



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

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

www.mddsz.gov.si

Urad Vlade RS za komuniciranje
Gregorčičeva 25
1000 Ljubljana

gp.ukom@gov.si

Številka: 1001-645/2011-2

Datum: 13.12.2011

Zadeva: Pravno mnenje – predlagam.vladi.si predlog 2162: skrajšan delovni čas
Zveza: vaš dopis št. 092-227/2011/1 z dne 7.12.2011

Spoštovani,

v zvezi s predlogom št. 2162: skrajšani delovni čas, posredovanim preko spletnega orodja *predlagam.vladi.si*, vam v nadaljevanju v okviru pristojnosti Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve podajamo naslednje pravno mnenje.

1. **Zakon o delovnih razmerjih** (Uradni list RS, št. 42/02, 79/06, 46/07, 103/07, 45/08 in 83/09; v nadaljevanju ZDR) **delavcu omogoča sklenitev pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom od polnega (part-time zaposlitev)**. Gre za obliko atipične zaposlitve, ki na eni strani delavcem zagotavlja boljše in lažje usklajevanje osebnega, družinskega in poklicnega življenja, po drugi strani pa omogoča fleksibilnost zaposlovanja delodajalcem, v skladu s potrebami delovnega ali proizvodnega procesa. Za primer, ko si isto delovno mesto delita dva delavca, oba pa na istem delovnem mestu delata s krajšim delovnim časom, v delovno pravni zakonodaji ni nobenih ovir. Nasprotno, tovrstne oblike zaposlitve povečujejo prilagodljivosti trga dela in olajšujejo zaposlovanje, zato jih velja spodbujati.

Delavcu, ki dela krajši delovni čas pripadajo vse pogodbene in druge pravice in obveznosti iz delovnega razmerja, kot delavcu, ki dela polni delovni čas, uveljavlja pa jih sorazmerno času, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi (če je sklenil pogodbo o zaposlitvi za polovico polnega delovnega časa, mu pripadajo pravice v polovičnem obsegu). Drugače je le v primeru tistih pravic, ki jih zakon za delavce, ki delajo s krajšim delovnim časom posebej ureja (64. člen). Sorazmernost pri uveljavljanju pravic se nanaša predvsem na plačo, na regres za letni dopust, in druge t.i. deljive pravice, pa tudi na upoštevanje delovne dobe pri obračunu dodatka za delovno dobo oziroma jubilejno nagrado.

2. Starši lahko **pravico do dela s krajšim delovnim časom uveljavljajo na podlagi Zakona starševskem varstvu in družinskih prejemkih** (Uradni list RS, št. 110/06-UPB2, 114/06, 122/07, 10/08, 62/10; v nadaljevanju ZSDP). ZSDP v prvem odstavku 48a. člena določa, da ima eden od staršev, ki neguje in varuje otroka do tretjega leta starosti, pravico delati krajši delovni čas, v 48.b členu pa določa, da lahko eden od staršev, ki neguje in varuje dva otroka, pravico iz prvega odstavka 48. člena oziroma iz prvega odstavka 48.a člena tega zakona podaljša do dopolnjenega šestega leta starosti mlajšega otroka. V tretjem odstavku 48.a člena je določeno, da mora krajši delovni čas obsegati najmanj polovično tedensko delovno obveznost. V primerih iz prvega odstavka tega člena delodajalec delavcu zagotavlja pravico do plače po dejanski

delovni obveznosti, Republika Slovenija pa mu zagotavlja do polne delovne obveznosti plačilo prispevkov za socialno varnost od sorazmernega dela minimalne plače.

V navedenem primeru ZDR **odstopa od načela soglasja obeh strank** pri sklepanju sprememb pogodbe o zaposlitvi zaradi dela s krajšim delovnim časom. V tem primeru **gre za pravico delavca, ki je zaposlen s polnim delovnim časom, da začasno začne delati s krajšim delovnim časom na podlagi posebnih predpisov, delodajalec pa je delavcu dolžan omogočiti takšno obliko dela.**

Delovnopравни položaj delavcev, ki delajo krajši delovni čas v posebnih primerih ureja 66. člen ZDR. Ta člen v prvem odstavku določa, da ima delavec, ki dela krajši delovni čas v skladu s posebnimi predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali predpisi o starševskem dopustu pravice iz socialnega zavarovanja, kot da bi delal polni delovni čas. Velja dodati, da delavcu, ki dela krajši delovni čas v skladu z navedenimi predpisi delodajalec ne sme odrediti dela preko polnega delovnega časa v skladu s šesto alinejo drugega odstavka 145. člena ZDR, prav tako pa mu mora delodajalec zagotavljati delo v enakomerni razporeditvi delovnega časa (osmi odstavek 147. člena ZDR).

3. Sicer pa ZDR v okviru posebnega delovno pravnega varstva zaradi starševstva (187. do 193. člen ZDR) določa, da **imajo delavke in delavci (tako tisti, ki delajo krajši kot tisti, ki delajo polni delovni čas) zaradi nosečnosti in starševstva pravico do posebnega varstva v delovnem razmerju, da je v primeru spora v zvezi z uveljavljanjem posebnega varstva zaradi nosečnosti in starševstva dokazno breme na strani delodajalca in da mora delodajalec delavcem omogočiti lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti.** ZDR zagotavlja **staršem posebno varstvo v zvezi z nočnim delom in nadurnim delom** v 190. členu. Ta člen v prvem odstavku določa, da se delavcu, ki neguje otroka, starega do treh let, lahko naloži opravljanje nadurnega in nočnega dela samo po njegovem predhodnem pisnem soglasju. V drugem odstavku pa še določa, da se enemu od delavcev – staršev, ki ima otroka, mlajšega od sedem let, ali hudo bolnega otroka ali otroka s telesno ali duševno prizadetostjo, in ki živi sam z otrokom in skrbi za njegovo vzgojo in varstvo, sme naložiti, da opravlja nadurno delo ali delo ponoči samo po njegovem predhodnem pisnem soglasju. V zvezi s posebnim varstvom starševstva je poleg navedenega treba upoštevati, da **enako varstvo kot za nadurno delo velja tudi za neenakomerno razporeditev in prerezporeditev delovnega časa** (145. in 147. člen ZDR).

4. V tretjem odstavku 147. člena ZDR je določena možnost, da **delavec, pri katerem se v času trajanja delovnega razmerja pojavi potreba po drugačni razporeditvi delovnega časa, ki bi omogočila oziroma olajšala usklajevanje družinskega in poklicnega življenja, predlaga drugačno razporeditev delovnega časa od uveljavljene.** Delodajalec je dolžan delavčev predlog preučiti in o svoji odločitvi (se pravi o tem, ali delavčev predlog sprejema ali ne) delavca (pisno) obvestiti.

Kot izhaja iz določbe tretjega odstavka 147. člena ZDR delodajalec pri odločitvi upošteva predvsem potrebe delovnega procesa, pri čemer je po našem mnenju navedeno določbo potrebno razumeti tako, da je **delodajalec v primeru, ko potrebe delovnega procesa dopuščajo, dolžan slediti delavčevemu predlogu.** Delodajalec delavčevega predloga ne sme zavrniti samo zato, ker bi to pomenilo drugačno organizacijo delovnega procesa, ampak je treba v vsakem primeru posebej presoditi, ali je predlagana sprememba razporeditve delavčevega delovnega časa takšna, da ne pomeni nesorazmernega posega v organizacijo delovnega procesa.

ZDR torej delavcem in delavkam zaradi starševstva zagotavlja posebno varstvo, omogoča delo s krajšim delovnim časom in drugačno razporeditvijo delovnega časa zaradi lažjega usklajevanja njihovih delovnih in družinskih obveznosti, hkrati pa določa dolžnost delodajalca, da omogoči uresničevanje navedenih pravic. Če delavec meni, da delodajalec ne izpolnjuje

obveznosti iz delovnega razmerja ali krši katero od njegovih pravic iz delovnega razmerja, ima pravico **pisno zahtevati, da kršitev odpravi oziroma da izpolni svoje obveznosti** (prvi odstavek 204. člena), na nepravilnosti pa lahko **opozori tudi inšpekcijo za delo**, ki opravlja nadzor nad izvrševanjem delovnopravne zakonodaje. Če delodajalec v nadaljnjem roku osmih delovnih dni po vročitvi pisne zahteve ne izpolni svoje obveznosti oziroma ne odpravi kršitve, lahko delavec v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti oz. odpravo kršitev s strani delodajalca, zahteva **sodno varstvo** pred pristojnim delovnim sodiščem (drugi odstavek 204. člena).

S spoštovanjem,

Pripravila:
Sneža Mihailova
Višja svetovalka III

Peter Pogačar
GENERALNI DIREKTOR

Irena Bečan
Vodja sektorja