



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

DIREKTORAT ZA DELOVNA RAZMERJA IN PRAVICE IZ DELA

Štukljeva cesta 44, 1000 Ljubljana

T: 01 369 77 08

F: 01 369 78 32

E: gp.mddsz@gov.si

www.mddsz.gov.si

Urad Vlade RS za komuniciranje
Gregorčičeva 25
1000 Ljubljana

gp.ukom@gov.si

Številka: 1001-254/2019/2

Datum: 8. 5 2019

Zadeva: Predlagam.vladi.si predlog 9994-107: zgodnejši začetek dela

Spoštovani,

preko spletnega orodja predlagam.vladi.si nam je bil posredovan predlog, da se zaposlenim, kjer je to zaradi začetka delovnega procesa mogoče, omogoči zgodnejši začetek dela, tako da imajo popoldan več časa za družino in športne aktivnosti. Zgled za to, naj bo tudi javna uprava, kjer bi lahko zaposlenim, ki nimajo neposrednega stika s strankami, omogočili delovni proces vsaj od 6 ure naprej, kot je to bilo včasih. Z večjo fleksibilnostjo delovnega časa bi tudi zmanjšali jutranje in popoldanske prometne konice. V zvezi s prejetim predlogom v nadaljevanju v okviru pristojnosti Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti podajamo pojasnila z vidika splošne delovnopravne ureditve.

Delovni čas je delovnoppravna kategorija, ki je pomembna za delavce kot posameznike, za delavce kot skupino in za podjetje ter samo organizacijo dela znotraj podjetja. Ob tem, ko pravna ureditev delovnega časa dopušča fleksibilnost organizacije delovnega procesa, na drugi strani, v luči zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu, upošteva določene zahteve in omejitve glede najdaljšega delovnega časa, trajanja dnevnega in tedenskega počitka, odmorov in letnega dopusta.

Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 - popr., 47/15 - ZZSDT, 33/16 - PZ-F, 52/16 in 15/17 - odl. US; v nadaljnjem besedilu: ZDR-1) v zvezi z urejanjem delovnega časa sledi tako zahtevam mednarodnih dokumentov kot dokumentov Evropske unije.

Ker je delovni čas eden pomembnejših elementov delovnega razmerja, mora biti določen v pogodbi o zaposlitvi. Ta obveznost izhaja iz 31. člena ZDR-1. Pogodbeni stranki se morata v pogodbi o zaposlitvi dogovoriti o dnevnem ali tedenskem delovnem času in **o razporeditvi delovnega časa**. Lahko pa se glede tega sklicujeta na veljavne kolektivne pogodbe oziroma splošne akte delodajalca. Dalje ZDR-1 delodajalcu nalaga, da še pred začetkom koledarskega oziroma poslovnega leta določi letni razpored delovnega časa in o tem obvesti delavce in sindikate pri delodajalcu.

Organizacija delovnega procesa je sicer organizacijska in poslovna odločitev delodajalca, pri čemer mora delodajalec upoštevati zakonske zahteve in omejitve, kot že omenjeno, glede najdaljšega delovnega časa, trajanja dnevnega in tedenskega počitka, odmorov in letnega dopusta.

Delavec je dolžan opravljati svoje delo v delovnem času, ki ga delodajalec razporedi v skladu s pravili, izrecno določenimi v pogodbi o zaposlitvi ali v kolektivni pogodbi. V zvezi z izpostavljenim predlogom pa naj posebej opozorimo na tretji odstavek v 148. člena ZDR-1, ki določa dodatno pravno podlago za možno **prilaganje delovnega časa potrebam delavcev s starševskimi obveznostmi, v kolikor to dopuščajo potrebe delovnega oz. proizvodnega procesa**. Na podlagi omenjenega določila namreč **lahko delavec** v času trajanja delovnega razmerja **zaradi potreb usklajevanja družinskega in poklicnega življenja predlaga drugačno razporeditev delovnega časa, delodajalec pa mu mora, upošteva potrebe delovnega procesa, pisno utemeljiti svojo odločitev**. Pisna utemeljitev se lahko pošlje tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec. Kot izhaja iz navedene zakonske določbe, delodajalec pri odločitvi upošteva potrebe delovnega procesa, pri čemer je 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.

Upošteva navedeno naj povzamemo, da **konkretna razporeditev delovnega časa ni predmet urejanja splošne delovnopravne ureditve v ZDR-1**, vendarle pa želimo poudariti, da je veljavna zakonska ureditev usmerjena v zagotavljanje varnosti in zdravja delavca, pri čemer delodajalcu zagotavlja možnosti za fleksibilno organizacijo dela na eni strani in možnosti usklajevanja poklicnih obveznosti s potrebami družinskega življenja delavca na drugi strani. Glede na navedeno ocenjujemo, da je ureditev delovnega časa v ZDR-1 ustrezna in ni utemeljenih razlogov za njeno spreminjanje.

Nenazadnje naj še opozorimo, da organizacijo premakljivega začetka in konca delovnega časa javnih uslužbencev v organih državne uprave ureja Uredba o delovnem času v organih državne uprave (Uradni list RS, št. 115/07, 122/07 – popr., 28/16 in 40/17), ki sodi v pristojnost Ministrstva za javno upravo.

S spoštovanjem,

Pripravila:
mag. Darija Perše Zoretič
sekretarka

Damjan Mašera
vodja Sektorja za delovna razmerja
in druge oblike dela

