



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

DIREKTORAT ZA DELOVNA RAZMERJA IN PRAVICE IZ DELA

Kotnikova ulica 28, 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: 1001-568/2017

Datum: 2.10.2017

Zadeva: Predlagam.vladi.si predlog 8483-220: Postopno uvajanje 30 urnega delovnika v roku 10 let

Zveza: vaš dopis št. 092-220/2017/1 z dne 22.9.2017

V zvezi s predlogom št. 8483-220: Postopno uvajanje 30 urnega delovnika v roku 10 let, posredovanim preko spletnega orodja *predlagam.vladi.si*, vam v nadaljevanju v okviru pristojnosti Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti podajamo naslednja pojasnila.

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.

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 ustrezne 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. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16 in 15/17 odl. US, v nadaljevanju ZDR-1) v 143. členu določa in omejuje delovni čas. Določena je možnost, da se v splošnem zakonskem okviru med 36 in 40 ur na teden s posebnim zakonom ali s kolektivno pogodbo določi polni delovni čas v posamezni dejavnosti ali pri posameznem delodajalcu. S tem je določena tudi spodnja meja delovnega časa, ki se šteje kot polni delovni čas in ki predstavlja merilo za določitev pravic in obveznosti delavca. To torej pomeni, da lahko socialni partnerji na ravni panoge ali pri delodajalcu določijo dolžino polnega delovnega časa (v zakonsko določenem časovnem okviru). ZDR-1 dopušča tudi, da se z zakonom ali drugim predpisom v skladu z zakonom ali kolektivno pogodbo lahko določi za delovna mesta, pri katerih obstajajo večje nevarnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare, polni delovni čas, ki traja tudi manj kot 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 pod 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).

Ugotovimo lahko, da bi uveljavitev predloga za postopen prehod na 30 urni tedenski delovnik kot polni čas terjala obsežnejše zakonodajne spremembe. Treba je upoštevati, da določitev polnega delovnega časa v trajanju 30 ur tedensko za delavce predstavlja merilo za odmerjanje 100% pravic, ki grede delavcem, ki delajo polni delovni čas (minimalna plača, pravice iz naslova obveznih zavarovanj itd.), kar bi vplivalo na višje stroške dela. Sprememba ureditve, v kolikor bi se za to izkazal interes in bi to potrdila tudi široka razprava s socialnimi partnerji, pa bi morala biti utemeljena tudi na rezultatih preučitve učinkov na produktivnost, BDP, davčne sisteme in sisteme socialne varnosti.

S spoštovanjem,

Pripravila:
Tatjana Plešnik
Sekretarka



Damjan Mašera
vodja Sektorja za delovna razmerja
in druge oblike dela

