



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](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-~~52~~/2013-2  
Datum: 4.2.2013

**Zadeva: Pravno mnenje – predlagam.vladi.si predlog 4117-26: Uvedba 30  
urnega delovnika**  
Zveza: vaš dopis št. 092-26/2013/1 z dne 16.1.2013

Spoštovani,

v zvezi s predlogom št. 4117-26: Uvedba 30 urnega delovnika, posredovanim preko spletnega orodja *predlagam.vladi.si*, vam v nadaljevanju v okviru pristojnosti Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve podajamo naslednje pravno mnenje.

Delovni čas je eden izmed bistvenih institutov delovnega prava, pomemben tako z vidika interesov delodajalcev kot tudi z vidika interesov zaposlenih. Z vidika interesov delodajalcev se delovni čas in njegovo razporejanje obravnavata kot ekonomska kategorija, saj zakonski okviri urejanja tega instituta oziroma dopuščene fleksibilnosti določajo možnost organiziranja delovnega procesa ustrezno poslovnih zahtevam, zmožnostim tehnologije ali zahtevam po zagotavljanju storitev. Z vidika zaposlenih je pomemben predvsem varstveni vidik urejanja tega instituta, saj predpisani okviri omejevanja dolžine delovnega časa, zagotavljanja odmorov, počitka in dopuščene fleksibilnosti razporejanja delovnega časa varujejo zdravje in psihofizične sposobnosti zaposlenih.

Pomembna elementa pri pravnem urejanju delovnega časa sta tako dolžina delovnega časa, kot njegova razporeditev oziroma oblike delovnega časa. Pri opredeljevanju dolžine delovnega časa, še bolj pa pri urejanju razporeditve delovnega časa, je zakonodajalec razpet med vse bolj poudarjeno zahtevo delodajalcev po fleksibilnejši organizaciji delovnega časa na eni ter zahtevo po varovanju delovnopravnega položaja delavcev in potrebo po usklajevanju njihovega poklicnega in družinskega življenja na drugi strani. Pri tem je treba upoštevati tudi dejstvo, da je od določitve dolžine delovnega časa in njegovih oblik odvisna plača delavca oziroma višina stroškov, ki bremenijo delodajalca.

Zaradi njegove velike pomembnosti je delovni čas predmet ureditve tako Mednarodne organizacije dela (MOD), Sveta Evrope kot Evropske skupnosti (ES). V slovenski delovni zakonodaji so upoštevane Konvencije MOD, ki se nanašajo na dnevni, tedenski in letni delovni čas, na razporeditev delovnega časa, krajši delovni čas in nočno delo, na dnevni in tedenski počitek ter na varstvo posebnih kategorij delavcev. Zakonska ureditev delovnega časa upošteva tudi zahteve, ki izhajajo iz Evropske socialne listine (spremenjene; MESL) ter vse upoštevne direktive ES: Direktivo Sveta 94/33/ES z dne 22. junija 1994 o varstvu mladih ljudi pri delu, Direktivo Sveta 92/85/EGS z dne 19. oktobra 1992 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav

na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo in posebno pomembno Direktivo 2008/33 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (v nadaljevanju: Direktiva). Direktiva določa minimalne zahteve v zvezi z varnostjo in zdravjem, ki jih je treba upoštevati pri organizaciji delovnega časa. Državam članicam nalaga 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.

Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02, 79/06, 46/07, 103/07, 45/08 in 83/09; v nadaljevanju ZDR) 142. členu določa maksimalni polni delovni čas v trajanju 40 ur na teden, prav tako pa je določen minimalni polni delovni čas v trajanju 36 ur. Z zakonom ali kolektivno pogodbo se torej kot polni delovni čas lahko določi delovni čas v trajanju od 36 do 40 ur na teden. Za primer, da noben zakon ali kolektivna pogodba ne določita polnega delovnega časa, že zakon določa, da je polni delovni čas 40 ur. Izjema od postavljenega minimuma za polni delovni čas je predvidena le v primeru delovnih mest, pri katerih obstajajo večje nevarnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare, saj se lahko za takšna delovna mesta z zakonom, drugim predpisom na podlagi zakona ali s kolektivno pogodbo določi polni delovni čas, krajši od 36 ur na teden.

Iz navedenega člena izhajajoča ureditev polnega delovnega časa je v skladu z Direktivo in MESL. Direktiva določa, da mora biti polni delovni čas omejen z zakonom, drugim predpisom ali kolektivno pogodbo, povprečen delovni čas v posameznem sedemdnevem obdobju, vključno z nadurami, pa ne sme presegati 48 ur. Določba, po kateri se lahko z zakonom ali kolektivno pogodbo določi krajši polni delovni čas od 40 ur tedensko, vendar ne manj kot 36 ur tedensko, pa upošteva MESL, ki zavezuje države članice, da določijo razumno trajanje dnevnega in tedenskega delovnega časa, pri čemer naj bi se delovni teden postopno skrajševal do ravni, ki jo dopuščajo povečanje storilnosti in drugi pomembni dejavniki. Tudi zakonska možnost skrajšanja delovnega časa po 36 ur tedensko na posebno nevarnih delovnih mestih pomeni konkretizacijo obveznosti, ki izhaja iz MESL – če tveganj, značilnih za nezdrave ali nevarne poklice, ni mogoče odpraviti ali dovolj zmanjšati, je treba delavcem, ki opravljajo tak poklic, skrajšati delovni čas (ali zagotoviti dodatni plačani dopust).

Nenazadnje v zvezi z izpostavljeno problematiko dodajamo, da je Zakon o delovnih razmerjih iz leta 2002 (Uradni list RS, št. 42/02) glede na prejšnjo ureditev zakonsko določen maksimum tedenskega delovnega časa skrajšal z 42 na 40 ur. Zakonska določitev 40-urnega maksimalnega polnega delovnega časa je bila odraz soglasja med socialnimi partnerji, saj je sledila ureditvam v kolektivnih pogodbah, sklenjenih na ravni dejavnosti, ki so že pred uveljavitvijo novega Zakona o delovnih razmerjih iz leta 2002 praviloma že uveljavile tak delovnik.

S spoštovanjem,

Pripravila:  
Sneža Mihailova  
Višja svetovalka III

Irena Bečan  
Vodja sektorja

Peter Pogačar  
GENERALNI DIREKTOR

