



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

DIREKTORAT ZA DELOVNA RAZMERJA IN PRAVICE IZ DELA

Štukljeva 44, 1000 Ljubljana

T: 01 369 77 08

F: 01 369 78 32

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

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

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

Številka: 1001-558/2019

Datum: 26.9.2019

**Zadeva: Predlagam.vladi.si predlog 10262-181: Omejitev največjega števila delovnih ur na 7 zaporednih dni - Predlog**

V zvezi s predlogom 10262-181, posredovanim preko spletnega portala »predlagam.vladi.si, ki se nanaša na maksimalno dolžino tedenskega delovnega časa, 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. Ekonomski in tehnološki razvoj, razvoj v organizaciji dela, situacija na trgu dela, proces globalizacije in naraščajoča konkurenca 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. V zvezi z delovnim časom pa so seveda pomembni tudi interesi delodajalcev, ki zaradi vse večje konkurence znotraj svetovnega gospodarstva uvajajo nove metode dela in spreminjajo organizacijo dela s ciljem doseči čim večjo produktivnost in čim manjše stroške dela. 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.

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. Z vidika delovnega časa je 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.

Ocenjujemo, da so splošne zahteve navedene direktive ustrezno prenesene v Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 15/17 odl. US in 22/19 – ZPosS, v nadaljevanju ZDR-1) v določbe, ki urejajo delovni čas, nočno delo, odmore, počitke in letni dopust. ZDR-1 omejuje maksimalno trajanje polnega delovnega časa na 40 ur na teden. 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, izjemoma pa v obdobju, ki ne sme biti daljše od 12 mesecev. 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-1, ki urejajo dnevni in tedenski počitek. Delavec ima v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma 12 ur, delavec, ki mu je delovni čas neenakomerno razporejen ali začasno razporejen, pa ima v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma 11 ur. Poleg tega ima delavec v obdobju sedmih zaporednih dni, poleg pravice do dnevnega počitka, pravico do počitka v trajanju najmanj 24 neprekinjenih ur. minimalno trajanje tedenskega počitka se upošteva kot povprečje v obdobju 14 zaporednih dni. Pri tem ZDR-1 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

določi, 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.

Upoštevaje navedeno zakonsko ureditev ugotavljamo, da določbe ZDR-1, 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 pri vprašanjih glede 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

Damjan Mašera  
vodja Sektorja za delovna razmerja  
in druge oblike dela