



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.mdds@gov.si

www.mdds.gov.si

gp.ukom@gov.si

Številka: 1001-175/2018 /*12*
Datum: 22. 3. 2018

Zadeva: Predlagam.vladi.si predlog 8959-49: Ureditev zakonodaje ma področju pripravljenosti za delo na domu

Spoštovani,

preko spletnega orodja *predlagam.vladi.si* je bil Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti posredovan predlog, da preuči zakon o delovnih razmerjih in natančno določi omejitve, višino dodatkov in pravice delavca ter delodajalca na področju pripravljenosti za delo na domu.

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) kot splošen zakon na področju urejanja delovnih razmerij instituta t.i. pripravljenosti za delo na domu ne ureja.

Pri razumevanje posebne narave tega instituta pa velja vendarle opozoriti na definicijo delovnega časa, kot jo določa ZDR-1. Kot efektivni delovni čas je v drugem odstavku 142. člena ZDR-1 opredeljen vsak čas, v katerem delavec dela, kar pomeni, da je na razpolago delodajalcu in izpolnjuje svoje delovne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi. Ob tem pa naj poudarimo, da pri opredelitvi efektivnega delovnega časa ZDR-1 sledi zahtevam Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (v nadaljnjem besedilu: Direktiva 2003/88).

Prav tako ZDR-1 sledi zahtevam iz Direktive 2003/88 pri urejanju odmora med delom ter dnevnega in tedenskega počitka.

Dalje želimo opozoriti, da predstavlja Direktiva 2003/88 temeljni pravni vir, ki določa zahteve v zvezi z varnostjo in zdravjem pri organizaciji delovnega časa. Cilj Direktive 2003/88 je zagotavljanje standardov, skupnih vsem državam članicam, za zaščito delavcev pred zdravstvenimi in varnostnimi tveganji, povezanimi s predolgim in neustreznim delovnim časom ter nezadostnim časom za počitek in okrevanje od dela. Ne določa pa ta direktiva pravil, ki bi se nanašala na plačilo (razen pravice do štirih tednov plačanega dopusta).

Izpostavljeni institut pa je predmet ureditve nekaterih specialnih zakonov na področju javnega sektorja, kjer je prisotna potreba, da je delavec izven delovnega mesta dosegljiv za opravljanje delovnih nalog. Gre za dejavnosti na področju zdravstva, organizacije in dela policije, obrambe, zaščite in reševanja, veterinarstva, sodniške službe, državnega tožilstva, zunanjih zadev in gasilstva. Določena posamezna vprašanja v zvezi z izvajanjem obveznosti delavca, da je za delodajalca dosegljiv izven delovnega mesta, predvsem plačilo dodatka, so urejana tudi v posameznih kolektivnih pogodbah s področja dejavnosti javnega sektorja.


Dalje naj pojasnimo, da določena vprašanja glede pripravljenosti za delo na domu urejajo tudi nekatere kolektivne pogodbe zasebnega sektorja. Ob navedenem je treba poudariti, da so za razlago kolektivnih pogodb pristojne posebej v ta namen ustanovljene komisije/odbori za razlago (praviloma iz vrst članov, ki so podpisniki kolektivne pogodbe). Podpisniki kolektivnih pogodb pa lahko predlagajo spremembo ali dopolnitev ureditve, v kolikor menijo, da je to v posamezni kolektivni pogodbi primerno in potrebno.

Dodatno naj opozorimo, da ima delavec, ki meni, da delodajalec ne izpolnjuje obveznosti iz delovnega razmerja ali krši katero od njegovih pravic iz delovnega razmerja, skladno s predpisanim postopkom uveljavljanja pravic v 200. členu ZDR-1 pravico pisno zahtevati, da delodajalec kršitev odpravi in obveznost izpolni. Če delodajalec v roku osmih delovnih dni po vročeni pisni zahtevi delavca ne izpolni svoje obveznosti oziroma ne odpravi kršitve, lahko delavec v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti s strani delodajalca zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem. V skladu z Zakonom o delovnih in socialnih sodiščih (Uradni list RS, št. 2/04, 10/04 – popr., 45/08 – ZArbit, 45/08 – ZPP-D, 47/10 – odl. US, 43/12 – odl. US in 10/17 – ZPP-E) je delovno sodišče pristojno odločiti v sporu o pravicah, obveznostih in odgovornostih iz delovnega razmerja. Neodvisno in vzporedno z uveljavljanjem pravnega varstva pa lahko delavec, ki meni, da mu delodajalec krši pravico iz delovnega razmerja, poda prijavo kršitve na Inšpektorat RS za delo.

Upošteva je navedeno menimo, da specifičnih vprašanj, ki se nanašajo na izvajanje pripravljenosti za delo na domu, ki se izvaja le v določenih dejavnostih, kjer je prisotna potreba, da je delavec izven delovnega mesta dosegljiv za opravljanje delovnih nalog, ni primerno urejati v splošnem zakonu, ki ureja delovna razmerja. Nenazadnje naj dodamo, da je bil ZDR-1 s strani zakonodajalca sprejet po dogovoru s socialnimi partnerji ter da bi morebitne spremembe in dopolnitve tega zakona zahtevale dodaten dogovor oziroma kompromis med socialnimi partnerji.

S spoštovanjem,

Pripravila:
mag. Darija Peršič Zorčič
sekretarka


Damjan Mašera
vodja Sektorja za delovna razmerja
in druge oblike dela




mag. Katja Rihar Bajuk
GENERALNA DIREKTORICA