

Delovni čas in prožne ureditve dela ter njihova uveljavitev v ZDR-1D

Darja Senčur Peček*

UDK: 349.235:331.101

Povzetek: Trajanje delovnega časa, njegova razporeditev in obdobja upravičenih odsotnosti z dela, pa tudi druge možnosti prožnih ureditev dela (kot je delo na domu) pomembno vplivajo na delavčevo možnost, da usklajuje poklicno in zasebno življenje. Prav tako je za delavca pomembna pravica do odklopa. V prispevku so obravnavane z navedenimi instituti povezane zakonske rešitve, ki jih je v skladu z Direktivo (EU) 2019/1158 in z namenom zaščite delavcev uveljavila novela ZDR-1D.

Ključne besede: delovni čas, razporeditev delovnega časa, krajši delovni čas, oskrbovalski dopust, delo na domu, usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, pravica do odklopa

Working Time, Flexible Working Arrangements and their Enforcement in the ZDR-1D Act

Abstract: The length of working time, its distribution and periods of justified absences from work, as well as other flexible working arrangements (such as working from home) have a significant impact on a worker's ability to reconcile work and private life. The right to disconnect is also important for the worker. The paper discusses legal solutions related to those institutes, which were implemented by the amendment ZDR-1D in accordance with Directive (EU) 2019/1158 and in order to protect workers.

Key words: working time, working schedules, part-time work, carers' leave, home work, work-life balance, right to disconnect

* 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, Slovenia.

1. UVOD

Delovno pravo, ki določa minimalne standarde varstva delavcev kot šibkejše stranke v delovnem razmerju, pri tem nujno sledi spremembam v družbi.

V času hitrega tehnološkega napredka, digitalizacije, globalizacije in s tem potrebe po hitrem odzivanju na spremembe na trgu, delodajalci težijo k prožnejšim, nestandardnim oblikam zaposlitve (kot so zaposlitev za določen čas, za krajši čas, v nekaterih pravnih sistemih dopustne nove oblike dela na poziv itd.) in prožni organizaciji delovnega časa. Nestandardne oblike zaposlitve so pogosto povezane z veliko negotovostjo za delavce, razporeditev delovnega časa, ki delodajalcem zagotavlja ustrezno prožnost, pa praviloma vključuje manj ugodne oblike delovnega časa in pomeni nepredvidljivost za delavce.¹ Iz petega načela Evropskega steba socialnih pravic² ki določa, da je treba zagotavljati ustrezno prožnost za delodajalce, hkrati izhaja tudi, da je treba preprečevati delovna razmerja, ki vodijo do negotovih delovnih pogojev in spodbujati prehod k oblikam zaposlitve za nedoločen čas. To načelo³ je konkretizirano z določbami Direktive (EU) 2019/1152 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih v Evropski uniji,⁴ ki ne ureja samo obveznosti delodajalcev, da delavce obvestijo o njihovih pravicah in obveznostih iz delovnega razmerja, ampak postavlja tudi minimalne zahteve glede delovnih pogojev. Med drugim v 12. členu določa možnost delavca, da zahteva prehod na drugo obliko zaposlitve, in sicer na obliko zaposlitve s predvidljivejšimi in varnejšimi delovnimi pogoji, kadar je ta na voljo. Kaj so predvidljivejše in varnejše oblike zaposlitve je dodatno pojasnjeno v točki 36 preambule Direktive, ki se pri tem sklicuje na Evropski steber socialnih pravic. Gre predvsem za spodbujanje prehoda iz nestandardnih oblik zaposlitve v varnejšo obliko zaposlitve, kot je pogodba o zaposlitvi za polni delovni čas oziroma za nedoločen čas.

Značilnost sodobne družbe so tudi izzivi, ki jih prinašajo demografske spremembe, predvsem večanje deleža starejših prebivalcev, in s tem potrebe po njihovi oskrbi. Z vidika urejanja delovnih razmerij, to pomeni potrebo po zagotovitvi možnosti

¹ Glej A. M. Wöhrmann, N. Dilchert, Nicola, A. Michel, 2021.

² Evropski steber socialnih pravic v 20 načelih, dostopno na <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1606&langId=sl>

³ Pa tudi sedmo načelo, ki se nanaša na pravico delavcev, da so ob nastopu zaposlitve obveščeni o svojih pravicah in obveznostih iz delovnega razmerja.

⁴ UL L 186, 11. 7. 2019, str. 105-121.

ustreznega usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja. Ne gre več samo za skrb za otroke, ampak tudi za skrb za starše in druge bližnje. Glede na to, da oskrbo večinoma zagotavljajo ženske, je možnost usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja tudi pogoj za to, da se lahko zaposlijo, in ostanejo zaposlene (tudi s polnim delovnim časom, na zahtevnejših delovnih mestih), in prispevek k enakosti spolov. Navedeno izhaja tudi iz devetega načela Evropskega stebra socialnih pravic, ki določa, da imajo starši in tisti, ki skrbijo za druge, pravico do ustreznega dopusta in prožnih oblik dela ter dostop do storitev oskrbe; prav tako pa določa, da morajo imeti ženske in moški enak dostop do posebnega dopusta ali odsotnosti za zagotavljanje obveznosti oskrbe, pri tem pa se jih spodbuja, da ga uporabijo na uravnotežen način. Konkretnije se navedeno načelo uresničuje z Direktivo (EU) 2019/1158 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev ter razveljavitvi Direktive Sveta 2010/18/EU.⁵ V 6. členu Direktive je tako med drugim določena pravica do oskrbovalskega dopusta, v 9. členu pa pravica staršev in oskrbovalcev, da zahtevajo prožne ureditve dela zaradi oskrbe.

Prožne (nestanardne) oblike zaposlitve oziroma dela tako lahko za delavce v določenem življenjskem obdobju oziroma v določeni situaciji pomenijo željeno možnost, ki jim omogoča lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, lahko pa so oblika dela, v kateri se znajdejo, ker druge možnosti zaposlitve nimajo, in s tem, ko zanje predstavljajo vir negotovosti, učinkujejo ravno nasprotno. Možnost predlagati predvidljivejšo in varnejšo obliko zaposlitve po 12. členu Direktive 2019/1152 tako pomeni ekvivalent (pendant) možnosti predlagati prožne ureditve dela po 9. členu Direktive 2019/1158.⁶

Novela ZDR-1 D,⁷ ki v velikem delu pomeni implementacijo obveznosti iz navedenih dveh Direktiv,⁸ je zahtevo iz 12. člena Direktive 2019/1152 implementirala z dopolnitvijo 49. člena (ki se nanaša na spremembo pogodbe o zaposlitvi in sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi). Delavec je že doslej lahko (iz različnih razlogov, tudi zaradi želje po prehodu na standardno obliko zaposlitve) predlagal spremembo ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi, delodajalec pa je

⁵ UL L 188, 12. 7. 2019, str. 79-93.

⁶ Glej Report Expert Group, 2021, str. 57.

⁷ Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1D), Uradni list RS, št. 114/2023, 15. 11. 2023.

⁸ Glej Predlog zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih – nujni postopek, EVA 2022-2622-0061, 20. 10. 2023. Več o Direktivi 2019/1152 glej P. Končar, 2018; L. Tičar, 2020.

delavčev predlog lahko upošteval, zavrnil ali ga prezrl. Z novelo ZDR-1D uvedeni peti, šesti in sedmi odstavek 49. člena sedaj posebej urejajo možnost delavca, da po šestih mesecih zaposlitve pri delodajalcu (oziroma po poteku obdobja poskusnega dela, če je to daljše od šestih mesecev) predlaga spremembo pogodbe o zaposlitvi ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi zaradi izboljšanja zaposlitve ali pogojev dela, ob tem pa določa tudi obveznost delodajalca v zvezi s tem predlogom. Če razlog »izboljšanje zaposlitve ali pogojev dela« razlagamo v duhu direktive, ki je bila podlaga za to določbo, gre predvsem za to, da ima delavec, ki je pri delodajalcu navedeno obdobje zaposlen na primer na podlagi pogodbe o zaposlitvi za določen čas oziroma s krajšim delovnim časom, pravico predlagati sklenitev pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas oziroma s polnim delovnim časom. Delodajalec lahko delavčev predlog sprejme in delavcu ponudi predlagano novo pogodbo o zaposlitvi. Če delodajalec nima potrebe po opravljanju dela na podlagi predlagane pogodbe o zaposlitvi (na primer nima trajne potrebe po opravljanju dela oziroma nima potrebe po delu s polnim delovnim časom), lahko delavčev predlog zavrne. V tem primeru mora zavrnitev predloga pisno utemeljiti, kar pomeni, da mora pojasniti razloge za zavrnitev. Kot izhaja iz 36. točke preambule Direktive, mora delodajalec pri sprejemu odločitve upoštevati potrebe delavca in delodajalca. Pisni odgovor mora delavcu posredovati (lahko tudi po elektronski poti, če ima delavec elektronski naslov, ki ga zagotavlja in njegovo uporabo nalaga delodajalec) najkasneje v 30 dneh od prejema predloga. Zakon (v skladu z direktivo) omejuje pogostost podajanja predlogov delavca v zvezi s preходом na stabilnejšo zaposlitev. Ko delavec poda takšen predlog, je delodajalec dolžan pisno utemeljiti svojo odločitev le v primeru, da je od podaje morebitnega enakega delavčevega predloga minilo vsaj eno leto. Delavec sicer lahko podaja enake predloge kadarkoli, tudi pogostejše, vendar za delodajalca ne nastane obveznost iz petega odstavka 49. člena ZDR-1.

Prav tako je ZDR-1D zaradi izpolnitve obveznosti iz Direktive 2019/1158 uredil oskrbovalski dopust in možnosti delavca, da predlaga prožne ureditve dela, kar je natančneje obravnavano v nadaljevanju prispevka. Prispevek obravnava tudi z novelo ZDR-1D uvedeno pravico do odklopa. Slednja sicer neposredno ne implementira zahtev iz navedenih dveh direktiv, vsebinsko pa pomeni prispevek k lažjemu usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja kot tudi k predvidljivejšim delovnim pogojem ter zagotavljanju varnega in zdravega dela.

2. OSKRBOVALSKI DOPUST

ZDR-1 je pred novelo ZDR-1D urejal posebno varstvo delavcev zaradi nosečnosti in starševstva. Ureditev je med drugim temeljila na Direktivi 2010/18/EU z dne 8. marca 2010 o izvajanju revidiranega sporazuma o starševskem dopustu,⁹ ki je bila nadomeščena z Direktivo 2019/1158. Nova direktiva pri določanju minimalnih zahtev izhaja iz ugotovitev, da predstavlja usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja velik izziv ne le za delavce-starše, ampak tudi za delavce, ki zagotavljajo oskrbo drugim družinskim članom oziroma osebam, ki niso družinski člani, živijo pa v istem gospodinjstvu. V skladu s tem direktiva določa minimalne zahteve v zvezi z očetovskim in starševskim dopustom, uvaja oskrbovalski dopust in ureja prožne ureditve dela za delavce-starše in delavce-oskrbovalce. Zahteve iz navedene direktive glede očetovskega in starševskega dopusta je Slovenija implementirala s spremembami in dopolnitvami Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-1),¹⁰ glede delovnopravnega varstva staršev in oskrbovalcev pa z novelo ZDR-1D.¹¹

V okviru varstva nekaterih kategorij delavcev tako ZDR-1 v 182. členu sedaj zagotavlja posebno varstvo delavcev zaradi nosečnosti, starševstva in oskrbe. Glede na opredelitev oskrbe v četrtem odstavku 182. člena ZDR-1 so posebnega varstva zaradi oskrbe deležni delavci, ki delajo s krajšim delovnim časom zaradi potreb usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja (na podlagi 65.a člena) in delavci, ki so odsotni z dela zaradi oskrbovalskega dopusta (po 167.a členu).

Z novelo ZDR-1D uvedena pravica do oskrbovalskega dopusta pomeni izpolnitev obveznosti iz 6. člena Direktive 2019/1158. Z direktivo je bila ta pravica uvedena na podlagi ugotovitev, da se zaradi staranja prebivalstva in s tem povečanega pojava starostne oslabelosti povečuje tudi potreba po oskrbi, kar morajo države članice upoštevati v svoji ureditvi, med drugim tudi z uvedbo oskrbovalskega dopusta petih delovni dni na leto. V preambuli direktive se posebej poudarja pomen zagotovitve oskrbovalskega dopusta ne le v primeru oskrbe ožjih družinskih članov, pač pa tudi drugih sorodnikov (na primer starih staršev, bratov in sester).

⁹ Direktiva Sveta 2010/18/EU z dne 8. marca 2010 o izvajanju revidiranega okvirnega sporazuma o starševskem dopustu, sklenjenega med BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP in ETUC, ter o razveljavitvi Direktive 96/34/ES ULL 68, 18.3.2010, str. 13–20.

¹⁰ ZSDP-1F, Uradni list RS, št. 153/2022.

¹¹ Več o tem glej P. Rataj, 2020.

Na podlagi nove določbe 167a. člena ZDR-1 ima delavec pravico do petih delovnih dni oskrbovalskega dopusta v posameznem koledarskem letu, za zagotavljanje oskrbe. Lahko gre za posamezen dan dopusta, dva ali več dni skupaj, ne glede na morebitno število upravičenih primerov, pa je maksimalno zakonsko določeno trajanje tega dopusta pet delovnih dni v koledarskem letu.

Delavec lahko izrabi oskrbovalski dopust v primeru, ko kateri od njegovih družinskih članov, opredeljenih v prvi, drugi ali tretji alineji drugega odstavka 26. člena ZDR-1 ali oseba, s katero živi v istem gospodinjstvu potrebuje znatnejšo nego iz zdravstvenih razlogov, delavec pa za tega družinskega člana ali osebo iz istega gospodinjstva ni upravičen do odsotnosti z dela v skladu s predpisi o zdravstvenem zavarovanju.

Družinski člani, na katere se nanaša pravica do oskrbovalskega dopusta so zakonec ali zunajzakonski partner, otroci, posvojenci in otroci zakonca oziroma zunajzakonskega partnerja ter starši (oče, mati, zakonec ali zunajzakonski partner starša ter posvojitelj). Pri teh družinskih članih bivanje v skupnem gospodinjstvu ni pogoj za uveljavljanje pravice. Za nego drugih družinskih članov oziroma sorodnikov (na primer brata ali sestre, starih staršev), pa tudi oseb, ki niso v sorodstvenem razmerju z delavcem pa lahko delavec uveljavlja pravico do oskrbovalskega dopusta le, če živijo v istem gospodinjstvu z delavcem. Zakon izrecno ne določa načina dokazovanja istega gospodinjstva, torej bo delavec to dokazoval na enak način, kot v drugih primerih, kjer se pojavlja ta zahteva. Praviloma je pokazatelj izpolnjevanja tega pogoja prijava stalnega ali začasnega prebivališča na istem naslovu, delavec pa lahko dokazuje izpolnjevanje tega pogoja tudi v primeru, če ta pokazatelj ni podan.

Delavec je upravičen do oskrbovalskega dopusta, če družinski član oziroma član gospodinjstva potrebuje znatnejšo nego iz zdravstvenih razlogov (kot to določa 167.a člen). Menim, da je mogoče kot situacije, ko je ta pogoj izpolnjen šteti na primer stanja po operativnem posegu, v primeru poslabšanja kronične bolezni, v primeru poškodbe, v primeru starostne oslabelosti, v primeru potrebe po zagotovitvi zdravstvene storitve tej osebi itd. Natančneje bo vsebino tega pogoja opredelilo sodišče s svojimi odločitvami. Iz določbe hkrati izhaja, da to ni odsotnost, ki bi se lahko kumulirala z odsotnostjo z dela v skladu s predpisi o zdravstvenem zavarovanju. Gre predvsem za odsotnost zaradi nege ožjega družinskega člana po 30. členu Zakonu o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ),¹² morda tudi odsotnost zaradi spremstva, ki jo ureja 61.

¹² Uradni list RS, št. 9/92 s spr. in dop.

člen Pravil obveznega zdravstvenega zavarovanja.¹³ Kadar je delavec upravičen do odsotnosti zaradi nege (oziroma spremstva), za isti primer ni upravičen do oskrbovalskega dopusta. Glede na to, da je v skladu z ZZVZZ pravica do odsotnosti z dela zaradi nege priznana le v zvezi z otroci oziroma zakoncem,¹⁴ v primeru staršev, pa tudi oseb, s katerimi delavec živi v istem gospodinjstvu (na primer stari starši, bratje in sestre ali osebe, ki niso njegovi sorodniki) praviloma pride v poštev le oskrbovalski dopust.¹⁵

V skladu s splošno obveznostjo obveščanja delodajalca, po kateri mora delavec delodajalca obvestiti o bistvenih okoliščinah, ki vplivajo na izpolnjevanje njegovih obveznosti, mora delavec tudi v primeru nastopa okoliščin, ko mu pripada pravica do oskrbovalskega dopusta (in bo torej odsoten z dela), o tem obvestiti delodajalca. Iz določbe 167a. člena ZDR-1 izhaja, da mora delavec delodajalca o razlogu odsotnosti, se pravi o tem, da bo odsoten zaradi izrabe enega ali več dni oskrbovalskega dopusta obvestiti pred nastopom odsotnosti.

Delavec uveljavlja pravico do oskrbovalskega dopusta s pisno izjavo, s katero utemelji svojo upravičenost do odsotnosti. V izjavi mora navesti osebo, ki ji bo zagotavljal nego v času oskrbovalskega dopusta (upravičenec do nege) in razloge za nego (stanje po operaciji, poslabšanje kronične bolezni in podobno). K izjavi mora delavec priložiti dokazila, s katerimi potrdi navedbe iz izjave (na primer odpustnico iz bolnišnice, zdravstveno dokumentacijo itd.).¹⁶

Praviloma mora torej delavec navedeno izjavo s prilogami predložiti delodajalcu pred nastopom oskrbovalskega dopusta. Za primer, da delavec zaradi objektivnih okoliščin tega ne more storiti (ker na primer še ni pridobil zdravniške dokumentacije), pa mora izjavo s prilogami predložiti najkasneje v treh delovnih dneh po nastopu odsotnosti.

ZDR-1, ki določa pravico do oskrbovalskega dopusta, pri tem ne določa pravice do nadomestila plače v času tega dopusta, prav tako glede nadomestila ne napotuje na kak drug zakon. Direktiva sicer spodbuja države članice, naj zagotovijo plačilo ali nadomestilo za oskrbovalski dopust,¹⁷ a tega izrecno ne

¹³ Uradni list RS, št. 79/94 s spr. in dop.

¹⁴ Po 20. členu ZZVZZ so kot ožji družinski člani opredeljeni le zakonec in otroci.

¹⁵ Razen v primerih, ko pride v poštev pravica do spremstva, ki jo ima zavarovana oseba, ki je napotena k izvajalcu izven kraja prebivališča, če zaradi svojega zdravstvenega stanja ni sposobna sama potovati.

¹⁶ Zakon pri tem določa, da ta dokazila lahko vsebujejo nujno potrebne osebne podatke upravičenca do nege, medtem ko lahko nenujne osebne podatke (na primer diagnozo) delavec prekrije.

¹⁷ S tem naj bi se zagotovila učinkovita izraba pravic oskrbovalcev, zlasti moških. Glej točko 32 preambule direktive.

zahteva (kot v primeru očetovskega in starševskega dopusta). Za razliko od novo uvedene odsotnosti delavca, žrtve nasilja v družini, ki jo ZDR-1 izrecno opredeljuje kot plačano odsotnost z dela, se v zvezi z oskrbovalskim dopustom v zakonu uporablja le izraz odsotnost. Zakon torej izrecno ne določa, niti da gre za plačano, niti da gre za neplačano odsotnost.¹⁸ Kot izhaja iz obrazložitve predloga zakona, gre v tem primeru za pravico do odsotnosti z dela brez pravice do nadomestila.

3. PROŽNE UREDITVE DELA

3.1. Splošno

Pomemben ukrep, ki preko spodbujanja usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja delavcev-staršev in delavcev-oskrbovalcev prispeva k enakosti moških in žensk v zvezi z delom¹⁹ je tudi pravica delavcev z otroci do določene starosti (vsaj 8 let) in delavcev-oskrbovalcev, da zahtevajo prožne ureditve dela, ki je opredeljena v 9. členu Direktive. Kot prožne ureditve dela Direktiva v 3.f členu opredeljuje možnost delavcev, da prilagodijo svojo razporeditev delovnega časa, vključno z ureditvijo dela na daljavo, gibljivim delovnim časom ali skrajševanjem delovnega časa.²⁰

Na podlagi zahtev Direktive novelirani ZDR-1 v tretjem odstavku 182. člena določa splošno obveznost delodajalca, da delavcem omogoči lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Obveznost se ne nanaša samo na omogočanje usklajevanja poklicnih in družinskih obveznosti (kot pred novelo) se pravi na delavce-starše, ampak tudi na delavce, ki zagotavljajo oskrbo drugim družinskim članom oziroma osebam, ki niso družinski člani, a živijo z delavcem v skupnem gospodinjstvu. Konkreten izraz te delodajalčeve obveznosti so med drugim zakonske določbe, ki se nanašajo na pravico delavca, da zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja predlaga prožne ureditve dela - sklenitev pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom (65.a člen), sklenitev pogodbe o zaposlitvi za delo na domu (peti odstavek 68. člena) oziroma drugačno razporeditev delovnega časa (tretji odstavek 148. člena).

¹⁸ V stroki se v tej zvezi že pojavljajo vprašanja v zvezi z razlago te določbe. Glej T. Bohl, 2024.

¹⁹ Kar je namen Direktive 2019/1158, kot izhaja iz njenega prvega člena.

²⁰ Več o tem glej S. Bagari, 2022.

3.2. Krajši delovni čas

Delavec lahko opravlja delo s krajšim delovnim časom, če se zaposli na podlagi pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom (kot jo ureja 65. člen ZDR-1) ali če med delovnim razmerjem v skladu z 49. členom ZDR-1 delodajalcu predlaga sklenitev takšne pogodbe, delodajalec pa s tem soglaša. Takšen predlog je delavec lahko podal že na podlagi dosedanje ureditve, tudi zaradi lažjega usklajevanja poklicnega in družinskega (zasebnega) življenja, delodajalec pa se predlogu ni bil dolžan odzvati.

Novost, ki jo je uvedla novela ZDR-1D v skladu z Direktivo 2019/1158, je v 65.a členu urejena možnost delavca, ki neguje otroka, starega do osem let, ali zagotavlja oskrbo družinskemu članu oziroma osebi iz istega gospodinjstva, ki potrebuje znatnejšo nego iz zdravstvenih razlogov (v smislu četrtega odstavka 182. člena ZDR-1), da v času trajanja delovnega razmerja zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja predlaga sklenitev pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom za določen čas. Hkrati s to možnostjo delavca je urejena tudi obveznost delodajalca v tej zvezi. Delodajalec predloga sicer ni dolžan sprejeti, ne sme pa ga prezreti. Če ga ne sprejme, ga mora utemeljeno zavrniti.

Prav tako pride do opravljanja dela s krajšim delovnim časom v posebnih primerih (po 67. členu ZDR-1), ko ima delavec pravico do dela s krajšim delovnim časom na podlagi posebnih zakonov (kot so ZPIZ-2, ZZVZZ, ZSDP-1 in drugi). Za delavce-starše je v tej zvezi pomemben predvsem novelirani 50. člen ZSDP-1, ki pravico do dela s krajšim delovnim časom (s pravico do plačila prispevkov za preostanek delovnega časa) zagotavlja enemu od staršev, ki bodisi neguje in varuje otroka do tretjega leta starosti; neguje in varuje dva otroka (do osmega leta starosti najmlajšega otroka); oziroma neguje in varuje zmerno in težje gibalno oviranega otroka ali otroka z zmerno ali težjo motnjo v duševnem razvoju (do 18. leta starosti otroka). V teh primerih je delo s krajšim delovnim časom pravica delavca-starša, in delodajalec uveljavitve te pravice ne sme zavrniti.

Glede na to, da se tako pravica do dela s krajšim delovnim časom po ZSDP-1 (in 67. členu ZDR-1) kot tudi možnost predlagati delo s krajšim delovnim časom po 65.a členu ZDR-1 nanašata (tudi) na delavce-starše, je pomembno poudariti, da gre za dve različni obliki dela s krajšim delovnim časom. Delavci-starši, ki izpolnjujejo pogoje za delo s krajšim delovnim časom po določbah ZSDP-1 (ker imajo na primer otroka, starega do treh let ali dva otroka, pri čemer je

eden mlajši od osem let itd.), pri uveljavitvi te pravice niso vezani na odobritev delodajalca. Pripadajo jim pravice iz delovnega razmerja, kot to določa 67. člena ZDR-1 in pravice iz socialnega zavarovanja po ZSDP-1. Delavci-starši, ki ne izpolnjujejo pogojev za delo s krajšim delovnim časom po ZSDP-1 (ker imajo na primer enega otroka, starega med tri in osem let), pa tudi delavci-oskrbovalci pa imajo sedaj na voljo novo možnost predlagati delo s krajšim delovnim časom zaradi usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, pri čemer je uresničitev te možnosti odvisna od odobritve delodajalca. Glede na umestitev te oblike krajšega delovnega časa (za določbo 65. člena),²¹ je mogoče razumeti, da delavcem, ki delajo s krajšim delovnim časom na podlagi 65.a člena (ki v tej zvezi ne določa nobenih posebnosti) pripadajo pravice iz delovnega razmerja, kot izhajajo iz 65. člena ZDR-1.²²

Poleg delavca-starša (z otrokom do osem let)²³ ima možnost predlagati krajši delovni čas na podlagi 65.a člena tudi delavec, ki zagotavlja oskrbo (delavec-oskrbovalec oziroma oskrbovalec). Pojem oskrbovalca Direktiva 2019/1158 opredeljuje kot delavca, ki zagotavlja osebno oskrbo ali podporo sorodniku ali osebi iz istega gospodinjstva, ki potrebuje znatnejšo oskrbo ali podporo zaradi resnih zdravstvenih razlogov, kakor to opredeli vsaka država članica.²⁴ ZDR-1 krog družinskih članov in drugih oseb, ki jim delavec zagotavlja oskrbo, opredeljuje v četrtem odstavku 182. člena (kjer opredeljuje oskrbo), enako pa tudi v 167.a členu, ki ureja oskrbovalski dopust.²⁵ Pogoj za uveljavljanje oskrbe (v smislu četrtega odstavka 182. člena) je potreba družinskega člana oziroma osebe iz istega gospodinjstva po znatnejši negi iz zdravstvenih razlogov; gre za pojem, ki ga bo sčasoma napolnila sodna praksa (kot je bilo opozorjeno v zvezi z oskrbovalskim dopustom, kje je določen enak pogoj).

Če delavec, ki neguje otroka do osem let oziroma zagotavlja oskrbo (v smislu četrtega odstavka 182. člena ZDR-1), delodajalcu predlaga sklenitev pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, ima delodajalec obveznost, da se na predlog odzove, in sicer v določenem roku. Predlog lahko sprejme, lahko pa ga tudi zavrne, če ima za to

²¹ Medtem ko je krajši delovni čas delavcev, ki so žrtve nasilja v družini (urejen v novem 67.a členu) umeščen za 67. člen, ki ureja krajši delovni čas v posebnih primerih.

²² V tem smislu tudi Predlog zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih (obrazložitev k 8. členu) in K. Kresal Šoltes v K. Kresal Šoltes, D. Senčur Peček, 2024, str. 48-49.

²³ Možnost predlagati delo s krajšim delovnim časom imata tako mati kot oče otroka.

²⁴ Glej člen 3d Direktive.

²⁵ Glej točko 2 prispevka.

utemeljene razloge, kar mora pisno utemeljiti v 15 dneh. Medtem ko oblika in način sporočanja delavčevega predloga nista določena, mora biti delodajalčeva utemeljitev pisna, lahko pa jo pošlje tudi po elektronski pošti, če ima delavec elektronski naslov, ki ga zagotavlja in njegovo uporabo nalaga delodajalec.

Praviloma je potreba po delu s krajšim delovnim časom zaradi usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja začasna, zato zakon predvideva sklenitev pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom za določen čas. Obdobje, za katero se sklene takšna pogodba je odvisna od potreb delavca (v zvezi z nego otroka oziroma oskrbo)²⁶ in je predmet dogovora pogodbenih strank. Pritrditi je stališču, da pri tem ne pride v poštev splošna dveletna omejitev sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas iz 55. člena ZDR-1.²⁷ To bi bilo v nasprotju z namenom določbe 65a člena, ki je v zagotovitvi prožne ureditve dela, dokler za to obstaja potreba, glede na začasnost samega razloga za sklenitev pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom pa v tem primeru tudi ni nevarnosti zlorabe pogodbe o zaposlitvi za določen čas.

Ker je pogodba o zaposlitvi za določen čas na splošno manj stabilna oblika zaposlitve, zanjo pa se delavec odloči zaradi potrebe po začasnem krajšem delovnem času, zakon delavcu, ki je bil pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi na podlagi 65.a člena pri delodajalcu zaposlen za nedoločen čas, zagotavlja mirovanje pravic, obveznosti in odgovornosti iz pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas (tretji odstavek 65.a člena). Po izteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas (ki je bila sklenjena za krajši delovni čas) delavec tako nadaljuje z delom na podlagi pogodbe o zaposlitvi s polnim delovnim časom. Gre za enako rešitev, kot jo četrti odstavek 49. člen ZDR-1 predvideva v nekaterih drugih primerih sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas ob hkratnem obstoju pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas. Rešitev pomeni tudi izpolnjevanje zahtev direktive, ki v tretjem odstavku 9. člena določa, da ima v primeru, ko je trajanje prožnih ureditev dela omejeno, delavec ob koncu dogovorjenega obdobja pravico do vrnitve k prvotni ureditvi delovnega časa. Prav tako je treba v skladu z direktivo delavcu zagotoviti predčasno vrnitev na prvotno ureditev delovnega časa.

²⁶ Le v primeru krajšega delovnega časa zaradi nega otroka je določena že zakonska omejitev – najdlje do otrokovega osmega leta starosti.

²⁷ Glej K. Kresal Šoltes v K. Kresal Šoltes, D. Senčur Peček, 2024, str. 48.

3.3. Delo na domu

Pravna podlaga za opravljanje dela na domu (h kateremu se glede na 68. člen ZDR-1 uvršča tudi delo na daljavo), je pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu.²⁸ Sklenitev takšne pogodbe lahko v skladu z 49. členom ZDR-1 predlaga vsaka od pogodbenih strank, do njene sklenitve pa pride, če se z njo strinja tudi druga stranka. Podobno kot delo s krajšim delovnim časom, je tudi delo na domu delavec že doslej lahko predlagal tudi zaradi usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, delodajalec pa v tej zvezi ni imel nobene izrecno opredeljene obveznosti.

Z novelo je posebej urejena situacija, ko delavec sklenitev pogodbe o zaposlitvi za opravljanje dela na domu predlaga zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja. Gre za nov peti odstavek 68. člena ZDR-1, s katerim je implementirana zahteva Direktive 2019/1158 v zvezi s prožnimi ureditvami dela. Podobno kot v primeru predloga krajšega delovnega časa, je tudi v tem primeru, ko delavec-starš oziroma oskrbovalec predlaga sklenitev pogodbe o zaposlitvi za delo na domu, delodajalec dolžan svojo odločitev o delavčevem predlogu pisno utemeljiti najkasneje v 15 dneh, pri čemer se lahko ta utemeljitev pošlje tudi na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.

Dopolnjen peti odstavek 68. člena sicer tega izrecno ne ureja, a iz direktive jasno izhaja, da se lahko na delavčev predlog stranki dogovorita za začasno trajanje prožne ureditve dela (med katere sodi tudi delo na domu), in da ima delavec po izteku tega obdobja (ali že prej, če se spremenijo okoliščine) pravico do vrnitve na prvotno obliko dela.

3.4. Razporeditev delovnega časa

Delavec je dolžan delo opravljati v časovnem obdobju, ki izhaja iz razporeditve delovnega časa, kot je izrecno opredeljena v pogodbi o zaposlitvi ali v zakonu oziroma kolektivni pogodbi, na katere se sklicuje pogodba o zaposlitvi. Razporeditev je lahko enakomerna ali neenakomerna, lahko gre za delo v dopoldanskem, popoldanskem času ali v izmenah, delovni čas je lahko deljen, in podobno.

²⁸ Le v primeru izjemnih okoliščin (naravnih in drugih nesreč, kot je bila pandemija) je upoštevanje 169. člena ZDR-1 izjemoma dopustna enostranska odreditev dela na domu s strani delodajalca.

Že doslej je ZDR-1 v tretjem odstavku 148. člena določal tudi možnost delavca, da v času trajanja delovnega razmerja zaradi potreb usklajevanja družinskega in poklicnega življenja predlaga drugačno razporeditev delovnega časa. Delodajalec na delavčev predlog ni bil vezan, moral pa je pisno utemeljiti svojo odločitev, glede na potrebe delovnega procesa. Navedena določba je bila odraz splošne obveznosti delodajalca, da delavcem zagotavlja usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti.

Z novelo ZDR-1D je bila navedena zakonska določba spremenjena in dopolnjena v skladu z Direktivo 2019/1158. Po novem lahko delavec predlaga drugačno razporeditev delovnega časa zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja. Potreba po drugačni razporeditvi delovnega časa torej lahko nastane zaradi skrbi za otroka, zaradi oskrbe drugega družinskega člana, pa tudi zaradi oskrbe osebe, ki ni delavčev družinski član, a živi z delavcem v istem gospodinjstvu. Gre za širši krog oseb, zaradi katerih (zaradi skrbi zanje) lahko delavec predlaga drugačno razporeditev delovnega časa. Enako kot doslej delodajalec odloči o delavčevem predlogu glede na potrebe delovnega procesa in delavcu pisno utemelji svojo odločitev, to svojo utemeljitev pa lahko delavcu pošlje tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec. Nova ureditev določa petnajstdnevni rok, v katerem mora delodajalec odločiti o delavčevem predlogu (od prejema delavčevega predloga).

3.5. Obveznost delodajalca v zvezi s prožnimi ureditvami dela

V vseh treh primerih prožnih ureditev dela, ki jih delavcem na podlagi direktive omogoča ZDR-1 (delo s krajšim delovnim časom, delo na domu, drugačna razporeditev delovnega časa) gre za pravico/možnost delavca predlagati navedene prožne ureditve dela in na drugi strani za določeno obveznost delodajalca v tej zvezi. Glede na zakonsko opredelitev te možnosti, ni dvoma o tem, da delodajalec delavcu predlagane prožne ureditve dela ni avtomatsko dolžan priznati, tudi če ta izpolnjuje pogoje (skrbi za otroka do osmih let oziroma zagotavlja oskrbo družinskemu članu ali članu gospodinjstva). A čeprav gre za relativno pravico, o kateri odloča delodajalec, ta pri svoji presoji delavčevega predloga ni povsem prost.

Kot izhaja iz Direktive 2019/1158, morajo biti v zvezi s to pravico interesi delavca in delodajalca utavnoteženi.²⁹ V drugem odstavku 9. člena direktiva s tem v zvezi določa, da delodajalci pri presoji delavčevega predloga upoštevajo potrebe tako delodajalca kot delavca, kar je v 36. točki preambule pojasnjeno v tem smislu, da med drugim upoštevajo trajanje zahtevane prožne ureditve dela, pa tudi svoje vire in operativne zmogljivosti, da nudijo takšno ureditev.

ZDR-1, ki sicer pri vseh treh prožnih ureditvah dela skoraj identično ureja obveznost delodajalca (ta mora svojo odločitev pisno utemeljiti v 15 dneh), le pri predlogu drugačne razporeditve delovnega časa določa, da mora delodajalec pri tem upoštevati potrebe delovnega procesa. Razlog je verjetno v tem, da je ZDR-1 možnost delavca, da predlaga drugačno razporeditev delovnega časa na tak način urejal že pred novelo, in je to ohranil tudi v spremenjeni določbi tretjega odstavka 148. člena. Ne glede na to, da pri ostalih dveh prožnih ureditvah dela (delo na domu, krajši delovni čas) to izrecno ni navedeno, bo (glede na direktivo) delodajalec tudi te predloge lahko sprejel ali zavrnil le ob upoštevanju potreb delovnega procesa (ob hkratnem upoštevanju potreb delavca).

Razlago dosedanje določbe tretjega odstavka 148. člena (ki je bila v slovensko delovno zakonodajo vključena že leta 2007),³⁰ kot izhaja iz teorije in sodne prakse, je tako mogoče uporabiti tudi v zvezi z novimi določbami glede prožnih ureditev dela. Gre za razlago, po kateri je delodajalec v primeru, da potrebe delovnega procesa to dopuščajo, dolžan slediti delavčevemu predlogu. Delavčevega predloga ne more kar apriori, pavšalno zavrniti, prav tako ga ne more zavrniti le zato, ker bi to pomenilo drugačno organizacijo delovnega procesa, ampak je treba v konkretnem primeru presojati, ali je predlagana prožna ureditev dela takšna, da pomeni oz. ne pomeni nesorazmernega posega v organizacijo delovnega procesa.³¹ Smiselno enako izhaja iz odločitve VSRS VIII lps 86/2019,³² ki se sicer nanaša na pravico do drugačne razporeditve delovnega časa v primeru dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva. Iz obrazložitve odločitve izhaja »Zato tudi ni dovolj, da delodajalec samo formalno utemelji svojo odločitev o razporeditvi delovnega časa po tretjem odstavku 148. člena ZDR-1, temveč mora biti ta odločitev tudi vsebinsko utemeljena ob upoštevanju pravice delavca iz naslova starševskega varstva do krajšega delovnega časa

²⁹ M. De la Corte-Rodríguez, str. 51.

³⁰ Z novelo ZDR-A (Uradni list RS, št. 103/2007), takrat kot tretji odstavek 147. člena.

³¹ D. Senčur Peček v I. Bečan et al., 2019, str. 885.

³² Sodba in sklep VSRS VIII lps 86/2019, 30. 6. 2020, ECLI:SI:VSRS:2020:VIII.IPS.86.2019.

in do lažjega usklajevanja njegovih družinskih in poklicnih obveznosti na eni strani in pravice delodajalca do čim bolj nemotenega organiziranja delovnega procesa na drugi strani. Pri tem ima v izhodiščnem položaju pravica delavca do starševskega varstva prednost pred delodajalčevo svobodno gospodarsko pobudo, kar izhaja že iz klavzule 6 okvirnega sporazuma o starševskem dopustu in določbe 182. člena ZDR-1. Vendar tudi ta delavčeva pravica ni absolutna, temveč je treba pri tem glede na naravo delavčevega dela in vrsto dejavnosti delodajalca upoštevati morebitne negativne posledice na strani delodajalca pri organiziranju delovnega procesa. Če bi bile te nesorazmerne velike, potem bi se moral tudi delavec, ki uživa starševsko varstvo, prilagoditi delodajalčevi organizaciji delovnega procesa. To pomeni, da ni upravičena vsakršna zahteva delavca, ki uživa starševsko varstvo, za drugačno razporeditev delovnega časa, kot je sicer urejen pri delodajalcu.«³³

Glede na navedeno delodajalec torej lahko delavčevemu predlogu ugodí, v primeru, ko bi to imelo negativne posledice za delovni proces, pa lahko predlog zavrne, pri čemer mora svojo negativno odločitev pisno utemeljiti (navesti razloge). Med primeri, kjer je očitno, da delodajalec nima razloga za zavrnitev predloga (ker je delavčevo delo manj povezano z delom drugih delavcev, in drugačna razporeditev delovnega časa ali delo na domu ne bi negativno vplivalo na delovni proces) in primeri, kjer delavčevemu predlogu iz očitnih razlogov ni mogoče ugoditi (ker gre na primer za delo s strankami, kjer delo na domu ni mogoče), je lahko vrsta primerov, kjer je tehtanje med interesi delavca in delodajalca zahtevnejše, odločitev o tem, ali je bila v konkretnem primeru zavrnitev predloga utemeljena, pa bo v primeru spora sprejelo sodišče.

Kadar delavec predlaga oziroma delodajalec odobri prožno ureditev dela le za določeno omejeno obdobje, ima ob koncu tega obdobja delavec pravico do vrnitve k prvotni razporeditvi delovnega časa oziroma obliki dela.³⁴ Iz direktive izhaja tudi, da lahko v primeru, ko je to utemeljeno zaradi spremenjenih okoliščin, delavec zahteva vrnitev k prvotni razporeditvi delovnega časa že tudi pred koncem dogovorjenega obdobja. Tudi na takšen predlog se mora delodajalec odzvati, pri tem pa upoštevati potrebe delavca in delodajalca.³⁵ Glede na to, da gre za vrnitev na prvotno ureditev dela, je pričakovati, da bo delodajalec v takšnih

³³ Glej točko 13 obrazložitve.

³⁴ Glej tretji odstavek 9. člena direktive.

³⁵ Isto tam.

utemeljenih primerih (na primer ko oskrbovana oseba umre oziroma se ji oskrba začne zagotavljati v domu za starejše in podobno) praviloma ugodil predlogu delavca, in bodo le redko podani utemeljeni razlogi za zavrnitev.

4. PRAVICA DO ODKLOPA

Z uveljavitvijo novele ZDR-1D, se je Slovenija pridružila državam, ki imajo zakonsko urejeno pravico do odklopa.³⁶ Ta je v 142.a členu opredeljena kot pravica, da delavec v času izrabe počitka in v času upravičenih odsotnosti z dela ne bo na razpolago delodajalcu. V času delavčevega dnevnega in tedenskega počitka, pa tudi v času njegovega letnega dopusta in drugih upravičenih odsotnosti z dela (bolniški stalež, odsotnost zaradi osebnih okoliščin itd.) torej delodajalec (oz. delavčevi nadrejeni) od delavca praviloma ne morejo zahtevati oziroma pričakovati, da se odzove na službeni telefonski klic, mail oziroma opravi kakšno delo (predvsem s pomočjo informacijsko-komunikacijske tehnologije).

Za razliko od prej obravnavanih pravic, ureditev pravice do odklopa neposredno ne pomeni izpolnjevanja zahtev iz mednarodnih dokumentov oz. prava EU. Evropski parlament je januarja 2021 sicer sprejel Resolucijo s priporočili Komisiji o pravici do odklopa,³⁷ in Komisijo pozval k pripravi predloga direktive o pravici do odklopa, a do tega ni prišlo. Komisija zgolj aktivno podpira socialne partnerje pri njihovih prizadevanjih v tej zvezi.³⁸ Leta 2020 so namreč socialni partnerji na ravni EU sprejeli Avtonomni okvirni sporazum o digitalizaciji³⁹ ki med izzivi, ki jih prinaša digitalizacija za svet dela, naslavlja tudi pravico do odklopa. Avtonomni sporazum zavezuje njegove podpisnike in njihove člane (delodajalske in sindikalne organizacije v državah članicah), ki so obvezani promovirati implementacijo predlaganih rešitev v kolektivne pogodbe na nacionalni, panožni in/ali podjetniški ravni, skladno z zakonodajo in prakso v posamezni državi članici.⁴⁰ Z izpolnitvijo obveznosti iz avtonomnega sporazuma, bodo socialni partnerji v RS vsebinsko napolnili tudi zakonsko urejeno pravico do odklopa.

³⁶ Več o tem glej D. Senčur Peček, 2017 in D. Senčur Peček, 2021.

³⁷ (2019/2181(INL)).

³⁸ Glej European Commission. European Pillar of Social Rights Action Plan, Luxemburg, 4. 3. 2021.

³⁹ BusinessEurope, CEEP, ETUC and SMEUnited (2020), European social partner framework agreement on Digitalisation. Gre za avtonomni dogovor socialnih partnerjev na ravni EU.

⁴⁰ Implementacija je tako v veliki meri odvisna od razvitosti socialnega dialoga v posamezni državi članici.

Kot izhaja iz 142.a člena ZDR-1, mora delodajalec delavcem zagotoviti pravico do odklopa, v ta namen pa mora sprejeti ustrezne ukrepe. ZDR-1 teh ukrepov ne določa, pač pa (podobno kot predpisi v nekaterih drugih pravnih sistemih, na primer v francoskem) način uresničevanja pravice do odklopa prepušča socialnim partnerjem oziroma delodajalcu. Razlog je verjetno (tudi) v tem, da so v različnih delovnih sredinah ustrezne različne kombinacije ukrepov. Socialni partnerji oziroma delodajalec morajo določiti ukrepe, ki bodo najprimernejši oziroma najbolj učinkoviti v posamezni dejavnosti, poklicu, pri delodajalcu. Pri tem si lahko pomagajo z ukrepi, ki so že uveljavljeni v praksi podjetij v drugih evropskih državah, oziroma izhajajo iz že omenjenih dokumentov na ravni EU - Resolucije Evropskega parlamenta in Avtonomnega okvirnega sporazuma o digitalizaciji (na primer izklop povezav po vnaprej določeni uri ali blokiranje dohodnih mailov, pojavljanje sporočil (na ekranu računalnika oziroma telefonu), s katerimi se delavce opozarja, da jim ni treba odgovoriti na mail izven delovnega časa, pa tudi različna usposabljanja in ozaveščanje delavcev in vodstev o problematiki, zaveza posloводства, da bo ustvarilo kulturo izogibanja kontaktiranja delavcev izven delovnega časa, morda tudi odprava vzrokov za poseganje v prosti čas delavcev (na primer prevelik obseg dela, neustrezna organizacija delovnega časa itd.).

Zakon pri ureditvi vsebine ukrepov za zagotovitev pravice do odklopa primarno napotuje na ureditev v kolektivni pogodbi dejavnosti. Če do ureditve teh ukrepov na ravni dejavnosti ne pride (ker bodisi ni kolektivne pogodbe za določeno dejavnost bidisi ker se socialni partnerji o njihovi ureditvi ne uspejo dogovoriti), prav tako v primeru, če delodajalca ne zavezuje nobena kolektivna pogodba dejavnosti, zakon napotuje na ureditev v kolektivni pogodbi ožje ravni – praviloma bo to kolektivna pogodba na ravni delodajalca. Nedvomno je glede na svobodo in avtonomijo kolektivnega pogajanja odločitev o sklenitvi in vsebini kolektivne pogodbe v rokah socialnih partnerjev. Pričakovati pa je, da se bodo stranke obstoječih kolektivnih pogodb, pa tudi pri sklepanju morebitnih novih kolektivnih pogodb, dogovorile (vsaj o minimalnih) ukrepih v zvezi s pravico do odklopa.⁴¹

⁴¹ Če do določitve ukrepov v podjetniški kolektivni pogodbi ne bi prišlo, bi se v primeru spora delodajalec lahko razbremenil, če bi dokazal svoje prizadevanje v zvezi s sklenitvijo kolektivne pogodbe. Menim, da bi lahko v takšni situaciji (ko do sklenitve kolektivne pogodbe kljub njegovemu prizadevanju ne bi prišlo), delodajalec sam sprejel ukrepe za zagotovitev te pravice, in s tem izpolnil svojo obveznost iz 142.a člena. V primeru spora bi o ustreznosti ukrepov odločalo sodišče.

Za primer, ko pri delodajalcu ni sindikata, in torej tudi do sklenitve podjetniške kolektivne pogodbe ne more priti, zakon skladno s splošnim pravilom iz 10. člena ZDR-1 (da se pravice urejajo s kolektivnimi pogodbami, s splošnimi akti pa le, če pri delodajalcu ni organiziranega sindikata) določa, da se ukrepi v zvezi s pravico do odklopa uredijo s splošnim aktom. 142.a člen ZDR-1 sicer izrecno tega ne omenja, ampak se nanj smiselno sklicuje s tem, ko nalaga delodajalcu, da sam pripravi predlog ukrepov v zvezi z zagotovitvijo pravice do odklopa in jih pred sprejemom posreduje v mnenje svetu delavcev (oziroma delavskemu zaupniku). Tako prejeta mnenje (ki ga mora svet delavcev oziroma delavski zaupnik posredovati v osmih dneh) je dolžan delodajalec obravnavati in se do njega opredeliti. Gre torej za obveznost posvetovanja z neposredno voljenimi delavskimi predstavniki. Delodajalec na pripombe oziroma mnenje delavskih predstavnikov ni vezan, nedvomno pa je smiselno da upošteva tiste, ki lahko prispevajo k oblikovanju tudi za delavce ustreznjšega nabora ukrepov.

Če so ukrepi glede uresničitve pravice do odklopa urejeni s kolektivno pogodbo dejavnosti, mora delodajalec o njih pisno obvestiti delavce na način, ki je pri delodajalcu običajen (oglasna deska, splet itd.). Enako velja, če je te ukrepe sprejel sam (ker pri delodajalcu ni sindikata). Če so ukrepi dogovorjeni s podjetniško kolektivno pogodbo, bodo delavci z njimi seznanjeni z objavo te kolektivne pogodbe, ki sta jo dolžni stranki zagotoviti na podlagi določb Zakona o kolektivnih pogodbah.⁴²

Ne glede na to, kako se določi vsebina ukrepov za zagotovitev pravice do odklopa (s panožno kolektivno pogodbo, s podjetniško kolektivno pogodbo ali enostransko s strani delodajalca), je dolžan te ukrepe sprejeti, se pravi pravico do odklopa delavcem zagotoviti delodajalec. Pri tem ima časa eno leto od uveljavitve novele ZDR-1D, se pravi do 16. novembra 2024. Daljše obdobje za uveljavitev te pravice je določeno tudi zato, da se lahko v tem času izvedejo kolektivna dogovarjanja in oblikujejo ustrezni ukrepi. Doslej v kolektivnih pogodbah dejavnosti ureditve ukrepov v zvezi s pravico do odklopa še ni najti.⁴³

⁴² Uradni list RS, št. 43/2006 in 45/2008.

⁴³ Nekaterе kolektivne pogodbe, kot je na primer Kolektivna pogodba za grafične dejavnosti (Uradni list RS, št. 77/2017 s spremembami in dopolnitvami) pa so že pred uveljavitvijo ZDR-1D splošno določile pravico do odklopa v povezavi z delom na domu. Glej dvanaesti odstavek 33. člena te kolektivne pogodbe.

Menim, da je namen pravice do odklopa predvsem v tem, da se pri delodajalcih in delavcih vzpostavi zavedanje o škodljivosti in nedopustnosti trajne oziroma prekomerne dosegljivosti delavcev in njihove priklopljenosti na mobilne naprave za potrebe dela, in da se (kjer ta že obstaja) odpravi. Ukrepi za zagotovitev te pravice bodo odvisni od vrste dejavnosti delodajalca, od organizacije dela pri delodajalcu in od narave dela delavca. Z uveljavitvijo teh ukrepov, se bodo oblikovali tudi standardi komunikacije med delodajalcem in delavci, ki ne bodo pomenili kršitve te pravice. Tudi v zvezi s pravico do odklopa je treba situacije presojati razumno, v skladu z namenom instituta.

5. UVELJAVLJANJE NOVIH ZAKONSKIH PRAVIC

Na podlagi ugotovitve, da je treba za večjo učinkovitost delovnega prava EU okrepiti njegovo izvrševanje,⁴⁴ novejša direktiva (tudi Direktivi 2019/1152 in 2019/1158) poleg zahtev glede nacionalne ureditve posameznih pravic delavcev vsebujejo tudi zahteve v zvezi z njihovim uveljavljanjem. Ni torej dovolj, da države članice uredijo pravice delavcev v skladu z zahtevami iz direktive, ampak morajo zagotoviti tudi delovnopravno varstvo delavcev, ki uveljavljajo te pravice (varstvo pred manj ugodno obravnavo in pred odpuščanjem), delavcem omogočiti, da pravice čim bolj učinkovito (tudi sodno) uveljavijo (tudi z določitvijo obrnjenega dokaznega bremena), in določiti učinkovite, sorazmerne in odvračilne kazni za delodajalce, ki svojih obveznosti ne izpolnijo (ki kršijo nacionalne določbe, sprejete na podlagi direktiv).⁴⁵

Upošteva je slovensko delovno zakonodajo, so delavci na splošno varovani pred diskriminacijo, na podlagi kakršnekoli osebne okoliščine (6. člen ZDR-1). Prav tako delodajalec delavcu ne more odpovedati pogodbe o zaposlitvi brez utemeljenega razloga, v primeru spora v zvezi z zakonitostjo takšne odpovedi, pa je dokazno breme na strani delodajalca. Poleg tega so v 90. členu ZDR-1 določene okoliščine, ki absolutno ne morejo predstavljati utemeljenega razloga za odpoved pogodbe o zaposlitvi. Med neutemeljene razloge za odpoved so bili z novelo ZDR-1D dodani tudi primeri uveljavljanja novih pravic – odsotnost z dela zaradi oskrbe, opravljanje dela na domu ali s krajšim delovnim časom ali

⁴⁴ Glej točko 39 preambule Direktive 2019/1152.

⁴⁵ Glej poglavje IV. Direktive 2019/1152 in določbe členov 11 in naslednje Direktive 2019/1158.

v drugače razporejenem delovnem času zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja ali predlog za tak način opravljanja dela.⁴⁶ Novost je tudi prepoved kakršnihkoli pripravljalnih dejanj v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi oziroma za zaposlitev novega delavca, če bi bilo prenehanje delovnega razmerja posledica uveljavljanja pravic pri delodajalcu.⁴⁷ Tudi če delodajalec formalno uveljavlja katerega od zakonsko dopustnih razlogov za odpoved (na primer kršitev obveznosti, poslovni razlog), bodo tako pripravljalna dejanja kot sama odpoved pogodbe o zaposlitvi nezakonita, če bo delavec navedel dejstva, ki kažejo na to, da je bil dejanski razlog delavčevo uveljavljanje pravic (na primer uveljavljanje pravice do oskrbovalskega dopusta), delodajalec pa ne bo uspel dokazati, da temu ni bilo tako.

ZDR-1 v 200. členu ureja možnost delavcev, da v primeru, ko delodajalec ne izpolnjuje svojih obveznosti ali krši katero od delavčevih pravic iz delovnega razmerja, uveljavljajo te pravice pri delodajalcu, pa tudi sodno varstvo v tej zvezi. Prav tako je z namenom olajšanja procesnega varstva v več primerih predvideno obrnjeno dokazno breme (na primer v sporih v zvezi s kršitvijo prepovedi diskriminacije in kršitvijo obveznosti varovanja dostojanstva delavca, pa tudi v primeru spora v zvezi z uveljavljanjem posebnega varstva zaradi nosečnosti in starševstva). Sedaj se je pravilo o tem, da je dokazno breme na strani delodajalca razširilo tudi na spore v zvezi z uveljavljanjem posebnega varstva zaradi okrbe⁴⁸ in na spore v zvezi z uveljavljanem pravice do odklopa.⁴⁹

Novela ZDR-1D je posegla tudi v kazenske določbe. Prekrškovne sankcije za delodajalce (in odgovorne osebe) so predvidene tako v zvezi s kršitvijo določb, ki se nanašajo na pravice, uvedene na podlagi zahtev iz direktiv (pravica predlagati stabilnejšo obliko zaposlitve, pravica do oskrbovalskega dopusta, pravica predlagati prožne ureditve dela), kot tudi za kršitev določb, ki se nanašajo na druge, novo uveljavljene pravice (na primer pravica do odklopa).⁵⁰

⁴⁶ Glej dopolnjeno prvo alinejo in novo tretjo alinejo prvega odstavka 90. člena ZDR-1.

⁴⁷ Glej novi drugi odsavek 90. člena ZDR-1. Gre za podobno rešitev, kot je bila že doslej uveljavljena v zvezi s posebnim varstvom staršev pred odpovedjo (drugi odstavek 115. člena ZDR-1).

⁴⁸ Glej drugi oddstavek 182. člena ZDR-1.

⁴⁹ Glej šesti odstavek 142.a člena ZDR-1.

⁵⁰ Glej 217. člen ZDR-1, nove točke 4.a, 7.a, 11.a in 16.a.

6. SKLEPNO

Z novelo ZDR-1D so bile uvedene nekatere nove pravice, ki lahko delavcem omogočijo ustrežnejše usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, nekatere pa tudi stabilnejše delovne pogoje. Predvideni so tudi različni zaščitni ukrepi, ki so namenjeni učinkovitejšemu uveljavljanju teh pravic v praksi.

Menim, da je podobno kot v drugih primerih uvedbe novih institutov (na primer pred tem ob uvedbi prepovedi trpinčenja) pričakovati, da bo trajalo določeno obdobje, da se instituti uveljavijo v praksi, in da se (tudi s pomočjo sodne prakse) napolni njihova vsebina. Krog upravičencev do oskrbovalskega dopusta in drugih z oskrbo povezanih pravic bo odvisen tudi od razlage pojma »znatnejša zdravstvena oskrba«, obseg pravice delavcev predlagati stabilnejšo obliko zaposlitve oziroma prožno ureditev dela pa od tehtanja interesov delavcev in delodajalcev (oziroma od razlage pojma »upoštevanje potreb delovnega procesa«). Tudi vsebina pravice do odklopa in njene meje se bodo oblikovale sčasoma. Na uveljavljanje vseh teh pravic pa bo pomembno vplivala tudi dejanska sodna zaščita delavcev, ki so v takšnih primerih deležni negativnih posledic.

LITERATURA

- Bagari, Sara, Direktiva o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja ter pravica do zahteve za prožne ureditve dela, Delavci in delodajalci, št. 3-4/2022, str. 231-252.
- Bečan, Irena et al., Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, 2. posodobljena in dopolnjena izdaja, Lexpera, GV Založba, Ljubljana, 2019.
- Bohl, Tanja, Oskrbovalski dopust – plačan ali ne?, Pravna praksa, št. 5/2024, str. 6-8.
- Corte-Rodriguez, Miguel De la, The transposition of the Work-Life Balance Directive in EU Member States: A long way ahead, European Commission, Brussels, 2022.
- Končar, Polonca, Predlog direktive o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih, Delavci in delodajalci, št. 2-3/2018, str. 267-283.
- Kresal Šoltes, Katarina, Senčur Peček, Darja, Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1): z novelo ZDR-1D / uvodna pojasnila, Lexpera, GV Založba, Ljubljana, 2024.
- Rataj, Primož, Nova Direktiva o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev (EU) 2019/1158 ter slovenska pravna ureditev, Delavci in delodajalci, št. 2-3/2020, str. 205-231.
- Report Expert Group, Transposition of Directive (EU) 2019/1152 on transparent and predictable working conditions in the European Union, European Commission, Brussels, 2021.
- Senčur Peček, Darja, Delovni čas v dobi stalne dosegljivosti, Delavci in delodajalci, št. 2-3/2017, str. 155-178.

- Senčur Peček, Darja, Pravica do odklopa in druga pravna vprašanja upravljanja delovnega časa v dobi digitalizacije, Delavci in delodajalci, št. 2-3/2021, str. 295-323.
- Tičar, Luka, Pregled minimalnih zahtev glede delovnih pogojev po direktivi (EU) 2019/1152 v luči ZDR-1, Delavci in delodajalci, št. 2-3/2020, str. 245-256.
- Wöhrmann, Anne M., Dilchert, Nicola, Michel, Alexandra, Working time flexibility and work-life balance, Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 75/2021, str. 74-85, <https://doi.org/10.1007/s41449-020-00230-x>.

Working Time, Flexible Working Arrangements and their Enforcement in the ZDR-1D Act

Darja Senčur Peček*

Summary

The amendment ZDR-1D also encroached on the field of working time, justified absences from work and flexible working arrangements. A large part of the amendments and additions are about the implementation of EU Directive 2019/1158 which requires from the Member States to allow workers who are parents, as well as workers caring for relatives or persons living with them in the same household, to request flexible working arrangements, and to guarantee them the right to time off from work for the purpose of care.

It is therefore no longer just a matter of reconciling work and family life (with a view to caring for children), but also of reconciling work and private life (also with a view to caring for elderly family members and non-family members if they live with a worker in the same household). Flexible working arrangements relate, inter alia, to reducing working hours, flexible working hours, adjusting working schedules, as well as the possibility of working from home.

The amendment ZDR-1D did not bring about any changes regarding the duration of full-time work. However, it introduced a new possibility for workers to propose a part-time fixed-term employment contract with a view to reconciling work and private life. This is an added option, in addition to the right to part-time work in the case of parenthood, as guaranteed by the Parental Protection and Family Benefits Act.

Another novelty is also carers' leave totalling five working days per calendar year. The worker is entitled to this leave because of the need to care for a family member or a person with whom he lives in the same household. This is considered justified absence from work, which is granted to an employee if he is not entitled to absence from work on the grounds of the Health Care and Health Insurance Act. Unlike most other eligible absences from work, the law does not provide for a right to wage compensation for carers' leave.

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

The ability to work from home can also contribute to facilitating work-life balance. ZDR-1 has already regulated home work, which occurs through the conclusion of an employment contract (and only in the case of exceptional circumstances on the basis of unilateral order of the employer). The amendment introduced the possibility for the employee to propose to the employer the conclusion of such a contract; the employer must justify his decision in writing.

The amendment also supplemented the legal regulation of the employee's possibility to propose a different working time schedule to the employer. An employee now has the possibility to make such a proposal with a view to reconciling work and private life (and not just family life, as before the amendment), and the employer is now obliged to explain his decision within a certain time limit.

The aforementioned legal possibilities for flexible working arrangements give concrete expression to the general legal rule that the employer must make it easier for workers to reconcile work and private life. Although in most cases this is about the right of workers to propose flexible working arrangements, employers cannot just ignore these proposals, but must justify their decision in writing.

All of the above issues so far concern workers-parents and workers-carers. All workers, especially those who can work with the help of information and communication technology, are subject to the new regulation of the right to disconnect. The protection of workers against encroachments by employers in their leisure time and periods of justified absence from work also contributes to a better work-life balance.