



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 30

E: [gp.mdsz@gov.si](mailto:gp.mdsz@gov.si)

[www.mdsz.gov.si](http://www.mdsz.gov.si)

**MINISTRSTVO ZA NOTRANJE ZADEVE IN  
JAVNO UPRAVO**

[gp.mnz@gov.si](mailto:gp.mnz@gov.si)

Številka: 1001-445/2014-2

Datum: 28.5.2014

**Zadeva: Odstop - krajši delovni čas po posebnih predpisih**

Spoštovani,

v pristojno reševanje vam odstopamo vprašanje, ki se nanaša na tolmačenje Uredbe o delovnem času v organih državne uprave (Uradni list RS, št. 115/07 in 122/07 - popr.). Prosimo, da stranki odgovorite v okviru svojih pristojnosti in nam odgovor pošljete v vednost z zvezo na zadevo 1001-445/2014.

Ob tem z vidika splošne delovne zakonodaje pojasnjujemo, da Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13 (78/13 popr.); v nadaljnjem besedilu: ZDR-1) da ZDR-1 v 67. členu ureja delovno pravni položaj delavcev, ki delajo krajši delovni čas od polnega v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali predpisi o starševskem dopustu. V teh primerih gre za pravico delavca, ki je zaposlen s polnim delovnim časom, da trajno ali začasno začne delati s krajšim delovnim časom na podlagi posebnih predpisov, delodajalec pa je delavcu dolžan omogočiti takšno obliko dela. V teh primerih ima delavec, v skladu s posebnimi predpisi pravice iz socialnega zavarovanja, kot če bi delal polni delovni čas, glede delovnopравниh upravičenj pa ima pravico do plačila za delo po dejanski delovni obveznosti ter druge pravice in obveznosti iz delovnega razmerja kot delavec, ki dela polni delovni čas, če ni z zakonom drugače določeno.


V primeru uveljavljanja pravice do krajšega delovnega časa na podlagi posebnih predpisov je pomembno, da obe pogodbeni stranki pisno z aneksom k pogodbi o zaposlitvi uredita uveljavitev pravice o delu s krajšim delovnim časom. Poleg trajanja delovnega časa je pomembno, da se pogodbeni stranki dogovorita o dnevem ali tedenskem delovnem času in razporeditvi delovnega časa v skladu s sedmo alinejo prvega odstavka 31. člena ZDR-1. Čeprav se pogodbeni stranki pri tem lahko sklicujeta na veljavne zakone, kolektivne pogodbe oziroma splošne akte delodajalca (drugi odstavek 31. člena ZDR-1), pa je primerno, da pri pogodbi o zaposlitvi s krajšim delovnim časom pogodbeni stranki razporeditev delovnega časa konkretno določita v pogodbi o zaposlitvi.

V konkretnem primeru bo v odgovoru na vprašanje, kolikšna je delovna obveznost delavca in kako je možno razporediti delovni čas, treba upoštevati odločitev organa, ki je odločal o pravici do dela s krajšim delovnim časom od polnega. Delovna obveznost delavca je namreč lahko opredeljena kot dnevna delovna obveznost (npr. šest ur na dan) ali tedenska delovna

obveznost (npr. 30 ur na teden). V primerih, ko je delavcu z odločbo priznana pravica do dela s krajšim delovnim časom npr. štiri ure dnevno, se z delovnopravnega vidika zastavlja vprašanje, ali takšna formulacija pomeni, da tak delavec ne more imeti dnevnega presežka oz. primanjkljaja ur, ali pa je s takšno formulacijo lahko mišljena 30-urna tedenska omejitev. Menimo, da zmožnost delavca, da dela šest ur na dan v primeru razporeditve delovnega časa na štiri dni v tednu pomeni 24-urno tedensko delovno obveznost, na pet dni v tednu 30-urno tedensko delovno obveznost, na šest dni v tednu pa 36-urno tedensko delovno obveznost. V primeru dnevne omejitve delovne obveznosti delavec ne more imeti dnevnega presežka in posledično tudi ne primanjkljaja ur. Nasprotno pa 30-urna zmožnost za delo pomeni, da mora delavec opraviti 30-urno tedensko delovno obveznost, delovni čas pa je lahko tudi v različnem trajanju razporejen na posamezne dneve v tednu. Pri tem pa je treba upoštevati, da določenim kategorijam delavcev ni dopustno naložiti dela preko polnega delovnega časa (146. člen ZDR-1), tem istim kategorijam tudi ni dopustno neenakomerno razporediti ali začasno razporediti delovnega časa (148. člen ZDR-1). Nadalje pojasnjujemo, da pogodbeni stranki v primeru krajšega delovnega časa nista omejeni z določbo petega odstavka 148. člena ZDR-1 o razporeditvi delovnega časa na najmanj štiri dni v tednu, zato se v primeru, ko gre za tedensko omejitev delovne obveznosti v aneksu k pogodbi o zaposlitvi, v skladu z drugim odstavkom 47. člena ZDR, prosto dogovarjata o razporeditvi delovnega časa na dneve v tednu.

Vprašanje samega načina koriščenja presežka ur pa zakonsko ni urejeno, ampak je prepuščeno avtonomni ureditvi posameznega delodajalca. V konkretnem primeru je izpostavljena problematika urejena v Uredbi o delovnem času v organih državne uprave, ki je v pristojnosti ministrstva, pristojnega za javno upravo.

S spoštovanjem,

Pripravila:   
Sneža Mihailova Brojah  
Višja svetovalka III

Katja Rihar Bajuk  
Vodja sektorja



  
Peter Pogačar  
GENERALNI DIREKTOR



V vednost:

- Zlata lady; na elektronski naslov: orolady@gmail.com