

## Prekočasno delo.

Dr. Lev Svetek.

(Konec.)

To stališče je docela zgrešeno. Delavčeva pravica na plačilo prekočasnega dela temelji na predpisu § 10 z. z. d.; predpisi tega zakona so prisilne narave, dočim so predpisi občega prava dispozitivni. Zahtekov iz prisilnih zakonskih določb pa si prav zaradi njih posebne narave ni treba nikdar pridržati, če naj jih upravičenec ne izgubi, prav tako kakor tudi ne drugih zahtevkov. Poleg tega dovede ta praksa do absurdnega rezultata, da ostane v primeru, ko si delavec ni pridržal pravice uveljavljanja svojih zahtevkov, podjetnik oproščen plačila nagrade prekočasnega dela, istočasno pa ga doleti kazen po § 123/2 z. z. d. Upoštevati je končno tudi to, da je odrečenje pravno nekaj povsem drugega, kakor pa pridržek zahtevka. To je ugotovil tudi SS Žgb (odl. 11. marca 1937, Mj. 1937, št. 10), češ da je prizivno sodišče pogrešno uporabilo predpis § 863 odz. Iz samega dejstva, da nekdo ne išče takoj svoje pravice, še ne izhaja sklep, da se je svojemu zahtevku odrekel. Kadar nekdo ne uveljavlja svoje pravice, jo more izgubiti le s pogoji, ki veljajo za zastaranje. Nikogar pa ni mogoče prisiliti, da bi uveljavljal svojo pravico takoj ali pa sploh pred potekom zastaralnega roka, ako zakon tega izrečno ne predpisuje.<sup>115</sup>

Vsako odrečenje zahtevkom iz naslova prekočasnega dela vnaprej ali za trajanja službenega razmerja je torej neučinkovito. Pri tem ni upoštevno, ali je bilo neopravljeno delo dovoljeno ali nedovoljeno, saj smo že zgoraj ugotovili, da se ti vrsti prekočasnega dela v svojih pravnih posledkih med sabo prav nič ne razlikujeta.<sup>116</sup>

<sup>115</sup> Tudi tuja judikatura je soglasna glede nedopustnosti odrečenja zahtevkom za časa trajanja službenega razmerja. — Prim. odl. vrh. sod. v Brnu št. 777 in 885 ter odl. vrh. sod. na Dunaju z dne 8. junija 1927 (Judikatenbuch 1927, 26). Ta odločba pripominja, da bi bilo tako odrečenje veljavno le takrat, kadar bi ga dovoljevala kolektivna pogodba. Ker je avstr. zak. z dne 17. dec. 1919 predvideval tak primer, je bila ta odločba za avstrijske pravne razmere razumljiva. Ne gre pa je prenašati na naše pravno področje, kjer sličnih predpisov glede kolektivnih pogodb nimamo, temveč dominira prisilnost z. z. d. suvereno nad vsakršnim, tudi kolektivnim dogovorom.

<sup>116</sup> Trgovčević, 397, vztraja dosledno svojim nazorom o nedovoljenem prekočasnem delu na tem, da so glede takšnega dela merodajni predpisi občega prava. Ugotavlja, da se praviloma tudi zahtevkom iz nedovoljenega prekočasnega dela ni mogoče odreči, to pa neizpodbitno

Končno se dotaknemo še zastaranja zahtevkov iz prekočasnega dela. Tega vprašanja z. z. d. ni posebej uredil; tudi določba § 350 ob. z., po kateri terjatve na plačo zastarajo v roku treh let, prihajajo v poštev le za trgovsko in ostalo višje pomožno osebje po § 324 ob. z.),<sup>117</sup> za katero velja de lege lata — z omejitvami, kakor smo jih uveljavili v prvem poglavju razprave — z. z. d. le deloma. Za ostalo pomožno osebje, obseženo v 1. odst. § 3 z. z. d., je treba uporabiti obče določbe državljanskega prava. Za območje veljavnosti bivšega avstrijskega prava prihaja v poštev določba št. 5 § 1486 odz., po kateri zastarajo terjatve uslužbencev zaradi plačila in povračila izdatkov iz službenih pogodb pomožnih delavcev, dninarjev, poslov in vseh zasebnih uslužbencev v treh letih (prim. odl. SS Zgb, 12. okt. 1939, Mj. 1939, 568). — Za območje s. g. z. velja točka d) § 928 (prim. načelno odločbo obče seje KS Bgd, 23. aprila 1940, Sl. N. 156/LII-458, dalje KS B Bgd, 12. junija 1939, Prav. glasnik 1939, 258 in KS Bgd, odl., obj. v Politiki 17. sept. 1939).<sup>118</sup>

Omeniti moramo še, da določba § 350 ob. z. ni prisilnega značaja in je torej možno dogovoriti krajši zastaralni rok, nikakor pa ne daljšega<sup>119</sup> (§ 1502 odz.).

Ob koncu navedemo zaradi popolnosti še kazenske sankcije, predvidene v z. z. d. za kršitve določb o prekočasnem delu. Po št. 1 § 123 z. z. d. se kaznuje v denarju od 100 do 3000 din (z ozirom na obseg podjetja) lastnik podjetja, ki dovoli delati svojemu pomožnemu osebju brez dovoljenja pristojnega oblastva preko časa, predpisanega v

le na pravnem področju noveliranega odz. (t. 4 § 879), dočim je za pravno področje noveliranega odz. merodajen izključno predpis § 870 odz., ki pa zahteva, da je podjetnik z besedo ali konkludentnim dejanjem ostrašil delavca, da se je odrekel svoji pravici. Samo gol strah pred odpustom ali podobno po vladajočem naziranju pa zadostuje (citiран je Klang, Kommentar II-II, 101).

<sup>117</sup> Prim. Köstl, Zastaranje in prekluzija zahtevkov delavcev in nameščencev iz službenega razmerja po zakonu o obrtih, Org. 1937, 137; Tintić, Zastara potraživanja iz službovnihi radnih odnosa i revizija zakona o radnjama, RZ 1938, 250.

<sup>118</sup> Politeo II, 192 je mnenja, da zastara zahtevke na plačilo prekočasnega dela v pogledu osebja, ki ni obseženo v § 324 ob. z., v 30 letih. — Pripominjamo, da je treba to določbo omejiti na pravno področje, kjer III. delna novela k odz. ni bila uveljavljena, to je na področje Hrvatske in Slavonije.

<sup>119</sup> Načrt uvodnega zakona k trg. zak. prinaša revizijo nekaterih določb glede zastaranja zahtevkov iz službenih razmerij. Načeloma predvideva 3-letni zastaralni rok, ki prične teči s koncem leta, v katerem se službeno razmerje razveže; posebej je za zahtevke iz prekočasnega dela zastaralni rok skrajšan na eno leto.

§§ 6 in 8 tega zakona, prav tako tudi oni, ki prekrši predpise § 10 tega zakona (št. 2 cit. §). Z denarno kaznijo od 500 do 5000 din se kaznuje oni lastnik podjetja, ki sili posredno ali neposredno, bodisi sam ali po svojih organih, svoje pomožno osebje, da dela preko časa, predpisanega v §§ 6 in 8 tega zakona (št. 1 odst. 1 § 124 z. z. d.).

#### IV. Prekočasno delo kot predmet kolektivno-pogodbenih ureditev.

Prekočasno delo in odplačilo zanj kakor tudi vsa ostala vprašanja, ki se pojavljajo v tej zvezi in ki smo jih teoretično obravnavali v tej razpravi, so predmet tudi širše, izvenobratne ureditve delovnih odnosov. Ta ureditev je zajeta največkrat v pravno obliko kolektivnih delovnih pogodb, to je onih normnih pogodb, ki jih sklepajo uslužbenske organizacije kot predstavnice določnega kroga uslužbencev (zaposlenih v nekem podjetju, stroki) s podjetniško organizacijo v cilju, ustanoviti delovne pogoje.<sup>120</sup>

Kolektivna pogodbeni ureditev delovnih odnosov je dobila pri nas v zadnjem času novega priliva v zvezi z uvedbo sindikalnokorporativnega gospodarskega sistema. Sklepanje kolektivnih delovnih pogodb in urejanje kolektivnih gospodarskih odnosov na splošno je ena glavnih nalog novoustanovljene Pokrajinske zveze delodajalcev in Pokrajinske delavske zveze.<sup>121</sup> Eno izmed točk normativnega

<sup>120</sup> Temeljna določba o kolektivnih pogodbah je za naše pravo določba § 209 ob. z.: za kolektivno pogodbo se smatra pismena pogodba, ki jo sklene službodavec ali službodavska organizacija na eni strani in strokovna službojemniška organizacija kot predstavnica službojemnikov na drugi strani, in se s to pogodbo urejajo medsebojna službena razmerja. — Podrobno ureditev glede sklepanja kolektivnih pogodb je prinesla ur. o določanju minimalnih mezd, sklepanju kolektivnih pogodb, poravnavanju in razsodništvu z dne 12. febr. 1937, Sl. N. 33/XI, Sl. L. 105; uredba ima zakonsko moč na podlagi t. 1 § 88 fin. zak. za l. 1936/37. Najnovejše pozitivno pravo na tem področju so določbe ustave (Carta del lavoro) z dne 21. aprila 1927, razširjene na našo pokrajino z ur. z dne 26. dec. 1941, Sl. l. 34 iz l. 1942. S to uredbo je bila namreč razširjena na naše ozemlje veljavnost zakona z dne 30. jan. 1941 o pravni veljavnosti delovne ustave. Delovna ustava vsebuje temeljna načela o kolektivnih pogodbah v čl. XI in nasl.

<sup>121</sup> Pokrajinska delavska zveza (prejšnja Delavska zbornica v Ljubljani) je bila ustanovljena z nar. z dne 8. julija 1941, Sl. l. 381/55, o preureditvi strokovnih organizacij delojemalcev, Pokrajinska zveza delodajalcev pa z nar. z dne 15. novembra 1941, Sl. l. 521/95 o ustanovitvi Pokrajinske zveze delodajalcev in preureditvi njih stanovskih združb. Obe zvezi sta upravičeni popolnoma in edini predstavljati koristi delojemalcev odnosno delodajalcev v pokrajini; izven zvez se ne morejo ne dovoljevati ne ustanavljati nikake druge strokovne organi-

dela kolektivnih delovnih pogodb tvori prav vprašanje prekočasnega dela in odplačila zanj, zato hočemo podati v naslednjem pregled kolektivne pogodbene ureditve prekočasnega dela v naši pokrajini, ker tvori praktično uveljavljenje načel zakona in sodne prakse. S tem bomo zaokrožili sliko problema prekočasnega dela, ki smo jo podali v prvih treh poglavjih; to zadnje poglavje naj osvetli oni odsek, ki je resničnemu življenju najbližji in se prizadetih oseb — delavcev in nameščencev — tudi neposredno dotika.<sup>122</sup>

Temeljna vprašanja delovnega časa na splošno so: kaj je razumeti pod delovnikom sploh, vprašanje maksimalnega delovnika in vprašanje prekočasnega dela v ožjem smislu ter njega posledice. Po tem vrstnem redu, ki smo se ga v glavnem držali že pri prejšnjih izvajanjih, bomo v naslednjem pregledali v poštev prihajajoče določbe naših kolektivnih delovnih pogodb, primerjali njih ureditve z izsledki, do katerih smo prišli v tej razpravi ter poudarili mesta,

zacije. Ena glavnih nalog obeh zvez je sklepanje kolektivnih pogodb in sporazumov o ureditvi kolektivnih gospodarskih odnošajev (člen 2, točka e) pravil Pokrajinske delavske zveze, obj. v Sl. l. št. 6 z dne 21. januarja 1942 in člen 23, odst. 1 pravil Pokrajinske zveze delodajalcev, obj. v Sl. l. št. 12 z dne 11. febr. 1942). Pogajanja za sklenitev kolektivnih delovnih pogodb sprožijo in vodijo prizadeti sindikati ali združenja (na uslužbenki strani oddelki), podpišeta pa kolektivno pogodbo predsednika zvez ali po teh pooblaščenca predsednika združenja odnosno oddelka (člen 30 pravil PDZ in člen 23 pravil PZD). — Po delovni ustavi (Carta del lavoro, člen III) je združevanje v strokovne organizacije svobodno, vendar morejo le zakonito priznani in po državi nadzorovani sindikati predstavljati vso dotično stroko. Po členu XI delovne ustave sklepajo kolektivne delovne pogodbe strokovna združenja prve stopnje pod vodstvom in kontrolo osrednjih organizacij, razen v primerih, ko sta stranki neposredno združenji višje stopnje sami. Ti primeri morajo biti izrečno predvideni v zakonu ali pravilih.

<sup>122</sup> V letu 1942 je bilo sklenjenih za posamezne stroke in za posamezna podjetja v pokrajini 30 kolektivnih delovnih pogodb, ki so bile registrirane pri Inspekciji dela v Ljubljani pod zap. št. 1—24 v letu 1942 in zap. št. 1—6 v letu 1943. Kolektivni delovni pogodbi za delavstvo Kemične tovarne v Mostah in Splošne maloželezniške družbe v Ljubljani, ki sta bili sklenjeni dne 18. novembra 1942 odnosno 15. maja 1942 in za kateri sta rezervirani registrirni številki 22 in 24 za leto 1942, ob koncu marca 1943, ko to pišemo, dejansko še nista bili registrirani. Pogodbi čakata, da prispe odobritev po členu 4 naredbe z dne 5. junija 1942, Sl. l. 189/45 o ustanovitvi obvezne civilne službe. — Omeniti moramo, da je v letu 1943 kolektivno-pogodbena delavnost zastala zaradi zapore plač, mezd in drugih nagrad kakršne koli vrste, odrejene z nar. z dne 16. januarja 1943, Sl. l. 21/6. Po tej naredbi (člen 2) je namreč podaljšana veljavnost kolektivnih delovnih pogodb, sklenjenih po 2. juliju 1941, za ves čas vojnega stanja, čeprav bi bila prenehala njih veljavnost s potekom roka z odpovedjo ali iz drugega vzroka. Le za izjemne primere so dovoljene izjeme (člen 3).

kjer se naše ugotovitve razhajajo s kolektivno-pogodbenimi ureditvami.

Od rešitve vprašanja, kaj je razumeti s pojmom delovnika, zavisi v znatni meri tudi ureditev prekočasnega dela. V glavnem se nudi dvojje rešitev: ali je šteti v delovnik le dejanski delovni čas brez prekinitev, ali je všteti vanj tudi daljše prekinitve, na pr. čakalna razdobja in slično. V drugem primeru razumemo z delovnikom oni čas, ko mora biti uslužbenec za delo podjetniku na razpolago. Določbe kolektivnih delovnih pogodb, veljavnih v pokrajini, se nagibljejo bolj k prvi rešitvi, torej k pojmovanju delovnika kot dejanskega službovanja. Sklicujejo se sicer na zakonske predpise,<sup>123</sup> vsebujejo pa vendar skoro vse klavzulo, da se odmori (tudi čas za preoblačenje in umivanje) ne štejejo v delovni čas (kolektivne pogodbe za mizarstvo, čevljarstvo, usnjarsko, modistovsko in tekstilno stroko — vse iz l. 1942, načrt kolektivne pogodbe za žagarsko-industrijsko stroko iz l. 1945). Pri delih, ki se vrše na oddaljenih obratovališčih, vštevajo nekatere kolektivne pogodbe v delovni čas tudi oni čas, ki ga porabi delavec za pot na obratovališče in za povratak domov, seveda samo do določne oddaljenosti obratovališča od delavčevega bivališča (n. pr. 7, 10 km). Po določbah kolektivne delovne pogodbe za strežno osebje gostinskih obratov (22. dec. 1942) se všteta v delovni čas vajencev te stroke tudi čas, ki ga prebijejo z obiskom gostilničarske oziroma strokovno-nadaljevalne šole (člen 4, točka 3 pogodbe).

Glede začetka dela določa ena najizčrpnějšíh kolektivnih delovnih pogodb, namreč za grafično stroko (1939), da mora biti delavec točno ob začetku delovnega časa na svojem mestu, tako da prične z delom točno. Delovnega mesta ne sme zapustiti pred potekom delovnih ur; zamujeni čas mu mora podjetnik odtegniti (člen 2, točka 5 pogodbe). Zanimivo določbo ima tudi kolektivna pogodba za dimnikarsko stroko (21. dec. 1942): za začetek dela se smatra nastop pomočnika v delovni obleki v lokalu dimnikarskega mojstra (člen 2, točka 1 pogodbe). — Še točneje je označen začetek in konec dela v kolektivnih pogodbah za rudniške obrate,<sup>124</sup> n. pr. kolektivna pogodba, sklenjena za delavstvo

<sup>123</sup> Največkrat na zakon o zaščiti delavcev; kolektivne pogodbe za rudarsko stroko tudi na rudarsko-policijske predpise, n. pr. kolektivna pogodba za delavstvo rudnika TPD v Kočevju (člen 10, točka 1) ter kolektivna pogodba za delavstvo rudnika na Orlah (člen 5 točka 1).

<sup>124</sup> Vse kolektivne delovne pogodbe, veljavne za rudniške obrate v pokrajini, je Pokrajinska delavska zveza odpovedala za 30. november

premogovnika Orle (2. maja 1942, člen 5, točka 2): delavec je dolžan, javiti se h klicanju in razdelitvi dela 10 minut pred začetkom dela dotične tretjine na za to določenem mestu.

Maksimiranje delovnika je možno, kakor smo že ugotovili, na dnevni ali na tedenski osnovi; možno pa je tudi tako, da se vzameta obe osnovi hkrati. Tega zadnjega načina se je poslužil naš zzd. (§ 6); po njem so povzele ta sistem tudi naše kolektivne delovne pogodbe. Skoro vse uporabljajo kombinacijo: delovnik 8 ur dnevno odnosno 48 ur tedensko za industrijska podjetja in delovnik 10 ur dnevno odnosno 60 ur tedensko za ostala podjetja. Glede tolmačenja takšnih, na prvi pogled dvoumnih določb, se sklicujemo na izvajanja pod II, B. Najbolj izdelane določbe glede dolžine delovnega časa ima kolektivna delovna pogodba za delavstvo grafične stroke. Ta pogodba ustanavlja dolžino delovnika na dnevni bazi, in sicer določa v členu II, točki 1, da znaša delovni čas v vseh grafičnih podjetjih in strokah normalno 8 ur. Lega delovnega časa se giblje normalno med 6. in 19. uro (točka 2); vendar je določitev lege prepuščena vodstvu tiskarne, ki naj se pri tem ozira po možnosti na želje delavstva. Ob sobotah pa je dovoljeno delati vseh sedem na ta dan odpadajočih delovnih ur (po členu VII, točki 10) neprekinjeno od jutra do zgodnje popoldanske ure; v tem primeru ne smejo zahtevati delavci med delom niti odmora, niti odškodnine za ta odmor (člen II, točka 4). — Minimalno dolžino delovnika ustanavlja kolektivna delovna pogodba za delavstvo rudnika TPD v Kočevju. Po tej pogodbi mora znašati delovnik onih delavcev, ki delajo na separacijah v pretrganih razdobjih, na normalne delovne dni vsaj 8 ur na 24 ure.

Vse novejšje kolektivne delovne pogodbe vsebujejo klavzulo, da delo v sobotah popoldne počiva, da pa se more zato podaljšati delovnik ustrezno ostale dni v tednu.<sup>125</sup> S tem je uvedena v naših podjetjih angleška sobota, kar je bil doslej dokaj redek primer. Posebej moramo opozoriti na to, da pristavljajo nekatere kolektivne pogodbe (n. pr. one za usnjarsko, pletilsko, tekstilno in avtokaroserijsko stroko) v tej zvezi, da teh, zaradi praznovanja angleške

1942 (kolektivno pogodbo za rudnik Orle za 30. april 1943). V teku so pogajanja za sklenitev nove, enotne kolektivne delovne pogodbe za vse rudniške obrate na ozemlju pokrajine.

<sup>125</sup> Kolektivna pogodba za kamnoseško stroko (10. aprila 1942) odreja prakticiranje angleške sobote le za čas od 19. marca do 1. novembra v letu (člen 2, točka 1 pogodbe).

sobote med tednom nadomeščenih delovnih ur ni smatrati za prekočasno delo in ga seveda ni kot tako plačevati.<sup>126</sup>

Določitev lege delovnika je v naših kolektivnih pogodbah redoma prepuščena podjetniku. Izjema je kolektivna pogodba za dimnikarsko stroko, kjer določa lego delovnika pogodba sama; delovnik traja od 6. do 11. ure dopoldne in od 13. do 18. ure popoldne (člen 2, točka 1 pogodbe). Povedali smo že, da mora po kolektivni delovni pogodbi za grafično stroko podjetje pri določanju lege delovnika po možnosti upoštevati želje delavstva; pri ostalih pogodbah to ni izrečno določeno, vendar izhajajo, vsaj za nočno delo, to a contrario iz določbe, da določa začetek in konec dnevnega dela podjetje.

Pogodbe ne govore na splošno o tem, kaj je smatrati za nočno delo. V vseh primerih veljajo torej zakonske določbe. V poštev prihajajoči § 19 zzd. daje definicijo o tem, kaj pomeni izraz „noč“: to je razdobje najmanj 11 neprekinjenih ur, kamor mora spadati čas od 10. ure zvečer do 5. ure zjutraj.<sup>127</sup> Kolektivne pogodbe v pokrajini se drže tega zakonskega napotila in niti ena ne prekorači v zakonu začrtanih meja. Tako določa kolektivna pogodba za delavstvo Združenih papirnic Vevče, Goričane in Medvode (3. marca 1937), da je nočno delo od 20. do 6. ure (člen 4, točka 11 pogodbe), to pa le za rokodelce, njih pomočnike in električarje (izvzemši motorne strežaje). Tudi nekatere druge kolektivne delovne pogodbe označujejo nočni čas, n. pr. kolektivne pogodbe za tekstilno, pletilsko in krojaško stroko (čas od 22. do 5. ure), za kleparsko in mizarsko stroko (od 20. do 5. ure), za soboslikarsko in čevljarjsko stroko (od 20. do 6. ure) in za kemično tovarno Moste (od 22. do 6. ure).

Glede delovnega odmora so določbe naših kolektivnih pogodb skope. Izrečno določbo o tem vsebuje samo kolektivna pogodba za grafično stroko. Po členu II, točki 3 te pogodbe ne sme biti opoldansko prekinjenje dela krajše od ene ure in ne daljše od treh ur, pričeti pa se ne sme

<sup>126</sup> Ta klavzula ni v skladu z določbo § 10 zzd., ki zahteva za vsako prekočasno delo 50% povšek na normalno urno mezdo, dasi je tako izravanavanje samo na sebi dopustno po točki 4 § 8 zzd. in členu 24 min. ur. iz l. 1929. Ker niti poslednji določbi ne izključujeta za take nadomestne ure značaja prekočasnega dela, bi morale biti po našem mnenju tudi te ure plačane z zakonitim, t. j. 50% pribitkom (glej izvajanja zgoraj pod II, B).

<sup>127</sup> Podobno člen 36 min. ur. iz l. 1929. Specialne določbe za pekovsko osebje vsebuje uredba o omejitvi dela v pekovskih podjetjih iz l. 1936.

pred 12. uro. Na delovni odmor spominja tudi kolektivna pogodba za strežno osebje gostinskih obratov, ki določa, da more biti delo deljeno največ na dva dela. Dnevno je torej dopusten le en delovni odmor (člen 4, točka 2 pogodbe).

**Nedeljsko delo**, ki je po naši zakonodaji načelno prepovedano (glej izvajanja pod II, B), prepovedujejo tudi naše kolektivne pogodbe. Nekatere se sklicujejo izrečno na zakonske določbe, n. pr. kolektivni pogodbi za delavstvo rudnika TPD v Kočevju in rudnika Orle. Ti kolektivni pogodbi vsebujeta tudi določbe o tem, kaj je razumeti s pojmom nedeljskega odmora: to je razdobje od 6. ure zjutraj v nedeljo do 6. ure zjutraj v ponedeljek (člen 10, točka 3 prve in člen 5, točka 3 druge pogodbe).<sup>128</sup> — Kolektivna pogodba za gostinsko osebje določa v skladu z zakonitimi določbami (§ 14 zzd. v zvezi s § 154 ob. z.), da mora imeti strežno osebje kot nadomestek za nedeljsko zaposlitev vsak teden neprekinjenih 36 ur prostega časa (člen 4, točka 1). — Natančne določbe o nedeljskem delu ima, v skladu s posebnim značajem tiskarskih podjetij, kolektivna pogodba za grafično stroko. Po členu VI. te pogodbe je nedeljsko delo načelno prepovedano in se smejo vršiti samo izjemna dela, ki jih kolektivna pogodba našteva; nedeljski počitek traja do ponedeljka do 5. ure zjutraj. Zanimiva je sankcija za kršitev teh določb: delodajalci, ki bi izrabili gornje odredbe, izgube pravico do kakršnega koli dela ob nedeljah, dočim zadene delavca, ki bi ob nedeljah delal druga dela, kakor zgoraj omenjena, izključitev iz organizacije.

Glede praznovanja praznikov se sklicujejo vse novejšje kolektivne pogodbe na naredbo z dne 19. sept. 1941, Sl. l. 76, o seznamu državnih praznikov, prazničnih dni in narodnih praznikov. Najnovejši načrti (n. pr. oni za delavstvo žagarsko-industrijske stroke iz l. 1943) upoštevajo tudi že naredbo z dne 21. dec. 1942, Sl. l. 102, ki zahteva za dela na praznike, navedene v naredbi, 100% pribitek na normalno delovno meздо (člen 3 nar.)

O podaljšanju delovnika govore delovne kolektivne pogodbe le na splošno, sklicujoč se na zakonska določila. O skrajšanju normalnega delovnika govori kolektivna pogodba za gostinsko osebje, ki znižuje, v skladu z zakoniti določbami (§ 9 zzd.), delovnik vajencev te stroke

<sup>128</sup> Ti določbi sta v nasprotju s 5. odst. § 12 zzd., da se mora dati pomožnemu osebju ob nedeljah neprekinjen odmor najmanj 36 ur.



na največ 8 ur dnevno. V ta delovnik se všeteje, kakor že omenjeno, tudi čas, uporabljen za obisk gostilničarske oziroma strokovno-nadaljevalne šole.

Prehajamo k podjetjem z neprekinjenim obratovanjem, kjer delajo delavci v zaporednih izmenah noč in dan, mnogokrat celo ob nedeljah in praznikih. Vrstni red izmen je pri takem obratovanju natančno določen, tako da sta dnevni odmor in nedeljski počitek enakomerno porazdeljena na vse delavce. Kot izmenjalni dan je navadno določena nedelja; ta dan sta predvideni namesto običajnih treh samo dve izmeni z ustrežno daljšim trajanjem. Nočna izmena predstavlja v ostalem prav tako normalni delovnik kakor dnevne izmene; kljub temu predvidevajo nekatere kolektivne delovne pogodbe za to delo pribitek, o čemer bo še govora.

Če pregledamo določbe naših kolektivnih pogodb, vidimo, da vsebujejo prav malo določb o izmenskem delu. Razlog je ta, da v pokrajini nimamo mnogo podjetij z neprekinjenim obratovanjem; kjer pa je tako obratovanje uvedeno, je urejeno izmensko delo navadno že po običaju. Podrobne določbe o izmenskem delu (zvrstitvah) vsebuje kolektivna pogodba za grafično stroko (člen VII). — Izmensko delo pozna tudi nova kolektivna pogodba za tekstilno stroko (19. dec. 1942), ki določa v členu 2, točki 5, da je plačati nočno delo, ki ni vsebovano v rednih izmenah (med 22. in 5. uro), s 5% pribitkom na normalno urno mezdo. Iz te določbe izhajajo, da za redne nočne izmene ne gre delavcem nikak povišek.<sup>129</sup>

Prehajamo k primerom, ko se pojavi problem prekočasnega dela v vsej aktualnosti: to je podaljšanje maksimalnega delovnika v prekočasno delo in odplačilo zanj. Rekli smo že, da vsako podaljšanje delovnika ne znači še prekočasnega dela, n. pr. poročilo o opravljenem delu po uradnih urah (prim. odl. v op. 59), dalje čas, ko morajo delavci prejšnje izmene čakati na one naslednje izmene, primeri višje sile itd.<sup>130</sup> Uvedba prekočasnega dela

<sup>129</sup> Določba je v skladu s 3. odst. člena XIV delovne ustave: Nočno delo, ki ga ne vsebuje periodični red, se plača sorazmerno več nego dnevno delo. — Delo v rednih izmenah se plačuje torej normalno.

<sup>130</sup> Sem štejejo tudi primeri obče gospodarske depresije, ko podaljšanje delovnika odnosno izmen ne šteje kot prekočasno delo in dosledno tudi ne opravičuje do poviška normalne mezde. Takšne določbe so vsebovale n. pr. vse nemške kolektivne delovne pogodbe za rudarske obrate in industrijska podjetja za kovinske izdelke v razdobju po prvi svetovni vojni.

je navadno prepuščena podjetnikovi odločitvi, kolikor seveda podjetnik ni vezan po zakonskih določbah (3. odst. in 7. odst. § 6 zzd. zahtevata sporazum z obratno posadko). Iz te podjetnikove pravice izvira v danih primerih (prim. op. 109) tudi uslužbenčeva dolžnost do prekočasnega dela, seveda prav tako v mejah zakonskih določb.<sup>181</sup>

Naše kolektivne pogodbe se ne bavijo z vsemi podrobnostmi o uvedbi in dolžnosti prekočasnega dela. Načelno veljajo torej zakonski predpisi, kakor smo jih razložili v tej razpravi. Vendar vsebujejo kljub temu nekatere kolektivne pogodbe glede uporabe prekočasnega dela omejitvene klavzule. Tako določa kolektivna pogodba za grafično stroko v členu V, da se bodo podjetja v načelu ogibala — po možnosti — posebnih (= prekočasnih) ur. Kolektivna pogodba za tekstilno stroko (23. sept. 1936) vsebuje v členu 2 splošno klavzulo, da podjetja ne bodo skušala z glasovanjem o prostovoljnem podaljšanju dela podaljšati trajno delovnika preko normalnega osemurnega delovnika. Kolektivna pogodba za delavstvo Združenih papirnic specificira ona opravila, ki se morajo opravljati tudi ob nedeljah in praznikih (člen 4, točka 3). Na željo podjetja, da se med tednom podaljša delo v toku rednega obratovanja preko osmih ur, pa delavstvo tega ne sme odkloniti, kolikor ne bi zahteva podjetja nasprotovala obstoječim zakonskim predpisom (člen 4, točka 9).

Glede svojevoljno opravljenega prekočasnega dela naše kolektivne pogodbe ne vsebujejo izrečnih predpisov. Velja torej to, kar smo ugotovili pod III te razprave: ni prekočasno delo ono, ki ga je opravil uslužbenec proti podjetnikovi volji. Kot izraz te volje zadostuje jasna in razumljiva ustna prepoved. Ena edina kolektivna pogodba, kolikor smo mogli zaslediti, se dotika tudi tega vprašanja: kolektivna delovna pogodba za dimnikarsko stroko, ki zahteva predhodno odobritev odnosno izrečni podjetnikov nalog, da se more priznati delu preko normalnega delovnika značaj prekočasnega dela (člen 2, točka 2 pogodbe).

Najvažnejša pravna posledica prekočasnega dela je prisilno povišanje plačila zanj. Ker ustanavlja najnižji dopustni povešek naš zzd. prisilno s 50% pribitka na normalno urno plačo (§ 10), morejo kolektivne pogodbe ustanoviti le

<sup>181</sup> Po zzd. uslužbenec načeloma ni dolžan vršiti prekočasnega dela, če se ni k temu zavezal z individualno ali kolektivno delovno pogodbo (arg. ex § 123/1 in 124/1 zzd).

enak ali pa višji odstotek. Reči moramo na splošno, da je po naših kolektivnih pogodbah ta odstotek razmeroma visok.<sup>132</sup> Od 50% pribitka na normalno urno plačo, ki ga prisilno predpisuje § 10 zzd., se dvigne ta pribitek na 100% normalne plače, zlasti za nedeljsko in praznično, čisto tudi za nočno prekočasno delo. V kolektivni pogodbi za grafično stroko doseže ta pribitek celo 200%, in sicer kot odmena za nedeljsko prekočasno delo (člen VI, točka 5 pogodbe). Kolektivni pogodbi za delavstvo rudnika TPD v Kočevju in rudnik na Orlah določata 100% povišek na temeljne ali akordne mezde za delo, ki bi se vršilo na Sveti večer od 22. ure dalje, na Sveti dan, na Veliko nedeljo in na Binkoštno nedeljo (člen 10, točka 4 prve in člen 5, točka 6 druge pogodbe).

Zanimivo razlikovanje je uvedla kolektivna pogodba za delavstvo Združenih papirnic, namreč višji pribitek za prekočasno delo nekaterih kategorij pomožnega osebja. Tako priznava rokodelcem, njih pomočnikom in električarjem (izvzemši motorne strežaje) za delo ob nedeljah in praznikih dvakratni po zakonu predvideni pribitek, torej 100% povišek normalne urne mezde (člen 4, točka 5 pogodbe). Isto velja za te kategorije pomožnega osebja v primerih nočnega dela po členu 4, točki 10 pogodbe. Za čiščenje dimovodov priznava ista kolektivna pogodba v dimovodih zaposlenim delavcem za delo izven delovnega časa dvakratni, za delo ob nedeljah in praznikih pa celo trikratni zakoniti povišek, to se pravi 150% pribitek na normalno urno mezdo (člen 4, točka 13). — Kolektivna pogodba za žagarsko-industrijsko stroko predvideva za nedeljsko in prazniško delo 75% povišek; kolektivna pogodba za damske krojače in krojačice za nočno delo 100% povišek, za nedeljsko in prazniško delo pa le 75% povišek.

Nekatere kolektivne pogodbe (n. pr. za pletilsko stroko in nova kolektivna pogodba za tekstilno stroko) predvide-

<sup>132</sup> Po statistiki Mednarodnega urada dela (Bureau international du travail) iz l. 1936 se je gibal povišek normalne odplate za prekočasno delo med 15—25% ter 100% pribitka na normalno urno plačo (glej publikacijo MUD „Les conventions collectives“, Geneve 1936). — V vojnem času je seveda ta odstotek znatno znižan. Italijanska kolektivna delovna pogodba za poljedelske delavce, zaposlene v industrijskih obratih (28. novembra 1939), odpravlja vse kolektivno-pogodbene omejitve maksimalnega zakonitega delovnika. Obenem znižuje pribitek za prekočasno delo na 15% urne mezde, za nočno in prazniško delo na 25% (izvzemši primere, ko se podaljšanje ni moglo tehnično izvesti na normalne delovne dni; tu je znižan pribitek na 15%).

vajo tudi za normalno nočno delo, torej ono, ki ni prekočasno, pribitek k normalni urni mezdi, namreč 5%. Načrt nove kolektivne delovne pogodbe za delavstvo Kemične tovarne Moste (1943) določa za nočno delo v rednih izmenah 10% povešek, za prekočasno nočno delo pa 100% povešek. Za primer, da bi oba pribitka kolidirala, mora absorbirati večji pribitek manjšega, tako da je praktično izključen pribitek nad 100% na normalno urno mezdo (člen 2, točka 5 načrta).

Končno naj omenimo še neko posebnost, ki jo je uvedla kolektivna delovna pogodba za modistovsko stroko (27. julija 1942). Delovnik je določen na 8 ur dnevno odnosno 48 ur tedensko. Med določbami o prekočasnem delu ustanavlja točka 2 člena 2 te pogodbe za deveto in deseto uro dnevnega delovnika 25% povešek, za delo preko 10 ur dnevno pa 50% povešek. Ta določba je zanimiv primer kvalitativnega razlikovanja prekopogodbenege dela (kajti tako moramo kvalificirati 9. in 10. uro dnevnega delovnika, ki ne moreta predstavljati prekočasnega dela v smislu določb zzd.; za obrate te vrste predvideva namreč ta zakon oz. min. ur. iz l. 1929 10-urni maksimalni delovnik) od pravega prekočasnega dela, to je onega preko zakonitega dnevnega maksima, ki ga sankcionira zzd. z najmanj 50% poveškom na normalno urno plačo.

Radi popolnosti naj še omenimo primer, ko je podjetje zaradi gospodarske depresije, elementarnih katastrof itd. primorano delovnik skrajšati. To skrajšanje, ki pomeni obenem za uslužbence znižanje njih plač, skušajo podjetja običajno porazdeliti na vse delavstvo, da se s tem izognejo sicer neizbežnim redukcijam. Naše kolektivne delovne pogodbe urejajo ta primer s klavzulo, ki je skoro v vseh pogodbah enaka: če je podjetje primorano skrajšati delovni čas, je dolžno obvestiti o tem delovno osebje 14 dni prej, da more vsak delavec, ki ne pristane na skrajšanje, uporabiti zakonski rok za odpoved službenega razmerja. Nekatere pogodbe (n. pr. za žagarsko industrijo) vsebujejo izrečno določbo, da mora podjetje, preden pristopi k redukcijam pomožnega osebja, skušati zaposliti vse pomožno osebje izmenično ter upoštevati pri tem socialne prilike posameznih delavcev. Druge kolektivne pogodbe (n. pr. za pleskarsko stroko) zahtevajo, da mora podjetje pred tem

zaslišati prizadete organizacije. Končno določajo nekatere kolektivne pogodbe, da se morajo v primeru skrajšanja delovnega časa porazdeliti razpoložljive surovine enakomerno med vse zaposleno pomožno osebje (kolektivna pogodba za stroko damskih krojačev). Kolektivna pogodba za delavstvo rudnika Orle določa v pogledu skrajšanja delovnega časa, da se uvedejo praznovalni dnevi tako, da se breme redukcij porazdeli enakomerno na vse delavstvo (člen 5 pogodbe).

Kolektivna delovna pogodba za delavstvo Združenih papirnic kvalificira objavo podjetja o skrajšanju delovnega časa kot odpoved službenega razmerja vsemu delavstvu dotičnega obrata; vendar ostane delavstvu, ki sprejme skrajšani delovni čas ter je pripravljeno nadaljevati delo pod novimi pogoji, še nadalje v službenem razmerju. Pri skrčenem obratovanju mora skušati podjetje v cilju enakomerne zaposlitve izmenjavati nezaposleno delavstvo z zaposlenim; odločitev o tem pripada tovarniškemu vodstvu (člen 3, točka 4 pogodbe).

\* \* \*

Taka je torej slika problema prekočasnega dela, kakor se nam nudi ob pregledu naše delovnopravne zakonodaje, na njej nastalega sodstva in nje praktične uporabe v določbah naših kolektivnih delovnih pogodb. Kakor smo videli, zadenemo v praksi na težkoče, ki so deloma posledice nejasnih zakonskih mest in njih napačnega tolmačenja. Opozoriti na taka mesta, jih kritično osvetliti in pokazati pravilno rešitev, je namen te razprave, ki naj služi obenem kot pregled dvajsetletnega sodstva najvišjih sodišč na tem važnem področju delovnega prava.\*

\* Dodatna opomba: Z naredbo z dne 12. septembra 1942, Sl. L. 74 (spr. 27. oktobra 1942, Sl. L. 87), je bil nanovo urejen čas za odpiranje in zapiranje trgovin, obrtnih in industrijskih obratovalnic in potovalnih pisarn. Zato je treba ustrezno popraviti vire o tej materiji, zlasti uvodoma v točki 6 ter pozneje v opombi 19. — Med pravne vire prekočasnega dela je vstaviti še naredbo z dne 21. decembra 1942, Sl. L. 102, o plačevanju normalne mezde delavcem ob določenih praznikih. Naredba predvideva v členu 3 100% povešek za primer, da je delavec delal na te praznike. — Popraviti je treba še napačno zavračanje v opombi 9 na opombo 55 (prav: na opombo 61), odpraviti pa je treba ponavljanje pri opombah 56, 57!

Razprava upošteva pravno stanje konec marca 1943.