, LL.M., Supreme Court Judge of the Supreme Court of the Republic of Slovenia.
marijan.debelak@sodisce.si

of the workers by granting them additional payments. The presented cases do not cover all the actual and potential legal problems and complications related to shorter working time, the uneven distribution of working time, overtime work, compensations and adequate payment. However, it can be assumed that the position of workers working for shorter time is not good; precariousness is spreading also to this type of employment relationship.

As appropriate can be assessed the development of collective bargaining in the direction that it clearly and explicitly determines the primary right of workers to demand adequate payment for overtime work, not by one-sided compensation with free hours; such compensation should only be possible in agreement with the employer. It would be reasonable to explicitly specify the amount of payment for work exceeding the shorter working time; however, such work should be merely an exception in case of uneven distribution of working time. In the case of compensation by free hours, the worker is entitled to adequate remuneration already on the basis of positive legislation and the interpretation which takes into account the (changed) European Social Charter, the relevant European legislation and case law of the EU Court of Justice.