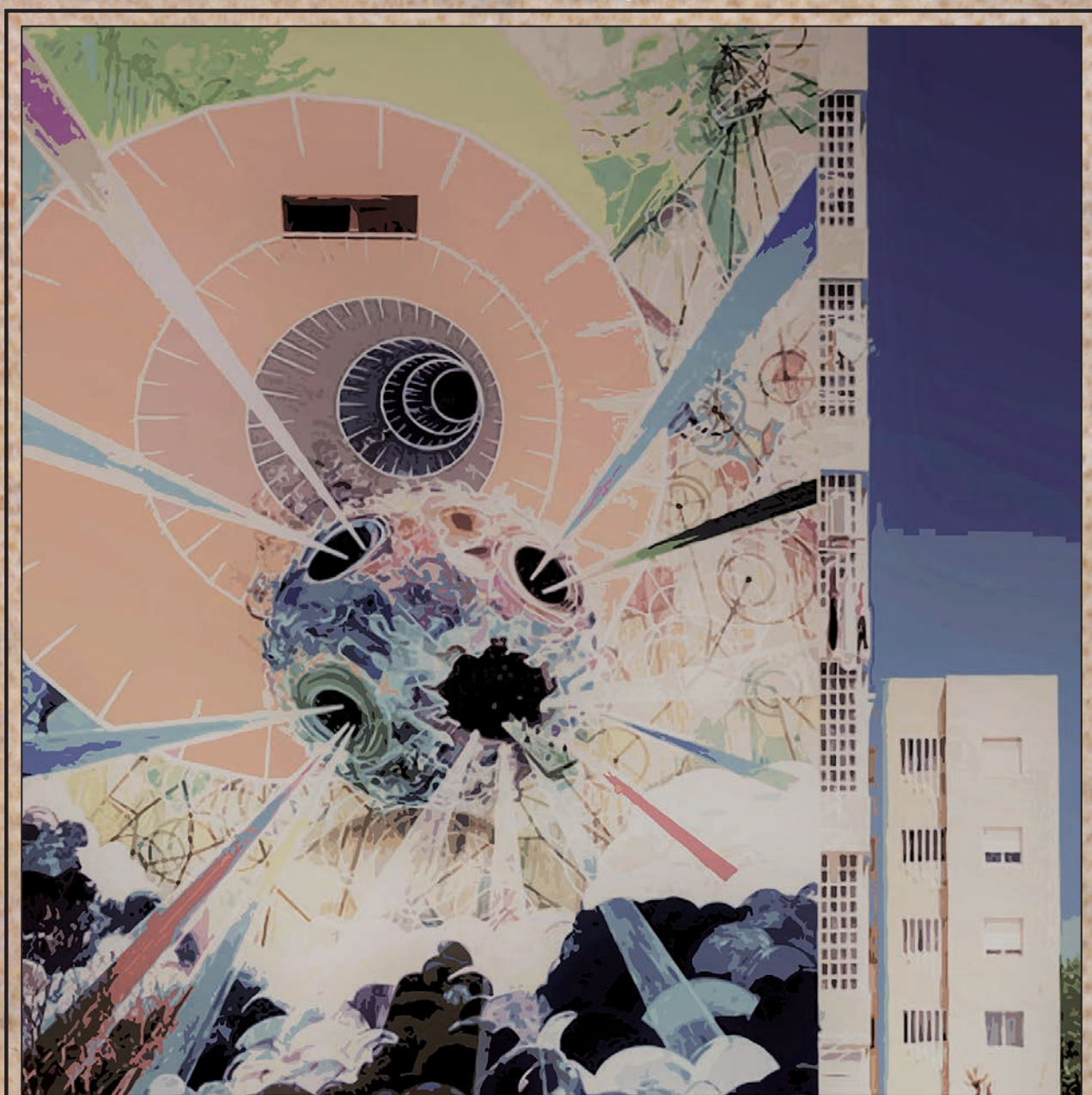


ANNALES

Anali za istrske in mediteranske študije
Annali di Studi istriani e mediterraneei
Annals for Istrian and Mediterranean Studies
Series Historia et Sociologia, 34, 2024, 4





ANNALES

Anali za istrske in mediteranske študije
Annali di Studi istriani e mediterraneei
Annals for Istrian and Mediterranean Studies

Series Historia et Sociologia, 34, 2024, 4

ISSN 1408-5348
e-ISSN 2591-1775

UDK 009

Letnik 34, leto 2024, številka 4

**UREDNIŠKI ODBOR/
COMITATO DI REDAZIONE/
BOARD OF EDITORS:**

Roderick Bailey (UK), Gorazd Bajc, Simona Bergoč, Furio Bianco (IT), Aleksandr Cherkasov (RUS), Lucija Čok, Lovorka Čoralić (HR), Darko Darovec, Devan Jagodic (IT), Aleksej Kalc, Urška Lampe, Avgust Lešnik, John Jeffries Martin (USA), Robert Matijašič (HR), Darja Mihelič, Vesna Mikolič, Luciano Monzali (IT), Edward Muir (USA), Vojislav Pavlović (SRB), Peter Pirker (AUT), Claudio Povoło (IT), Marijan Premović (MNE), Andrej Rahten, Žiga Oman, Vida Rožac Darovec, Mateja Sedmak, Lenart Škof, Polona Tratnik, Boštjan Udovič, Marta Verginella, Špela Verovšek, Tomislav Vignjevič, Paolo Wulzer (IT), Salvator Žitko

**Glavni urednik/Redattore capo/
Editor in chief:**

Darko Darovec

**Odgovorni urednik/Redattore
responsabile/Responsible Editor:**

Salvator Žitko

Uredniki/Redattori/Editors:

Urška Lampe, Boštjan Udovič, Žiga Oman, Veronika Kos

Prevajalka/Traduttrice/Translator:

Cecilia Furioso Cenci (it.)

Oblikovalec/Progetto grafico/

Graphic design:

Dušan Podgornik, Darko Darovec

Tisk/Stampa/Print:

Založništvo PADRE d.o.o.

Založnika/Editori/Published by:

Zgodovinsko društvo za južno Primorsko - Koper / *Società storica del Litorale - Capodistria*® / Inštitut IRRIS za raziskave, razvoj in strategije družbe, kulture in okolja / *Institute IRRIS for Research, Development and Strategies of Society, Culture and Environment* / *Istituto IRRIS di ricerca, sviluppo e strategie della società, cultura e ambiente*®

**Sedež uredništva/Sede della redazione/
Address of Editorial Board:**

SI-6000 Koper/Capodistria, Garibaldijeva/Via Garibaldi 18
e-mail: annaleszdjp@gmail.com, **internet:** https://zdjp.si

Redakcija te številke je bila zaključena 16. 12. 2024.

**Sofinancirajo/Supporto finanziario/
Financially supported by:**

Javna agencija za znanstvenoraziskovalno in inovacijsko dejavnost Republike Slovenije (ARIS)

Annales - Series Historia et Sociologia izhaja štirikrat letno.

Maloprodajna cena tega zvezka je 11 EUR.

Naklada/Tiratura/Circulation: 300 izvodov/copie/copies

Revija *Annales, Series Historia et Sociologia* je vključena v naslednje podatkovne baze / *La rivista Annales, Series Historia et Sociologia* è inserita nei seguenti data base / *Articles appearing in this journal are abstracted and indexed in:* Clarivate Analytics (USA): Arts and Humanities Citation Index (A&HCI) in/and Current Contents / Arts & Humanities; IBZ, Internationale Bibliographie der Zeitschriftenliteratur (GER); Sociological Abstracts (USA); Referativnyi Zhurnal Viniti (RUS); European Reference Index for the Humanities and Social Sciences (ERIH PLUS); Elsevier B. V.: SCOPUS (NL); Directory of Open Access Journals (DOAJ).

To delo je objavljeno pod licenco / *Quest'opera è distribuita con Licenza* / *This work is licensed under a* Creative Commons BY-NC 4.0.



Navodila avtorjem in vsi članki v barvni verziji so prosto dostopni na spletni strani: <https://zdjp.si>.
Le norme redazionali e tutti gli articoli nella versione a colori sono disponibili gratuitamente sul sito: https://zdjp.si/it/.
The submission guidelines and all articles are freely available in color via website https://zdjp.si/en/.



VSEBINA / INDICE GENERALE / CONTENTS

Matej Nikšič & Branka Cvjetičanin:

Urban Design and Artistic Perspectives in
Placemaking: The Cases of Polhograjski
Dolomiti and Krapan 395
*Progettazione urbana e prospettive artistiche
nel placemaking: i casi di Polhograjski dolomiti
e Krapan*
*Urbanistično oblikovalski in umetniški pristop
k ustvarjanju prostora: primera
Polhograjskih dolomitov in Krapna*

Sofia Ana Elise Steinvorth: About Dinosaurs
and Chameleons, or The Representational
Role of Museums: Place-Holders For What,
For Whom and Under Which Circumstances? 413
*Dinosauri e camaleonti, ovvero il ruolo
rappresentativo dei musei: cosa, per chi
e in quali circostanze?*
*O dinosavrih in kameleonih ali o
reprezentativni vlogi muzejev:
kaj, za koga in v kakšnih okoliščinah?*

Özgür Ilter & Špela Verovšek: Defining
Places: The Role of Creative Practices
in Urban Placemaking 427
*Definire i luoghi: il ruolo delle pratiche creative
nella progettazione di luoghi urbani*
*O prostoru: vloga kreativnih praks pri
ustvarjanju urbanih prostorov*

Gregor Čok: Formal and Informal Natural
Bathing Sites and Beaches in the Slovenian
Coastal Zone – Challenges in the Field of
Spatial Inventory and Planning 445
*Siti balneari naturali formali/informali
e spiagge nella zona costiera slovena –
sfide nel campo dell'inventario
e della pianificazione spaziale*
*Formalna in neformalna naravna kopališča
in plaže v slovenskem obalnem pasu –
izzivi na področju evidentiranja
in načrtovanja*

**Jasna Potočnik Topler, Charlie Mansfield,
Hugues Séraphin & Phillip Wassler:**

Travel Writing as an Instrument
of Cultural Heritage Promotion 465
*La scrittura di viaggio come strumento
di promozione del patrimonio culturale*
*Pisanje o potovanjih kot sredstvo
za promocijo kulturne dediščine*

Rok Smrdelj: Who Sets the Agenda
in the Hybrid Media Sphere? The Role
of Mass Media in the Slovenian Twitter (X)
Migration Debate 483
*Chi stabilisce l'agenda nell'ambito
dei media ibridi? Il ruolo dei mass
media nel dibattito su Twitter (X) riguardante
l'immigrazione
in slovenia*
Kdo določa agendo v hibridni medijski sferi?
*Vloga množičnih medijev v slovenski migracijski
razpravi na Twitterju (X)*

Igor Jurekovič: Global Christianity
Ante Portas: Reverse Mission
and the Clashing Conceptualisations
of Religion 499
*Cristianesimo globale ante portas:
missione inversa e lo scontro tra
concezioni di religione*
*Globalno krščanstvo ante portas:
povratni misijon in trk
konceptualizacij religije*

Barbara Riman & Sonja Novak Lukanović:
Dvajset let delovanja Svetov in predstavnikov
slovenske narodne manjšine na Hrvaškem 513
*Venti anni di attività dei rappresentanti
e dei Consigli della minoranza nazionale
slovena in Croazia*
*Twenty Years of Activity of the
Councils and Representatives of the
Slovene National Minority in Croatia*

David Hazemali, Mateja Matjašič Friš & Andrej Naterer: Thematic Exploration of Slovenia's Path to Independence in Slovenian Scopus-Indexed History Journals: A Bibliometric and Sociometric Analysis 531
Esplorazione tematica del percorso della Slovenia verso l'indipendenza nelle riviste storiche slovene indexate su Scopus: un'analisi bibliometrica e sociometrica
Tematsko proučevanje slovenske osamosvojitvene poti v slovenskih zgodovinskih revijah, uvrščenih v bazo podatkov Scopus: bibliometrična in sociometrična analiza

Mojca Tancer Verboten: Pravni vidik ureditve delovnega časa visokošolskih učiteljev in pravica do odklopa 553
Aspetti giuridici della regolamentazione dell'orario di lavoro degli insegnanti universitari e il diritto alla disconnessione
Legal Aspect of Regulating Working Hours of Higher Education Teachers and the Right to Disconnect

IN MEMORIAM

Lučka Ažman Momirski (1961–2024)
(Tomaž Berčič) 565

POROČILA/RELAZIONI/REPORTS

Brigitta Mader: International conference Miroslav Bertoša i njegovi inovativni doprinosi u historiografiji povodom izlaska knjige *Trošenje života* 567

Marjan Horvat & Jure Koražija:

International workshop
Political Narratives in Public Discourse: Theory, Detection, and Impact 569

Kazalo k slikam na ovitku 571
Indice delle foto di copertina 571
Index to images on the cover 571

received: 2024-09-15

DOI 10.19233/ASHS.2024.36

PRAVNI VIDIK UREDITVE DELOVNEGA ČASA VISOKOŠOLSKIH UČITELJEV IN PRAVICA DO ODKLOPA

Mojca TANCER VERBOTEN

Univerza v Mariboru, Pravna fakulteta, Mladinska ulica 9, 2000 Maribor, Slovenija
e-mail: mojca.tancer@um.si

IZVLEČEK

V prispevku je analiziran pravni vidik ureditve delovnega časa visokošolskih učiteljev. Podrobno so prikazane posebnosti, vezane na ureditev delovnega časa visokošolskih učiteljev, in možnosti uporabe pravice do odklopa, ki je specifična za visoko šolstvo ter vezana na delovne obveznosti visokošolskih učiteljev. Obravnavani so trije sklopi: normativna ureditev delovnega časa visokošolskih učiteljev, posebnosti pri določanju njihovega delovnega časa in njihov položaj pri urejanju pravice do odklopa. Osnovna hipoteza v prispevku je, da je potrebno pri določanju delovnega časa in pravice do odklopa to ustrezno normativno urediti na način, da so upoštevane posebnosti položaja visokošolskih učiteljev, ki imajo sklenjeno pogodbeno razmerje z avtonomno inštitucijo – univerzo.

Ključne besede: posebnosti položaja visokošolskega učitelja, delovni čas visokošolskega učitelja, pravica do odklopa, avtonomija univerze, pogodbenost delovnega razmerja visokošolskega učitelja

ASPETTI GIURIDICI DELLA REGOLAMENTAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO DEGLI INSEGNANTI UNIVERSITARI E IL DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE

SINTESI

L'articolo analizza gli aspetti giuridici della regolamentazione dell'orario di lavoro degli insegnanti universitari. Vengono illustrate in dettaglio le specificità relative alla regolamentazione dell'orario di lavoro dei professori universitari e alla possibilità di avvalersi del diritto alla disconnessione, specifico dell'istruzione superiore e correlato agli obblighi lavorativi dell'insegnante universitario. Vengono discusse tre questioni: la regolamentazione normativa dell'orario di lavoro dell'insegnante universitario, le specificità nella determinazione dell'orario di lavoro dell'insegnante universitario e la loro posizione nella regolamentazione del diritto alla disconnessione. L'ipotesi di fondo dell'articolo è che sia necessaria una regolamentazione normativa adeguata dell'orario di lavoro e del diritto alla disconnessione, in modo tale che le specificità della posizione dei docenti dell'istruzione superiore che hanno un rapporto contrattuale con un'istituzione autonoma/università vengano prese in considerazione.

Parole chiave: specificità della figura dell'insegnante universitario, orario di lavoro dell'insegnante universitario, diritto alla disconnessione, autonomia dell'università, natura contrattuale del rapporto di lavoro dell'insegnante universitario

UVOD

Visokošolski učitelji so izvajalci pedagoškega in znanstvenoraziskovalnega dela na univerzah. Posebnost njihovega položaja izhaja iz narave njihovega dela, ki temelji na široko pridobljenem znanju na posameznem področju, ustrezni usposobljenosti, priznani s strani pooblaščenih institucij, ter visoki zavezanosti standardom etičnosti in kakovosti na izobraževalnem in znanstvenoraziskovalnem področju. V Priporočilih o statusu visokošolskih učiteljev (1997), ki jih je sprejela generalna skupščina UNESCO, so bile podane smernice za ureditev položaja visokošolskih učiteljev, med njimi je še posebej izpostavljeno, da gre za obliko javne službe, ki od visokošolskih učiteljev zahteva strokovno znanje in specializirane veščine, pridobljene in vzdrževane z natančnim in vseživljenjskim študijem ter raziskovanjem. V 33. točki priporočil je bilo prav tako predvideno, da uresničevanje pravic visokošolskih učiteljev zanje predstavlja posebne dolžnosti in odgovornosti.

Visokošolski učitelji so nosilci izobraževalnega procesa na univerzah. V točki 43.b Priporočil o statusu visokošolskih učiteljev je predvideno, da naj bi imeli visokošolski učitelji na univerzah sklenjeno delovno razmerje v skladu z mednarodnimi standardi, ki so nastali v okviru Organizacije Združenih narodov in Mednarodne organizacije dela. Ni pomembno, kakšen sistem ureditve delovnih razmerij velja za visokošolske učitelje v posamezni državi, pomembno je, da so deležni ustrezne delovnopravne zaščite in ureditev vseh temeljev sklenjenega delovnega razmerja. Ob upoštevanju delovnopravnega varstva visokošolskih učiteljev pa je nujno potrebno, da je zakonodaja pripravljena na način, da so pri urejanju posameznih institutov delovnega razmerja upoštewane tudi posebnosti, ki izhajajo tako iz vloge univerze, kot iz značilnosti dela visokošolskih učiteljev (Tancer Verboten, 2022, 252–254).

V Republiki Sloveniji obstaja več režimov delovnih razmerij, ki se razlikujejo v tem, kdo je delodajalec oziroma v kakšni pravnoorganizacijski obliki so delavci oziroma javni uslužbenci zaposleni (Korpič Horvat, 2020, 312). Za zaposlene v zasebnem sektorju se uporablja Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1, Uradni list RS, št. 21/2013 in naslednji), za ureditev delovnopravnega položaja javnih uslužbencev pa se uporablja Zakon o javnih uslužbencih (ZJU, Uradni list RS, št. 67/2007 in naslednji) in posebni predpisi, ki urejajo delovna razmerja po posebnih področjih javnega sektorja, recimo področje zdravstva Zakon o zdravstveni dejavnosti (ZZDej, Uradni list RS, št. 23/2005 in naslednji) in Zakon o zdravniški službi (ZZdrS, Uradni list RS, št. 72/2006 in naslednji), področje

šolstva Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja (ZOFVI, Uradni list RS, št. 16/2007 in naslednji) ipd. Tudi delovnopравни položaj visokošolskih učiteljev je v Republiki Sloveniji urejen različno, in sicer s splošno delovnopravno zakonodajo ter v okviru uslužbenskih razmerij vezano na plačni sistem javnega sektorja za visokošolske učitelje s statusom javnega uslužbenca, zaposlenega na javnih univerzah, ali v okviru delovnopravne zakonodaje za visokošolske učitelje, zaposlene na privatnih univerzah. Za oba statusa veljajo določbe specialne visokošolske zakonodaje.

Kot prakso, ki bi ji lahko sledili pri normativni ureditvi položaja visokošolskega učitelja in ki naslavlja posebnost ureditve za visokošolske učitelja, izpostavljam Avstrijo, kjer je status visokošolskih učiteljev opredeljen v Zakonu o univerzah (*Universitätsgesetz* – UG, Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, št. 120/2002 in naslednji), in sicer so status javnega uslužbenca lahko obdržali samo zaposleni pred letom 2004, po tem letu ga ni bilo več mogoče pridobiti. Univerze pri urejanju delovnopravnega položaja visokošolskih učiteljev uporabljajo splošno delovno zakonodajo, in sicer jih zavezujejo Zakon o delovnem času (*Arbeitszeitgesetz* – AZG, Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, št. 461/1969 in naslednji), Zakon o počitku med delom (*Arbeitsruhegesetz* – ARG, Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, št. 144/1983 in naslednji), Zakon o dopustu (*Urlaubsgesetz* – UrlG, Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, št. 390/1976 in naslednji), Zakon o pokojnini za zaposlene in samozaposlene (*Betriebliche Mitarbeiter und Selbständigenvorsorgegesetz* – BMS-VG, Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, št. 100/2002 in naslednji). Za vse zaposlene na univerzi se uporablja Zakon o enakopravnosti zaposlenih (*Bundes-Gleichbehandlungsgesetz* – BGIBG, Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, št. 100/1993 in naslednji). Po drugi strani pa veljajo posebne določbe Zakona o univerzah, ki se nanašajo na delovna razmerja visokošolskih učiteljev in ki delno nadomeščajo ter dopolnjujejo splošne določbe delovnega prava. V Avstriji je po nekaj letih pogajanj od 1. oktobra 2009 začela veljati Kolektivna pogodba za zaposlene na univerzi, tj. kolektivna pogodba univerz, ki bolj podrobno ureja pravice in obveznosti visokošolskih učiteljev.

Prispevek je sestavljen iz dveh vsebinsko povezanih tem in sicer splošna normativna ureditev delovnega časa, ki velja tudi za visokošolske učitelje in pravica do odklopa, ki je stopila v veljavo in velja tudi za visokošolske učitelje. Vezano na tematiko prispevka, je potrebno pri specifičnosti ureditve delovnopravnega položaja visokošolskih učiteljev za določanje delovnih obveznosti upoštevati, kakšno je njihovo normiranje delovnega časa.

Pomembno je tako preučiti normativno ureditev delovnega časa visokošolskih učiteljev in posebnosti, ki bi morale biti določene in so vezane na položaj visokošolskega učitelja. Prav tako se postavlja vprašanje, kakšni so ustrezni ukrepi, ki jih mora določiti delodajalec za uveljavitev pravice do odklopa za visokošolske učitelje. Pri pravici do odklopa bi moral biti prav tako razviden poseben položaj visokošolskega učitelja. Pravica do odklopa bi morala biti zastavljena previdno, da se z njo ne poseže v znanstvenoraziskovalno delo, hkrati pa dovolj fleksibilna, da dovoljuje ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem ter omogoča varovanje zdravja visokošolskih učiteljev.

Pri izdelavi prispevka bo uporabljena metoda deskripcije za opredelitev temeljnih pojmov vezanih na delovni čas, posebnosti delovnih razmerij visokošolskih učiteljev in pravice do odklopa. Pri predstavitvi sistema ureditve položaja visokošolskega učitelja v Avstriji bo uporabljena primerjalno-pravna metoda. V zaključnih ugotovitvah bo predmet uporabe metoda sinteze.

NORMATIVNOST UREDITVE DELOVNEGA ČASA

Pomembnost ureditve delovnega časa izhaja iz ureditve tako na mednarodni kot nacionalni ravni, pri čemer so določeni osnovni standardi za okvir delovnega razmerja posameznega delavca. Temelji za nacionalno urejanje delovnega časa za delavce na splošno ali za določene kategorije delavcev tako izhajajo iz konvencij Mednarodne organizacije dela (MOD),¹ v okviru Sveta Evrope je pomembna Evropska socialna listina,² v okviru EU pa sta z vidika minimalnih standardov, vezanih na delovni čas, pomembni Listina EU o temeljnih pravicah (2010) kot primarni pravni vir in Direktiva 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra o določenih vidikih organizacije delovnega časa (Direktiva 2003/88/ES; Senčur Peček, 2019, 412). Konvencije MOD so določile standarde glede dolžine dnevnega in tedenskega delovnega časa ter minimalni čas počitka, novejši predpisi pa določajo varstvo s posameznimi oblikami delovnega časa (Senčur Peček, 2018, 585).

Direktiva 2003/88/ES določa minimalne varnostne in zdravstvene zahteve pri organizaciji delovnega časa in se nanaša na minimalni čas dnevnega počitka, tedenskega počitka in letnega dopusta, kot tudi na odmore in najdaljši tedenski delovni čas, ter izpostavlja določene vidike nočnega in izmenskega dela ter vzorcev dela. Uporablja se za vse sektorje

dejavnosti, in sicer tako javne kot zasebne. Direktiva podaja tudi opredelitve pojmov delovni čas, čas počitka, nočni čas in izmensko delo. Z Direktivo 2003/88/ES je za države Evropske unije zahtevana ureditev na nacionalni ravni za vse delavce (razen posebnih dejavnosti, kot je zdravstvo), ki delavcem omogoča minimalni dnevni počitek v obsegu 11 ur v sklopu 24-urnega obdobja, odmor v okviru delovnega dne, ki je daljši od šest ur, 24 ur neprekinjenega počitka na sedem dni (kar je pravica, ki velja poleg dnevnega počitka) ter štiri tedne letnega dopusta. Visokošolski učitelji oziroma področje visokega šolstva in raziskovalne dejavnosti v okviru Direktive 2003/88/ES ni določeno kot izjema, kar pomeni, da je minimalne standarde potrebno v celoti upoštevati za ureditev delovnega časa visokošolskega učitelja.

Za ureditev delovnega časa visokošolskih učiteljev v Republiki Sloveniji se uporablja splošna delovnopravna zakonodaja, saj v okviru visokošolske zakonodaje ni zaslediti specialnih določb, ki bi opredeljevale delovni čas. Pomemben pravni vir za urejanje delovnega časa so kolektivne pogodbe (Senčur Peček, 2018, 584). Z uveljavitvijo UG se je v Avstriji spremenila ureditev delovnega časa za visokošolske učitelje. § 110 UG za visokošolske učitelje, zaposlene na univerzah v Avstriji, določa normativne podlage za določitev delovnega časa. V § 110 UG so predpisana izhodišča urejanja delovnega časa visokošolskih učiteljev, in sicer opredelitev delovnega časa, dnevnega delovnega časa, tedenskega delovnega časa in nočnega dela. Določene posebnosti ureditve delovnega časa ureja Kolektivna pogodba za zaposlene na univerzah, in sicer je predvidena možnost ureditve z obratnimi dogovori, prav tako so predvidene prerazporeditve delovnega časa.

Dolžina delovnega časa in določitev posebnosti delovnega časa visokošolskih učiteljev

Akademski poklic, izvedba pedagoškega procesa in delo s študenti, na drugi strani pa zahtevno znanstvenoraziskovalno delo, terjajo posebno ureditev instituta delovnega časa visokošolskih učiteljev. Trajanje in razporeditev delovnega časa je pri visokošolskih učiteljih vezana na raznolikost in zahtevnost dela, ki ga opravljajo, in sicer ob upoštevanju pedagoških aktivnosti in obveznosti, ki jih imajo do študentov. Organizacija dela na univerzi je specifična in neprimerljiva z ostalimi dejavnostmi, čemur bi moral slediti tudi akademski

1 Za urejanje delovnega časa je MOD sprejeta 25 konvencij in 14 priporočil. Izpostavim naj naslednje: Konvencija MOD št. 47 o štirideset urnem delovniku, Konvencija MOD št. 89 o nočnem delu žena, zaposlenih v industriji, Konvencija MOD št. 132 o plačanem letnem dopustu ter novejša Konvencija MOD št. 175 o delu s krajšim delovnim časom.

2 V 2. členu Evropske socialne listine se države članice zavezujejo, da določijo razumno trajanje dnevnega in tedenskega delovnega časa, pri čemer naj bi se delovni teden postopoma skrajševal do ravni, ki jo dopuščajo povečanje storilnosti in drugi pomembni dejavniki.

delovni čas. Prevelika normiranost delovnega časa in izenačevanje položaja visokošolskega učitelja z delavcem predstavlja padec raziskovalnega dela in univerzam odvzema konkurenčno prednost pri razvoju znanosti. Potrebno se je namreč zavedati, da imajo visokošolski učitelji na univerzah hibriden pedagoški in raziskovalni položaj, njihov delovni čas, ki ga uporabijo za pedagoško delo in raziskovanje ter druge naloge, pa se razlikuje glede na akademske nazive in je verjetno skupek institucionalnih ciljev, razpoložljivih sredstev ter poklicnih standardov. Tudi vloga delodajalca je pri opredeljevanju delovnega časa visokošolskih učiteljev posebnost, saj to ni tipično delovno razmerje, kjer delodajalec daje natančna navodila in vodi delovni proces, temveč je organizacija delovnega procesa odvisna od pedagoških aktivnosti visokošolskega učitelja, ter njegove avtonomije pri opravljanju znanstvenoraziskovalnega dela.

Pri pravni določitvi delovnega časa visokošolskega učitelja je potrebno upoštevati tako delovne obveznosti, ki jih mora visokošolski učitelj opraviti, možnost podajanja navodil in izvajanja nadzora s strani delodajalca, ki ni enaka tipičnemu delodajalcu, kot tudi varstveni vidik delovnega časa, vezan na ustrezne obremenitve visokošolskega učitelja. Določitev delovnega časa vpliva tudi na možnosti delavca za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja, kar danes predstavlja tudi cilj EU, izražen tudi s sprejetjem Direktive EU 2019/1158 Evropskega parlamenta in Sveta o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovancev. Pomembna elementa pri pravni ureditvi delovnega časa sta njegova dolžina (kot razporeditev) in njegove oblike (Senčur Peček, 2022, 858).

Za odgovor na vprašanje, kaj sodi v delovni čas visokošolskega učitelja, je pomembna določitev individualne pedagoške obremenitve visokošolskega učitelja, ki v Republiki Sloveniji temelji na 63. členu Zakona o visokem šolstvu (ZViS, Uradni list RS, št. 32/2012 in naslednji). Ta določa višino tedenske obremenitve z neposredno pedagoško obveznostjo v sklopu 40-urnega tedenskega delovnika, ki je za visokošolske učitelje glede na naziv, ki ga dosega, razdeljena v dve skupini, in sicer: za docenta, izrednega in rednega profesorja pet do sedem ur tedensko, za višjega predavatelja, predavatelja in lektorja devet ur tedensko. Dolžina delovnega časa, ki ga visokošolski učitelji opravijo za druge oblike delovnih obveznosti (znanstvenoraziskovalno delo, posredna pedagoška obveznost, strokovno delo), je samo pavšalno normirana ter običajno opredeljena v splošnih aktih univerz, odvisna pa je tudi od

dejstva, ali v posameznem obdobju poteka pedagoški proces ali ne. Delovne obveznosti, vezane na časovno obdobje, ko poteka pedagoški proces, so drugačne in običajno povečane, kar izhaja tudi iz posameznih analiz. V analizi delovnega časa iz leta 2013 je predstavljeno, da je v Avstriji tedenski delovni čas visokošolskih učiteljev v času, ko poteka pedagoški proces, 42 ur na teden, v Italiji pa ta obsega 46 ur na teden (Kwiek & Antonowicz, 2013, 43). Primerjava s stanjem v Republiki Sloveniji v letu 2013 kaže na to, da je bil tedenski delovni čas visokošolskih učiteljev v nazivu redni profesor v času, ko je potekal pedagoški proces (čas predavanj), 53,61 ure (Flander et al., 2020, 54), kar predstavlja višjo obremenitev visokošolskih učiteljev v Republiki Sloveniji kot v Avstriji, na Finskem in Italiji. V letu 2018 se je tedenska obremenitev znižala na 47,97 ure, kar je primerljivo z obremenitvijo visokošolskih učiteljev z referenčnimi državami. Razlogi za to so vezani na generacijski upad – manjšanje generacij študentov, ki pristopajo k študiju, kar pomeni manj skupin študentov pri izvedbi dela pedagoških aktivnosti.

Delovni čas visokošolskih učiteljev je neenakomerno urejen iz razloga vezanosti na čas, ko poteka pedagoški proces. Iz razloga neenakomerne razporeditve delovnega časa je potrebna določitev referenčnega obdobja za čas, ko je potrebno obremenitve visokošolskih učiteljev izravnati. Neenakomerna razporeditev in referenčno obdobje je običajno urejeno v kolektivnih pogodbah, ki veljajo za univerze.³ Ureditve v RS za področje visokega šolstva ni ustrezna, saj ZDR-1, ki v tem delu velja za univerze, zelo na splošno sicer določa razloge za uvedbo neenakomerne razporeditve, omejitev dolžine delovnega časa v večjem obsegu dela in referenčno obdobje, hkrati pa dopušča možnost, da bi kolektivne pogodbe odstopile od zakonske ureditve in uredile referenčno obdobje drugače ali pa neenakomerno razporeditev delovnega časa vsebinsko in časovno omejile (Senčur Peček, 2018, 597). Kolektivna pogodba za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji neenakomerno razporeditev delovnega časa v 44.a členu posebej ureja le za učitelje v osnovnih in srednjih šolah in ne za delo visokošolskih učiteljev na univerzi. Ureditve posebnosti neenakomerne razporeditve delovnega časa visokošolskih učiteljev bi bilo potrebno urediti vsaj v pristojni kolektivni pogodbi po vzoru avstrijske in finske ureditve. (Ne)primernost vodenja evidence delovnega časa visokošolskega učitelja se je še povečala v letu 2023 s sprejetjem Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o evidencah na

3 Tako recimo v Avstriji Kolektivna pogodba za zaposlene na univerzah (2009) določa obračunsko obdobje 12 mesecev za visokošolske učitelje, na Finskem je v Splošni kolektivni pogodbi za univerze (Splošna kolektivna pogodba za univerze, 2020) kot možnost prožnejše oblike razporejanja delovnega časa določena shramba (zaloga) delovnega časa.

področju dela in socialne varnosti (ZEPDSV, Uradni list RS, št. 50/2023), saj naslavlja vse delodajalce ne upošteva njihov posebni položaj in posledično nalaga nove nesorazmerne obveznosti tudi delodajalcem na področju visokega šolstva in znanosti v zvezi z evidentiranjem delovnega časa.

Poleg neenakomerne razporeditve delovnega časa v času pedagoškega procesa se postavlja vprašanje razporeditve delovnega časa, ki ga ni mogoče ali ni nujno opravljati po vnaprej določenem časovnem razporedu. Narava dela visokošolskih učiteljev, predvsem v okviru znanstvenoraziskovalnega dela, bi morala biti urejena v obliki prožnega delovnega časa. Gre torej za vprašanje, ali in v kolikšni meri si visokošolski učitelji lahko sami razporejajo delovni čas, kar vpliva tudi na ureditev nove pravice, določene tudi za visokošolske učitelje, tj. pravice do odklopa.

PRAVICA DO ODKLOPA

V Resoluciji Evropskega parlamenta z dne 21. januarja 2021 s priporočili Komisiji o pravici do odklopa (2019/2181(INL)) je v 10. točki določena pravica do odklopa (angl. *right to disconnect*) kot pravica delavcev, da ne opravljajo z delom povezanih dejavnosti ali komunikacije zunaj delovnega časa z uporabo digitalnih orodij, npr. opravljanja telefonskih klicev oz. pošiljanja elektronske pošte ali drugih sporočil. Pravica do odklopa naj bi delavcem omogočala pravico, da izključijo z delom povezana orodja in se ne odzivajo na zahteve delodajalcev izven delovnega časa, ne da bi to imelo zanje negativne posledice, kot je odpustitev ali drugi povračilni ukrepi. Predvideno je bilo, da bi morala pravica do odklopa veljati za vse delavce in vse sektorje, javne in zasebne, ter da bi jo bilo potrebno učinkovito uveljavljati, saj je namen te pravice zagotavljanje varstva zdravja in varnosti delavcev ter pravičnih delovnih pogojev, vključno z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja. V posameznih državah EU je že najti primere različnih ukrepov ali pravil, ki naj bi preprečevali z delom povezane negativne učinke uporabe informacijske tehnologije na način varovanja prostega časa delavcev ter omogočanje usklajevanja poklicnega in družinskega življenja. Ti različni ukrepi so uveljavljeni na podjetniški ravni, na ravni panožnih kolektivnih pogodb, lahko pa tudi na nacionalni ravni (Senčur Peček, 2021, 311). Nekatere organizacije in podjetja so uvedle politike in prakse, ki poskušajo zagotoviti bolj uravnotežen pristop do delovnih obveznosti, pojavile so se tudi teze, da je pravica do odklopa od dela človekova pravica (von Bergen & Bressler, 2019, 56). Francija je bila najbolj proaktivna država pri vzpostavljanju pravnih okvirjev za zaščito pravice delavcev do odklopa; leta 2017 je uveljavila pionirski zakon El

Khomri, poimenovan po francoski ministrici za delo (von Bergen & Bressler, 2019, 57). Zanimivo je, da zakon ne opredeljuje vsebine pravice do odklopa, temveč zahteva, da se delavci in delodajalci pogajajo med drugim tudi o povezavi med osebnim in poklicnim življenjem, torej o uporabi informacijske in komunikacijske tehnologije izven delovnega časa, kar pomeni da morajo konkretizirati pravice delavca do odklopa (Bertoncelj, 2023, 35).

Trenutno pravica do odklopa ni urejena z nobenim obvezujočim dokumentom, ne na mednarodni in ne na ravni EU, deležna pa je posebne pozornosti v posameznih dejavnostih in dokumentih. Izpostaviti je potrebno Avtonomni okvirni sporazum o digitalizaciji, sprejet na ravni EU junija 2020 (Bagari, 2024, 979). Tudi Direktiva 2003/88/ES se nanaša na številne pravice, ki se posredno nanašajo na podobna vprašanja, zlasti na minimalni dnevni in tedenski čas počitka, ki je potreben za varovanje zdravja in varnosti delavcev. Pravica do odklopa je povezana z doseganjem boljšega ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem – cilj, ki je bil v središču nedavnih evropskih pobud – na primer načeli 9 (Uravnoteženost med poklicnim in zasebnim življenjem) in 10 (Zdravo, varno in dobro prilagojeno delovno okolje ter varstvo podatkov) Evropskega stebra socialnih pravic, pa tudi direktive o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja – čeprav se ne nanašajo posebej na pravico do odklopa (Eurofound, 2021).

Z uveljavitvijo novele ZDR-1D smo se v Republiki Sloveniji pridružili državam, ki imajo zakonsko urejeno pravico do odklopa (Senčur Peček, 2024a, 188). V skladu s 142.a členom ZDR-1 je za delodajalca določena obveznost, da mora delavcem zagotoviti pravico do odklopa, s katero zagotovi, da ta v času izrabe pravice do počitka oziroma v času upravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom delodajalcu ne rabi biti na razpolago. V ta namen mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe, ki zakonsko sicer niso določeni, predvideno pa je, da se ti določijo s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti. Če ukrepi niso sprejeti s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti, se ti določijo s kolektivno pogodbo ožje ravni. Če pri delodajalcu ni sindikata, mora delodajalec predlog ukrepov pred sprejetjem posredovati v mnenje svetu delavcev oziroma delavskemu zaupniku. Svet delavcev oziroma delavski zaupnik mora podati mnenje v roku osmih dni, delodajalec pa mora pred sprejetjem ukrepov posredovano mnenje obravnavati in se do njega opredeliti. Gre za obveznost posvetovanja z neposredno voljenimi delavskimi predstavniki, vendar pa delodajalec na te pripombe oziroma mnenje ni vezan, čeprav je smiselno, da posamezne ukrepe upošteva (Senčur Peček, 2024b, 71). Zakonsko določena je obvestilna

dolžnost delodajalca v primeru sprejetja ukrepov v okviru kolektivne pogodbe dejavnosti, oziroma v kolikor je delodajalec te ukrepe sprejel sam. Obveznost delodajalca v Republiki Sloveniji je, da ukrepe sprejme do 16. novembra 2024.

Kaj pomeni uveljavitev te pravice in katere ukrepe določiti, kot rečeno, v Republiki Sloveniji ni zakonsko določeno. V 4. členu Resolucije Evropskega parlamenta z dne 21. januarja 2021 s priporočili Komisiji o pravici do odklopa (2019/2181(INL)) so naštetí ukrepi s predlogom, da države članice za izvajanje pravice do odklopa določijo vsaj naslednje delovne pogoje: praktična ureditev glede izklopa digitalnih orodij za namene dela, vključno z vsemi z delom povezanimi orodji za spremljanje, sistemom za merjenje delovnega časa in oceno zdravja in varnosti, vključno z oceno psihosocialnega tveganja v zvezi s pravico do odklopa, merila za morebitna odstopanja delodajalcev od zahteve, da delodajalci izvajajo pravico delavca do odklopa, ukrepi za ozaveščanje, vključno z usposabljanjem na delovnem mestu, ki jih sprejmejo delodajalci v zvezi z delovnimi pogoji.

Pravica do odklopa za visokošolske učitelje

Glede na specifiko dela visokošolskih učiteljev, posebnosti delovnih obveznosti, ki so vezane na izvedbo izobraževalnega in znanstvenoraziskovalnega procesa (predvsem izvedba izobraževalnega procesa s strani visokošolskih učiteljev; del njihovih delovnih obveznosti, ki mora potekati neprekinjeno), se postavlja vprašanje, kako na univerzah urediti pravico do odklopa in katere ukrepe določiti. V mesecu januarju je bil sprejet Aneks h Kolektivni pogodbi za dejavnost vzgoje in izobraževanja, v katero pravica do odklopa za dejavnost vzgoje in izobraževanja kljub podanim predlogom univerz ni bila vključena. Izpostaviti je potrebno, da ZDR-1 v 142.a členu ne ureja okoliščin za primer, ko do določitve ustreznih ukrepov s kolektivno pogodbo kljub obstoju sindikata ne pride (ker se socialni partnerji o ureditvi teh ukrepov na primer ne uspejo dogovoriti). Teorija tak primer razlaga na način, da ima delodajalec ob sodelovanju delavskih predstavnikov oziroma delavcev tudi v tem primeru na podlagi prvega odstavka 142.a člena ZDR-1 obveznost sprejetja ustreznih ukrepov (Senčur Peček, 2023, 1278). V Republiki Sloveniji so ukrepi za zagotovitev pravice do odklopa trenutno določeni le v 12. odstavku 33. člena Kolektivne pogodbe grafične dejavnosti ter v 22.a členu Kolektivne pogodbe časopisnoinformativne, založniške in knjigotrške dejavnosti, in sicer obe kolektivni pogodbi vsebujeta identično določbo, ki je bila sprejeta že pred novelo ZDR-1D: »V pogodbi o zaposlitvi mora biti natančno določen čas, v katerem mora biti delavec

na razpolago delodajalcu po telefonu ali elektronski pošti, izven tega časa se delavec ni dolžan javljati ali odgovarjati delodajalcu (pravica do odklopa).«

Zaradi specifičnosti ureditve delovnega časa, ki je odvisen od izvajanja intelektualnega dela ter dosegljivosti študentom, obstaja za visokošolske učitelje glede določitve ustreznih ukrepov težava. Strogi ukrepi, kot so izklop posameznih povezav ob določeni uri, v visokem šolstvu niso primerni, tudi ne moremo govoriti o delovnem času od – do, ko v primerih druge vrste dejavnosti delodajalec ugasne proizvodnjo. Na podlagi navedenega bi moral biti opravljen premislek o priporočilih visokošolskim učiteljem, kdaj in na kakšen način naj bodo dosegljivi delodajalcu. Ena izmed možnosti je pojavljanje generičnih sporočil na napravah IKT, ki delavce opozarjajo, da jim ni potrebno odgovarjati ali se javljati na zahteve delodajalca. Druga možnost je vključitev določenih generičnih besedil v individualne dokumente posameznega visokošolskega učitelja z vsebino, da je delavec dolžan biti na razpolago delodajalcu po telefonu ali elektronski pošti v svojem delovnem času skladno z veljavnimi akti delodajalca, izven tega pa se ni dolžan javljati na klice ali odgovarjati na elektronska sporočila. Na univerzi je potrebno ukrepe za uresničevanje pravice do odklopa zastaviti tako, da visokošolski učitelji ne bodo kaznovani ali zaradi ravnanja ali uveljavljanja pravice do odklopa (ali katere koli druge pravice v skladu z veljavno zakonodajo) postavljeni v slabši položaj. Prepovedani so vsakršni diskriminatorni ukrepi (npr. izguba dohodka ali priložnosti za napredovanje) in negativne posledice, vključno z odpustitvijo in drugimi povračilnimi ukrepi. S pravico do odklopa in njeno implementacijo na posamezni univerzi je potrebno seznanjati tudi študente.

Izpostaviti je potrebno tudi, da so, če delodajalec v skladu s 142.a členom ZDR-1 ne zagotavlja pravice do odklopa, v ZDR-1 določene tudi prekrškovne določbe, in sicer je v 10. točki 217.a člena predvidena prekrškovna sankcija – globa od 3.000 do 20.000 eurov. V šestem odstavku 142.a člena pa je nadalje določeno obrnjeno dokazno breme, tj. če delavec v sporu navaja dejstva, da delodajalec pravice do odklopa ni zagotovil.

ZAKLJUČEK

Visokošolski učitelji imajo poseben položaj, ki ga določa narava njihovega dela. V delovni proces na univerzi so vključeni s pogodbo o zaposlitvi, zato je za delovnopravno varstvo visokošolskih učiteljev nujno potrebno, da je zakonodaja pripravljena na način, da so pri urejanju posameznih institutov delovnega razmerja upoštevana tudi posebnosti, ki izhajajo tako iz vloge univerze, kot

tudi iz značilnosti dela visokošolskih učiteljev. Od visokošolskega učitelja se poleg pedagoškega dela pričakuje tudi znanstvenoraziskovalno delo, kjer se postavlja vprašanje možnosti po vnaprejšnjem definiranju takšnega dela s strani delodajalca. Ne glede na zapisano, pa je tudi akademski poklic potrebno urediti v okviru instituta delovnega časa z upoštevanjem minimalnih delovnopravnih standardov. Delovni čas visokošolskega učitelja je sestavljen iz različnih oblik delovnih obveznosti, ki so neenakomerno razporejene predvsem v času, ko poteka pedagoški proces in ko ima visokošolski učitelj natančno določeno individualno pedagoško obremenitev. Iz razloga neenakomerne razporeditve delovnega časa je potrebna določitev referenčnega obdobja za čas, ko je potrebno obremenitve visokošolskih učiteljev izravnati. Dolžina delovnega časa, ki ga visokošolski učitelji opravijo za druge oblike

delovnih obveznosti, je predvidena samo v pavšalnih vrednostih v internih aktih posamezne univerze, zato bi morala biti narava dela visokošolskih učiteljev urejena v obliki prožnega delovnega časa. Gre torej za vprašanje, ali in v kolikšni meri si visokošolski učitelji lahko sami razporejajo delovni čas, kar vpliva tudi na ureditev nove pravice, določene tudi za visokošolske učitelje, tj. pravice do odklopa.

Vezano na specifikko dela visokošolskih učiteljev se postavlja vprašanje, kako na univerzah urediti pravico do odklopa in katere ukrepe določiti. Pri tej ureditvi bi moral biti narejen premislek v smeri izobraževanja in priporočil visokošolskim učiteljem, kdaj in kako naj bodo dosegljivi delodajalcu. Uporaba pravice do odklopa prinaša kar nekaj odprtih vprašanj, ki so zaenkrat prepuščena avtonomni ureditvi univerz, vendar bi bilo institut primerneje urediti v sklopu pristojne kolektivne pogodbe.

LEGAL ASPECT OF REGULATING WORKING HOURS OF HIGHER EDUCATION
TEACHERS AND THE RIGHT TO DISCONNECT

Mojca TANCER VERBOTEN

University of Maribor, Faculty of Law, Mladinska ulica 9, 2000 Maribor, Slovenia

e-mail: mojca.tancer@um.si

SUMMARY

The special position of higher education teachers is determined by the nature of their work. They are employed by the university through an employment contract, and it is therefore indispensable for their protection under the labour law that the legislation is drafted in a way that acknowledges both the specificities arising from the role of the university and from the characteristics of their work. When performing their tasks, scientific research work is expected in addition to their teaching obligation, raising the question of the employer's possibility to define such work in advance. At the same time, it is required for the academic profession to conform to the working time regulation, taking into account the minimum standards of labour law. The working time of higher education teachers consists of various forms of work obligations which are unevenly distributed, especially during the teaching period when a higher education teacher has an individually precisely-determined teaching load. Due to the uneven distribution of working time, it is thus necessary to determine a reference period for the time when the workload of higher education teachers must be offset. Since the length of working time during which higher education teachers perform other forms of work obligations is provided only in flat-rate values by internal acts of individual universities, the nature of their work should be regulated in the form of flexible working hours. It is therefore a question of whether and to what extent higher education teachers can schedule their own working hours, which at the same time affects the regulation of the new right established also for the higher education teachers, i.e. the right to disconnect. Related to the specific nature of the work of higher education teachers, the question arises as to how to regulate the right to disconnect in the university environment, and what measures to adopt. It is the author's belief that consideration should be given on how to educate and guide higher education teachers on the time and manner of their availability to the employer. The use of the right to disconnect brings quite a few open questions, which for the time being are left to the autonomous regulation of the universities, however, it would be more appropriate for them to be addressed by the relevant collective agreement.

Keywords: specifics of the position of higher education teachers, working hours of higher education teachers, right to disconnect, university autonomy, contractual nature of the employment relationship of higher education teachers

VIRI IN LITERATURA

Bagari, Sara (2024): Komentar. V: Bagari, Sara, Bečan, Irena, Belopavlovič, Nataša, ... & Mojca Tancer Verboten: Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem. 3. posodobljena in dopolnjena izdaja. Ljubljana, GV Založba, 979.

Bertoncelj, Anja (2023): Pravica delavca do odklopa, magistrsko delo. Maribor, Pravna fakulteta Univerze v Mariboru.

Direktiva 2003/88/ES (2003): Direktiva 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra o določenih vidikih organizacije delovnega časa. Uradni list Evropske unije (serija L), L 299, 18/11/2003, 0009–0019.

Direktiva EU 2019/1158 (2019): Direktiva EU 2019/1158 Evropskega parlamenta in Sveta o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovancev. Uradni list Evropske unije (serija L), L 188/79.

Eurofound (2021): Right to Disconnect. <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/right-disconnect> (zadnji dostop: 2024-09-23).

Flander, Alenka, Klemenčič, Manja & Sebastian Kočar (2020): Akademski poklic v družbi znanja (APIKS) in pogoji za akademsko delo v Sloveniji, ugotovitve iz raziskave, izvedene leta 2018. Ljubljana, Center Republike Slovenije za mobilnost in evropske programe izobraževanja in usposabljanja.

Kolektivna pogodba časopisnoinformativne, založniške in knjigotrske dejavnosti (2000): Uradni list RS, št. 43/2000 in naslednji.

Kolektivna pogodba grafične dejavnosti (2017): Uradni list RS, št. 77/2017 in naslednji.

Kolektivna pogodba za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji (1994): Uradni list RS, št. 52/1994 in naslednji.

Kolektivna pogodba za zaposlene na univerzi (2009): Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten. <https://www.kollektivvertrag.at/kv/universitaeten-arb-ang/universitaeten-rahmen/2770151> (zadnji dostop: 2024-09-23).

Korpič Horvat, Etelka (2020): Zaposlovanje in pogodba o zaposlitvi javnih uslužbencev z vidika pogodbenosti uslužbenskih razmerij. Delavci in delodajalci, 2–3, 311–330.

Kwiek, Marek & Dominik Antonowicz (2013): Academic Work, Working Conditions and Job Satisfaction. V: Teichler, Ulrich & Ester Ava Höhle (ur.): The Work Situation of the Academic Profession in Europe: Findings of a Survey in Twelve Countries. Dordrecht, Springer, 37–54.

Listina EU o temeljnih pravicah (2010): Uradni list Evropske komisije z dne 30.03.2010, št. C 83/389.

Priporočila o statusu visokošolskih učiteljev (1997): Recommendation Concerning the Status of Higher-Education Teaching Personnel. <https://www.unesco.org/en/legal-affairs/recommendation-concerning-status-higher-education-teaching-personnel> (zadnji dostop: 2024-11-23).

Resolucija Evropskega parlamenta z dne 21. januarja 2021 s priporočili Komisiji o pravici do odklopa (2019/2181(INL)) (2021): Uradni list Evropske unije. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021IP0021> (zadnji dostop: 2024-09-23).

Senčur Peček, Darja (2018): Ureditev delovnega časa med prožnostjo in varnostjo v kolektivnih pogodbah dejavnosti. Delavci in delodajalci, 18, 4, 583–608.

Senčur Peček, Darja (2019): Delovni čas in letni dopust z vidika standardov MOD, MESL in novejši sodne prakse Sodišča EU. Delavci in delodajalci, 19, 2–3, 407–440.

Senčur Peček, Darja (2021): Pravica do odklopa in druga pravna vprašanja upravljanja delovnega časa v dobi digitalizacije. Delavci in delodajalci, 21, 2–3, 295–323.

Senčur Peček, Darja (2022): Komentar. V: Bečan, Irena, Belopavlovič, Nataša, Debelak, Marijan, Kogej Dmitrovič, Biserka ... & Martina Šetinc Tekavc (ur.): Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem. 2., posodobljena in dopolnjena izdaja. Ljubljana, GV Založba, 858.

Senčur Peček, Darja (2023): Delovni čas in letni dopust: nekatera aktualna vprašanja. Podjetje in delo, 49, 6–7, 1278–1303.

Senčur Peček, Darja (2024a): Delovni čas in prožne ureditve dela ter njihova ureditev v ZDR-1D. Delavci in delodajalci, 24, 2–3, 173–196.

Senčur Peček, Darja (2024b): Komentar. V: Kresal Šoltes, Katarina & Darja Senčur Peček (ur.): Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1): z novelo ZDR-1D. Lexpera, GV Založba, 71.

Splošna kolektivna pogodba za univerze (2020): Yliopistojen yleinen työehtosopimus. https://www.sivista.fi/wp-content/uploads/2020/07/Yliopistojen-TES-2020_2021-FIN.pdf (zadnji dostop: 2024-09-23).

Tancer Verboten, Mojca (2022): Specifics of the Employment of Higher Education Teachers. Studia Historica Slovenica, 22, 1, 251–279.

Von Bergen, Clarence W. & Martin S. Bressler (2019): Work, Non-Work Boundaries and the Right to Disconnect. Journal of Applied Business and Economics, 21, 2, 51–69.

Zakon o delovnem času (Arbeitszeitgesetz – AZG) (BGBl. Nr. 461/1969 in naslednji do 189/2023): Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, št. 461/1969 in naslednji.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) (2013): Uradni list RS, št. 21/2013 in naslednji.

Zakon o dopustu (*Urlaubsgesetz – UrlG*) (1976): (BGBl. Nr. 390/1976 in naslednji do 115/2023): Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, št. 390/1976 in naslednji.

Zakon o enakopravnosti zaposlenih (*Bundes-Gleichbehandlungsgesetz – BGIBG*) (1993): Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, št. 100/1993 in naslednji.

Zakon o financiranju vzgoje in izobraževanja (*ZOFVI*) (2007): Uradni list RS, št. 16/2007 in naslednji.

Zakon o javnih uslužbencih (*ZJU*) (2007): Uradni list RS, št. 67/2007 in naslednji.

Zakon o počitku med delom (*Arbeitsruhegesetz – ARG*) (1983): Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, št. 144/1983 in naslednji.

Zakon o pokojnini za zaposlene in samozaposlene (*Betriebliche Mitarbeiter und Selbständigenvorsorgegesetz – BMSVG*) (2002): Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, št. 100/2002 in naslednji.

Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti (*ZEPDSV*) (2023): Uradni list RS, št. 50/2023.

Zakon o univerzah (*Universitätsgesetz – UG*) (2002): Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, št. 120/2002.

Zakon o visokem šolstvu (*ZViS*) (2012): Uradni list RS, št. 32/2012 in naslednji.

Zakon o zdravniški službi (*ZZdrS*) (2006): Uradni list RS, št. 72/2006 in naslednji.

Zakon o zdravstveni dejavnosti (*ZZDej*) (2005): Uradni list RS, št. 23/2005 in naslednji.