



REPUBLIKA SLOVENIJA  
**MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,  
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI**

DIREKTORAT ZA DELOVNA RAZMERJA IN PRAVICE IZ DELA

Kotnikova ulica 28, 1000 Ljubljana

T: 01 369 77 08

F: 01 369 78 30

E: [gp.mddsz@gov.si](mailto:gp.mddsz@gov.si)

[www.mddsz.gov.si](http://www.mddsz.gov.si)

URAD VLADE RS ZA KOMUNICIRANJE

Gregorčičeva 25

1000 Ljubljana

[gp.ukom@gov.si](mailto:gp.ukom@gov.si)

Številka: 1001-918/2013- *2*

Datum: 15.10.2013

**Zadeva: Predlagam.vladi.si predlog 4906-308: Sprememba delovnega časa**

V odgovoru na predlog o spremembi delovnega časa, ki je bil posredovan preko spletnega orodja [predlagam.vladi.si](http://predlagam.vladi.si), v okviru pristojnosti Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti posredujemo naslednje mnenje.

Delovni čas je delovno pravna kategorija, ki je pomembna tako za delavce kot tudi za podjetje in organizacijo dela znotraj podjetja. Delovnega časa ne ureja samo zakonodaja, ampak tudi številni avtonomni viri (kolektivne pogodbe na različnih ravneh dogovarjanja, splošni akti). Delovni čas pa je tudi predmet urejanja različnih mednarodnih norm, za katere je značilno, da različna vprašanja glede delovnega časa pogosto urejajo z vidika delovnega časa kot človekove pravice.

Zaradi velike pomembnosti je delovni čas predmet ureditve tako Mednarodne organizacije dela (MOD), Sveta Evrope kot tudi Evropske skupnosti. Skupno vsem mednarodnim instrumentom s področja človekovih pravic na splošno ali samo s področja socialnih in ekonomskih pravic je, da priznavajo pravico do razumno omejenega delovnega časa (npr. Splošna deklaracija o človekovih pravicah, Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah, spremenjena Evropska socialna listina). Norme, sprejete na mednarodni ravni, so v dosedanjem razvoju urejanja delovnega časa odigrale pomembno vlogo pri določanju in organizaciji delovnega časa v nacionalnih zakonodajah.

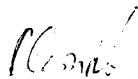
V Sloveniji je v obdobju, odkar je postala članica EU, relativno največ pozornosti posvečeno pravu Evropske skupnosti. Z vidika delovnega časa je posebno pomembna predvsem Direktiva 2003/88/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa (v nadaljevanju direktiva), ki določa minimalne zahteve v zvezi z varnostjo in zdravjem, ki jih je treba upoštevati pri organizaciji delovnega časa. Direktiva nalaga državam članicam sprejem ukrepov, s katerimi se izpolnijo minimalne zahteve glede varnosti in zdravja pri organizaciji delovnega časa v zvezi s trajanjem dnevnega počitka, odmorov, tedenskega počitka, najdaljšega delovnega časa, letnega dopusta ter vidiki nočnega, izmenskega dela in vzorcev dela. Direktiva v 6. členu določa najdaljši tedenski delovni čas. Državam članicam nalaga, da s svojimi ukrepi zagotovijo, da je tedenski delovni čas omejen z zakoni, podzakonskimi, upravnimi akti ali s kolektivnimi pogodbami ali sporazumi med socialnimi partnerji, pri čemer povprečen delovni čas v posameznem sedemdnevem obdobju vključno z nadurami ne sme presegati 48 ur. Države članice lahko določijo daljše referenčno obdobje (obdobje, v katerem se delovni čas upošteva kot povprečje), ki praviloma ne sme presegati štirih mesecev, najdaljše referenčno obdobje pa v nobenem primeru ne sme presegati dvanajstih mesecev.

Menimo, da so splošne zahteve navedene direktive ustrezno prenesene v Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 21/13, 78/13, v nadaljevanju ZDR-1) v določbe, ki urejajo delovni čas, nočno delo, odmore, počitke in letni dopust. Prvi odstavek 142. člena ZDR-1 omejuje maksimalno trajanje polnega delovnega časa na 40 ur na teden, kar pomeni, da z nobenim drugim zakonom ali kolektivno pogodbo, s katerima se sicer polni delovni čas lahko določa, ne more biti določen polni delovni čas, ki bi bil daljši od 40 ur na teden. V skladu z drugim odstavkom 142. člena pa se lahko s posebnim zakonom ali kolektivno pogodbo (splošno, panožno ali podjetniško) kot polni delovni čas določi krajši delovni čas od 40 ur, pri tem pa mora biti upoštevan zakonsko določen minimum 36 ur tedensko. To torej pomeni, da bodisi zakonodajalec v posebnem zakonu bodisi socialni partnerji (tudi na ravni dejavnosti ali delodajalca) lahko določijo dolžino polnega delovnega časa (seveda v zakonsko določenem časovnem okviru), pri tem pa jim zakon ne določa nobenih pogojev.

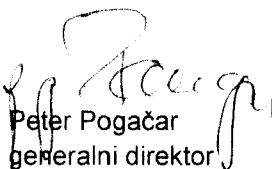
Upošteva je navedeno ureditev menimo, da so določbe ZDR-1, ki urejajo polni delovni čas, ustrezne in predstavljajo minimalne standarde, ki jih je zaradi zakonskega varstva delavca kot šibkejše stranke v delovnem razmerju potrebno zagotavljati delavcem. Zato je prav pri vprašanih delovnega časa v morebitnih nadaljnjih spremembah delovne zakonodaje ob predhodnih obravnavah in usklajevanjih zakona med socialnimi partnerji potrebno posebej temeljito tehtati utemeljitve o obsegu minimalnih zakonskih pravic in varstva zaposlenih, saj je to varstvo lahko učinkovito le, če je ureditev čim bolj uravnotežena med interesi dela in interesi kapitala.

S spoštovanjem,

Pripravila:  
Tatjana Plešnik  
sekretarka



Katja Rihar-Bajuk  
vodja sektorja



Peter Pogačar  
generalni direktor

