



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](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: 1001-254/2016-2

Datum: 11. 5. 2016

**Zadeva: Pravno mnenje – predlagam.vladi.si predlog 7178-57: Zmanjšanje prometa na cestah, kvote za delo od doma**

**Zveza: Vaš dopis št. 092-57/2016/3 z dne 12. 4. 2013**

V zvezi s predlogom št. 7178-57: Zmanjšanje prometa na cestah, kvote za delo od doma, podanim preko orodja *predlagam.vladi.si*, vam v nadaljevanju v okviru pristojnosti Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti 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 poslovnim 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.

Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13-popr. in 47/15-ZZSDT, v nadaljevanju ZDR-1) v 143. členu določa maksimalni polni delovni čas v trajanju 40 ur na teden, prav tako pa je določen minimalni delovni čas, ki je lahko opredeljen kot polni, in sicer 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 2008/33 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa in Evropsko socialno listino (spremenjena; 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 presežati 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).

Glede ureditve dela na domu pojasnjujemo, da se v skladu z 68. členom ZDR-1 kot delo na domu šteje delo, ki ga delavec opravlja na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri, ki so izven delovnih prostorov delodajalca, pa tudi delo na daljavo, ki ga delavec opravlja z uporabo informacijske tehnologije. Nadalje se s pogodbo o zaposlitvi delodajalec in delavec lahko dogovorita, da bo delavec na domu opravljal delo, ki sodi v dejavnost delodajalca ali ki je potrebno za opravljanje dejavnosti delodajalca za celotno trajanje ali le del delovnega časa delavca.

Po drugem odstavku 69. člena ZDR-1 delavec in delodajalec s pogodbo o zaposlitvi uredita pravice, obveznosti in pogoje, ki so odvisni od narave dela na domu. Ob tem poudarjamo, da ima na podlagi prvega odstavka 69. člena ZDR-1 delavec, ki dela na domu, enake pravice kot delavec, ki dela v delovnih prostorih delodajalca, vključno s pravico do sodelovanja pri upravljanju in sindikalnega organiziranja. Poleg teh pravic ima delavec, ki dela na domu, tudi pravico do nadomestila za uporabo svojih sredstev pri delu na domu. Višino nadomestila določita delavec in delodajalec s pogodbo o zaposlitvi.

Pred nastopom dela delavca na domu mora delodajalec v skladu s četrtrim odstavkom 68. člena ZDR-1 o nameravanem organiziranju dela na domu obvestiti inšpektorat za delo. Na podlagi 71. člena ZDR-1 bo inšpektor za delo delodajalcu prepovedal organiziranje ali opravljanje dela na domu, če je delo na domu škodljivo oziroma če obstaja nevarnost, da postane škodljivo za delavce, ki delajo na domu, ali za življenjsko in delovno okolje, kjer se delo opravlja, ter v primerih, ko gre za dela, katerih opravljanje na domu prepoveduje bodisi zakon ali drug predpis. Treba je tudi pojasniti, da je ves čas trajanja dela na domu delodajalec dolžan zagotavljati varne pogoje za delo (drugi odstavek 70. člena ZDR-1).

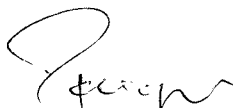
Na koncu je treba poudariti, da so od potreb delovnega procesa vsakega delodajalca odvisne dejanske možnosti za uvedbo krajšega delovnega časa in dela na domu, v vsakem konkretnem primeru pa lahko delodajalec nato uporabi možnosti, ki jih delovnoppravna zakonodaja že omogoča.

S spoštovanjem,

Pripravil:  
Damjan Mašera  
podsekretar

Vročiti:

- naslovníku, elektronsko



Dr. Andraž Kangus  
GENERALNI DIREKTOR

