

Case Id: 5326c798-b8da-4fcf-9dbb-d15d8ec266

Pregled direktive o delovnem času (Direktiva 2003/88/ES)

Fields marked with * are mandatory.

Osebni podatki

Ime:

Konfederacija slovenskih sindikatov

Naslov:

Cesta Ljubljanske brigade 23, 1000 Ljubljana, Slovenia

Telefonska številka:

0038640839316

E-naslov:

predsednik@konfederacijasindikatov.si

Država: *

- Avstrija
- Belgija
- Bolgarija
- Hrvaška
- Ciper
- Češka
- Danska
- Estonija
- Finska
- Francija
- Nemčija
- Grčija
- Madžarska
- Irska
- Italija
- Latvija
- Litva
- Luksemburg

- Malta
- Nizozemska
- Poljska
- Portugalska
- Romunija
- Slovenija
- Španija
- Švedska
- Slovaška
- Združeno kraljestvo
- Drugo

Jezik, v katerem odgovarjate:*

- Български (BG)
- čeština (cs)
- dansk (da)
- Deutsch (de)
- eesti (et)
- ελληνικά (el)
- English (en)
- español (es)
- français (fr)
- Gaeilge (ga)
- hrvatski (hr)
- italiano (it)
- lietuvių (lt)
- latviešu (lv)
- magyar (hu)
- Malti (mt)
- Nederlands (nl)
- polski (pl)
- português (pt)
- română (ro)
- slovenčina (sk)
- slovenščina (sl)
- suomi (fi)
- svenska (sv)

Vrsta organizacije:*

- Centralna vlada, ministrstvo
- Drug javni organ (lokalni, regionalni idr.)
- Delavska organizacija/sindikar
- Organizacija delodajalcev
- Malo ali srednje veliko podjetje
- Velika organizacija/veliko podjetje

- Posameznik
- Raziskovalec/znanstvenik
- Možganski trust/svetovanje
- Drugo

Področje dejavnosti:

- Zdravstvo/institucionalno varstvo
- Javne storitve
- Komunalne storitve (plin, voda, itd.)
- Kmetijstvo/ribištvo
- Bančne in finančne storitve
- Industrija/predelovalne dejavnosti
- Storitve
- Raziskave, razvoj in inovacije
- Informacijske storitve in digitalno gospodarstvo
- Prevoz
- Drugo

Identifikacijska številka v registru (če ste vi/vaša organizacija vpisani v register za preglednost)

Informacije o postopku registracije so na voljo na spletni strani:

<http://ec.europa.eu/transparencyregister/info/homePage.do>

Vaš odgovor: *

- lahko objavimo skupaj z osebnimi podatki (Dovolim objavo vseh informacij v svojem prispevku in izjavljam, da za nobeno od informacij ne veljajo omejitve avtorskih pravic, ki bi onemogočale objavo.)
- lahko objavimo kot anonimnega (Dovolim objavo vseh informacij v svojem prispevku, razen mojega imena oziroma imena organizacije, in izjavljam, da za nobeno od informacij ne veljajo omejitve avtorskih pravic, ki bi preprečevale objavo.)
- ne smemo ga objaviti - želim, da ostane zaupen (Ne bomo ga objavili, bo samo za interno uporabo Komisije.)

Opomba

Pri izpolnjevanju vprašalnika upoštevajte naslednje:

- ◆ **Direktiva o delovnem času določa le minimalne standarde, države članice lahko v nacionalni zakonodaji in predpisih uveljavijo višjo raven varstva delavcev.**
- ◆ **Direktiva o delovnem času velja samo za delavce, ne pa za samozaposlene osebe. Direktiva tudi ne določa višine plačila za delovni čas, kar je izključno v pristojnosti držav članic.**

✓ referenčnem dokumentu boste našli koristne informacije v zvezi s pojmi iz vprašalnika.

✚ Pri vsakem vprašanju imate možnost podrobneje utemeljiti svoj odgovor, na koncu vprašalnika lahko tudi podate dodatne opombe.

*

Potrjujem, da sem prebral zgoraj navedene pomembne informacije.

1. 1. Cilji in pristop v zvezi s pregledom direktive o delovnem času

1. A. Pomen direktive o delovnem času

Kakšen je po vašem mnenju pomen **direktive o delovnem času**, po kateri imajo delavci pravico do omejitve povprečnega tedenskega delovnega časa (zdaj je omejen na 48 ur) ter minimalnega dnevnega in tedenskega počitka?

	Sploh se ne strinjam	Deloma se ne strinjam	Nimam mnenja	Deloma se strinjam	Popolnoma se strinjam
Zagotavlja varnost in varovanje zdravja delavcev in njihovih sodelavcev	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Zagotavlja enake konkurenčne pogoje glede delovnih pogojev na enotnem trgu, pri čemer državam onemogoča znižanje delovnih standardov, da bi pridobile konkurenčno prednost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Povečuje produktivnost, zlasti tako, da podpira zdravo evropsko delovno silo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Omogoča prožno organizacijo delovnega časa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Delavcem omogoča usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Spodbuja ustvarjanje novih delovnih mest	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
S samozaposlovanjem se skuša zaobiti uporabo omejitev, določenih z direktivo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Vpliva na stroške vodenja podjetja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Direktiva nima večjega vpliva	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pojasnite odgovor glede vpliva na zdravje in varnost delavcev in njihovih sodelavcev.

300 character(s) maximum

[neobvezno]

Omejitve direktive onemogočajo izkoriščanje delavcev z obremenitvami dela preko pogodbeno dogovorjenih ur na teden. Nespoštovanje direktive in pomanjkanje učinkovitih vzvodov za izvrševanje ter samo nepoznavanje pravnega reda EU in njegovega neposrednega vpliva je izvrševanje omejitev slabo-kršeno.

Pojasnite odgovor glede spodbujanja ustvarjanja novih delovnih mest

300 character(s) maximum

[neobvezno]

Ker se direktiva v pravni red Republike Slovenije doslej ni implementirala tu di možnih učinkov ustvarjanja delovnih mest zaradi direktive NI. Dober primer je ta, da imamo v Zakoru o obrambi določeno, da se čas prebit na delovnem mestu, na voljo in po odredbi delodajalca ne šteje v delovni čas.

Drugi vidiki pomena direktive - navedite natančneje:

500 character(s) maximum

[neobvezno]

V pravni red v Sloveniji se direktiva ni implementirala v ključnih elementih, kot je maksimalna obremenitev 48 dela v povprečju na teden gledano 4 mesece - referenčno obdobje. V vojski se pripravljenost na delovnem mestu za delo "in work readiness" ne upošteva pri spremljanju maksimalne obremenitve 48 dela v povprečju na teden gledano 4 mesece. V gospodarstvu in javnem sektorju se običajno krepko presega dopustne obremenitve s stališča zagotavljanja varnosti in zdravja, učinkovitega varstva pa NI.

2. Tematska vprašanja

2. A. Področje uporabe

Hkratne pogodbe

Delavec je lahko zaposlen na podlagi več hkratnih pogodb. Ali bi morale omejitve, določene v direktivi o delovnem času, veljati za vse pogodbe skupaj ali ločeno za vsako pogodbo posebej?

Če se direktiva uporablja na delavca, to denimo pomeni, da bi bilo treba vse opravljene ure v okviru različnih pogodb sešteti in v povprečju ne bi smele presežati 48 ur (razen če je delavec podal pisno soglasje k izvzetju).

Če se direktiva uporablja na pogodbo, to denimo pomeni, da lahko delavec dela v povprečju 48 ur v okviru vsake posamične pogodbe brez omejitev. *

[možen je samo en odgovor]

- Države članice naj same presodijo, ali se pravila o delovnem času uporabljajo na delavca ali na pogodbo
 - Direktiva bi morala določiti, da pravila o delovnem času veljajo na delavca v primerih, ko ima delavec več kot eno pogodbo z istim delodajalcem
 - Direktiva bi morala določiti, da pravila o delovnem času veljajo na delavca v primerih, ko ima delavec več kot eno pogodbo
 - V direktivi bi moralo biti jasno navedeno, da se uporablja samo na pogodbo
 - Drugo
 - Ne vem
-

2. B. Ureditev delovnega časa

Stalna pripravljenost

Stalna pripravljenost pomeni vsako obdobje, v katerem mora delavec ostati na delovnem mestu (oziroma na drugem mestu, ki ga določi delodajalec) in biti pripravljen na izvajanje storitev. Tak primer je zdravnik, ki ostane čez noč v bolnišnici in lahko počiva, kadar ne dela s pacienti.

Po veljavni direktivi o delovnem času, kakor jo razlaga Sodišče EU, se stalna pripravljenost za namen direktive v celoti šteje v delovni čas, ne glede na to, ali v navedenem času delavec dejansko izvaja storitve. Obdobje stalne pripravljenosti, v katerem delavec aktivno izvaja storitve, se običajno šteje kot „aktiven čas stalne pripravljenosti“, medtem ko se obdobje, v katerem storitev ne izvaja, lahko šteje kot „neaktivni čas stalne pripravljenosti“.

(Glej zlasti zadeve [C-303/98 Simap](#), [C-151/02 Jaeger](#), [C-14/04 Dellas](#).)

Kaj menite o naslednjih predlogih glede morebitnih sprememb obravnave stalne pripravljenosti v

okviru direktive o delovnem času?

	Zelo nezaželeno	Nezaželeno	Ne eno ne drugo	Zaželeno	Zelo zaželeno
Obstojećih pravil ni treba spremeniti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Razlago Sodišča EU bi bilo treba vključiti v direktivo (tj. utemeljitev, da je treba stalno pripravljenost v celoti šteti v delovni čas)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Treba bi bilo uvesti načelo, po katerem bi se morali socialni partnerji v posamezni državi o „stalni pripravljenosti“ za vsak sektor dogovoriti posebej, denimo z opredelitvijo, da se le neaktivni del stalne pripravljenosti šteje v delovni čas	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Spodaj lahko pripišete morebitne pripombe ali navedete drug predlog:

500 character(s) maximum

[neobvezno]

Direktive ni potrebno spreminjati. Potrebno je sprejeti zavezujoče ukrepe v zvezi z dolžnostjo držav članic, da sprejmejo vse potrebne predpise in ukrepe, ki bodo delavcem zagotavljali učinkovito varstvo pravic brez možnosti za bilokakršno diskriminacijo. Mogoče bi bilo potrebno razmisliti o organu ali instituciji na ravni EU pod okriljem EU Komisije, katere osnovni namen bi bil učinkovita neposredna zaščita pravic delavk in delavcev. Direktiva brez realizacije je le mrtva črka na papirju.

Pripravljenost na poziv

Pripravljenost na poziv pomeni vsako obdobje, v katerem delavcu ni treba ostati na delovnem mestu, biti pa mora dosegljiv in pripravljen na izvajanje storitev. Tak primer je denimo, kadar tehnik v jedrski elektrarni ostane doma v pripravljenosti, da v nujnih primerih pride v elektrarno opraviti delo.

Po veljavni direktivi o delovnem času, kakor jo razlaga Sodišče EU, se pripravljenost na poziv za namen direktive ne šteje v delovni čas. Samo aktivno stanje pripravljenosti, tj. čas, v katerem se je delavec odzval na poziv, v celoti šteje v delovni čas.

(Glej zlasti zadeve [C-303/98 Simap](#), [C-151/02 Jaeger](#), [C-14/04 Dellas](#).)

Kaj menite o naslednjih predlogih glede morebitnih sprememb obravnave pripravljenosti na poziv v okviru direktive o delovnem času?

	Zelo nezaželeno	Nezaželeno	Ne eno ne drugo	Zaželeno	Zelo zaželeno
Obstoječih pravil ni treba spremeniti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Razlago Sodišča EU bi bilo treba vključiti v direktivo (tj. utemeljitev, da pripravljenosti na poziv ni treba šteti v delovni čas)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pripravljenost na poziv bi bilo treba za namen direktive delno šteti v delovni čas	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Treba bi bilo določiti največje število ur, ko se od delavca lahko zahteva, da je v stanju pripravljenosti v določenem obdobju (npr. 24 ur tedensko), skupaj z možnostjo odstopanja, da se določi drugačna omejitev s kolektivnimi pogodbami	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

Spodaj lahko pripišete morebitne pripombe ali navedete drug predlog:

500 character(s) maximum

[neobvezno]

V Sloveniji je to področje urejeno. Neurejeno je v Slovenski vojski, kjer se pod terminom pripravljenosti na poziv v okviru direktive o delovnem času poimenuje pripravljenost na delovnem mestu in na tem področju uvlada čista zmeda. V vojski in marsikje drugje, še posebej to velja za javni sektor, se referenč na obdobja in letni načrti razporeditve delovnega časa sploh ne izdelujejo in mnogo zaposlenih ima preko 1000 viškov ur dela preko polnega delovnega časa, takšnih z več sto urami je ogromno.

2.c Odstopanja

Nadomestni počitek

Po veljavni direktivi o delovnem času, kakor jo razlaga Sodišče EU, je treba delavcu, ki z odstopanjem od splošnih pravil ni deležen minimalnega dnevnega počitka 11 zaporednih ur v 24-urnem obdobju, zagotoviti enako dolg nadomestni počitek tj. 11 ur po koncu podaljšanega

delovnega časa. Posamezna izmena je tako omejena na največ 24 ur.
(Glej zlasti zadevo [C-151/02 Jaeger](#).)

Kako bi ocenili morebitno vključitev določbe glede obdobja, v katerem je treba zagotoviti takšen nadomestni počitek, v direktivo o delovnem času?

	Zelo nezaželeno	Nezaželeno	Ne eno ne drugo	Zaželeno	Zelo zaželeno
Obstojećih pravil ni treba spremeniti	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Razlago Sodišča EU bi bilo treba vključiti v direktivo (tj. utemeljitev, da je treba nadomestni počitek zagotoviti takoj po koncu podaljšanega delovnega časa)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Delodajalec bi moral imeti možnost, da nadomestni počitek zagotovi v 2 dneh	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Delodajalcu je treba prepustiti možnost dodelitve nadomestnega počitka v 4 dneh	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Spodaj lahko pripišete morebitne pripombe ali navedete drug predlog:

500 character(s) maximum

[neobvezno]

Referenčno obdobje

Povprečni tedenski delovni čas v skladu z direktivo o delovnem času je 48 ur. Delavec lahko v nekaterih primerih dela tudi več kot 48 ur tedensko, pod pogojem, da se povprečno število ur izravna z manjšim številom ur v drugih tednih. To povprečje je treba izračunati v določenem obdobju, tj. „referenčnem obdobju“. Trenutno običajna omejitev za referenčno obdobje je 4 mesece, pri čemer se lahko v določenih sektorjih zakonsko podaljša do največ 6 mesecev, s kolektivno pogodbo pa se lahko določi na največ 12 mesecev.

Katera bi bil po vašem mnenju najustreznejša rešitev v zvezi z omejitvijo za referenčno obdobje pri izračunu povprečnega tedenskega delovnega časa?

[možen je samo en odgovor]

- Obstojećih pravil ni treba spremeniti

- Omejitev za referenčno obdobje bi morala po zakonu za vse sektorje znašati največ 6 mesecev, na podlagi kolektivne pogodbe pa največ 12 mesecev
- Omejitev za referenčno obdobje bi morala po zakonu za vse sektorje še naprej znašati 4 mesece, vendar bi morali za nekatere sektorje omogočiti podaljšanje referenčnega obdobja do največ 12 mesecev (npr. z upoštevanjem velikosti podjetja ali nihanjem povpraševanja)
- Uporabiti bi bilo treba obe zgoraj navedeni možnosti (tj. 2 in 3) - omejitev za referenčno obdobje v vseh sektorjih na največ 6 mesecev in podaljšanje referenčnega obdobja v nekaterih sektorjih do največ 12 mesecev
- Možnost, da se zakonsko določijo referenčna obdobja do največ 12 mesecev za vse sektorje
- Drugo
- Ne vem

Izvetje

Po veljavni direktivi o delovnem času imajo države članice možnost, da povprečnega tedenskega delovnega časa ne omejijo na 48 ur, kadar delavec s tem zavestno soglaša ter zaradi preklica takšnega soglasja ne utрпи škode („opt-out“).

Kakšno je vaše stališče o tem?*

[možen je samo en odgovor]

- Ta možnost naj ostane nespremenjena
- Ta možnost naj ostane, vendar bi bilo treba v direktivo vključiti strožje pogoje za varstvo delavcev
- Ta možnost naj ostane, vendar bi bilo treba v direktivi določiti, da izvetja ni mogoče uporabiti skupaj z drugimi odstopanji iz direktive
- To možnost bi bilo treba odpraviti, vendar bi morali delodajalcem v zameno zagotoviti dodatna odstopanja (denimo da stalne pripravljenosti ne bi v celoti šteli v delovni čas)
- To možnost je treba odpraviti
- Drugo
- Ne vem

Samostojni delavci

„Samostojni delavci“, denimo vodilni kadri, lahko sami določajo svoj delovni čas (tj. kdaj in koliko časa bodo delali). Države članice lahko za te delavce uveljavijo najpomembnejše določbe iz direktive o delovnem času.

Katera od spodaj navedenih možnosti se vam zdi najustreznejša?*

[možen je samo en odgovor]

- Obstoječa direktiva o delovnem času omogoča ustrezno izvetje glede samostojnih delavcev in je ni treba spreminjati
- Vsebinsko obstoječe izjeme bi bilo treba ohraniti, vendar jasneje opredeliti, da bi izboljšali pravno jasnost in preprečili zlorabe

- Opredelitev samostojnih delavcev je preozka in bi jo bilo treba razširiti na druge kategorije delavcev, ki bi jih bilo prav tako treba izvzeti
- Opredelitev samostojnih delavcev je preširoka in bi jo bilo treba omejiti
- Drugo
- Ne vem

2.d Posebni sektorji/dejavnosti

Službe za ukrepanje ob nesrečah

Veljavna direktiva o delovnem času, kakor jo razlaga Sodišče EU, se uporablja za delavce, zaposlene v službah za ukrepanje ob nesrečah, kot so civilna zaščita in gasilci, in sicer v normalnih pogojih delovanja teh služb. Direktiva vsebuje številna odstopanja, ki se lahko uporabljajo za delovni čas in počitek teh delavcev z namenom učinkovitega zagotavljanja teh storitev. V primeru izrednega dogodka/nesreče se direktiva o delovnem času ne uporablja.

(Glej zlasti zadeve [C 397/01 do C 403/01 Pfeiffer](#) in [zadevo C-52/04 Feuerwehr Hamburg](#).)

Kaj menite o uporabi direktive v zvezi s službami za ukrepanje ob nesrečah?*

[možen je samo en odgovor]

- Veljavna pravila ustrezno usklajujejo potrebo po varovanju zdravja in varnosti delavcev in oseb, s katerimi/za katere delajo, s potrebo po zagotavljanju učinkovitega delovanja služb za ukrepanje ob nesrečah, zato jih ni treba spreminjati
- Vsebina veljavnih pravil naj ostane, vendar bi jih bilo treba glede na sodno prakso Sodišča in za večjo pravno varnost dodatno pojasniti
- Uvesti bi bilo treba dodatna odstopanja, ki bi veljala za vse ali nekatere kategorije delavcev in ki bi upoštevala njihov posebni položaj
- Direktiva o delovnem času se ne bi smela uporabljati za delavce v službah za ukrepanje ob nesrečah
- Drugo
- Ne vem

Zdravstvo

Veljavna direktiva o delovnem času določa odstopanje za zdravstvene službe, kadar se zahteva nepretrgano zagotavljanje storitev. To zlasti pomeni možnost odloga počitka zdravstvenih delavcev.

Ali bi morali spremeniti ureditev v zvezi z organizacijo delovnega časa zdravstvenih delavcev z namenom zagotavljanja varnosti pacientov?

Kakšno je vaše stališče?*

[možen je samo en odgovor]

- Veljavna pravila zagotavljajo zadostno varnost pacientov

- Vsebina veljavnih pravil naj ostane, vendar bi jih bilo treba za večjo pravno varnost pojasniti glede na sodno prakso Sodišča o stalni pripravljenosti in razporejanju nadomestnega počitka
- Uvesti bi bilo treba dodatna odstopanja, ki bi veljala za zdravstvene delavce, da bi izboljšali nepretrgano zagotavljanje storitev
- Uvesti bi bilo treba ožjo opredelitev odstopanja, ki bi veljala za zdravstvene delavce, da bi izboljšali nepretrgano zagotavljanje storitev
- Drugo
- Ne vem

2.E Oblike dela

3. Spremembe oblik dela

Direktiva o delovnem času je bila pripravljena pred več kot 20 leti. V tistem času je bila zmogljivost delovanja informacijskih in komunikacijskih tehnologij precej slabša in številnih delovnih mest, kakršne poznamo danes, takrat še ni bilo. Ali bi morali glede na navedene spremembe v direktivo o delovnem času vključiti dodatna pravila, ki bi urejala posebne primere in vrste pogodb, denimo delo na daljavo, pogodbe brez določenega delovnega časa, gibljiv delovni čas, pogodbe na podlagi uspešnosti brez pogojev glede delovnega časa itd.?

Kakšno je vaše stališče?*

(možnih je več odgovorov)

- Veljavna pravila so zadovoljiva in jih ni treba spreminjati
- Pravila bi bilo treba spremeniti zaradi čedalje večjega pomena dela na daljavo
- Pravila bi bilo treba spremeniti zaradi čedalje večje uporabe pogodb brez določenega delovnega časa
- Pravila bi bilo treba spremeniti zaradi čedalje večjega pomena gibljivega delovnega časa
- Pravila bi bilo treba spremeniti zaradi čedalje večje uporabe pogodb na podlagi uspešnosti brez pogojev glede delovnega časa
- Drugo
- Ne vem

Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja

Direktiva o delovnem času bi morala olajšati boljše usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Kaj menite o pomenu uvedbe spodaj navedenih posebnih pravic?

	Zelo nezaželeno	Nezaželeno	Ne eno ne drugo	Zaželeno	Zelo zaželeno
Delavec bi moral imeti pravico, da zahteva poseben delovni čas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

(npr. gibljiv delovni čas, delo na daljavo) glede na svoje osebne življenjske okoliščine in da se njegova zahteva ustrezno preuči					
Delavec bi moral imeti pravico, da dnevni počitek opravi v časovnih ciklih namesto neprekinjeno – delavcu se denimo omogoči, da zgodaj popoldne odide domov in pozneje nadaljuje delo od doma ponoči – in da se njegova zahteva ustrezno preuči	●	●	●	●	●

Spodaj lahko pripišete morebitne pripombe ali navedete drug predlog:

500 character(s) maximum

3. Obeti za prihodnost

Cilji za prihodnjo uporabo direktive o delovnem času

Kako pomembni so po vašem mnenju spodaj navedeni cilji v zvezi s prihodnjo uporabo direktive o delovnem času?

	Sploh ni pomembno	Ni pomembno	Dokaj pomembno	Zelo pomembno	Ne vem
Treba bi bilo ohraniti veljavno direktivo o delovnem času, vendar bi morale države članice boljše poskrbeti za njeno pravilno in učinkovito uveljavitev v nacionalni zakonodaji in praksi	●	●	●	●	●
Treba bi bilo izboljšati pravno jasnost, da bodo pravice in obveznosti, ki izhajajo iz direktive, jasnejše in razumljivejše ter dostopne vsem	●	●	●	●	●

Treba bi bilo zagotoviti večjo prožnost pri organizaciji delovnega časa za delavce	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Treba bi bilo zagotoviti večjo prožnost pri organizaciji delovnega časa za delodajalce	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Treba bi bilo zagotoviti višjo raven varstva delavcev	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Treba bi bilo zaščititi tretje osebe (sodelavce, potnike, paciente itd.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Prihodnja uporaba direktive o delovnem času

Katero pobudo v zvezi s prihodnjo uporabo direktive o delovnem času bi podprli?*

[možen je samo en odgovor]

- Ne potrebujemo nobene nove pobude (podpiram ohranitev obstoječih pravil)
- Izboljšati je treba pravno jasnost, da bodo pravice in obveznosti, ki izhajajo iz direktive, jasnejše in razumljivejše ter dostopne vsem (razlagalno sporočilo; kodifikacija sodne prakse, tj. jasno navajanje sodne prakse Sodišča EU v pravnih besedilih)
- Zakonodajne spremembe so potrebne, vendar jih je treba uvesti zlasti v tistih sektorjih, kjer je pomembno nepretrgano zagotavljanje storitev (npr. javne storitve; panoge, ki zagotavljajo 24-urno oskrbo vsak dan v tednu, denimo bolnišnične storitve in službe za ukrepanje ob nesrečah)
- Potrebujemo zakonodajne spremembe za celovito revizijo direktive, in sicer tako, da bi jo poenostavili in uvedli dodatna odstopanja, pri čemer ne bi smeli zmanjšati raven varstva delavcev
- Drugo
- Ne vem

Utemeljite svoj odgovor:

500 character(s) maximum

[neobvezno]

V Sloveniji direktive velika večina delodajalcev in dalavcev sploh ne pozna. Še manj je znano, da se uporablja nepsredno in, da so tudi sodbe Sodišča EU d el pravnega reda EU. Pravni red EU na delovno-pravnem področju v Sloveniji ne spoštuje oz. sploh ne pozna. EU bi morala narediti več na ozaveščanju o prav icah delavk in delavcev ter splošno. Izigravanje določil direktive z nacional no zakonodajo zelo slabo vpliva na njeno izvajanje in zato bi bilo nujno potr ebno uvesti učinkovite vzvode nadzora.

4. Drugi predlogi in pripombe

Ali želite dodati še kak predlog oziroma pripombo v zvezi s pregledom direktive o delovnem času?

2.000 character(s) maximum

Neobvezno. Dodajanje spletnih povezav in prilaganje dokumentov ni dovoljeno.

V Republiki Sloveniji bi Evropska komisija morala nemudoma izvesti nadzor implementacije direktive o delovnem času ter nadzor v konkretnih primerih, Konfederacija slovenskih sindikatov je pripravljena sodelovati pri predlaganem nadzoru in z veseljem bi nadzornikom predstavili konkretne primere kršitev, zoper katere smo nemočni v Sloveniji. Eden od zelo perečih problemov v Sloveniji je tudi ta, da delovna sodišča niso usposobljena za sojenje z upoštevanjem direktive o delovnem času in ostalih EU predpisov iz delovno-pravnega področja.

Temu primerno tudi ne sodijo na podlagi in z uporabo direktiv EU, kar pa se delodajalci zavedajo in zato vedo, da za kršitve ne bodo kaznovani in direktno se zato tudi krši, delavci, ki jo poznajo pa jo jemljejo kot nekakšen neopredeljen dokument, ki ga Republika Slovenija tako ne upošteva, saj na slovenskih delovnih sodiščih nimajo varstva pravic, ki jim jih daje direktiva o delovnem času. Zelo velik problem predstavlja tudi običajna praksa države v vlogi delodajalca, ki direktivo nenehno zavestno krši. Ob upozorjenih neskladnostih nacionalnih predpisov z direktivo, o delovnem času in drugih, se delavce in sindikate napotuje na Ustavno sodišče in se tako poskuša zavleči nadaljevanje omogočanja kršenja pravnega reda EU. Odločitve Ustavnega sodišča pa se mnogokrat s strani države velikokrat tudi ne spoštujejo in zato je nujno potreben večji nadzor izvajanja predpisov EU v državah članicah, vsaj za Slovenijo to zagotovo velja zagotovo. Zadnja sodba višjega delovnega sodišča (VDSS sodba Pdp 261/2014 z dne 19.06.2014) je uveljavila sodno prakso na priemru policista, da je popolnoma dopustno nemoteno prenašanje viškov ali manjkov ur iz enega v drugo referenčno obdobje. Na ta način je višje delovno sodišče izničilo institut spremljanja maksimalnih dopustnih obremenitev delavcev za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev, saj lahko delodajalec po tej sodni praksi poljubno prenaša viške ur delavcev tudi po več let let, kljub direktivi EU.

Contact

EMPL-CONSULTATION-WORKING-TIME@ec.europa.eu