

## **Delovni čas zdravnikov – pojasnila Oddelka za pravne zadeve**

Oddelk za pravne zadeve je pripravil pojasnila glede razporeditve delovnega časa in omejitev nadurnega dela zdravnikov, vključno z omejitvami, ki veljajo za nekatere posebej varovane kategorije delavcev (nosečnice, starši, invalidi in drugi). Dodana so tudi pojasnila glede pravnega varstva, ki je na voljo delavcem, katerim delodajalec odreja delo v nasprotju s predstavljenimi predpisi.

### **I. Razporeditev delovnega časa**

#### **1. Enakomerna in neenakomerna razporeditev delovnega časa**

Delavec ima lahko delovni čas razporejen enakomerno ali neenakomerno. Določilo o razporeditvi delovnega časa je skladno z 31. členom Zakona o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR-1) obvezna sestavina pogodbe o zaposlitvi, lahko pa se pogodba glede tega vprašanja sklicuje tudi na zakon, kolektivno pogodbo oziroma splošne akte delodajalca. Zdravniki imajo sicer običajno delovni čas neenakomerno razporejen.

V kolikor delavec dela v enakomerno razporejenem delovnem času, je potrebno skladno s 148. členom ZDR-1 upoštevati le to, da je delo razporejeno na vsaj 4 dni v tednu in da je obseg redne tedenske obveze stalen (ne presega 40 ur oziroma manj, če delavec dela s krajšim delovnim časom). Pri neenakomerni razporeditvi pa je lahko delavčev tedenski delavnik v posameznem tednu dolg največ 56 ur, vendar mora v referenčnem obdobju (ki je lahko dolgo največ šest mesecev) v povprečju delati največ 40 ur na teden. Pri razporejanju delovnega časa je v vsakem primeru potrebno upoštevati spodaj opisane omejitve v zvezi z dnevnim in tedenskim počitkom.

V pravni teoriji in starejših mnenjih Ministrstva za delo je mogoče zaslediti stališče, da skladno z osmim odstavkom 148. člena ZDR-1 ni dopustno neenakomerno razporediti delovnega časa tistim kategorijam delavcev, ki jim prav tako ni dopustno naložiti dela preko polnega delovnega časa. Vendar je novejša sodna praksa (sodbi Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdp 470/2022 in Pdp 572/2022) zavzela drugačno stališče, in sicer da je tudi starejšim delavcem in staršem, ki uživajo posebno varstvo zaradi varstva otrok do treh let, dopustno neenakomerno razporediti delovni čas. Drugače pa po naši oceni velja v primeru, ko delavci delajo s krajšim delovnim časom od polnega na podlagi odločbe pristojnega organa (npr. po predpisih o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, zdravstvenem zavarovanju ali starševskem varstvu), v kateri je pravica do krajšega delovnega časa opredeljena kot dnevna ali tedenska omejitev. Glede na omejitve dnevnega oziroma tedenskega delovnika, imajo lahko ti delavci le enakomerno razporejen delovni čas, kjer je torej obseg redne tedenske delovne obveze stalen. Navedeno pa ne pomeni nujno, da mora biti tedenska delovna obveza tudi enakomerno razporejena na posamezne dneve v tednu. Tako iz pojasnil Ministrstva za delo (št. 1001-46/2024-2) izhaja, da je treba v primeru, ko je v odločbi pristojnega organa pravica do dela s krajšim delovnim časom opredeljena kot dnevna omejitev (npr. 4 ure na dan), upoštevati namen pravice do krajšega delovnega časa (npr. zmanjšana delovna zmožnost delavca), zato delavec ne sme imeti dnevnega presežka ali primanjkljaja ur. V primeru tedenske omejitve (npr. 20 ur na dan) pa je lahko tedenski delovni čas tudi v različnem trajanju razporejen na posamezne dneve v tednu.

Delavec lahko sicer zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja skladno s tretjim odstavkom 148. člena ZDR-1 delodajalcu predlaga prerazporeditev svojega delovnega časa. Delodajalec

je dolžan delavčev predlog preučiti, pri čemer upošteva tudi potrebe delovnega procesa, ter svojo odločitev pisno utemeljiti najkasneje v 15 dneh. V zvezi z navedeno pravico je Vrhovno sodišče RS v sodbi in sklepu VIII Ips 86/2019 presodilo, da delodajalec nima neomejene avtonomije pri odločitvi, kako bo razporedil delovni čas delavca, ki zaradi starševstva dela krajši čas od polnega, in v skladu s tretjim odstavkom 148. člena ZDR-1 uveljavlja prerazporeditev delovnega časa. Iz sodbe je mogoče razbrati, da mora delodajalec upoštevati delavčev predlog za drugačno razporeditev delovnega časa, če to ne bi imelo nesorazmerno velikih negativnih posledic na organiziranje delovnega procesa.

## **2. Delo s krajšim delovnim časom**

Določene kategorije delavcev imajo pravico do dela s krajšim delovnim časom po posebnih predpisih, kot so predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali predpisi o starševskem varstvu (več o tem spodaj - točka IV. 3). ZDR-1 pa pod pogoji, določenimi v zakonu, predvideva možnost dogovora o delu s krajšim delovnim časom tudi v nekaterih drugih primerih, ko je delavec sicer zaposlen za polni delovni čas.

Delavec, ki neguje otroka do osem let ali v skladu z zakonom zagotavlja oskrbo družinskega člana zaradi potreb po znatnejši negi iz zdravstvenih razlogov, lahko delodajalcu v skladu s 65.a členom ZDR-1 predlaga sklenitev pogodbe za krajši delovni čas za določen čas. Delodajalec je dolžan svojo odločitev o predlogu delavca pisno utemeljiti v 15 dneh. Če se takšna pogodba sklene z delavcem, ki je že zaposlen za nedoločen čas, v času opravljanja dela po novi pogodbi, mirujejo pravice in obveznosti iz prve pogodbe.

Delo s krajšim delovnim časom lahko na podlagi 67.a člena ZDR-1 predlaga tudi delavec, ki je žrtev nasilja v družini, in sicer za čas urejanja zaščite, pravnih in drugih postopkov ter odpravljanja posledic nasilja v družini.

V skladu s 67.b členom ZDR-1 se lahko delodajalec in delavec, ki je dopolnil starost 60 let ali ima dopoljenih 35 let pokojninske dobe, v času trajanja delovnega razmerja za polni delovni čas s spremembo pogodbe o zaposlitvi dogovorita, da bo delavec opravljal delo s krajšim delovnim časom v obsegu 80 odstotkov polnega delovnega časa (t.i. ukrep 80/90/100). Zakon predvideva postopno zvišanje starostnega pogoja za vključitev v ukrep: v letih 2026 in 2027 lahko to možnost uveljavljajo delavci, ki so dopolnili 58 let, nato se bo starostna meja vsako leto zvišala za tri mesece, tako da bo leta 2035 končni starostni pogoj za vključitev v ukrep 60 let. V primeru vključitve v ukrep delavec in delodajalec v aneksu k pogodbi o zaposlitvi določita znesek osnovne plače delavca, ki mora biti v višini 90 odstotkov zneska osnovne plače delavca za polni delovni čas. Delavec ima pravice iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja kot delavec, ki dela polni delovni čas, pravico do izplačila dela pokojnine po zakonu, ki ureja pokojninsko in invalidsko zavarovanje, pa lahko koristi v sorazmernem deležu glede na dejansko delovno obveznost. Delavec, ki se vključi v ukrep, ne more podati soglasja k nadurnemu delu, prav tako z delodajalcem ne sme skleniti druge pogodbe o opravljanju dela. Zakon predvideva še posebno omejitev za povezane osebe, saj omogoča delo s krajšim delovnim časom po tej določbi samo v primeru, ko delavec ali njegov družinski član ni z delodajalcem povezana oseba, pri čemer za povezano osebo šteje družinski član ali katerakoli oseba, ki jo nadzira oziroma običajno nadzira delavec ali njegov družinski član.

## **II. Omejitve nadurnega dela po splošni delovnopravni zakonodaji**

Delo preko polnega delovnega časa na splošno ureja ZDR-1 v 144. členu:

»(1) Delavec je dolžan na zahtevo delodajalca opravljati delo preko polnega delovnega časa - nadurno delo:

- v primerih izjemoma povečanega obsega dela,
- če je potrebno nadaljevanje delovnega ali proizvodnega procesa, da bi se preprečila materialna škoda ali nevarnost za življenje in zdravje ljudi,
- če je nujno, da se odvrne okvara na delovnih sredstvih, ki bi povzročila prekinitev dela,
- če je potrebno, da se zagotovi varnost ljudi in premoženja ter varnost prometa,
- v drugih izjemnih, nujnih in nepredvidenih primerih, določenih z zakonom ali kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti.

(2) Delodajalec mora delavcu nadurno delo odrediti v pisni obliki praviloma pred začetkom dela. Če zaradi narave dela ali nujnosti opravljanja nadurnega dela ni možno odrediti nadurnega dela delavcu pisno pred začetkom dela, se lahko nadurno delo odredi tudi ustno. V tem primeru se pisna odreditev vroči delavcu naknadno, vendar najkasneje do konca delovnega tedna po opravljenem nadurnem delu. /.../«

V prvem odstavku 146. člena ZDR-1 je nadalje izrecno določeno:

»(1) Nadurno delo po 144. členu tega zakona se ne sme uvesti, če je delo možno opraviti v polnem delovnem času z ustrezno organizacijo in delitvijo dela, razporeditvijo delovnega časa z uvajanjem novih izmen ali z zaposlitvijo novih delavcev.«

Iz citiranih določb je mogoče razbrati, da lahko delodajalec odredi nadurno delo le v izjemnih in nepredvidljivih okoliščinah, ki jih določa zakon. Pri tem se nadurno delo odreja pisno, le izjemoma ustno, vendar se mora v tem primeru pisno odreditev delavcu vročiti najkasneje do konca delovnega tedna po opravljenem nadurnem delu.

**Predstavljena ureditev velja za vse delavce, vključno z zdravniki, kar pomeni, da bi moralo biti tudi v zdravstveni dejavnosti odrejanje nadurnega dela dopustno le v zgoraj naštetih okoliščinah, ki morajo biti izjemne, nujne oziroma nepredvidljive, in ne kot redna običajna praksa.**

ZDR-1 prav tako določa omejitve dela preko polnega delovnega časa (mesečno in letno omejitev nadur), vendar se v tem delu za zdravnike ne uporablja, saj za njih glede največjega dopustnega obsega nadurnega dela veljajo specialnejše določbe Zakona o zdravniški službi (v nadaljevanju ZZdrS), ki določa zgolj tedensko omejitev nadur. Takšno stališče je potrdila sodna praksa – primeroma sodba Upravnega sodišča II U 452/2017-9, kjer je sodišče presodilo, da je odstop od splošne ureditve za zaposlene v zdravstveni dejavnosti dopusten, saj ga opravičuje javni interes (skrb za zdravje bolnikov).

### **III. Delovni čas in omejitve nadurnega dela po Zakonu o zdravniški službi**

Omejitve dela preko polnega delovnega časa za zdravnike podrobneje ureja 41.b člen Zakona o zdravniški službi, ki določa:

»Delo preko polnega delovnega časa ne sme presegati v povprečju osem ur tedensko.

Časovna omejitev tedenskega delovnega časa preko polnega delovnega časa se upošteva kot povprečna omejitev v določenem časovnem obdobju, ki ne sme biti daljše od šestih mesecev, pri čemer se pri izračunu povprečja ne upoštevata letni dopust in odsotnost z dela zaradi bolezni.

V primeru pisnega soglasja zdravnika lahko delo preko polnega delovnega časa presega omejitve iz tega člena. Zdravnika, ki s tem ne soglaša, delodajalec ne sme oškodovati.

*Delodajalec vodi posebno evidenco o izvajanju dela preko polnega delovnega časa zdravnikov, ki so podali soglasje po prejšnjem odstavku. Evidenco mora na podlagi zahteve predložiti pristojnim nadzornim organom.«*

V skladu z navedenim členom **delo preko polnega delovnega časa zdravnika ne sme presegati v povprečju osem ur na teden, ta omejitev pa se upošteva kot povprečna omejitev v določenem časovnem obdobju, ki ne sme biti daljše od šestih mesecev. Navedena omejitev je lahko presežena le v primeru pisnega soglasja zdravnika.** V primeru, da zdravnik poda pisno soglasje, mu lahko delodajalec celo leto dodeli opravljanje nadur v obsegu več kot osem ur na teden, vendar pa mora pri tem kljub soglasju upoštevati omejitve v zvezi z dnevnim in tedenskim počitkom.

Zakon tako v primeru soglasja zdravnika iz tretjega odstavka 41.b člena ZZdrS ne določa največjega števila ur preko polnega delovnega časa, ki jih lahko opravi zdravnik. To je v takem primeru omejeno le s pravico do dnevnega in tedenskega počitka, ki je urejena v 41.d členu ZZdrS. Ta določa:

*»Zdravnik ima pravico do dnevnega počitka v trajanju nepretrgoma najmanj 12 ur in do tedenskega počitka v trajanju nepretrgoma najmanj 24 ur.*

*Če je to potrebno zaradi zagotavljanja zdravstvenega varstva v dogovorjenem obsegu, se lahko minimalno trajanje dnevnega in tedenskega počitka zagotavlja kot povprečje v obdobju dveh mesecev.*

*Zaradi zagotavljanja dežurstva lahko zdravnikov delovni čas traja nepretrgoma največ 32 ur, od tega lahko traja delo v okviru polnega delovnega časa največ 10 ur v enem delovnem dnevu, v dveh zaporednih delovnih dneh pa največ 16 ur. Za delovni čas, ki nepretrgoma traja več kot 16 ur, je potrebno soglasje zdravnika.«*

ZZdrS torej skladno z zgornjo določbo zdravniku zagotavlja v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 12 ur (dnevni počitek), poleg tega pa v obdobju sedmih zaporednih dni tudi počitek, ki traja najmanj 24 neprekinjenih ur (tedenski počitek), minimalno trajanje dnevnega in tedenskega počitka pa se lahko zagotavlja kot povprečje v obdobju dveh mesecev. Posebej je določeno, da lahko delovni čas zdravnikov zaradi zagotavljanja dežurstva traja nepretrgoma največ 32 ur, pri čemer se za delovni čas, ki nepretrgoma traja več kot 16 ur, zahteva soglasje zdravnika.

**Zdravnik, ki je podal soglasje za odrejanje nadurnega dela nad osem ur na teden oziroma soglasje za nepretrgan delovni čas več kot 16 ur, lahko takšno soglasje prekliče.** Glede na to, da zakon nima posebnih določb glede postopka umika soglasja, prične po našem mnenju umik učinkovati takoj, razen če bi bilo v konkretnem soglasju, ki ga je podal delavec, dogovorjeno drugače (npr. da začne učinkovati naslednji mesec ipd.)

#### **IV. Omejitve za posebej varovane kategorije delavcev**

Določene kategorije delavcev so z zakonom posebej varovane, tako da jim delodajalec ne sme odrediti nadurnega dela ali pa lahko to stori le z njihovim predhodnim pisnim soglasjem. Spodaj podajamo pregled omejitev po posameznih kategorijah.

##### **1. Starejši delavci**

ZDR-1 zagotavlja posebno varstvo delavcem, ki so starejši od 55 let. Skladno s 199. členom zakona delodajalec starejšemu delavcu ne sme odrediti nadurnega ali nočnega dela, razen če delavec s tem

pisno soglaša. Soglasja za nadurno delo pa ne more podati delavec, ki opravlja delo s krajšim delovnim časom na podlagi 67.b člena ZDR-1 (t.i. ukrep 80/90/100).

Nočno delo je opredeljeno v prvem odstavku 150. člena ZDR-1, ki določa:

*»(1) Kot nočno delo se šteje delo v času med 23. in šesto uro naslednjega dne. Če je z razporeditvijo delovnega časa določena nočna delovna izmena, se šteje za nočno delo osem nepretrganih ur v času med 22. in sedmo uro naslednjega dne.«*

Za zdravnike je dodatno varstvo v zvezi z vključevanjem v neprekinjeno zdravstveno varstvo (NZV) urejeno v Zakonu o zdravstveni dejavnosti (ZZDej). Ta v 51.a členu določa, da se zdravstveni delavec, zaposlen pri javnem zdravstvenem zavodu, in koncesionar oziroma zdravstveni delavec, zaposlen pri koncesionarju, vključuje v program zagotavljanja NZV. Obveznost vključevanja velja za zdravstvene delavce, ki opravljajo zdravstvene storitve znotraj vrste zdravstvene dejavnosti, ki se zagotavlja v okviru NZV.

ZZDej hkrati določa posebno ureditev za zdravstvene delavce, ki so dopolnili 55 let starosti. Ti se v program zagotavljanja NZV vključujejo le na podlagi svojega pisnega soglasja. Zdravniki, starejši od 55 let, ki s tem ne soglašajo, se tako niso dolžni vključevati v NZV.

## **2. Starši in nosečnice**

Varstvo v času nosečnosti in starševstva v zvezi z nočnim in nadurnim delom ureja 185. člen ZDR-1, ki določa:

*»(1) Delavcu, ki neguje otroka, starega do treh let, se lahko naloži opravljanje nadurnega dela ali dela ponoči samo z njegovim predhodnim pisnim soglasjem.*

*(2) Delavka v času nosečnosti in še eno leto po porodu oziroma ves čas, ko doji otroka, ne sme opravljati nadurnega dela ali dela ponoči, če iz ocene tveganja zaradi takega dela izhaja nevarnost za njeno zdravje ali zdravje otroka.*

*(3) Enemu od delavcev – staršev, ki neguje in varuje otroka, mlajšega od sedem let ali hudo bolnega otroka ali otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo v skladu s predpisi, ki urejajo družinske prejemke, in ki živi sam z otrokom, se sme naložiti, da opravlja nadurno delo ali delo ponoči, samo z njegovim predhodnim pisnim soglasjem.«*

Pred nadurnim in nočnim delom sta varovana oba starša, tako oče kot mati, vse dokler otrok ni star tri leta. Zakonskemu varstvu pa se lahko tudi odpovesta in na podlagi predhodnega pisnega soglasja takšno delo opravljata. Prav tako se lahko nadurno in nočno delo enemu od staršev odredi le z njegovim pisnim soglasjem, če sam neguje in varuje otroka, mlajšega od sedem let, oziroma hudo bolnega otroka ali otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo.

Nosečnicam in materam eno leto po porodu delodajalec ne sme odrediti nadurnega dela, če iz ocene tveganja izhaja nevarnost za njihovo zdravje ali zdravje otroka.

Nosečnice in doječe matere uživajo dodatno varstvo še na podlagi 184. člena ZDR-1, po katerem te delavke ne smejo opravljati del, ki bi lahko ogrozila njihovo zdravje ali zdravje otroka zaradi izpostavljenosti dejavnikom tveganja ali delovnim pogojem, ki so določeni v Pravilniku o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile ter doječih delavk ([Uradni list RS, št.](#)

[62/15](#)). V primeru, da je delavka izpostavljena dejavnikom tveganja in iz ocene tveganja izhaja nevarnost za njeno zdravje ali zdravje otroka, je delodajalec dolžan sprejeti ustrezne ukrepe z začasno prilagoditvijo dela ali delovnega časa. Če to ni mogoče, ji je dolžan zagotavljati drugo ustrezno delo, pri čemer ima delavka pravico do plače, kot da bi opravljala svoje delo, če je to zanjo ugodnejše. V kolikor ji delodajalec ne more zagotoviti drugega ustreznega dela, pa ima delavka pravico do odsotnosti z dela in do nadomestila plače.

### **3. Delavci, ki delajo krajši delovni čas po posebnih predpisih**

Skladno s 146. členom ZDR-1 delodajalec ne sme odrediti nadurnega dela delavcu, ki dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali drugimi predpisi, npr. predpisi o starševskem varstvu. V tem primeru gre za absolutno prepoved opravljanja dela preko polnega delovnega časa in takšno delo ni dopustno niti s soglasjem delavca.

Spodaj naštevamo nekaj določb posebnih predpisov, na podlagi katerih imajo delavci pravico do dela s krajšim delovnim časom od polnega:

#### **Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-1)**

##### **»50. člen (pravica staršev do krajšega delovnega časa)**

*(1) Eden od staršev, ki neguje in varuje otroka do tretjega leta starosti, ima pravico do dela s krajšim delovnim časom od polnega.*

*(2) Eden od staršev, ki neguje in varuje najmanj dva otroka, ima pravico do dela s krajšim delovnim časom od polnega do osmega leta starosti najmlajšega otroka.*

*(3) Eden od staršev, ki neguje in varuje zmerno ali težje gibalno oviranega otroka ali otroka z zmerno ali težjo motnjo v duševnem razvoju, ima pravico do dela s krajšim delovnim časom od polnega tudi po tretjem letu starosti otroka, vendar ne dlje kot do 18. leta starosti otroka.*

*(4) Pravica iz prejšnjega odstavka se uveljavlja pri centru na podlagi mnenja zdravniške komisije.*

*(5) Šteje se, da eden od staršev neguje in varuje otroka, če ima starševsko skrb in otroka dejansko neguje in varuje. Če je otrok zaupan v varstvo in vzgojo enemu od staršev, se šteje, da drugi od staršev ne neguje in varuje otroka.*

*(6) V primerih iz prvega, drugega in tretjega odstavka tega člena delodajalec delavcu zagotavlja pravico do plače po dejanski delovni obveznosti, Republika Slovenija pa mu zagotavlja do polne delovne obveznosti plačilo prispevkov za socialno varnost od sorazmernega dela osnove iz 43. člena in prvega odstavka 46. člena tega zakona, vendar ne manj od sorazmernega dela minimalne plače. Republika Slovenija plačuje prispevke zavarovanca in delodajalca za obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zavarovanje za primer brezposelnosti, za starševsko varstvo, za zdravstveno zavarovanje pa prispevke za primer bolezni in poškodbe izven dela, za pravice do zdravstvenih storitev in povračila potnih stroškov. Republika Slovenija plačuje prispevke po stopnjah, določenih z zakonom, ki določa stopnje prispevkov za socialno varnost.*

*(7) Krajši delovni čas mora obsegati najmanj polovično tedensko delovno obveznost. Delavec obvesti delodajalca o začetku dela s krajšim delovnim časom od polnega zaradi starševstva 30 dni pred nastopom.*

(8) Pravico iz prvega, drugega in tretjega odstavka tega člena imata lahko hkrati tudi oba starša, pri čemer skupna izraba pravice ne sme presegati 20 ur tedensko.

### **51. člen (uporaba prejšnjega člena v primeru samostojne dejavnosti)**

Določbe prejšnjega člena veljajo tudi za starše, ki si na podlagi svoje dejavnosti plačujejo prispevke za socialno varnost za najmanj 20 ur tedensko.«

## **Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju**

### **»33. člen**

Zavarovanec, ki na podlagi mnenja osebnega zdravnika oziroma zdravniške komisije dela skrajšan delovni čas, ima za čas zadržanosti od dela pravico do nadomestila. Če je njegova plača za skrajšani delovni čas manjša od nadomestila, ki mu pripada za čas, ko ne dela, ima pravico tudi do nadomestila za to razliko.

Če zavarovanec na podlagi ugotovitve zdravniške komisije ne more opravljati svojega dela in dela poln delovni čas na drugem delu, ima pravico do razlike med plačo in višino nadomestila, ki bi mu pripadalo, če ne bi delal.«

## **Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju**

### **»82. člen (pravica do dela s krajšim delovnim časom od polnega, najmanj štiri ure dnevno oziroma dvajset ur tedensko)**

(1) Zavarovanec, pri katerem je podana III. kategorija invalidnosti in ni več zmožen za delo s polnim delovnim časom, ter zavarovanec, pri katerem je nastala II. kategorija invalidnosti po dopolnjenem 57. letu starosti in ima preostalo delovno zmožnost za opravljanje dela, na katerem dela, ali za drugo delo vsaj s krajšim delovnim časom od polnega, imata pravico do dela s krajšim delovnim časom od polnega, najmanj štiri ure dnevno oziroma najmanj 20 ur tedensko.

(2) Pravico do dela s krajšim delovnim časom od polnega, najmanj štiri ure dnevno, na drugem delu pridobi zavarovanec po končani poklicni rehabilitaciji po tretjem, četrtem ali petem odstavku 72. člena tega zakona.

(3) Zavarovancu, ki ima sklenjeno delovno razmerje v Republiki Sloveniji, zagotavlja pravico do dela s krajšim delovnim časom od polnega, najmanj štiri ure dnevno oziroma dvajset ur tedensko, delodajalec.

(4) Ne glede na starost, določeno v prvem odstavku tega člena, se v obdobju od 1. januarja 2026 do 31. decembra 2034 za pridobitev pravice do dela s krajšim delovnim časom od polnega po tem členu upošteva starost:

Leto	Starost (leta)	Starost (meseci)
2026	55	0
2027	55	0
2028	55	3
2029	55	6
2030	55	9
2031	56	0
2032	56	3
2033	56	6
2034	56	9

#### 4. Druge varovane kategorije delavcev

Poleg že omenjenih kategorij delavcev absolutna prepoved odrejanja nadurnega dela na podlagi 146. člena ZDR-1 velja tudi za:

- delavce, katerim bi se po pisnem mnenju izvajalca medicine dela, oblikovanem ob upoštevanju mnenja osebnega zdravnika, zaradi takega dela lahko poslabšalo zdravstveno stanje;
- delavce, ki imajo polni delovni čas krajši od 36 ur na teden zaradi dela na delovnem mestu, kjer obstajajo večje nevarnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare v skladu s tretjim odstavkom 143. člena tega zakona.

#### V. Pravno varstvo

**Delavec, ki meni da je odreditev nadurnega dela nezakonita, bodisi, da ne gre za zakonito določen primer ali razlog, ki opravičuje nadurno delo, ali gre za preseganje časovnih omejitev nadurnega dela, ne upoštevanje odmorov in počitkov ali da gre za kršitev posebnega varstva delavcev, ima pravno varstvo v skladu z 200. členom ZDR-1 ter možnost zahtevati ukrepanje inšpektorja za delo skladno z 216. členom ZDR-1 (tako tudi sodna praksa – primeroma VDSS sodba in sklep Pdp 118/2024).**

Postopek uveljavljanja pravic pred delodajalcem ureja 200. člen ZDR-1. Ta določa, da ima delavec, ki meni, da delodajalec ne izpolnjuje obveznosti iz delovnega razmerja ali krši katero od njegovih pravic iz delovnega razmerja, pravico pisno zahtevati, da delodajalec kršitev odpravi oziroma da svoje obveznosti izpolni. Če delodajalec v roku osmih delovnih dni po vročeni pisni zahtevi delavca ne izpolni svoje obveznosti iz delovnega razmerja oziroma ne odpravi kršitve, lahko delavec v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitev s strani delodajalca, zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem (vloži tožbo). Hkrati lahko delavec v takem primeru skladno z 216. členom ZDR-1 predlaga posredovanje inšpektorja za delo v sporu z namenom, da se spor reši sporazumno.

Inšpektorat za delo tudi sicer deluje kot prekrškovni organ in opravlja nadzor nad izvajanjem določb ZDR-1. Na podlagi kazenskih določb zakona ravnanje delodajalca, ki razporeja delovni čas oziroma odreja nadurno delo v nasprotju z zgoraj opisanimi omejitvami, predstavlja prekršek, za katerega se mu lahko izreče globa. Prijavo pri inšpektoratu lahko poda kdorkoli, nepravilnosti ali kršitve se lahko prijavo tudi anonimno. Podrobnejše informacije o postopku prijave so na voljo na spletni strani inšpektorata (dostop [tukaj](#)).

Oddelek za pravne zadeve

17. 6. 2025