



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

Matjaž Kek

Vodja sektorja za komunikacijske projekte

URAD VLADE RS ZA KOMUNICIRANJE  
Gregorčičeva 25  
1000 Ljubljana

Številka: 1001-244/2012

Datum: 23.4.2012

**Zadeva: Predlagam.vladi.si predlog 2521: Omejitev tedenske in mesečne obremenitve delavca**

V zvezi s predlogom 2521, posredovanim preko spletnega portala »predlagam.vladi.si, ki se nanaša tedensko in mesečno omejitev delovnih ur, z vidika pristojnosti Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve posredujemo naslednje stališče.

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.

Ekonomski in tehnološki razvoj, razvoj v organizaciji dela, situacija na trgu dela, proces globalizacije in naraščajoča konkurenca, demografske spremembe, spremembe v strukturi zaposlenih in drugi podobni dejavniki vplivajo na novosti v oblikah in načinih organizacije delovnega časa. Z vidika delavcev so pomembne različne spremembe v razporejanju delovnega časa, ki pomenijo odstop od običajnega polnega tedenskega delovnega časa. Gre npr. za uvajanje dela s krajšim delovnim časom od polnega in drugih fleksibilnih oblik delovnega časa, za uvajanje referenčnih obdobij, v katerih se izračunava povprečno trajanje tedenskega delovnega časa, uvajanje različnih oblik razporejanja delovnega časa, ki omogočajo individualizacijo delovnega časa ipd. V zvezi z delovnim časom pa so seveda pomembni tudi interesi delodajalcev. Zaradi vse večje konkurence znotraj svetovnega gospodarstva delodajalci uvajajo nove metode dela in spreminjajo organizacijo dela s ciljem doseči čim večjo produktivnost in čim manjše stroške dela. To vpliva na zahteve delodajalcev po uvajanju večje fleksibilnosti pri organizaciji delovnega časa. Vendar pa uvajanje različnih načinov organizacije delovnega časa nemalokrat povzroča vedno večje napetosti med delodajalci in njihovimi zahtevami ter potrebami in željami delavcev glede delovnega časa. Zato tako v okviru Mednarodne organizacije dela (MOD) kot tudi v okviru Evropske skupnosti (preambula Direktive 2003/88/ES) opozarjajo, da je izboljšanje varnosti, higiene in zdravja delavcev pri delu, ki mu je namenjena tudi ustrezna organizacija delovnega časa, cilj, ki ne more biti podrejen izključno le ekonomski situaciji. Potrebno in pomembno je iskati ravnovesje med legitimnimi interesi delavcev in podjetij.

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. Upošteva se 16. b člen lahko države članice za uporabo 6. člena določijo daljše referenčno obdobje (obdobje, v katerem se delovni čas upošteva kot povprečje), ki praviloma ne sme presegati štirih mesecev. Zaradi možnosti odstopanja od člena 16. b (te možnosti so predvidene členu 17(3) in členu 18), referenčno obdobje ne sme preseči šestih mesecev. Vendar pa imajo države članice skladno s splošnimi načeli varovanja zdravja in varnosti delavcev možnost, da iz objektivnih ali tehničnih razlogov ali razlogov, povezanih z organizacijo dela, s kolektivnimi pogodbami ali sporazumi, sklenjenimi med socialnimi partnerji, določijo daljša referenčna obdobja, ki pa v nobenem primeru ne presegajo dvanajstih mesecev (19. člen direktive).

Ocenjujemo, da so splošne zahteve navedene direktive ustrezno prenesene v Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 42/02, 79/06-ZZZPB-F, 46/07-Odl. US, 103/07, 45/08-ZArbit in 83/09-Odl. US, v nadaljevanju ZDR ) v določbe, ki urejajo delovni čas, nočno delo, odmori, počitke in letni dopust. Prvi odstavek 142. člena ZDR 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. Čeprav je določeno, da polni delovni čas ne sme biti daljši od 40 ur na teden, pa to ne pomeni absolutne tedenske omejitve polnega delovnega časa. V primeru neenakomerne razporeditve in začasne prerazporeditve delovnega časa se namreč polni delovni čas upošteva kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od šest mesecev (šesti odstavek 147. člena), izjemoma pa v obdobju, ki ne sme biti daljše od 12 mesecev (5. odstavek 158. člena). Pri tem velja poudariti, da zakon pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi polnega delovnega časa določa absolutno omejitev tedenskega delovnega časa in sicer delovni čas v teh primerih ne sme trajati več kot 56 ur na teden. Le izjemoma, v primerih ko to narekujejo objektivni ali tehnični razlogi ali organizacije dela, se lahko s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti, upošteva 40 urni polni delovni čas kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od 12 mesecev. Poleg tega je pri razporejanju delovnega časa potrebno upoštevati tudi določbe ZDR, ki urejajo dnevni in tedenski počitek (155. in 156. člen). Pri tem pa 158. člen dopušča možnost, da se z zakonom ali s kolektivnimi pogodbami na ravni dejavnosti lahko za delovna mesta ali poklice v primerih

- kjer narava dela zahteva stalno prisotnost ali
- kjer narava dejavnosti zahteva kontinuirano zagotavljanje dela ali storitev ali
- v primerih predvidenega neenakomernega ali povečanega obsega dela

določiti, da se dnevni in tedenski počitek v povprečnem minimalnem trajanju, kot ga določa zakon, zagotavlja v določenem daljšem časovnem obdobju, ki ne sme biti daljše od šest mesecev. Na tem mestu torej ZDR poleg splošne določbe 2. člena, še neposredno napotuje na

možnost, da se s posebnimi zakoni ali kolektivnimi pogodbami dejavnosti določijo izjeme glede predvidenih rešitev o zagotavljanju dnevnega in tedenskega počitka.

Tretji odstavek 143. člena ZDR določa časovno omejitev nadurnega dela in sicer na teden ni možno opraviti več kot 8 ur nadurnega dela, na mesec ne več kot 20 ur, letna omejitev pa znaša 170 ur. Dana je možnost opravljanja nadurnega dela tudi prek letne časovne omejitve ob vsakokratnem pisnem soglasju delavca, vendar skupaj največ 230 ur na leto. V smislu dodatnega varovanja delavcev pa je dodatno določena še omejitev dnevne delovne obveznosti in sicer le-ta ne sme presegati 10 ur. Gre torej za omejitev dnevne delovne obveznosti, ki je vezana le na opravljanje nadurnega dela in torej ne pomeni splošne omejitve dnevne delovne obveznosti delavca. Obenem velja opozoriti, da ZDR dopušča možnost, da se vse te omejitve nadurnega dela – dnevna, tedenska in mesečna, lahko upoštevajo kot povprečne omejitve v določenem obdobju, ki je določeno z zakonom (posebnim zakonom) ali kolektivno pogodbo, ki pa ne sme biti daljše od šestih mesecev. Poleg tega pa je tudi v primeru določitve povprečne dnevne delovne obveznosti in tedenske omejitve števila ur nadurnega dela v obdobju do 6 mesecev potrebno upoštevati določbe ZDR, ki urejajo dnevni in tedenski počitek, kar pomeni, da je najdaljša možna delovna obveznost delavca tudi v teh primerih 12 oziroma 13 ur, v vsakem sedemdnevnem obdobju pa mora biti zagotovljen 36 oziroma 35 urni nepretrgani počitek.

Upoštevaje navedeno ureditev ugotavljamo, da določbe ZDR, ki urejajo delovni čas, odmore in počitke, predstavljajo predvsem 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 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. Tudi pri morebitnih nadaljnjih spremembah delovne zakonodaje pa je seveda treba upoštevati zahteve mednarodnih dokumentov.

S spoštovanjem,

Pripravila:  
Tatjana Plešnik  
sekretarka

Irena Bečan  
vodja sektorja

Peter Pogačar  
generalni direktor