



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

Štukljeva cesta 44, 1000 Ljubljana

T: 01 369 77 00
F: 01 369 78 32
E: gp.mddsz@gov.si
www.mddsz.gov.si

Številka: 511-44/2025-2611/71

Ljubljana, 23. 2. 2026

GENERALNI SEKRETARIAT VLADE REPUBLIKE SLOVENIJE

Gp.gs@gov.si

ZADEVA: Triindvajseto poročilo Republike Slovenije o izvajanju Evropske socialne listine (spremenjene) – predlog za obravnavo

1. Predlog sklepov vlade:

Na podlagi šestega odstavka 21. člena Zakona o Vladi Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 24/05 – uradno prečiščeno besedilo, 109/08, 38/10 – ZUKN, 8/12, 21/13, 47/13 – ZDU-1G, 65/14, 55/17, 163/22 in 57/25 – ZF) je Vlada Republike Slovenije na seji dne sprejela naslednji

SKLEP

1. Vlada Republike Slovenije je sprejela Triindvajseto poročilo Republike Slovenije o izvajanju Evropske socialne listine (spremenjene).

2. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Triindvajseto poročilo Republike Slovenije o izvajanju Evropske socialne listine (spremenjene) posreduje Svetu Evrope.

Barbara Kolenko Helbl

generalna sekretarka

Priloga:

Triindvajseto poročilo Republike Slovenije o izvajanju Evropske socialne listine (spremenjene)

Prejmejo:

- Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti,
- Ministrstvo za pravosodje,
- Ministrstvo za vzgojo in izobraževanje,
- Ministrstvo za notranje zadeve,
- Ministrstvo za naravne vire in prostor,
- Ministrstvo za javno upravo,
- Ministrstvo za zdravje,
- Ministrstvo za infrastrukturo,
- Ministrstvo za solidarno prihodnost,
- Ministrstvo za okolje, podnebje in energijo,
- Ministrstvo za visoko šolstvo,
- Ministrstvo za obrambo,
- Ministrstvo za kmetijstvo, gozdarstvo in prehrano,

- Ministrstvo za finance, - Ministrstvo za gospodarstvo, turizem in šport, - Ministrstvo za zunanje in evropske zadeve, - Ministrstvo za digitalno preobrazbo, - Služba Vlade RS za zakonodajo.
2. Osebe, odgovorne za strokovno pripravo in usklajenost gradiva:
Lidija Šubelj, generalna direktorica Direktorata za delovna razmerja in pravice iz dela, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, Nina Piškur, vodja Sektorja za pokojnine in pravice iz dela, Direktorat za delovna razmerja in pravice iz dela, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, mag. Klavdija Mihelj Korenika, sekretarka, Sektor za pokojnine in pravice iz dela, Direktorat za delovna razmerja in pravice iz dela, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.
3. Zunanji strokovnjaki, ki so sodelovali pri pripravi dela ali celotnega gradiva:
/
4. Predstavniki vlade, ki bodo sodelovali pri delu državnega zbora:
/
5. Kratek povzetek gradiva:
Evropsko socialno listino (spremenjeno) (v nadaljnjem besedilu: MESLS) je Svet Evrope sprejel leta 1996. Republika Slovenija je MESLS podpisala 11. 10. 1997, zakon o ratifikaciji je Državni zbor RS sprejel 11. 3. 1999 (Uradni list RS – Mednarodne pogodbe, št. 7/99), ratificirala pa jo je 7. 5. 1999 in je zanjo veljavna od 1. 7. 1999. Republika Slovenija je skupaj z ratifikacijo MESLS sprejela nadzor nad obveznostmi iz MESLS po postopku, ki ga določa Dodatni protokol k Evropski socialni listini, ki ureja sistem kolektivnih pritožb. V skladu s spremenjenim sistemom poročanja Republika Slovenija izdaja Triindvajseto poročilo o izvajanju členov MESLS in odgovarja na ciljno postavljena vprašanja, ki zajemajo sledeče sklope MESL: - <i>Člen 2 – Pravica do pravičnih pogojev dela</i> (vprašanja se nanašajo na: 2§1: Razumni dnevni in tedenski delovni čas). Vprašanja o delovnem času so vključena v poročanje, saj so prejšnje ugotovitve nakazovale, da obstajajo nekatere skupine poklicev v državah pogodbenicah, kjer lahko tedenske delovne ure presegajo 60 ur. Odgovori držav pogodbenic bodo omogočili Evropskemu odboru za socialne pravice (v nadaljnjem besedilu: Odbor), da ustvari celovit pregled nad stanjem. Vprašanje, povezano s pomorščaki, je vključeno, ker so pretekle ugotovitve nakazovale, da bo Odbor ponovno obravnaval svojo sodno prakso v zvezi s to kategorijo zaposlenih. - <i>Člen 3 – Pravica do varnih in zdravih delovnih pogojev</i> (vprašanja se nanašajo na: 3§1 Zdravje in varnost ter delovno okolje; člen 3§2: Predpisi o zdravju in varnosti; člen 3§3: Izvrševanje zdravstvenih in varnostnih predpisov). Predlagana vprašanja se osredotočajo na zdravje in varnost, pravico do zdravja in varnosti na delovnem mestu in vprašanja, kot so tveganja za zdravje in varnost, ki jih povzročajo podnebne spremembe (npr. delo v ekstremni vročini ali mrazu), obravnavana je tudi pravica do odklopa. Vprašanja v zvezi s členom 3, vključujejo tudi samozaposlene in ranljive kategorije delavcev, kot so delavci v gospodinjstvu. - <i>Člen 4 – Pravica do pravičnega plačila</i> (vprašanja se nanašajo na: člen 4§3: Pravica moških in žensk do enakega plačila za enako delo). Vprašanja se nanašajo na opredelitev pojma enakega dela in dela enake vrednosti v nacionalni zakonodaji ter podaji informacije o sistemih razvrščanja delovnih mest in plačilnih sistemih, ki odražajo načelo enakega plačila, tudi v zasebnem sektorju. - <i>Člen 5 – Pravica do organiziranja in Člen 6 – Pravica do kolektivnega pogajanja</i> (vprašanja se nanašajo na: Člen 6§1: Skupno posvetovanje; Člen 6§2 Kolektivna pogajanja; Člen 6§4 Kolektivni ukrepi). V zvezi Členom 5 in Členom 6, se predlagajo vprašanja v zvezi o ukrepih, ki so bili sprejeti za spodbujanje ali krepitev svobode združevanja delavcev, zlasti v sektorjih, ki imajo tradicionalno nizko stopnjo sindikalizacije, ali v novih sektorjih, opis meril, ki se uporabljajo za priznanje

delodajalskih organizacij za namene socialnega dialoga in kolektivnih pogajanj ter opis meril, ki se uporabljajo za določitev priznanja in reprezentativnost sindikatov za namene sodelovanja v socialnem dialogu in kolektivnih pogajanjih, statusu in pravicah manjšinskih sindikatov ter struktur zastopanosti na ravni podjetja. Opisati je bilo potrebno zadeve skupnega interesa, ki so bile predmet skupnega posvetovanja v zadnjih letih ter ali je bilo izvedeno skupno posvetovanje o zadevah, povezanih s preходом na digitalno tehnologijo ali zelenim preходом. Navesti je bilo potrebno podrobnejše informacije o sklepanju kolektivnih pogodb in o tem, kako se kolektivna pogajanja usklajujejo med različnimi ravni pogajanj, skupaj z mehanizmi za razširitev kolektivnih pogodb, ovirah, ki vplivajo na kolektivna pogajanja na vseh ravneh in v vseh sektorjih gospodarstva ter o ukrepih za odpravo teh ovir. Potrebno je bilo podati informacije glede sektorjev, kjer je pravica do stavke prepovedana, omejena oziroma je podana zahteva po ohranitvi minimalnih standardov. - Člen 20 – Pravica do enakih možnosti za ženske in moške. Vprašanja se nanašajo na ukrepe, za spodbujanje večje udeležbe žensk na trgu dela in zmanjšanje segregacije po spolu ter podatke, ki kažejo vpliv takih ukrepov in dosežen napredek pri odpravljanju segregacije po spolu in izboljšanje udeležbe žensk v širšem spektru delovnih mest in poklicev; podati informacije o ukrepih za spodbujanje enakosti v zastopanosti žensk in moških na odločevalskih položajih v javnem in zasebnem sektorju ter napredku, ki je bil dosežen na tem področju.		
6. Presoja posledic za:		
a)	javnofinančna sredstva nad 40.000 EUR v tekočem in naslednjih treh letih	DA/NE
b)	usklajenost slovenskega pravnega reda s pravnim redom Evropske unije	DA/NE
c)	administrativne posledice	DA/NE
č)	gospodarstvo, zlasti mala in srednja podjetja ter konkurenčnost podjetij	DA/NE
d)	okolje, vključno s prostorskimi in varstvenimi vidiki	DA/NE
e)	socialno področje	DA/NE
f)	dokumente razvojnega načrtovanja: - nacionalne dokumente razvojnega načrtovanja - razvojne politike na ravni programov po strukturi - razvojne klasifikacije programskega proračuna - razvojne dokumente Evropske unije in mednarodnih organizacij	DA/NE
7.a Predstavitev ocene finančnih posledic nad 40.000 EUR: (Samo če izberete DA pod točko 6.a.)		

I. Ocena finančnih posledic, ki niso načrtovane v sprejetem proračunu				
	Tekoče leto (t)	t + 1	t + 2	t + 3
Predvideno povečanje (+) ali zmanjšanje (–) prihodkov državnega proračuna				
Predvideno povečanje (+) ali zmanjšanje (–) prihodkov občinskih proračunov				
Predvideno povečanje (+) ali zmanjšanje (–) odhodkov državnega proračuna				
Predvideno povečanje (+) ali zmanjšanje (–) odhodkov občinskih proračunov				
Predvideno povečanje (+) ali zmanjšanje (–) obveznosti za druga javnofinančna sredstva				
II. Finančne posledice za državni proračun				
II.a Pravice porabe za izvedbo predlaganih rešitev so zagotovljene:				
Ime proračunskega uporabnika	Šifra in naziv ukrepa, projekta	Šifra in naziv proračunske postavke	Znesek za tekoče leto (t)	Znesek za t + 1
SKUPAJ				
II.b Manjkajoče pravice porabe bodo zagotovljene s prerazporeditvijo:				
Ime proračunskega uporabnika	Šifra in naziv ukrepa, projekta	Šifra in naziv proračunske postavke	Znesek za tekoče leto (t)	Znesek za t + 1
SKUPAJ				
II.c Načrtovana nadomestitev zmanjšanih prihodkov in povečanih odhodkov proračuna:				
Novi prihodki	Znesek za tekoče leto (t)		Znesek za t + 1	
SKUPAJ				

OBRAZLOŽITEV:**I. Ocena finančnih posledic, ki niso načrtovane v sprejetem proračunu**

V zvezi s predlaganim vladnim gradivom se navedejo predvidene spremembe (povečanje, zmanjšanje):

- prihodkov državnega proračuna in občinskih proračunov,
- odhodkov državnega proračuna, ki niso načrtovani na ukrepih oziroma projektih sprejetih proračunov,
- obveznosti za druga javnofinančna sredstva (drugi viri), ki niso načrtovana na ukrepih oziroma projektih sprejetih proračunov.

II. Finančne posledice za državni proračun

Prikazane morajo biti finančne posledice za državni proračun, ki so na proračunskih postavkah načrtovane v dinamiki projektov oziroma ukrepov:

II.a Pravice porabe za izvedbo predlaganih rešitev so zagotovljene:

Navedejo se proračunski uporabnik, ki financira projekt oziroma ukrep; projekt oziroma ukrep, s katerim se bodo dosegli cilji vladnega gradiva, in proračunske postavke (kot proračunski vir financiranja), na katerih so v celoti ali delno zagotovljene pravice porabe (v tem primeru je nujna povezava s točko II.b). Pri uvrstitvi novega projekta oziroma ukrepa v načrt razvojnih programov se navedejo:

- proračunski uporabnik, ki bo financiral novi projekt oziroma ukrep,
- projekt oziroma ukrep, s katerim se bodo dosegli cilji vladnega gradiva, in
- proračunske postavke.

Za zagotovitev pravic porabe na proračunskih postavkah, s katerih se bo financiral novi projekt oziroma ukrep, je treba izpolniti tudi točko II.b, saj je za novi projekt oziroma ukrep mogoče zagotoviti pravice porabe le s prerazporeditvijo s proračunskih postavk, s katerih se financirajo že sprejeti oziroma veljavni projekti in ukrepi.

II.b Manjkajoče pravice porabe bodo zagotovljene s prerazporeditvijo:

Navedejo se proračunski uporabniki, sprejeti (veljavni) ukrepi oziroma projekti, ki jih proračunski uporabnik izvaja, in proračunske postavke tega proračunskega uporabnika, ki so v dinamiki teh projektov oziroma ukrepov ter s katerih se bodo s prerazporeditvijo zagotovile pravice porabe za dodatne aktivnosti pri obstoječih projektih oziroma ukrepih ali novih projektih oziroma ukrepih, navedenih v točki II.a.

II.c Načrtovana nadomestitev zmanjšanih prihodkov in povečanih odhodkov proračuna:

Če se povečani odhodki (pravice porabe) ne bodo zagotovili tako, kot je določeno v točkah II.a in II.b, je povečanje odhodkov in izdatkov proračuna mogoče na podlagi zakona, ki ureja izvrševanje državnega proračuna (npr. priliv namenskih sredstev EU). Ukrepanje ob zmanjšanju prihodkov in prejemkov proračuna je določeno z zakonom, ki ureja javne finance, in zakonom, ki ureja izvrševanje državnega proračuna.

7.b Predstavitev ocene finančnih posledic pod 40.000 EUR:

(Samo če izberete NE pod točko 6.a.)

Kratka obrazložitev**8. Predstavitev sodelovanja z združenji občin:**

Vsebina predloženega gradiva (predpisa) vpliva na:

DA/NE

- pristojnosti občin, - delovanje občin, - financiranje občin.	
Gradivo (predpis) je bilo poslano v mnenje: - Skupnosti občin Slovenije SOS: DA/NE - Združenju občin Slovenije ZOS: DA/NE - Združenju mestnih občin Slovenije ZMOS: DA/NE Predlogi in pripombe združenj so bili upoštevani: - v celoti, - večinoma, - delno, - niso bili upoštevani. Bistveni predlogi in pripombe, ki niso bili upoštevani.	
9. Predstavitev sodelovanja javnosti:	
Gradivo je bilo predhodno objavljeno na spletni strani predlagatelja:	DA/ NE
(Če je odgovor NE, navedite, zakaj ni bilo objavljeno.)	
Objava predhodnega gradiva ni predvidena, saj glede na institut poročanja sodelovanje širše javnosti ni predvideno niti smiselno. (Če je odgovor DA, navedite: Datum objave: V razpravo so bili vključeni: – nevladne organizacije, – predstavniki zainteresirane javnosti, – predstavniki strokovne javnosti. Mnenja, predlogi in pripombe z navedbo predlagateljev (imen in priimkov fizičnih oseb, ki niso poslovni subjekti, ne navajajte): Upoštevani so bili: – v celoti, – večinoma, – delno, – niso bili upoštevani. Bistvena mnenja, predlogi in pripombe, ki niso bili upoštevani, ter razlogi za neupoštevanje: Poročilo je bilo dano Javnost je bila vključena v pripravo gradiva v skladu z Zakonom o ..., kar je navedeno v predlogu predpisa.)	
LUKA MESEC MINISTER	

PRILOGA:

- Predlog sklepa Vlade Republike Slovenije

PREDLOG

Na podlagi šestega odstavka 21. člena Zakona o Vladi Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 24/05 – uradno prečiščeno besedilo, 109/08, 38/10 – ZUKN, 8/12, 21/13, 47/13 – ZDU-1G, 65/14, 55/17, 163/22 in 57/25 – ZF) je Vlada Republike Slovenije na seji dne sprejela naslednji

SKLEP

1. Vlada Republike Slovenije je sprejela Triindvajseto poročilo Republike Slovenije o izvajanju Evropske socialne listine (spremenjene).
2. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Triindvajseto poročilo Republike Slovenije o izvajanju Evropske socialne listine (spremenjene) posreduje Svetu Evrope.

Barbara Kolenko Helbl
generalna sekretarka

Priloga:

- Triindvajseto poročilo Republike Slovenije o izvajanju Evropske socialne listine (spremenjene)

Prejmejo:

- Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti,
- Ministrstvo za pravosodje,
- Ministrstvo za vzgojo in izobraževanje,
- Ministrstvo za notranje zadeve,
- Ministrstvo za naravne vire in prostor,
- Ministrstvo za javno upravo,
- Ministrstvo za zdravje,
- Ministrstvo za infrastrukturo,
- Ministrstvo za solidarno prihodnost,
- Ministrstvo za okolje, podnebje in energijo,
- Ministrstvo za visoko šolstvo,
- Ministrstvo za obrambo,
- Ministrstvo za kmetijstvo, gozdarstvo in prehrano,
- Ministrstvo za finance,
- Ministrstvo za gospodarstvo, turizem in šport,
- Ministrstvo za zunanje in evropske zadeve,
- Ministrstvo za digitalno preobrazbo,
- Služba Vlade RS za zakonodajo.



REPUBLIKA SLOVENIJA

Triindvajseto poročilo Republike Slovenije
o izvajanju Evropske socialne listine (spremenjene)

2026

Člen 2 – Pravica do pravičnih pogojev dela

Člen 2§1 Razumni dnevni in tedenski delovni čas

a) Navedite informacije o poklicih, v katerih lahko tedenski delovni čas po zakonu, kolektivnih pogodbah ali drugih predpisih presega 60 ur ali več, vključno z:

- informacijo o natančnem številu tedenskih ur, ki jih lahko delajo osebe v teh poklicih;
- informacijo o vseh zaščitnih ukrepih, ki obstajajo za zaščito zdravja in varnost delavcev, kadar delajo več kot 60 ur.

Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPĐVE, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – odl. US, 15/22, 54/22 – ZUPŠ-1, 114/23, 136/23 – ZIUZDS in 70/25 – ZUTD-I; v nadaljnjem besedilu: ZDR-1) v 144. členu določa, da lahko delodajalec uvede nadurno delo le v primerih, ki so izrecno določeni v zakonu, in sicer:

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

Gre torej za **izjemne primere**, ki so vnaprej časovno nepredvideni in za katere je nujno, da se delo opravi, ne glede na sicer določeno razporeditev delovnega časa. Tudi ob nastopu katerega od navedenih primerov pa delodajalec nadurnega dela 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 (prvi odstavek 144. člena ZDR-1).

Ob tem zakon določa tudi omejitev, da nadurno delo lahko traja največ osem ur na teden, 20 ur na mesec in 170 ur na leto. S soglasjem delavca lahko nadurno delo traja tudi preko tako določene letne omejitve, vendar največ 230 ur na leto (četrti odstavek 144. člena ZDR-1). Ob tem zakon dodatno določa, da lahko delovni dan traja največ deset ur. Delodajalec pa lahko, ob podanem vsakokratnem pisnem soglasju delavca, odredi nadurno delo tudi preko 170 ur letno, vendar ne več kot 230 ur. Dnevna, tedenska in mesečna omejitev se lahko upoštevajo kot povprečna omejitev, določena z zakonom ali kolektivno pogodbo, in ne sme biti daljše od šestih mesecev.

Poleg instituta nadurnega dela ZDR-1 dopušča možnosti za začasno prerazporeditev delovnega časa ali neenakomerno razporeditev. V primeru, ko je prerazporeditev načrtovana vnaprej oziroma kadar so

vzroki in okoliščine za razporejanje pričakovani, gre za neenakomerno razporeditev. V primeru, ko gre za izjemne, nepričakovane okoliščine, pa se delodajalec lahko odloči za začasno prerazporeditev delovnega časa. Bistvena značilnost takšne (pre)razporeditve delovnega časa je v tem, da je v določenih časovnih obdobjih delovni čas daljši od polnega (vendar ne sme trajati več kot 56 ur tedensko), v drugih obdobjih pa je delovni čas krajši od polnega. Referenčno obdobje je torej namenjeno temu, da se povprečni delovni čas izravna, zato mora delodajalec delovni čas ustrezno razporediti tekom izravnalnega obdobja. Polni delovni čas se upošteva kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od šestih mesecev oziroma od dvanajstih mesecev, če je tako določeno s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti (peti odstavek 158. člena v povezavi s sedmim odstavkom 148. člena ZDR-1).

Poleg tega velja izpostaviti, da mora delodajalec tako pri neenakomerni kot tudi pri začasni prerazporeditvi delovnega časa upoštevati omejitve delovnega časa glede odmora med delom, počitka med dvema delovnima dnevoma (dnevni počitek) in tedenskega počitka.

Dnevni počitek mora trajati najmanj 12 nepretrganih ur in ga je treba delavcem zagotoviti v obdobju 24 ur, kar pomeni, da je v obdobju 24 ur tudi delovni čas omejen na 12 ur. V primerih, ko je delovni čas neenakomerno razporejen ali delodajalec med koledarskim ali poslovnim letom začasno prerazporedi delovni čas, tako da je delovna obveznost v nekem obdobju daljša oziroma krajša, zakon zahteva najmanj 11-urni neprekinjeni dnevni počitek v 24 urah (kar pomeni, da je v tem primeru možen 13-urni delavnik).

Glede tedenskega počitka je v 156. členu ZDR-1 določeno pravilo, da se mora delavcu v sedemdnevnem obdobju zagotoviti pravica do počitka, ki traja 24 neprekinjenih ur, ki jim je potrebno prišteti še 12 oziroma 11 ur dnevnega počitka. Tedenski počitek mora torej trajati 36 neprekinjenih ur oziroma 35 neprekinjenih ur tudi v primerih, ko je delovni čas neenakomerno razporejen ali začasno prerazporejen. Minimalno trajanje tedenskega počitka se upošteva kot povprečje v obdobju 14 zaporednih dni.

Ob tem je treba dodati, da ZDR-1 dopušča, da se z zakonom ali kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določi, da se minimalni dnevni in tedenski počitek zagotavljata kot povprečje v določenem daljšem obdobju, ki ne sme biti daljše od šestih mesecev. Izjeme je možno določiti v dejavnostih oziroma za delovna mesta, vrsto dela ali poklice, kjer narava dela zahteva stalno prisotnost, kjer narava dejavnosti zahteva kontinuirano zagotavljanje dela ali storitev, ali v primerih predvidenega neenakomernega ali povečanega obsega dela (tretji in četrti odstavek 158. člena ZDR-1).

Ob tem izpostavljamo tudi prvi odstavek 2. člena ZDR-1, ki določa, da ta zakon ureja delovna razmerja delavcev, zaposlenih v državnih organih, lokalnih skupnostih in v zavodih, drugih organizacijah in zasebnikih, ki opravljajo javno službo, le pod pogojem, da poseben zakon njihovih delovnih razmerij ne ureja drugače.

V nadaljevanju podajamo informacije o določenih skupinah poklicev, kjer je v okviru področne oziroma specialne zakonodaje delovni čas urejen drugače, kot ga opredeljuje splošni zakon (ZDR-1) oziroma to ureja kolektivna pogodba dejavnosti.

Zakon o zdravstveni dejavnosti (Uradni list RS, št. 23/05 – uradno prečiščeno besedilo, 15/08 – ZPacP, 23/08, 58/08 – ZZdrS-E, 77/08 – ZDZdr, 40/12 – ZUJF, 14/13, 88/16 – ZdZPZD, 64/17, 1/19 – odl. US,

73/19, 82/20, 152/20 – ZZUOOP, 203/20 – ZIUPOPDVE, 112/21 – ZNUPZ, 196/21 – ZDOsk, 100/22 – ZNUZSZS, 132/22 – odl. US, 141/22 – ZNUNBZ, 14/23 – odl. US, 84/23 – ZDOsk-1, 102/24 – ZZKZ, 32/25 in 112/25 – odl. US; v nadaljnjem besedilu: ZZDej) v 52.b členu določa, da 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 štirih mesecev, pri čemer se pri izračunu povprečja ne upoštevata letni dopust in odsotnost z dela zaradi bolezni.

ZZDej pa ne določa mesečnih ali letnih omejitev glede opravljanja dela preko polnega delovnega časa.

Tudi sicer ZZDej določa, da lahko delo preko polnega delovnega časa, če zdravstveni delavec in zdravstveni sodelavec s tem pisno soglaša, presega osem ur tedensko. Mora pa delodajalec v tem primeru zdravstvenemu delavcu oziroma zdravstvenemu sodelavcu zagotavljati ustrezen dnevni in tedenski počitek. V skladu z 52.c členom ZZDej traja dnevni počitek nepretrgoma najmanj 12 ur in tedenski počitek 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.

Izjemoma lahko delovni čas zdravstvenega delavca in zdravstvenega sodelavca, zaradi zagotavljanja dežurstva, 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 pisno soglasje zdravstvenega delavca in zdravstvenega sodelavca. Iz soglasja mora biti razvidno trajanje nepretrganega dela, s katerim še soglaša zdravstveni delavec in zdravstveni sodelavec, ter rok veljavnosti soglasja.

Podobno velja tudi za opravljanje dela preko polnega delovnega časa. ZZDej namreč določa, da mora biti iz soglasja razvidno tedensko število nadur, s katerim še soglaša zdravstveni delavec in zdravstveni sodelavec, ter rok veljavnosti soglasja. Zakon pa nadalje določa, da zdravstveni delavec in zdravstveni sodelavec ne sme biti oškodovan s strani delodajalca v primeru, če ne poda pisnega soglasja za opravljanje nadurnega dela preko zakonsko določene časovne omejitve.

Varstvo delavcev glede opravljanja nadurnega dela se zagotavlja na način, da zakon delodajalcu nalaga dolžnost vodenja posebne evidence o izvajanju dela preko polnega delovnega. Navedeno evidenco mora delodajalec na podlagi zahteve predložiti pristojnim nadzornim organom in reprezentativnim sindikatom. Prav tako se varstvo zagotavlja preko minimalnega dnevnega in tedenskega počitka, ki ga je delodajalec dolžan zagotoviti zdravstvenemu delavcu oziroma zdravstvenemu sodelavcu.

Kolektivna pogodba za dejavnost zdravstva in socialnega varstva (Uradni list RS, št. 15/94, 18/94 – ZRPJZ, 57/95, 19/96, 56/98, 76/98, 39/99 – ZMPUPR, 102/00, 62/01, 43/06 – ZKoIP, 60/08, 75/08, 107/11, 40/12, 46/13, 106/15, 46/17, 80/18, 5/19 – popr., 160/20, 88/21, 181/21, 136/22, 165/22, 21/23 – popr., 99/24, 110/24, 13/25 – popr. in 92/25; v nadaljnjem besedilu: KPDZSV) v 29. členu določa delovni čas v zavodih in pri delodajalcih s področja zdravstva in socialnega varstva, ki traja 40 ur tedensko.

Zakon o zdravniški službi (Uradni list RS, št. 72/06 – uradno prečiščeno besedilo, 15/08 – ZPacP, 58/08, 107/10 – ZPPKZ, 40/12 – ZUJF, 88/16 – ZdZPZD, 40/17, 64/17 – ZZDej-K, 49/18, 66/19, 199/21, 136/23 – ZIUZDS, 35/24, 32/25 – ZZDej-N in 40/25 – ZPPKZD; v nadaljnjem besedilu: ZZdrS) za razliko od ZZDej, določa, da se časovna omejitev tedenskega delovnega časa preko polnega delovnega časa upošteva

kot povprečna omejitev v določenem časovnem obdobju, ki ne sme biti daljše od šestih mesecev. Prav tako se zakonska ureditev razlikuje v delu, ki se nanaša na soglasje za opravljanje nepretrganega dela. ZZdrS namreč ne določa izrecno, da bi moral delavec podati soglasje, iz katerega bi bilo razvidno trajanje nepretrganega dela, s katerim še soglaša zdravnik, ter rok veljavnosti soglasja. ZZdrS določa, da mora delodajalec voditi posebno evidenco o izvajanju dela preko polnega delovnega časa zdravnikov, ki so podali soglasje za opravljanje dela preko polnega delovnega časa v večjem obsegu. Navedeno evidenco pa mora delodajalec na zahtevo predložiti pristojnim nadzornim organom.

Zakon o veterinarskih merilih skladnosti (Uradni list RS, št. 93/05, 90/12 – ZdZPVHVVR, 23/13 – ZZZiv-C, 40/14 – ZIN-B, 22/18, 100/25 – ZZdrŽiv in 100/25 – ZVHK; v nadaljnjem besedilu: ZVMS) v 82. členu, ki ureja neprekinjeno opravljanje veterinarskega nadzora, v četrtem odstavku določa, da ne glede na predpise, ki urejajo delovna razmerja, lahko zaposleni na Upravi izjemoma opravijo do 40 ur dela preko polnega delovnega časa tedensko, če to zahtevajo nastale okoliščine ali zahteve po povečanem obsegu dela v obdobju, ki ne sme biti daljše od šestih mesecev.

Zakon o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 32/25 – ZJU-1; v nadaljnjem besedilu: ZJU-1) v prvem delu ureja skupna načela in druga skupna vprašanja sistema javnih uslužbencev, v drugem delu pa celovito ureja sistem javnih uslužbencev v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti ter posebnosti delovnih razmerij javnih uslužbencev v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti, določb o delovnem času nasploh in konkretno glede tedenskega delovnega časa ne vsebuje. Skladno s 5. členom ZJU-1 za javne uslužbence veljajo določbe ZDR-1 oziroma posebnih zakonov, ki urejajo specifične delovnega časa posebnih poklicev ali dejavnosti (kot npr. Zakon o organiziranosti in delu v policiji, ZZDej) in kolektivne pogodbe dejavnosti in poklicev. Kolektivna pogodba, ki bi veljala za javne uslužbence v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti in bi urejala delovni čas, ni sklenjena.

Uredba o delovnem času v organih državne uprave (Uradni list RS, št. 115/07, 122/07 – popr., 28/16, 40/17, 44/19 in 43/24), ki ureja delovni čas javnih uslužbencev v organih državne uprave sicer določa, da v primeru neenakomerne razporeditve inčasne prerazporeditve polni delovni čas posameznega tedna ne sme preseči 50 ur in ne sme biti krajši kot 30 ur.

Zakon o zunanjih zadevah (Uradni list RS, št. 113/03 – uradno prečiščeno besedilo, 20/06 – ZNOMCMO, 76/08, 108/09, 80/10 – ZUTD, 31/15, 30/18 – ZKZaš in 83/25 – ZOUL; v nadaljnjem besedilu ZZZ-1) na podlagi 47. člena določa, da so diplomati, ob upoštevanju omejitev iz ZDR-1, dolžni tudi brez naloga nadrejenega neodložljive naloge opraviti preko polnega delovnega časa, v soboto, nedeljo, državnih praznikov ali na drug z zakonom določen dela prost dan. Te naloge so posebej nudenje konzularne zaščite državljanom Republike Slovenije v tujini, če bi odlašanje imelo resne posledice, ter pridobitev in posredovanje iz službenih razlogov nujno potrebnih informacij. Diplomati so dolžni v skladu z zakonom opravljati delo preko polnega rednega delovnega časa, delo v soboto, nedeljo in državnih praznikov ali na drug z zakonom določen dela prost dan. V zunanji službi je opravljanje dela preko polnega delovnega časa upoštevano pri določitvi plače. Na podlagi 54. člena ZZZ-1 se navedena določba smiselno uporablja tudi za delavce, ki opravljajo spremljajoča dela v zunanji službi (strokovno-tehnični javni uslužbenci).

Zakon o organiziranosti in delu v policiji (Uradni list RS, št. 15/13, 11/14, 86/15, 77/16, 77/17, 36/19, 66/19 – ZDZ, 200/20, 172/21, 105/22 – ZZNŠPP, 141/22 in 85/25; v nadaljnjem besedilu: ZODPol) v 70. členu določa, da so uslužbenci policije dolžni opravljati delo v manj ugodnem delovnem času, kadar je to potrebno za izvajanja z zakonom določenih nalog.

Kot delo v manj ugodnem delovnem času se šteje delo v neenakomerno razporejenem delovnem času, delo v izmenah, delo ob sobotah, nedeljah, praznikih in dela prostih dnevih, delo preko polnega delovnega časa, popoldansko in nočno delo ter delo v deljenem delovnem času.

Delo v neenakomerno razporejenem delovnem času oziroma v izmenah se opravlja na delovnih mestih, ki so določena v aktu o notranji organizaciji in sistemizaciji, vključuje pa delovne obveznosti ob sobotah, nedeljah, praznikih in drugih dela prostih dnevih ter delo v popoldanskem in nočnem času s prerazporeditvijo delovnega časa v okviru določene redne mesečne oziroma letne delovne obveznosti. Če to terjajo varnostne razmere oziroma če je samo tako mogoče opraviti določene naloge, ki jih ni mogoče odlagati ali pa morajo biti opravljene v določenem roku, se lahko odredijo tudi druge oblike dela v manj ugodnem delovnem času (naštete v drugem odstavku). Primere, v katerih je dovoljeno odrediti druge oblike dela v manj ugodnem delovnem času določi generalni direktor policije, ki določi tudi osebe, ki lahko tako delo odredijo.

Nadalje ZODPol v 72. in 73. členu ureja delo preko polnega delovnega časa. Določeno je, da nadrejeni lahko policistu odredi delo preko polnega delovnega časa, pri čemer se časovna omejitev dnevnega, tedenskega in mesečnega delovnega časa preko polnega delovnega časa upošteva kot povprečna omejitev v določenem časovnem obdobju, ki ne sme biti daljše od štirih mesecev, s soglasjem policista se lahko upošteva kot povprečna omejitev v obdobju, ki ne sme biti daljše od šestih mesecev. Pri izračunu povprečja se ne upoštevata letni dopust in odsotnost z dela zaradi bolezni (72. člen ZODPol).

Posebna določba (73. člen ZODPol) ureja možnost dela preko polnega delovnega časa v izjemnih in nujnih primerih. Določena je kot izjema od splošne ureditve delovnih razmerij in se v lahko odredi v izjemnih, nujnih ali nepredvidenih primerih, ko ni mogoče na drugačen način opraviti nalog policije. Za ta primer ne veljajo časovne omejitve dnevne delovne obveznosti, dnevnega ali tedenskega počitka ter dela preko polnega delovnega časa, ki jih sicer določa splošna delovna zakonodaja, nadrejeni pa lahko za izpostavljene primere policistu po poteku delovnega časa odredi, da brez prekinitve dela, ki bi policistu omogočila počitek, dokonča začeto nalogo ali opravi nujno nalogo. Odreditev je dopustna le za najkrajši možni čas, policistu pa je treba po prenehanju razlogov zagotoviti sorazmerno daljši počitek. Soglasje policista v primeru odreditve nadur v izjemnih in nujnih primerih ni potrebno, delo pa mora biti odrejeno v pisni obliki praviloma pred potekom rednega delovnega časa oziroma se lahko odredi izjemoma ustno, če zaradi narave dela ali nujnosti opravljanja pisna odreditev ni mogoča. Policistu je treba v primeru ustne odreditve naknadno, najkasneje v osmih dneh, vročiti tudi pisno odreditev.

Delo preko polnega delovnega časa v teh izjemnih oziroma nujnih primerih lahko traja največ 20 ur tedensko oziroma 80 ur mesečno, kar pa ne velja za policiste, ki zaradi specifičnosti opravljanja nalog policije teh ne morejo opraviti v tem času oziroma bi zaradi prenehanja opravljanja teh nalog lahko prišlo do ogrožanja njihovih življenj. Delovna mesta, kjer ta omejitev ne velja, je potrebno določiti v aktu o organizaciji in sistemizaciji. Povprečni delovni čas policistov (vključno z delom preko polnega delovnega časa), za katere omejitev ne velja, ne sme presegati 48 ur v sedemdnevnem obdobju, izračunanem kot povprečne v posameznem referenčnem obdobju.

Skupna omejitev dela preko polnega delovnega časa policista, ne glede na podlago, na kateri je delo odrejeno, ne sme presegati letne omejitve, ki jo določa zakon, ki ureja delovna razmerja.

Zakon o varstvu pred naravnimi in drugimi nesrečami (Uradni list RS, št. 51/06 – uradno prečiščeno besedilo, 97/10, 21/18 – ZNOrg, 117/22 in 57/25; v nadaljnjem besedilu: ZVNDN) v XII. poglavju ureja: Poklicno delo in varnost pri delu za javne uslužbence na področju zaščite in reševanja.

V prvem odstavku 105. člena ZVNDN (posebni delovni pogoji) je sicer določeno, da za delovna razmerja in plače javnih uslužbencev na področju zaščite in reševanja veljajo predpisi, ki urejajo delovna razmerja in plače javnih uslužbencev, če z ZVNDN ni urejeno drugače.

Četrty odstavek omenjenega 105. člena ZVNDN opredeljuje primere, ko se lahko odredi delo preko polnega delovnega časa, in sicer:

Delo preko polnega delovnega časa, dežurstvo in pripravljenost za delo na domu ali drugem določenem kraju se, razen v primerih, določenih s splošnimi predpisi, odredi tudi zaradi službenih potreb, za katere se štejejo:

- neposredna nevarnost nastanka naravne ali druge nesreče ali razglašena povečana požarna ogroženost v naravnem okolju,
- nastanek naravne ali druge nesreče, ko je treba okrepiti sestavo organov vodenja, služb, enot in operativnih sestav, ki izvajajo zaščito, reševanje in pomoč, oziroma ko je treba nadaljevati z izvajanjem teh nalog,
- razmere, ko se v skladu z odločitvami pristojnega organa nudi pomoč ob naravni ali drugi nesreči drugi občini, drugi državi oziroma v okviru mednarodne organizacije,
- čas od nastanka naravne ali druge nesreče do vzpostavitve osnovnih pogojev za življenje na prizadetem območju, vključno z ocenitvijo škode, ki jo je povzročila nesreča v skladu s tem zakonom,
- povečana nevarnost napada na državo, neposredna vojna nevarnost, izredno stanje, povečana pripravljenost zaradi kriznih razmer oziroma v drugih primerih, ko je zaradi spremembe varnostnih razmer ogroženo življenje ljudi, premoženje, živali, kulturna dediščina oziroma okolje v večjem obsegu,
- nadaljevanje dela v primeru odsotnosti ali izpada drugih delavcev, da se zagotovi stalno delovanje centrov za obveščanje oziroma dežurnih služb v najnujnejšem obsegu, potrebnem za izvajanje nalog zaščite, reševanja in pomoči oziroma podporo tem službam.

V 106. členu ZVNDN je določeno vrednotenje dela v posebnih delovnih razmerah, v 106.a členu ZVNDN delo v izmenah in prerazporeditev delovnega časa, v 106.b členu ZVNDN pa preseganje predpisane delovne obveznosti.

Zakon o gasilstvu (Uradni list RS, št. 113/05 – uradno prečiščeno besedilo, 23/19, 189/20 – ZFRO, 39/22 in 117/22 – ZVNDN-C; v nadaljnjem besedilu: ZGas), ki ureja tudi delo poklicnih gasilcev, posebne pogoje dela določa v 14.a členu, in sicer je po določbi petega odstavka delo preko polnega delovnega časa mogoče odrediti v določenih primerih.

Delo preko polnega delovnega časa, dežurstvo in pripravljenost za delo na domu se, razen v primerih, določenih s splošnimi predpisi, odredi tudi:

- v primeru izvajanja operativnih nalog gasilstva, ko je treba okrepiti sestavo enote, ki izvaja zaščito, reševanje in pomoč, oziroma ko je treba nadaljevati z izvajanjem teh nalog,
- v primeru, ko nastane neposredna nevarnost nastanka naravne ali druge nesreče,

- v obdobju razglašene povečane požarne ogroženosti v naravnem okolju,
- v primeru, ko se v skladu z odločitvami pristojnega organa nudi pomoč drugim gasilskim ali reševalnim enotam v občini, v drugi občini ali v drugi državi,
- od nastanka naravne ali druge nesreče do zaključka izvajanja nalog zaščite, reševanja in pomoči,
- če je zaradi razmer v gasilski enoti začasno odsotnih več kot tretjina zaposlenih operativnih gasilcev.

Zakon o obrambi (Uradni list RS, št. 103/04 – uradno prečiščeno besedilo, 95/15 in 139/20; v nadaljnjem besedilu: ZObr), **Zakon o službi v Slovenski vojski** (Uradni list RS, št. 68/07, 58/08 – ZSPJS-I, 121/21 in 40/23; v nadaljnjem besedilu ZSSloV) in **Pravila službe v Slovenski vojski** (Uradni list RS, št. 84/09; v nadaljnjem besedilu: Pravila službe) urejajo delovni čas v **Slovenski vojski**.

Delo v Slovenski vojski se opravlja v okviru rednega delovnega časa, kjer imajo pripadniki določen fiksni ali premakljiv delovni čas. Pripadnikom se lahko delovni čas tudi začasno prerazporedi oziroma določi delo izven rednega delovnega časa. V vseh navedenih primerih pa se lahko pripadnikom zaradi nujnih, neodložljivih in nepredvidenih nalog odredi tudi delo preko polnega delovnega časa oziroma nadurno delo.

Glede delovnega časa in posebnih delovnih pogojev je v prvem odstavku 96. člena **ZObr** določeno, da je delavec, ki poklicno opravlja delo na obrambnem področju, delo dolžan zaradi potreb službe opravljati v posebnih delovnih pogojih, kamor spada tudi delo v neenakomernem delovnem času ter delo preko polnega delovnega časa (nadurno delo) (drugi odstavek 96. člena ZObr).

V prvem odstavku 97. člena ZObr je sicer določeno, da polni delovni čas v ministrstvu ne sme biti daljši od 40 ur v tednu in ne krajši kot 36 ur na teden.

V tretjem odstavku 97. člena ZObr je določeno, da dnevna delovna obveznost praviloma traja največ 12 ur. Minister lahko odredi, da se na posameznih delovnih mestih ali formacijskih dolžnostih na predlog načelnika generalštaba, predpisana časovna omejitev dnevne delovne obveznosti upošteva kot povprečna omejitev v obdobju, ki ne sme biti daljše kot šest mesecev.

Nadalje je v četrtem odstavku 97. člena ZObr določeno, da minister lahko odredi, da se na posameznih delovnih mestih ali formacijskih dolžnostih na predlog načelnika generalštaba, predpisan dnevni ali tedenski počitek v minimalnem trajanju v primeru izmenskega dela zagotavlja v obdobju, ki ne sme biti daljše kot šest mesecev.

Upoštevanje časovne omejitve dnevne delovne obveznosti in zagotavljanje dnevnega ter tedenskega počitka iz tretjega in četrtega odstavka 97. člena ZObr se po določbi petega odstavka 97. člena ZObr lahko odredi:

- če je to potrebno zaradi nemotenega ali neprekinjenega delovanja oborožitvenega, nadzornega ali telekomunikacijskega sistema ali varovanja določenega objekta ali območja,
- zaradi zagotavljanja stalne ali povišane pripravljenosti vojske ali obrambnega sistema,
- če gre za izvedbo vojaškega strokovnega usposabljanja ali vaj, ki trajajo dalj časa,
- če gre za izvajanje mednarodnih obveznosti.

Delavec na obrambnem področju, ki dela krajši delovni čas v skladu z določbo 96. člena ZObr, vendar več kot štiri ure dnevno, ima pravico do odmora med delovnim časom, ki je v sorazmerju z dolžino dela.

Dolžina odmora se pri neenakomerni ali začasni prerazporeditvi delovnega časa določi sorazmerno dolžini dnevnega delovnega časa. Delavec ima praviloma med dvema zaporednima delovnima dnevnoma pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 12 ur. V obdobju sedmih zaporednih dni ima poleg pravice do dnevnega počitka praviloma tudi pravico do počitka v trajanju najmanj 24 neprekinjenih ur. Če mora delavec zaradi službenih potreb, varnostnih razmer, nemotenega opravljanja zadev civilne obrambe ali izvajanja materialne in zdravstvene oskrbe vojske oziroma nemotenega izvajanja vojaškega izobraževanja in usposabljanja na dan tedenskega počitka delati, se mu zagotovi tedenski počitek v tekočem ali naslednjem mesecu.

Zaradi narave in organizacije dela je delovni čas lahko neenakomerno razporejen (97.b člen ZObr), pri čemer delovni čas ne sme trajati več kot 56 ur na teden in ne manj kot štiri ure na dan. Pri neenakomerni razporeditvi ter začasni razporeditvi delovnega časa se upošteva polni delovni čas kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše kot šest mesecev. Delo v neenakomernem delovnem času oziroma v izmenah vključuje opravljanje delovne obveznosti v deljenem delovnem času, ob sobotah, nedeljah, praznikih in drugih dela prostih dnevih ter delo v popoldanskem in nočnem času.

Nadurno delo je skladno s četrtrim odstavkom 96. člena ZObr izjema, in se lahko odredi le, če delovnega časa ni bilo mogoče razporediti skladno s predpisi.

V 219. točki **Pravil službe** je določeno, da se ure, opravljene izven premakljivega delovnega časa oziroma določenega začetka in konca delovnega časa, lahko izjemoma obračunajo kot nadure, in sicer zaradi potreb službe, ki obsegajo izvrševanje nalog ali del, ki so nujna ali jih je treba opraviti v določenem času oziroma, ki vplivajo na pripravljenost Slovenske vojske, kot so: izjemno povečan obseg dela; če je treba nadaljevati delovni ali drugi proces, da bi se preprečila materialna škoda ali nevarnost za življenje in zdravje moštva ali tretjih oseb; če je nujno, da se odvrne okvara na vojaški opremi ali sredstvih, ki bi povzročali zastoj v opravljanju posameznih dejavnosti, služb ali sistemov; če je treba zagotoviti varnost moštva, vojaškega prometa in premoženja ter v drugih izjemni, nujnih in nepredvidljivih primerih. Navedeno torej pomeni, da se nadurno delo lahko odredi le za nujne in nepredvidljive primere, nikakor pa ne za naloge, ki sodijo med redne dejavnosti pripadnikov.

Pri opravljanju nalog na mednarodni operaciji in misiji je skladno s prvim odstavkom 53. člena **ZSSloV** delovni čas pripadnikov pri opravljanju vojaške službe izven države enakomerno ali neenakomerno razporejen ne glede na določbe predpisov, ki urejajo omejitve o dnevnih, tedenskih ali mesečnih delovnih obveznostih, odmoru, dnevnem ali tedenskem počitku ter delo preko polnega delovnega časa. O razporeditvi delovnega časa med opravljanjem vojaške službe izven države odloča nadrejeni poveljnik.

Delovni čas pripadnikov, ki so napoteni na opravljanje vojaške službe izven države v skupna ali druga poveljstva in enote ter v organe, predstavništva ali službe mednarodnih organizacij, se odredi glede na pravila, ki veljajo za druge pripadnike v teh poveljstvih, enotah in mednarodnih organizacijah (drugi odstavek 53. člena **ZSSloV**).

Pripadnik ima v obdobju sedmih zaporednih dni opravljanja nalog v mednarodni operaciji in misiji pravico do počitka v trajanju enega dneva posebnega dopusta. Posebni dopust se med opravljanjem vojaške službe v mednarodni operaciji in misiji izkoristi po odločitvi nadrejenega poveljnika in skladno s potrebami službe. Pripadnik posebni dopust, ki ga ni mogel koristiti v času opravljanja vojaške službe

v mednarodni operaciji in misiji, izkoristi neposredno po vrnitvi iz mednarodne operacije in misije oziroma najpozneje v dveh mesecih po vrnitvi v domovino (četrty odstavek 53. člena ZSSloV).

Če pripadnik izkoristi posebni dopust po vrnitvi iz mednarodne operacije in misije, je upravičen do nadomestila plače v višini plače za delo v RS (peti odstavek 53. člena ZSSloV).

Ne glede na določbe drugih zakonov in predpisov, ki urejajo počitek med zaporednima delovnima dnevoma (dnevi počitek), se pripadniku pri opravljanju nalog v mednarodni operaciji in misiji v primeru nujnih in neodložljivih nalog zagotavlja pravica do počitka v takšnem trajanju, ki je po oceni nadrejenega poveljnika in glede na potrebe opravljanja nalog ter v obsegu, kot to opuščajo razmere ustrezen in nujen za zagotovitev varnosti in zdravja pripadnika (šesti odstavek 53. člena ZSSloV).

Pri opravljanju vojaške službe izven države je opravljanje dela brez upoštevanja določb o časovnih omejitvah dnevne, tedenske ali mesečne delovne obveznosti, odmora, dnevnega in tedenskega počitka ter dela preko polnega delovnega časa upoštevano pri določitvi plače (sedmi odstavek 53. člena ZSSloV).

Zakon o sodniški službi (Uradni list RS, št. 94/07 – uradno prečiščeno besedilo, 91/09, 33/11, 46/13, 63/13, 69/13 – popr., 95/14 – ZUPJS15, 17/15, 23/17 – ZSSve, 36/19 – ZDT-1C, 34/23 – odl. US, 76/23, 57/25 – ZF in 100/25 – ZSod; v nadaljnjem besedilu: ZSS) ureja položaj sodnikov in v 4.a členu določa, da se glede sodnikovih pravic in dolžnosti v zvezi s sodniško službo, ki niso urejene s tem zakonom, smiselno uporabljajo določbe zakona, ki ureja delovna razmerja.

V 43.b členu ZSS posebej določa, da ima sodnik pravico do dnevnega počitka v trajanju nepretrgoma najmanj 12 ur in do tedenskega počitka v trajanju nepretrgoma 24 ur. V izjemnih primerih lahko sodnik pisno soglaša, da bo opravljanje sodniške službe preseglo omejitve, ki izhajajo iz pravice do dnevnega in tedenskega počitka. Sodnik, ki opravlja dežurstvo na dela proste dneve, ima pravico do tedenskega počitka na kakšen drug dan v tednu (53. člen ZSS).

Sodniki opravljajo sodniško službo v poslovnem času sodišča, določenem v Sodnem redu, v dežurstvu in v pripravljenosti. S pripravljenostjo in dežurstvom se zagotavlja opravljanje nujnih procesnih dejanj izven poslovnega časa sodišča. Pripravljenost pomeni dosegljivost sodnika po telefonu ali s pomočjo drugih sredstev za potrebe zagotavljanja opravljanja nujnih procesnih dejanj in potrebe prihoda na delovno mesto ali na kraj, kjer je treba opraviti nujno procesno dejanje. Ure pripravljenosti se ne štejejo v delovni čas. V času dežurstva sodnik opravlja nujna procesna dejanja na delovnem mestu ali na kraju, kjer je treba opraviti nujno procesno dejanje. Ure dežurstva se štejejo v delovni čas. Sodišče vodi posebno evidenco o opravljanju dežurstva in pripravljenosti ter evidenco delovnega časa sodnikov, ki so dali soglasje iz drugega odstavka. Evidenci mora na podlagi zahteve predložiti Vrhovnemu sodišču Republike Slovenije ali Ministrstvu za pravosodje (43. člen ZSS).

Skladno s ***Sodnim redom*** (Uradni list RS, št. 87/16, 127/21, 95/25 in 100/25 – ZS-1; v nadaljnjem besedilu: SR) je poslovni čas vseh sodišč od ponedeljka do četrta od 8. do 16. ure, v petek od 8. do 15. ure. Na delovna dneva 24. in 31. decembra je poslovni čas vseh sodišč od 8. do 13. ure (50. člen SR). Iz razlogov povečanja učinkovitosti dela sodišč ali strnjenega vodenja glavnih obravnav, narokov in sej senatov, se lahko (v skladu z ZDR-1 in ZJU) glavne obravnave, naroki in seje, vodijo tudi pred ali po izteku poslovnega časa sodišča (51. člen SR). Za opravljanje nujnih procesnih dejanj izven poslovnega časa se pri sodiščih organizirajo dežurne službe, ki se zagotavljajo s pripravljenostjo in dežurstvom (137. člen SR). Predsednik sodišča mora vsake tri mesece predsedniku sodišča, ki ima neposredno višji

položaj, in predsedniku vrhovnega sodišča poročati o načinu organizacije zagotovitve oprave nujnih procesnih dejanj, o obsegu ur dežurstva za obdobje preteklih treh mesecev in obsegu ur pripravljenosti na podlagi razporeda dežurstva oziroma pripravljenosti (138. člen SR). Za potrebe odločanja o pritožbah, za odločanje o dovolitvi posegov v človekove pravice, za odločanje v volilnih postopkih in drugih podobnih zadevah, v katerih je treba opraviti nujno procesno dejanje, se organizira pripravljenost zunajobravnavnih, pritožbenih in drugih senatov. Ure dežurstva članov senatov se evidentirajo ločeno za sodnika poročevalca ter druge člane senatov in sodno osebje (142. člen SR).

Zakon o državnem tožilstvu (Uradni list RS, št. 58/11, 21/12 – ZDU-1F, 47/12, 15/13 – ZODPol, 47/13 – ZDU-1G, 48/13 – ZSKZDČEU-1, 19/15, 23/17 – ZSSve, 36/19, 139/20, 54/21, 105/22 – ZZNŠPP, 57/25 – ZF in 100/25; v nadaljnjem besedilu: ZDT-1) ureja položaj državnih tožilcev in glede pravic in dolžnosti državnega tožilca v zvezi z državnotožilsko službo, ki niso urejene s tem zakonom, napotuje na smiselno uporabo določb zakona, ki velja za sodnike (drugi odstavek 4. člena ZDT-1). Zakon o sodniški službi pa v 4.a členu določa, da se glede sodnikovih pravic in dolžnosti v zvezi s sodniško službo, ki niso urejene s tem zakonom, smiselno uporabljajo določbe zakona, ki ureja delovna razmerja.

ZDT-1 posebej določa, da ima državni tožilec pravico do dnevnega počitka v trajanju nepretrgoma najmanj 12 ur in do tedenskega počitka v trajanju nepretrgoma 24 ur. Državni tožilec, ki opravlja dežurstvo na dela proste dneve, ima pravico do tedenskega počitka na kakšen drug dan v tednu (53. člen ZDT-1).

Državni tožilci opravljajo državnotožilsko službo v poslovnem času državnega tožilstva, določenem v Državnotožilskem redu, v dežurstvu in pripravljenosti. V izjemnih primerih lahko državni tožilec pisno soglaša, da bo opravljanje državnotožilske službe preseglo omejitve, ki izhajajo iz pravice do dnevnega in tedenskega počitka. Državno tožilstvo vodi posebno evidenco o opravljanju pripravljenosti in dežurstva ter evidenco delovnega časa državnih tožilcev, ki so dali soglasje, da bo opravljanje državnotožilske službe preseglo omejitve, ki izhajajo iz pravice do dnevnega in tedenskega počitka (44. člen ZDT-1).

Za sodelovanje državnega tožilstva s policijo ter drugimi pristojnimi državnimi organi v predkazenskem postopku, ki obsega medsebojno obveščanje in usmerjanje predkazenskega postopka, za zagotovitev udeležbe pri nujnih procesnih dejanjih in drugih opravilih predkazenskega ali kazenskega postopka ter za druga nujna dejanja v predkazenskem postopku se zunaj poslovnega časa državnega tožilstva organizira dežurna služba. Dežurna služba se zagotavlja s pripravljenostjo za delo in dežurstvom. Pripravljenost za delo pomeni dosegljivost državnega tožilca po telefonu ali z uporabo drugih komunikacijskih sredstev za potrebe opravljanja nujnih procesnih dejanj oziroma prihod na delovno mesto ali na kraj, kjer je treba opraviti nujno procesno dejanje. Ure pripravljenosti za delo se ne štejejo v delovni čas. V času dežurstva državni tožilec opravlja nujna procesna dejanja na delovnem mestu ali na drugem kraju, kjer ga je treba opraviti. Ure dežurstva se štejejo v delovni čas. Vodja državnega tožilstva lahko zaradi njihove pogostosti odredi opravljanje nujnih procesnih dejanj izključno z dežurstvom. Načrt opravljanja dežurstva mora predhodno odobriti generalni državni tožilec na podlagi obrazloženega pisnega predloga vodje državnega tožilstva in o tem obvestiti ministrstvo (45. člen ZDT-1).

Skladno z **Državnotožilskim redom** (Uradni list RS, št. 7/12, 29/12, 45/16, 64/19, 191/20, 125/21, 204/21 in 54/23; v nadaljnjem besedilu: DTR) je poslovni čas državnih tožilstev od ponedeljka do četrтка od 8. do 16. ure, v petek pa od 8. do 15. ure. Za nujne zadeve, za že začete obravnave, naroke

oziroma ogleda, katerih preložitve bi povzročila večje stroške ali zavlačevanje postopka in za zadeve, ki se v skladu z določbami Sodnega reda lahko vodijo tudi pred ali po izteku poslovnega časa, mora vodja državnega tožilstva v primeru, če tako okoliščino lahko predvidi ali je o njej obveščen, zagotoviti, da se praviloma opravijo oziroma dokončajo z razporeditvijo rednega obsega delovnega časa posameznih državnih tožilcev. V navedenih zadevah je državni tožilec dolžan zagotoviti prisotnost oziroma nadaljevati z delom tudi po izteku poslovnega časa. Če to ni možno, je dolžan takoj obvestiti vodjo državnega tožilstva oziroma dežurnega državnega tožilca in nadaljevati z delom do prejema ustrezne odredbe. Vodja državnega tožilstva lahko zaradi nemotenega opravljanja dela državnega tožilstva določi posameznemu javnemu uslužbencu državnega tožilstva poseben razpored delovnega časa (21. člen DTR).

Dežurstvo na sedežu državnega tožilstva je od ponedeljka do četrтка od 8. do 16. ure, v petek od 8. do 15. ure, pripravljenost zaradi zagotovitve možnosti prihoda na delovno mesto pa do 8. ure naslednjega dne ter ob sobotah, nedeljah, praznikih in drugih dela prostih dnevih, če vodja državnega tožilstva s soglasjem generalnega državnega tožilca ne odredi drugače. Čas sodelovanja državnega tožilca s policijo ter drugimi pristojnimi državnimi organi v predkazenskem postopku, ki obsega čas medsebojnega obveščanja in usmerjanja predkazenskega postopka, čas udeležbe pri nujnih procesnih dejanjih in drugih opravilih predkazenskega ali kazenskega postopka in čas, porabljen za druga nujna dejanja v predkazenskem postopku v času odrejene pripravljenosti, se evidentira kot dežurstvo v vpisnikih in evidencah postopka, v katerem je bilo dejanje opravljeno, in evidenci dežurne službe državnega tožilstva (75. člen DTR).

Zakon o državnem odvetništvu (Uradni list RS, št. 23/17 in 100/25 – ZSSve-A; v nadaljnjem besedilu: ZDOdv) ureja položaj državnih odvetnikov in v 5. členu določa, da poslovanje državnega odvetništva ureja podzakonski predpis, ki ga po predhodnem mnenju generalnega državnega odvetnika sprejme minister, pristojen za pravosodje.

Pravilnik o poslovanju državnega odvetništva (Uradni list RS, št. 64/17 in 53/24) delovni čas ureja v drugem odstavku 4. člena. Državno odvetništvo ima premakljiv začetek in konec delovnega časa. Začetek delovnega časa državnega odvetništva je od ponedeljka do petka med 7. in 9. uro, konec delovnega časa pa med 15. in 18. uro, v petek med 14.30 in 18. uro.

Zakon o izvrševanju kazenskih sankcij (Uradni list RS, št. 110/06 – uradno prečiščeno besedilo, 76/08, 40/09, 9/11 – ZP-1G, 96/12 – ZPIZ-2, 109/12, 54/15, 11/18, 200/20 – ZOOMTVI, 141/22, 83/24 in 85/25; v nadaljnjem besedilu: ZIKS-1) opredeljuje posebno ureditev tedenskega delovnega časa, ki velja za pravosodne policiste, a le ta ne presega 60 ur.

ZIKS-1 namreč v sedmem odstavku 227.č člena, ki se nanaša na pravosodne policiste določa, da v primeru neenakomerne razporeditve in začasne prerazporeditve delovnega časa polni delovni čas posameznega tedna (od ponedeljka do nedelje) ne sme preseči 56 ur.

ZIKS-1 v 227.b členu določa, da lahko generalni direktor ali direktor zavoda pravosodnemu policistu odredita delo preko polnega delovnega časa, pri čemer se časovna omejitev dnevnega, tedenskega in mesečnega delovnega časa preko polnega delovnega časa upošteva kot povprečna omejitev v obdobju štirih mesecev. S soglasjem pravosodnega policista pa se dnevna, tedenska in mesečna časovna omejitev delovnega časa lahko upošteva kot povprečna omejitev v obdobju, ki ne sme biti daljše od šestih mesecev.

ZIKS-1 nadalje v 227.c členu določa, da se delovni čas pravosodnih policistov, ki se razporeja z razporedom dela, določi tako, da se določita začetek in konec dnevne delovne obveze in da se pravosodni policist z razporedom dela seznani najmanj tri dni pred nastopom dela. Razpored dela se lahko izjemoma spremeni v najmanj 48 urah pred nastopom dela zaradi nepredvidenih dogodkov. V takem primeru se šteje, da gre za delo po posebnem razporedu, kot ga opredeljuje kolektivna pogodba za javni sektor. Če se razpored dela spremeni v manj kot 24 urah pred nastopom dela, se tako delo šteje kot delo preko polnega delovnega časa.

V 227.č členu ZIKS-1 med drugim določa, da se pri neenakomerni razporeditvi in začasni prerazporeditvi delovnega časa upošteva polni delovni čas kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od štirih mesecev, s pisnim soglasjem pravosodnega policista pa se lahko upošteva polni delovni čas kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od šest mesecev (v nadaljnjem besedilu: referenčno obdobje). Če je bilo pravosodnemu policistu, ki ima neenakomerno razporejen oziroma začasno prerazporejen delovni čas, v posameznem referenčnem obdobju odrejeno delo preko povprečne delovne obveznosti v tem obdobju, se mu ne glede na dnevno, tedensko ali mesečno omejitev dela preko polnega delovnega časa ta presežek šteje kot delo preko polnega delovnega časa (pravosodni policist in predpostavljeni se lahko v desetih dneh po poteku referenčnega obdobja pisno dogovorita, da pravosodni policist v dveh mesecih po poteku referenčnega obdobja izkoristi presežek ur. V tem primeru se za presežek ur izplača dodatek za delo preko polnega delovnega časa). V primeru neenakomerne razporeditve in začasne prerazporeditve delovnega časa polni delovni čas posameznega tedna (od ponedeljka do nedelje) ne sme preseči 56 ur.

Glede počitka za pravosodne policiste, ki opravljajo delo v manj ugodnem delovnem času, kadar je to potrebno za izvajanje njihovih nalog 227. člen ZIKS-1 v sedmem odstavku določa, da je treba zagotoviti 24-urni počitek, če je organizirana 12-urna nočna izmena.

ZIKS-1 v 227.f členu tudi določa, da lahko, ne glede na določbe zakona, ki ureja delovna razmerja, o časovnih omejitvah dnevne delovne obveznosti, dnevnega in tedenskega počitka ter dela preko polnega delovnega časa, v izjemnih, nujnih ali nepredvidenih primerih, ko ni mogoče drugače opraviti nalog, predpostavljeni, po predhodni odobritvi direktorja zavoda, pravosodnemu policistu po poteku delovnega časa odredi, da opravi ali dokonča že začeto nalogo, ki je nujna. Takšna odreditev se šteje kot delo preko polnega delovnega časa. Takšna odreditev dela je dopustna do dokončanja nujne naloge s tem, da je treba pravosodnemu policistu takoj po prenehanju razlogov za odreditev takšnega dela zagotoviti ustrezen počitek. Soglasje pravosodnega policista zaradi nujne narave odrejenega dela ni potrebno. Skupno delo pravosodnega policista, opravljeno preko polnega delovnega časa pa ne sme presegati letne časovne omejitve, ki jo določa zakon, ki ureja delovna razmerja.

Zakon o rudarstvu (Uradni list RS, št. 14/14 – uradno prečiščeno besedilo, 61/17 – GZ, 54/22, 78/23 – ZUNPEOVE in 81/24) ureja odrejanje stalne pripravljenosti, in sicer v skladu z določbo prvega odstavka 127. člena, ki določa, da mora rudarski inšpektor v primeru smrtne ali skupinske nesreče v rudniku takoj na mestu pričeti z raziskavo okoliščin nesreče, odrediti ukrepe za zavarovanje dokazov in ukrepe varnostne narave in izdelati pisno mnenje o vzrokih nesreče in v povezavi s 41. členom *Zakona o varnosti in zdravja pri delu* (Uradni list RS, št. 43/11; v nadaljnjem besedilu: ZVZD-1) glede prijavljanja težjih, smrtnih ali kolektivnih poškodb pri delu s strani delodajalcev, morajo biti rudarski inšpektorji stalno dosegljivi. Na podlagi mesečnih razporedov so v stalni pripravljenosti na domu. V navezavi z vprašanjem glede pravice do stavke (glej: *člen 6§4 Kolektivni ukrepi, vprašanje pod točko a.*), pri odrejanju stalne pripravljenosti pravica do stavke odpade.

Zakon o varstvu pred ionizirajočimi sevanji in jedrski varnosti (Uradni list RS, št. 76/17, 26/19, 172/21 in 18/23 – ZDU-10; v nadaljnjem besedilu: ZVISJV-1) za zaposlene pri izvajalcu obvezne državne gospodarske javne službe za ravnanje z radioaktivnimi odpadki (ARAO) ureja veljavnost posebnih delovnih pogojev, ki so opredeljeni v 12. členu (podlaga je v 9. točki 12. člena). Posebni delovni pogoji se nanašajo na pripravljenost na domu in delo preko polnega delovnega časa zaradi: neposredne nevarnosti izrednega dogodka, izrednega dogodka, jedrske ali radiološke nesreče v drugih državah, vaje za primere izrednega dogodka po ZVISJV-1.

Kolektivna pogodba za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. 52/94, 49/95, 34/96, 45/96 – popr., 51/98, 28/99, 39/99 – ZMPUPR, 39/00, 56/01, 64/01, 78/01 – popr., 56/02, 43/06 – ZKoliP, 60/08, 79/11, 40/12, 46/13, 106/15, 8/16 – popr., 45/17, 46/17, 80/18, 160/20, 88/21, 136/22, 11/23, 13/24, 99/24, 109/24 – popr. in 92/25; v nadaljnjem besedilu: KPVIZ) v drugem odstavku 44. člena določa polni delovni čas v obsegu 40 ur tedensko. Delovni čas učiteljev je neenakomerno razporejen, kot referenčno obdobje je določeno čas 12 mesecev tekočega šolskega leta, to je od 1. septembra v tekočem koledarskem letu do 31. avgusta v naslednjem koledarskem letu. Povprečna delovna obveznost učitelja ne sme presegati 8 ur dnevno. Nadurnega dela v smislu 144. člena ZDR-1 na področju vzgoje in izobraževanja skorajda ni (tudi zaradi neenakomerne razporeditve delovnega časa, zaradi katere lahko zaposleni ob določenih dneh dela do 13 ur dnevno, vendar ne več kot 56 ur tedensko (155. člen ZDR-1 - temu seveda sledi obdobje manjše delovne obremenitve).

KPVIZ v 49.a členu določa daljše referenčno obdobje za zagotovitev minimalnega dnevnega počitka. Iz citirane določbe izhaja, da ima delavec v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 12 ur (dnevni počitek). Zaradi organizacije dela v določenih primerih, ki jih KPVIZ izrecno določa v 105.a členu (spremstvo ali vzgojno-izobraževalno delo, ki traja strnjeno dva ali več dni, kot npr. tabori, bivanja v naravi, šola v naravi, strokovne ekskurzije, Erasmus izmenjave ipd.) oziroma v drugih utemeljenih primerih, povezanih z izvajanjem vzgojno-izobraževalnega dela v skladu z letnim delovnim načrtom, se dnevni počitek v povprečnem minimalnem trajanju, kot ga določa KPVIZ, delavcu zagotovi v obdobju, ki ni daljše od dveh mesecev.

49. b člen KPVIZ določa daljše referenčno obdobje v zvezi s pravico do tedenskega počitka. V primerih iz 105.a člena KPVIZ oziroma v drugih utemeljenih primerih, povezanih z izvajanjem vzgojno-izobraževalnega dela v skladu z letnim delovnim načrtom, se povprečno minimalno trajanje tedenskega počitka (v obsegu najmanj 24 neprekinjenih ur) zagotovi v obdobju, ki ni daljše od dveh mesecev. Tudi ta izjema velja torej le v primeru 105.a člena KPVIZ (spremstvo dijakov ali vzgojno-izobraževalnega dela, ki traja strnjeno dva ali več dni: tabori, bivanja v naravi, strokovne ekskurzije, Erasmus izmenjave ipd. oziroma v drugih utemeljenih primerih, povezanih z izvajanjem vzgojno-izobraževalnega dela v skladu z letnim delovnim načrtom).

b) Navedite informacije o tedenskem delovnem času pomorščakov

Položaj pomorščakov v slovenskem pravu ureja predvsem *Pomorski zakonik* (Uradni list RS, št. 62/16 – uradno prečiščeno besedilo, 41/17, 21/18 – ZNOrg, 31/18 – ZPVZRZCEP, 18/21, 21/21 – popr. in 76/23; v nadaljnjem besedilu: PZ), kot posebni zakon, ZDR-1, kot splošni zakon, pa se uporablja subsidiarno in v tretjem odstavku 2. člena določa, da se ta zakon uporablja za pomorščake le glede tistih vprašanj, ki niso drugače urejena v posebnem zakonu. Ureja ga tudi *Direktiva Sveta 1999/63/ES z dne 21. junija 1999 o sporazumu o razporejanju delovnega časa pomorščakov, sklenjenim med Združenjem ladjarjev Evropske skupnosti (ESCA) in Federacijo sindikatov delavcev v prometu Evropske unije (FST)* (UL L št. 167 z dne 2. 7. 1999, št. 33).

Inšpekcijski nadzor, s katerim se preverja izvajanje navedenih predpisov, je določen v *Pravilniku o inšpekcijskem nadzoru delovnega časa pomorščakov* (Uradni list RS, št. 32/07; v nadaljnjem besedilu: pravilnik). Navedeni pravilnik določa postopke in pristojnosti za inšpekcijski nadzor nad izvajanjem predpisov o razporejanju delovnega časa pomorščakov.

PZ v 154. c členu določa, da dnevni delovni čas člana posadke ne sme trajati več kot 14 ur na dan in ne več kot 72 ur na teden. Čas dnevnega počitka se sme zagotoviti članu posadke največ v dveh delih, pri čemer mora en del trajati najmanj šest nepretrganih ur, presledek med zaporednima obdobjema počitka pa ne sme biti daljši od 14 ur. Nadurno delo člana posadke lahko izjemoma traja 86 ur na mesec.

Zahtev po počitku iz tega člena ni treba izpolnjevati v izjemnih okoliščinah. Zbori, požarne in reševalne vaje ter urjenja se opravijo tako, da čim manj motijo počitek in ne povzročajo utrujenosti. Ne glede na določbe tega člena in drugih predpisov o delovnem času ima poveljnik zaradi varnosti ladje, oseb ali tovora ali pomoči drugim ladjam ali osebam v stiski na morju pravico od pomorščaka zahtevati, da opravi toliko delovnih ur, kolikor je potrebnih za zagotovitev normalnega stanja. Po prenehanju izjemnih okoliščin mora poveljnik pomorščaku, ki je v predvidenem času počitka delal, zagotoviti primeren počitek.

Član posadke, mlajši od 18 let, ne sme delati ponoči med 22. in 7. uro naslednjega dne, razen v primerih izvajanja praktičnega usposabljanja v okviru programa in urnika.

O izjemi iz prejšnjega odstavka odloči Uprava Republike Slovenije za pomorstvo po posvetovanju z organizacijami, ki zastopajo ladjarje in pomorščake.

Članu posadke se mora zaradi njegovega zdravja in dobrega počutja zagotoviti izhod na kopno v vsakem pristanišču postanka v skladu z načrtom razporeditve dela na ladji tako, da je zagotovljeno nemoteno delo na ladji.

c) Navedite informacije o tem, kako se neaktivna dežurna obdobja (na klic oziroma »on call«) obravnavajo v smislu delovnega časa ali časa počitka.

Splošna delovna zakonodaja ne ureja instituta dežurstva, urejajo pa ga določeni specialni zakoni. Ob tem izpostavljam tudi prvi odstavek 2. člena ZDR-1, ki določa, da ta zakon ureja delovna razmerja delavcev, zaposlenih v državnih organih, lokalnih skupnostih in v drugih organizacijah in zasebnikih, ki opravljajo javno službo, le pod pogojem, da poseben zakon njihovih delovnih razmerij ne ureja drugače.

ZIU določb o dežurstvu ne vsebuje, *Kolektivna pogodba za javni sektor* (Uradni list RS, št. 99/24; v nadaljnjem besedilu: KPJS) pa določa, da se čas dežurstva in čas pripravljenosti na določenem kraju štejeta v delovni čas.

S prenovo plačnega sistema javnega sektorja in uveljavitvijo novega **Zakona o skupnih temeljih sistema plač v javnem sektorju** (Uradni list RS, št. 95/24), razlike v plačilu za delo za čas dežurstva in rednega dela, ni več (pred tem so se dodatki za delo ponoči, v nedeljo in na praznik, v času dežurstva izplačevali v polovični višini, zaradi manjših delovnih obremenitev v času dežurstva pa so morala biti oblikovana dežurna delovna mesta, praviloma z nižjim izhodiščnim plačnim razredom).

Kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. 18/91-I, 53/92, 13/93 – ZNOIP, 34/93, 12/94, 18/94 – ZRPJZ, 27/94, 59/94, 80/94, 64/95, 19/97, 37/97, 87/97 – ZPSDP, 3/98, 3/98, 39/99 – ZMPUPR, 39/99, 40/99 – popr., 99/01, 73/03, 77/04, 115/05, 43/06 – ZKoliP, 71/06, 138/06, 65/07, 67/07, 120/07, 57/08 – KPJS, 67/08, 1/09, 2/10, 52/10, 2/11, 3/12, 40/12, 1/13, 46/13, 95/14, 91/15, 88/16, 80/17, 80/18, 31/19, 80/19, 97/20, 160/20, 88/21, 136/22, 12/24, 99/24 in 92/25;

v nadaljnjem besedilu: KPND) določa, da se javnemu uslužbencu lahko odredi pripravljenost na domu in sicer le v posebnih primerih, v katerih se pričakuje, da bo treba preprečiti ali odpraviti posledice naravnih in drugih nesreč; preprečiti ali zmanjšati večjo škodo delodajalcu ali drugim osebam; opravljati naloge s področja varnosti, preiskovanja kaznivih dejanj, javnega reda, nadzora prometa, državne meje ali varovanja oseb; varovati življenje, zdravje, živali ali premoženje večje vrednosti; zagotavljati nujne socialno-varstvene in zdravstvene naloge; izvajati nujne in neodložljive naloge, potrebne za delovanje delodajalca, storitev za uporabnike, oblastne funkcije državnih organov ali lokalnih skupnosti; izpolnjevati mednarodne obveznosti ter nujne obveščevalno-varnostne naloge.

KPND določa tudi, da se s kolektivno pogodbo dejavnosti ali z zakonom podrobneje opredelijo primeri, v katerih se odredi pripravljenost na domu in pogoji ter časovne omejitve, pod katerimi se pripravljenost na domu lahko odredi. V vsakem primeru pa mora biti javnemu uslužbencu zagotovljen najmanj en prost konec tedna (sobota in nedelja) v mesecu, ko ne dela in nima odredene pripravljenosti na domu, razen v primeru naravnih in drugih nesreč.

V zvezi s pripravljenostjo na domu velja izpostaviti, da se čas pripravljenosti na domu ne všteva v delovni čas. Če pa mora javni uslužbenec v času odredene pripravljenosti opraviti kakšno nujno delo, se mu čas opravljanja dela šteje v delovni čas.

ZZDej v drugem odstavku 42. člena določa, da se vse ure v dežurstvu s stališča pravice do odmorov in počitkov štejejo v delovni čas. Nadalje v 42.a členu določa, da se ure pripravljenosti ne štejejo v delovni čas.

Kolektivna pogodba za zdravnike in zobozdravnike v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. 14/94, 15/94, 18/94 – ZRPJZ, 22/96, 23/96 – popr., 39/98, 46/98 – popr., 39/99 – ZMPUPR, 97/00, 43/06 – ZKoliP, 60/08, 5/12, 40/12, 46/13, 16/17, 80/18, 160/20, 88/21, 136/22, 99/24 in 110/24) v 69. členu ureja dežurstva in stalno pripravljenost. Dežurstvo je poseben delovni pogoji delovnega mesta, ko mora biti zdravnik prisoten v zavodu, da lahko opravlja nujne zdravniške storitve. Stalna pripravljenost je poseben delovni pogoji delovnega mesta, ko mora biti zdravnik vsak čas dosegljiv zaradi opravljanja nujnih zdravniških storitev. Za vsako uro obvezne prisotnosti pripada zdravniku ob delavniku plačilo v višini 90 % urne vrednosti osnovne plače delovnega mesta, za katero se dežurstvo opravlja. Če ure obvezne prisotnosti sovpadajo z nedeljo, praznikom ali nočnim časom, pripadajo zdravniku tudi dodatki v višini, kot so določeni v 66. členu te pogodbe.

Za vsako uro stalne pripravljenosti pripada zdravniku plačilo v višini 30 % urne vrednosti osnovne plače delovnega mesta, za katero se stanje pripravljenosti opravlja. Ob nedeljah, praznikih ali nočnem času se dodatek poveča za ustrezne dodatke iz 66. člena te pogodbe.

Čas, v katerem zdravnik med dežurstvom ali v stalni pripravljenosti opravlja storitve, še v mejah kadrovskih in organizacijskih možnosti prerazporeja v redni delovni čas; če pa to ni mogoče, pa predstavlja delo preko polnega delovnega časa in se mora gibati v zakonsko določenih mejah. Opravljeno delo med dežurstvom in v stalni pripravljenosti se ugotavlja na podlagi evidence, način evidentiranja pa določi ustrezni akt zavoda. Ure obvezne prisotnosti stalne pripravljenosti in ure opravljanja storitev se medsebojno izključujejo.

KPDZSV v 32. členu določa, da se lahko v zavodih in pri delodajalcih, kjer je potrebno zaradi narave dela na posameznih delovnih mestih zagotavljati nepretrgano zdravstveno ali drugo varstvo, opravljanje storitev zagotavljati oziroma nujnih socialnovarstvenih in zdravstvenih naloge, zagotavlja z delom v dežurstvu in stalni pripravljenosti.

V 34. členu KPDZSV je določeno, da je dežurstvo poseben delovni pogoji, ko mora biti delavec prisoten v zavodu oziroma pri delodajalcu, da lahko opravlja nujne zdravstvene ali druge storitve. Stalna pripravljenost je poseben delovni pogoji, ko mora biti delavec vsak čas dosegljiv zaradi opravljanja nujnih zdravstvenih ali drugih storitev. V delovni čas se šteje čas, potreben za opravljanje nujnih zdravstvenih ali drugih storitev v dežurstvu in stalni pripravljenosti. Direktor določi s splošnim aktom obveznost opravljanja dežurne službe oziroma stalne pripravljenosti in primere, kdaj se šteje to delo kot delo opravljeno preko polnega delovnega časa. Glede na način in pogostost opravljanja obveznosti dežurstva in stalne pripravljenosti ob delavnikih, ob dnevih tedenskega počitka in ob praznikih se to dejstvo upošteva pri plačilu zaposlenim, ki v teh pogojih delajo pa tudi pri določanju drugih pravic iz delovnega razmerja.

Nadalje KPDZSV določa, da v primeru, če obseg dejansko opravljenega dela med dežurstvom preseže polovico časa delavčeve obvezne prisotnosti, ta ne sme nadaljevati z rednim delom in mu mora biti zagotovljen dnevni počitek. V strokah oziroma ožjih dejavnostih, kjer obseg dejansko opravljenega dela praviloma presega polovico časa trajanja dežurstva, se mora iz strokovnih in drugih humanih razlogov neprekinjeno zdravstveno varstvo zagotoviti na drug način.

ZVNDN v 106.c členu za javne uslužbenke na področju zaščite in reševanja ureja dežurstvo in druge posebne pogoje dela, kjer je določeno, da:

- Dežurstvo opravlja javni uslužbenec na področju zaščite in reševanja kot redno ali posebno obliko dela na delovnem mestu ali na drugem vnaprej določenem kraju.
- Pripravljenost za delo na domu se ne všteva v število tedenske oziroma mesečne delovne obveznosti. Če mora javni uslužbenec na področju zaščite in reševanja v času pripravljenosti za delo dejansko delati, se te ure vštevajo v število ur tedenske oziroma mesečne delovne obveznosti oziroma kot delo, opravljeno preko polnega delovnega časa.
- Javni uslužbenec na področju zaščite in reševanja mora na podlagi odločitve predstojnika, ki jo sprejme samostojno oziroma na zahtevo pristojnega poveljnika Civilne zaščite ali vodje intervencije, nadaljevati z delom, če je med rednim delovnim časom prišlo do naravne ali druge nesreče, pa po izteku rednega delovnega časa izvajanje nalog zaščite, reševanja in pomoči ni končano. Tako opravljene ure se štejejo kot ure, opravljene preko polnega delovnega časa.
- Izraba letnega dopusta se javnemu uslužbencu na področju zaščite in reševanja lahko prekine zaradi službenih potreb v skladu s četrtem odstavkom 105. člena tega zakona. Javni uslužbenec, ki letnega dopusta ni mogel izrabiti zaradi službenih potreb v tekočem koledarskem letu, ga lahko izrabi do 30. junija v naslednjem koledarskem letu.

ZGas v 14.c členu ureja dežurstvo kot drugi posebni pogoji dela, kjer je določeno, da:

- Dežurstvo opravlja poklicni gasilec na delovnem mestu ali na drugem vnaprej določenem kraju.
- Pripravljenost za delo na domu se ne všteva v število ur tedenske oziroma mesečne delovne obveznosti. Če mora poklicni gasilec v času pripravljenosti za delo dejansko delati, se te ure vštevajo v število ur tedenske oziroma mesečne delovne obveznosti oziroma kot delo, opravljeno preko polnega delovnega časa.
- Poklicni gasilec mora nadaljevati na podlagi odločitve predstojnika gasilske enote oziroma vodje intervencije z delom, če je med rednim delovnim časom prišlo do požara ali druge nesreče, pa do izteka rednega delovnega časa izvajanje nalog zaščite, reševanja in pomoči ni končano. Tako opravljene ure se štejejo kot ure, opravljene preko polnega delovnega časa.

- Letni dopust poklicni gasilec izrabí praviloma v skladu s potrebami gasilske službe in letnim načrtom izrabe letnega dopusta. Izraba letnega dopusta se lahko prekine v primerih, določenih v petem odstavku 14.a člena tega zakona.
- Poklicni gasilec, ki ni mogel izrabiti letnega dopusta v tekočem koledarskem letu zaradi potreb gasilske službe iz prejšnjega odstavka, ga lahko izrabí do 30. junija v naslednjem koledarskem letu.

Pravno podlago za odrejanje pripravljenosti za delo policistom predstavljata 71. člen **Zakona o organiziranosti in delu v policiji** (Uradni list RS, št. 15/13, 11/14, 86/15, 77/16, 77/17, 36/19, 66/19 – ZDZ, 200/20, 172/21, 105/22 – ZZNŠPP, 141/22 in 85/25; v nadaljnjem besedilu: ZODPol) ter 17. člen **Kolektivne pogodbe za policiste** (Uradni list RS, št. 41/12, 97/12, 41/14, 22/16 in 71/23; v nadaljnjem besedilu: KPP).

71. člen ZODPol določa, da je pripravljenost za delo poseben delovni pogoj, pri katerem mora biti uslužbenec policije, ki mu je pripravljenost odrejena, v pripravljenosti za delo doma ali na določenem kraju. Pripravljenost pomeni dosegljivost uslužbenca policije po telefonu ali drugih sredstvih za potrebe prihoda na delovno mesto ali na kraj, kjer je treba opraviti nujno nalogo.

Uslužbenec policije, ki je v času pripravljenosti poklican na delo, se mora v najkrajšem možnem času zglasiti na delovnem mestu ali kraju, kjer je treba opraviti nujno nalogo. Pripravljenost za delo doma se ne šteje v delovni čas, pripravljenost na določenem kraju pa se šteje v delovni čas. Če uslužbenec policije med pripravljenostjo za delo doma začne opravljati delo, se mu čas opravljanja dela šteje v delovni čas.

Podobno določa 17. člen KPP, iz katerega izhaja, da je pripravljenost za delo poseben delovni pogoj, zaradi katerega mora biti policist, ki mu je pripravljenost za delo odrejena, v svojem prostem času v pripravljenosti za delo v kraju bivanja ali kraju od koder mu je zagotovljen čas prihoda na delo v 1 uri. Pripravljenost za delo pomeni, da je policist dosegljiv po telefonu ali drugih sredstvih za potrebe prihoda na delovno mesto ali kraj, kjer je treba opraviti določeno nalogo. Policist, ki je v času pripravljenosti za delo poklican na delo, se mora v najkrajšem možnem času zglasiti na delovnem mestu ali kraju, kjer je treba opraviti določeno nalogo. Pripravljenost za delo se ne šteje v delovni čas. Čas, ko policist v pripravljenosti opravlja naloge po komunikacijskih sredstvih, se šteje v delovni čas, če opravljanje nalog traja skupaj najmanj 1 uro. Dejanski čas opravljanja nalog po komunikacijskih sredstvih se vpisuje v evidenco delovnega časa. Po zaključeni pripravljenosti se ugotovi čas dejansko opravljenega dela.

Čas stalne pripravljenosti na domu, ko javni uslužbenec ni aktiven, oziroma ni bil pozvan k dejanskemu opravljanju delovnih nalog in lahko počiva, se šteje za počitek. Neaktivna obdobja med stalno pripravljenostjo na domu se ne štejejo v delovni čas. Za primer, da se javnega uslužbenca med stalno pripravljenostjo na domu pokliče v službo, pa je javnemu uslužbencu treba zagotoviti spoštovanje njegovih pravic v zvezi z obveznim minimalnim dnevnim in tedenskim počitkom in v zvezi z zgornjo mejo tedenskega delovnega časa.

Skladno z 227.e členom **ZIKS-1** imajo **pravosodni policisti** lahko odrejeno pripravljenost za delo, ki ga zakon opredeljuje kot poseben delovni pogoj, pri katerem mora biti pravosodni policist, ki mu je pripravljenost odrejena, v pripravljenosti za delo, doma, kar pomeni, da je pravosodni policist za potrebe prihoda na delovno mesto ali na kraj, kjer je treba opraviti nujno nalogo, dosegljiv po telefonu

ali drugih komunikacijskih sredstvih. Pravosodni policist, ki je v času pripravljenosti poklican na delo, se mora v najkrajšem možnem času zgledati na delovnem mestu ali na kraju, kjer je treba opraviti nujno nalogo. Pripravljenost za delo se ne šteje v delovni čas. Če pravosodni policist med pripravljenostjo za delo začne opravljati delo, se mu čas opravljanja dela šteje v delovni čas. Delo, opravljeno med odrejeno pripravljenostjo za delo na dan, ko je pravosodni policist že opravil dnevno delovno obveznost na podlagi razporeda dela, se šteje kot delo preko polnega delovnega časa.

Posebna ureditev glede pripravljenosti za **delo in dežurstva pri sodnikih** je predstavljena v okviru odgovora pod točko a).

Posebna ureditev glede pripravljenosti za **delo in dežurstva pri državnih tožilih** je predstavljena v okviru odgovora pod točko a).

ZZZ-1 v 48. člen določa pripravljenost za delo kot poseben delovni pogo, pri katerem mora biti diplomat v pripravljenosti za delo na delovnem mestu, na določenem kraju ali doma. Pripravljenost za delo se ne šteje v število ur delovne obveznosti. Če diplomat med pripravljenostjo za delo dela, se to število ur šteje v število ur delovne obveznosti diplomata. V primeru, ko število opravljenih delovnih ur diplomata presega število ur njegove mesečne delovne obveznosti, se razlika ur šteje kot delo preko polnega delovnega časa. V zunanji službi se pripravljenost za delo ne šteje kot poseben delovni pogo, se pa upošteva pri določitvi plače. Na podlagi 54. člena ZZZ-1 se navedena določba smiselno uporablja tudi za delavce, ki opravljajo spremljajoča dela v zunanji službi (strokovno-tehnični javni uslužbenci). Glede dnevnega in tedenskega počitka tudi v tem primeru veljajo določbe 155. in 156. člena ZDR-1.

ZVISJV-1 za zaposlene pri izvajalcu obvezne državne gospodarske javne službe za ravnanje z radioaktivnimi odpadki (ARAO) med posebnimi delovnimi pogoji za nekatere delavce ARAO v 12. členu navaja pripravljenost na domu in pripravljenost na izredne dogodke. Tem zaposlenim na podlagi **KPJS** pripada dodatek za pripravljenost na domu višini 20 % urne postavke osnovne plače uslužbenca (26. člen). Pripravljenost na domu se ne všteva v tedensko ali mesečno delovno obveznost. Če mora delavec v času pripravljenosti dejansko delati, se te ure vštevajo v število ur tedenske ali mesečne delovne obveznosti ali kot delo, opravljeno preko polnega delovnega časa.

Člen 3 – Pravica do varnih in zdravih delovnih pogojev

Člen 3§1 Zdravje in varnost ter delovno okolje

Prosimo, da posredujete informacije o vsebini in izvajanju nacionalnih politik na področju psihosocialnih ali novih tveganjih, vključno z:

- gig ekonomijo ali platformno ekonomijo;
- teledelom (t.i. *teleworking*);
- delovnimi mesti, ki zahtevajo intenzivno pozornost ali visoko učinkovitost;
- delovnimi mesti, povezanimi s stresom ali travmatičnimi situacijami na delovnem mestu;
- delovnimi mesti, na katera vplivajo tveganja podnebnih sprememb.

Akcijski načrt za izvajanje Resolucije o nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu 2018-2027 v obdobju 2024-2027 na področju psihosocialnih tveganj za varnost in zdravje pri delu opredeljuje številne dejavnosti, katerih namen je povečati ozaveščenost o različnih psihosocialnih tveganjih za varnost in zdravje pri delu ter opolnomočiti delodajalce, sindikate, stroko varnosti pri delu in kadrovske službe za bolj učinkovito preprečevanje in obvladovanje teh tveganj.

Tako je Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (v nadaljnjem besedilu: ministrstvo) leta 2024 pripravilo *priročnik Psihosocialna tveganja za varnost in zdravje pri delu: Smernice za njihovo učinkovito preprečevanje in obvladovanje*. Priročnik prinaša model celostnega pristopa k psihosocialnim tveganjem za varnost in zdravje pri delu (od napotkov za ocenjevanje teh tveganj, do napotkov za njihovo merjenje in primerov ukrepov za preprečevanje in obvladovanje teh tveganj, ki jih lahko sprejmejo delodajalci). Priročnik je namenjen delodajalcem, stroki varnosti pri delu in kadrovski stroki. Ministrstvo redno izvaja konference o različnih psihosocialnih tveganjih za varnost in zdravje pri delu (npr. o varnem in zdravju prijaznem staranju na delovnem mestu, o nasilju in nadlegovanju, raznolikosti z vidika varnosti in zdravja pri delu, duševnem zdravju z vidika varnosti in zdravja pri delu, obvladovanju psihosocialnih tveganj). Poleg tega je ministrstvo s področja psihosocialnih tveganj izvedlo usposabljanje inšpektorice in inšpektorjev za delo, ki pokrivajo področje varnosti in zdravja pri delu.

V letih 2023 in 2024 je ministrstvo usposabljalo strokovne delavke in delavce za varnost pri delu in krepilo njihove kapacitete za ocenjevanje tveganja za varnost in zdravje pri delu z vidika raznolikosti. Ministrstvo je pripravilo tudi *priročnik Ocenjevanje tveganja za varnost in zdravje pri delu z vidika raznolikosti: Smernice za upoštevanje raznolikosti*.

Ministrstvo je leta 2025 za slovenske razmere prilagodilo in izdalo *priročnik Nasilje in nadlegovanje na delovnem mestu: Praktični vodnik za delodajalce*. Gre za vodnik, ki so ga v povezavi s Konvencijo MOD št. 190 o odpravi nasilja in nadlegovanja v svetu dela pripravili Mednarodni urad za delo, Urad za dejavnosti delodajalcev, Oddelek za spol, enakost, raznolikost in vključevanje ter Oddelek za upravljanje področja dela, delovno inšpekcijo in varnost in zdravje pri delu. Kot podpora priročniku je ministrstvo skupaj z Zbornico zdravstvene in babiške nege Slovenije – Zvezo strokovnih društev medicinskih sester, babic in zdravstvenih tehnikov Slovenije in Slovensko kadrovsko zvezo 29. 1. 2025 organiziralo *konferenco o nasilju in nadlegovanju na delovnem mestu z vidika varnosti in zdravja pri delu*. V letih 2025 in 2026 bo ministrstvo izvedlo tudi *raziskavo o nasilju na delovnem mestu z vidika varnosti in zdravja pri delu*.

Ministrstvo v pomoč delodajalcem in stroki varnosti pri delu pripravlja *praktično e-orodje za ocenjevanje psihosocialnih tveganj za varnost in zdravje pri delu – OiRA*. Orodje in usposabljanja za njegovo uporabo bo ministrstvo izvedlo v letih 2025 in 2026.

V luči podnebnih sprememb in vse pogostejših vročinskih valov je ministrstvo v letu 2025 dopolnilo **Pravilnik o zahtevah za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev na delovnih mestih** (Uradni list RS, št. 89/99, 39/05, 43/11 – ZVZD-1 in 53/25), ki delodajalce zavezuje k ukrepom za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev pri delu v vročini. Pravilnik določa, da se dela na prostem lahko pri temperaturi zraka, višji od 30 stopinj Celzija, izvajajo samo pod pogojem, da imajo delavke in delavci najmanj na vsake dve do tri ure zagotovljene najmanj petnajstminutne prekinitve dela in brezplačne brezalkoholne napitke. V času prekinitev dela mora delodajalec v največji možni meri delavcem zagotoviti zaščito pred neugodnimi vremenskimi vplivi. Če delavci opravljajo dela na prostem v jasnem in sončnem vremenu, jim mora delodajalec zagotavljati ustrezno zaščito pred vplivi sonca. Ministrstvo je za delodajalce pripravilo tudi **smernice za lažje izvajanje zakonskih obvez**.

Za zaprte delovne prostore pa isti pravilnik že od uveljavitve leta 1999 naprej določa, da temperatura zraka ne sme presegati 28 stopinj Celzija, razen za izjeme, ko zaradi narave dela in tehnoloških procesov ni mogoče vzdrževati prepisane temperature (npr. livarna, pekarna ali industrijske kuhinje). V teh primerih mora delodajalec zagotoviti druge ukrepe. Eden od ukrepov je obvezen prostor za počitek, kjer temperatura ne presega 20 stopinj Celzija, in kamor se lahko delavec umakne, da si opomore. Temu namenjeni prostori morajo biti ustrezno urejeni, dostopni in dejansko uporabni za ohlajanje.

Ministrstvo za zdravje je v okviru **Akcijskega načrta za izvajanje Resolucije o nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu 2018–2027** nadaljevalo izvajanje ukrepov na področju varovanja zdravja pri delu ter spremljanja zdravstvene zmožnosti delavcev. V letu 2025 so bile aktivnosti usmerjene predvsem v pripravo novega **Pravilnika o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev** (Uradni list RS, št. 87/02, 29/03 – popr., 124/06 in 43/11 – ZVZD-1), ki bo posredno naslavljal tveganja na delovnih mestih, pri čemer postopek usklajevanja navedenega predloga še poteka.

Člen 3§2 (člen 3§1 Listine iz leta 1961) Predpisi o zdravju in varnosti

a) Prosimo, navedite informacije o:

- ukrepih, sprejetih za zagotovitev, da delodajalci uvedejo ukrepe za omejitev ali odvrčanje od dela zunaj običajnega delovnega časa (vključno s pravico do odklopa);

Pravica do odklopa se je v zakonodaji Republike Slovenije uvedla z Zakonom o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 114/23), in sicer v okviru novega 142.a člena ZDR-1. Pravica do odklopa pomeni, da delavec v času izrabe pravice do počitka oziroma upravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom ne bo na razpolago delodajalcu, hkrati pa tudi obveznost, da z namenom konkretizacije te pravice delodajalec sprejme ustrezne ukrepe.

Pravica do odklopa izhaja iz že uveljavljenih institutov delovnega prava, in sicer efektivnega delovnega časa in časa upravičenih odsotnosti z dela. Efektivni delovni čas je na podlagi zakona vsak čas, v katerem delavec dela, kar pomeni, da je na razpolago delodajalcu in izpolnjuje svoje delovne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi. V času izrabe pravice do počitka oziroma upravičenih odsotnosti delavec ni na razpolago delodajalcu in ne izpolnjuje svojih obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi, zato s pravico do odklopa ni vzpostavljen nov pravni položaj glede izrabe delovnega časa.

Ker pa so delavci z razširitvijo uporabe informacijske in komunikacijske tehnologije postali nenehno dostopni in se krši pravica do zagotavljanja ustreznega počitka, se s pravico do odklopa zavezuje delodajalec, da morajo za ta namen sprejeti posebne ukrepe.

V prvi vrsti je tako treba izpostaviti pravico do počitka in letnega dopusta, ki sta v ZDR-1 urejeni v 155. členu (dnevni počitek), 156. členu (tedenski počitek) in 159. do 164. členu (letni dopust). Za kršitev pravice do dnevnega in tedenskega počitka ter letnega dopusta je predpisana globa, ki jo inšpektor za delo izreče delodajalcu na podlagi 217.a člena ZDR-1.

V zvezi s pravico do odklopa je dalje treba pojasniti, da ZDR-1 v 142.a členu določa, da se ukrepi, ki jih mora sprejeti delodajalec, določijo s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti. O sprejetih ukrepih mora delodajalec pisno obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način (npr. na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca ali z uporabo informacijske tehnologije). Če ti niso določeni na tak način (torej v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti), se določijo s kolektivno pogodbo ožje ravni.

Če pri delodajalcu ni sindikata, mora delodajalec predlog ukrepov pred sprejetjem posredovati v mnenje svetu delavcev oziroma delavskemu zaupniku. Ta mora mnenje podati v roku osmih dni, pred sprejetjem ukrepov pa mora delodajalec prejeta mnenja obravnavati in se do njega opredeliti. Če pri delodajalcu ni organiziranega sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika, mora o vsebini ukrepov delodajalec pred njihovim sprejetjem obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način.

Določitev konkretnih ukrepov za ustrezno zagotovitev pravice do odklopa je tako prepuščena ureditvi v avtonomnem aktu (kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti, kolektivni pogodbi ožje ravni oziroma splošnem aktu delodajalca), kjer se ustrezni ukrepi določijo upoštevaje posebnosti določene dejavnosti, organizacije delovnega procesa ipd.

Z Aneksom h Kolektivni pogodbi za negospodarske dejavnosti (Uradni list RS, št. 99/24) so za področje javnega sektorja krovno urejeni konkretni ukrepi delodajalca za zagotavljanje pravice do odklopa. Kot izhaja iz drugega odstavka 2. člena citiranega Aneksa, pomeni odklop neopravljanja z delom povezanih dejavnosti ali zahtevane komunikacije z mobilnimi napravami ali z drugimi digitalnimi orodji, neposredno ali posredno, izven delovnega časa javnega uslužbenca. V 3. členu Aneksa so določeni ukrepi za zagotavljanje pravice do odklopa in za spodbujanje delovne kulture, ki zajema učinkovit, premišljen in uravnotežen pristop k digitalnim orodjem (npr. izvajanje usposabljanj za pravilno uporabo digitalnih orodij, usposabljanje vodij in javnih uslužbencev o pomenu pravice do odklopa ...). Podrobneje se lahko ti ukrepi določijo v kolektivni pogodbi posamezne dejavnosti. Delodajalec lahko za namen zagotavljanja pravice do odklopa sprejme tudi ukrepe tehnične narave,

kot npr. vklop nastavitve samodejnih odgovorov za čas odsotnosti ali pošiljanje elektronske pošte z načrtovanim časom dostave v delovnem času.

Pravica do odklopa je tudi urejena v številnih kolektivnih pogodbah na ravni dejavnosti¹ oziroma so le-te določile ukrepe, s katerimi se ta pravica zagotavlja. Primeroma gre za naslednje ukrepe: ozaveščanje delavcev in izobraževanje o pomenu pravice do odklopa, usposabljanje za pravilno uporabo digitalnih orodij, usposabljanje vodij, ukrepi tehnične narave (npr. vklop nastavitve samodejnih odgovorov za čas odsotnosti; pošiljanje elektronske pošte z načrtovanim časom dostave v delovnem času; obvestilo v elektronski pošti, da naslovniku ni treba odgovarjati v času odklopa...).

- načinu zagotavljanja pravice, da se delavci ne kaznujejo ali diskriminirajo zaradi zavrnitve opravljanja dela izven rednega delovnega časa.

ZDR-1 določa tudi domnevo, da je dokazno breme na strani delodajalca, če delavec v sporu navaja dejstva, da delodajalec ni zagotovil pravice do odklopa.

Sankcija za delodajalca, ki ne zagotavlja pravice do odklopa v skladu s 142.a členom ZDR-1, je določena v 217.a členu tega zakona.

Prepoved diskriminacije oziroma zagotavljanje enake obravnave je določena v okviru 6. člena ZDR-1.

Če delavec meni, da delodajalec ne izpolnjuje obveznosti iz delovnega razmerja ali krši katero od njegovih pravic iz delovnega razmerja (vključno s pravico do odklopa in omejitvami delovnega časa), lahko uveljavlja individualno varstvo svojih pravic pri delodajalcu v skladu z 200. členom ZDR-1. Pooblastilo za inšpekcijski nadzor nad izvajanjem določb ZDR-1, podzakonskih aktov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca, ki urejajo delovna razmerja, ima v skladu s predpisi, ki urejajo inšpekcijsko nadzorstvo, Inšpektorat RS za delo, zato se lahko delavec s prijavo kršitve obrne tudi na njih.

Aneks h Kolektivni pogodbi za negospodarske dejavnosti (Uradni list RS, št. 99/24) v 4. členu izrecno določa prepoved negativnih ukrepov zoper javnega uslužbenca, ki uveljavlja pravico do odklopa.

¹ Kolektivni pogodbi elektrogospodarstva Slovenije (Uradni list RS, št. 41/17, 109/20, 204/21, 79/22, 159/22, 64/23, 52/24, 94/24 in 47/25), Kolektivni pogodbi časopisno informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti (Uradni list RS, št. 43/00, 77/00 – popr., 24/01, 48/01 – ZMPUPR-B, 117/04, 79/05, 43/06 – ZKoliP, 95/06, 118/06, 10/07, 93/07, 35/08, 97/08, 8/10, 55/11, 17/12, 17/12, 63/13, 83/16, 57/18, 173/20, 105/21, 103/22, 57/23, 57/23, 38/24, 96/24, 96/24 in 107/25), Kolektivni pogodbi za dejavnost elektroindustrije Slovenije (Uradni list RS, št. 108/05, 95/06, 82/07, 32/08, 70/08, 75/09, 10/10, 84/11, 104/11, 32/13, 26/15, 58/17, 84/18, 58/20, 49/22, 4/23, 4/24, 52/24, 95/24, 13/25, 42/25 in 107/25), Kolektivni pogodbi premogovništva Slovenije (Uradni list RS, št. 32/19, 34/19 – popr., 79/22, 64/23, 129/23 in 98/24), Kolektivni pogodbi za zavarovalstvo Slovenije (Uradni list RS, št. 96/24), KPND, Kolektivni pogodbi za cestni potniški promet Slovenije (Uradni list RS, št. 192/21, 74/23, 101/24 in 34/25), Kolektivni pogodbi dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije (Uradni list RS, št. 112/24), Kolektivni pogodbi za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije (Uradni list RS, št. 78/14, 22/17, 84/18, 43/19 – popr., 82/19, 105/21, 26/22, 74/23, 24/24, 110/24 in 47/25), Kolektivni pogodbi za papirno in papirno-predelovalno dejavnost (Uradni list RS, št. 110/13, 52/16, 4/18, 2/19, 168/20, 5/22, 156/22, 121/23, 52/24, 95/24 in 47/25), Kolektivni pogodbi grafične dejavnosti (Uradni list RS, št. 77/17, 84/18, 52/19, 175/20, 196/21, 70/22, 159/22, 126/23, 110/24 in 102/25), Kolektivni pogodbi dejavnosti za storitvene dejavnosti v kopenskem prometu (Uradni list RS, št. 200/20 in 101/24).

b) Prosimo, navedite informacije o:

- ukrepah, sprejetih za zagotovitev, da so samozaposleni delavci, delavci, ki opravljajo “teledelo” in delavci v gospodinjstvu zaščiteni s predpisi o varnosti in zdravju pri delu,
- ali delavci, ki opravljajo delo v atipičnih oblikah in delavci s pogodbami za določen čas, uživajo enako raven zaščite v skladu s predpisi o varnosti in zdravju pri delu, kot delavci s pogodbami za nedoločen čas.

V slovenski zakonodaji s področja varnosti in zdravja pri delu so delavci, ki opravljajo delo v atipičnih oblikah (to so lahko pogodbe o zaposlitvi, ki se sklepajo za krajši delovni čas ali pa za določen čas, pogodbe o zaposlitvi za opravljanje dela na domu ali na daljavo ali pa pogodbe, ki ne predstavljajo zaposlitve, ampak delo na drugih pravnih podlagah (npr. pogodbe civilnega prava, občasno in začasno delo študentov, dijakov in upokojencev ipd.), izenačeni z delavci, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas in za polni delovni čas.

Za vse omenjene delavce torej veljajo enake pravice in obveznosti glede zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu kot za delavce, ki so zaposleni s pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas in za polni delovni čas. Prav tako zanje velja, da se nadzor glede zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu izvaja na enak način kot za delavce, ki so s pogodbo o zaposlitvi zaposleni za nedoločen čas.

Izjema so delavci v gospodinjstvu – v skladu s 3. členom ZVZD-1 se po vzoru Okvirne direktive (*Direktive Sveta z dne 12. junija 1989 o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu, Uradni list št. 183 z dne 29. 6. 1989, str. 1–8*), kot delodajalec v smislu tega zakona ne šteje oseba, ki zagotavlja delo delavcem v gospodinjstvu. Je pa treba poudariti, da v Sloveniji opravljanje dela oseb v gospodinjstvih (izven lastnega gospodinjstva) ni niti običajno niti razširjeno, zato tudi ni potrebe po specifičnem urejanju varnosti in zdravja pri delu zanje.

Storitve se tistim osebam, ki potrebujejo pomoč ali asistenco na domu, zagotavljajo in financirajo kot storitve iz javnih sredstev. Tako se pomoč in nega starejših na domu denimo izvaja kot socialno-varstvena storitev, ki jo izvajajo registrirane fizične in pravne osebe. Osebe s statusom invalida pa npr. imajo pravico do osebne asistence, ki jo kot nepridobitno dejavnost izvajajo humanitarne organizacije in invalidske organizacije s podeljenim statusom v skladu z zakonom, ki ureja humanitarne organizacije, ali zakonu, ki ureja invalidske organizacije, ter zavodi in društva s pridobljenim statusom delovanja v javnem interesu na področju invalidskega, socialnega varstva ali za opravljanje humanitarne dejavnosti na področju socialnega varstva, z vpisom v register izvajalcev osebne asistence na podlagi odločbe ministrstva, pristojnega za invalidsko varstvo.

Specifična pa je ureditev v ZVZD-1 za samozaposlene osebe: to so na podlagi ZVZD-1 osebe, ki opravljajo pridobitno ali drugo poklicno dejavnost kot edini ali glavni poklic, pa ne zaposlujejo drugih delavcev in v delovni proces ne vključujejo drugih oseb. Te osebe so v skladu s tem zakonom in drugimi predpisi o varnosti in zdravju pri delu same odgovorne za svojo varnost in zdravje ter za varnost in zdravje drugih oseb, na katere vplivajo njihova dejanja ali opustitve. Samozaposlene osebe morajo oceniti tveganje pri svojem delu in če ugotovijo, da obstajajo nevarnosti za nezgode, poklicne bolezni in bolezni, povezane z delom, morajo izdelati pisno izjavo o varnosti z oceno tveganja ter določiti ukrepe za zagotovitev varnosti in zdravja pri delu. Poleg tega morajo samozaposlene osebe pri svojem

delu uporabljati sredstva za delo in osebno varovalno opremo, ki ustreza tveganjem pri delu ter predpisanim varnostnim in zdravstvenim zahtevam. Prav tako se morajo vključiti v pisni sporazum ter izvajati skupne ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu, kadar opravljajo dela na deloviščih, kjer je več izvajalcev, in sprejeti ukrepe za zagotovitev varstva pred požarom. Samozaposlena oseba tudi mora inšpekciji dela prijaviti nezgodo pri delu, zaradi katere je nezmožna za delo več kot tri delovne dni, ugotovljeno poklicno bolezen in nevarni pojav.

Člen 3§3 (člen 3§2) Listine iz leta 1961) Izvrševanje zdravstvenih in varnostnih predpisov

Prosimo, navedite informacije o sprejetih ukrepih, ki zagotavljajo nadzor nad izvajanjem zdravstvenih in varnostnih predpisov v zvezi z ranljivimi kategorijami delavcev, kot so:

- delavci v gospodinjstvu,
- delavci na digitalnih platformah,
- teledelavci,
- napoteni delavci;
- delavci, zaposleni prek podizvajalcev;
- samozaposleni;
- delavci, izpostavljeni tveganjem, povezanim z okoljem, kot so podnebne spremembe in onesnaževanje.

Zakonodaja s področja delovnih razmerij določa posebne pravice za delavce, ki spadajo v t.i. varovane kategorije delavcev, vendar med njimi ni posebej navedenih zgoraj naštetih kategorij, pač pa so to: noseče delavke, delavke, ki dojijo in starši majhnih otrok, delavci, ki še niso dopolnili 18 let starosti, delavci s statusom invalida, delavci, ki so žrtve nasilja v družini in starejši delavci.

V zvezi z delavci v gospodinjstvu smo že v predhodnem odgovoru poudarili (glej člen 3§3, odgovor na vprašanje b.), da v Republiki Sloveniji ni zaznati, da bi se opravljanje dela oseb v gospodinjstvih (izven lastnega gospodinjstva) pojavljalo v takšni meri oziroma tako pogosto, da bi terjalo posebno urejanje države. Posamezni primeri, če sploh obstajajo, so v slovenski družbi izjemno redki in zaenkrat ni bilo zaznati kakršnekoli problematike na tem področju.

Zaposleni delavci, ki delajo na domu ali na daljavo, imajo v zvezi z obveznostmi in pravicami iz varnosti in zdravja pri delu enak status kot delavci, ki opravljajo delo na sedežu delodajalca. Delavec, ki opravlja delo na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri v dogovoru z delodajalcem, ima enake pravice kot delavec, ki dela v delovnih prostorih delodajalca, vključno s pravico do sodelovanja pri upravljanju in sindikalnega organiziranja. Pravice, obveznosti in pogoji, ki so odvisni od narave dela na domu, se uredijo med delodajalcem in delavcem s pogodbo o zaposlitvi.

Zaradi zagotavljanja varnosti in zdravja delavcev, ki delajo na domu, pa je v slovenski zakonodaji (četrty odstavek 68. člena *ZDR-1* določena tudi obveznost delodajalca, da o nameravanem organiziranju dela na domu še pred začetkom dela delavca na domu obvesti Inšpektorat Republike Slovenije za delo. V obvestilu delodajalca o nameravanem delu na domu delavca mora delodajalec med drugim navesti naziv delovnega mesta oziroma vrsta dela, s kratkim opisom dela, ki ga bo opravljal delavec, delovna sredstva in delovno opremo, ki jo bo delavec uporabljal, predvideno obdobje trajanja in predvideni delež delovnega časa opravljanja dela na domu, kakor tudi morebitno tveganje za varnost in zdravje delavca pri opravljanju dela na domu. To obvestilo delodajalca je zelo pomembno za nadzor nad

zagotavljanjem varnosti in zdravja pri delu, saj inšpektor za delo delodajalcu lahko z odločbo prepove 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.

V zvezi z nadzorom nad varnostjo in zdravjem pri delu, ki se izvaja prek digitalnih platform ali na daljavo, kjer platformni delavec ni zaposlen pri delodajalcu s sedežem v Sloveniji ali pa sploh ni zaposlen, temveč opravlja delo na drugih pravnih podlagah, se soočamo s številnimi izzivi. Organi nadzora (inšpekcije) nimajo podatkov o obstoju takšnega dela in takšnih delavcev, zato tudi ne morejo nadzirati njihovega dela. Poleg tega inšpektorji nimajo pristojnosti, pooblastil ali pravice, da bi vstopili v stanovanje platformnega delavca, če jim ta odkloni vstop v stanovanjske prostore. V primeru, da delavec ne dovoli vstopa v stanovanje, lahko inšpektor pod pogoji iz Zakona o inšpekcijskem nadzoru (Uradni list RS, št. 43/07 – uradno prečiščeno besedilo in 40/14) vstopi v stanovanjske prostore samo s sodno odločbo, ki mu to dovoljuje – sodno odločbo pa lahko inšpektor pridobi samo v primeru, da obstajajo razlogi za sum, da se v stanovanju opravlja nedovoljena dejavnost oziroma da se dejavnost opravlja v nasprotju s predpisi, ali da se v stanovanju hranijo predmeti, živali ali druge stvari v nasprotju s predpisi, ali da bodo pri ogledu stanovanja oziroma posameznih stvari v stanovanju ugotovljene druge kršitve predpisov. Zaradi omejene možnosti nadzora nad varnim in zdravim delom teh (platformnih) delavcev menimo, da so ključnega pomena preventivne aktivnosti, s katerimi opolnomočimo tako delavce kot tudi delodajalce in širšo javnost, da so pozorni na segment zdravja in na različna tveganja za varnost in zdravje pri delu tudi pri opravljanju takšnega dela. V ta namen smo na ministrstvu organizirali tudi različne dogodke, seminarje in konference, kot npr. spletni seminar »*Krmarjenje skozi digitalni svet dela: strategije za obvladovanje tehničnega stresa*«, izveden 15. 10. 2024, spletni seminar »*Zakaj je pravica do odklopa pomembna za delavce in podjetja?*« (izveden 8. 10. 2024), spletni seminar »*Delovni pogoji platformnih delavcev*« (izveden 18. 9. 2024). Posnetki in gradiva z omenjenih seminarjev pa so javno dostopni vsem zainteresiranim na spletišču Varnost in zdravje pri delu.²

Napotenih delavci (to so na podlagi 210. člena ZDR-1 delavci, ki jih tuji delodajalec napoti na začasno delo v Republiko Slovenijo na podlagi pogodbe o zaposlitvi po tujem pravu) opravljajo začasno delo v Republiko Slovenijo pod pogoji, določenimi s predpisi, ki urejajo delo in zaposlovanje tujih državljanov. Takšnim delavcem mora delodajalec zagotoviti pravice po predpisih Republike Slovenije in po določbah kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti, ki urejajo delovni čas, odmore in počitke, nočno delo, minimalni letni dopust, plačo, varnost in zdravje pri delu, posebno varstvo delavcev in zagotavljanje enakopravnosti, če je to za delavca ugodnejše. Zakonodaja Republike Slovenije torej pri napotenih delavcih, ki delo opravljajo na ozemlju Slovenije, zavezuje njihove delodajalce, če je za delavce ugodnejša. Nadzor nad zagotavljanjem varnosti in zdravja pri teh delavcih prav tako izvaja Inšpektorat RS za delo, in sicer tudi v okviru mednarodnega sodelovanja, predvsem s sodelovanjem z organi nadzora v državi izvora oziroma sedeža delodajalca, s pomočjo informacijskega sistema za notranji trg (IMI).³ Pomembno vlogo pri zagotavljanju pravic napotenih delavcev in pri zagotavljanju ustreznih pogojev za njihovo delo pa ima tudi ELA (European Labour Authority).⁴ Inšpektorji so se udeležili številnih izobraževanj, aktivnosti so se izvajale tudi na področju skupnih čezmejnih nadzorov, ki so potekali pod finančnim in organizacijskim okriljem ELA. Največ nepravilnosti in težav je v zvezi z usposobljenostjo delavcev za varno delo, zdravstvenimi pregledi, osebno varovalno opremo, pregledi in preizkusi delovne opreme in prevodi dokumentacije.

² <https://vzd.mdds.gov.si/aktualno/dogodki>

³ https://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/index_sl.htm

⁴ <https://www.ela.europa.eu/en/country/slovenia>

Za delavce, ki so zaposleni preko podizvajalcev velja, da jim mora zagotavljati varnost in zdravje pri delu njihov delodajalec, ne glede na to, ali gre za podizvajalca, izvajalca ali naročnika. To, da ima delodajalec status podizvajalca, ga v nobenem primeru ne odvezuje odgovornosti do delavcev, ki so pri njem zaposleni. Pomembno pa je, da morajo na deloviščih, na katerih hkrati opravlja dela dvoje ali več delodajalcev in samozaposlenih delavcev, ti s pisnim sporazumom določiti skupne ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu. Vsak delodajalec mora v tem sporazumu določiti delavca za zagotovitev varnosti svojih delavcev. Delodajalci morajo sporazumno določiti delavca, ki zagotavlja usklajeno izvajanje ukrepov, določenih s pisnim sporazumom.

Samozaposlene osebe (to so na podlagi ZVZD-1 osebe, ki opravljajo pridobitno ali drugo poklicno dejavnost kot edini ali glavni poklic, pa ne zaposlujejo drugih delavcev in v delovni proces ne vključujejo drugih oseb) imajo v skladu z ZVZD-1 določene obveznosti, ki smo jih navedli zgoraj, pod točko b) člena 3§2. Nadzor v zvezi z navedenimi obveznostmi izvaja Inšpektorat Republike Slovenije za delo na enak način kot pri tistih delavcih, ki so zaposleni pri delodajalcu. ZVZD-1 pa predvideva tudi sankcioniranje samozaposlenih oseb, ki kršijo zgoraj navedene obveznosti. Urad

V zvezi z delavci, ki so izpostavljeni tveganjem, povezanih z okoljem, kot so podnebne spremembe in onesnaževanje, je vredno poudariti, da se glede na klimatske razmere v Republiki Sloveniji v zadnjih letih soočamo predvsem s povišanimi temperaturami v poletnih mesecih, kar pomeni, da se lahko pojavljajo daljši ali pogostejši vročinski valovi, ki pa sicer zaenkrat ne izstopajo iz evropskega povprečja. Zato je ministrstvo v letu 2025 ob sodelovanju socialnih partnerjev v okviru pogajalske skupine Ekonomsko-socialnega sveta (v nadaljnjem besedilu: ESS) dopolnilo *Pravilnik o zahtevah za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev na delovnih mestih* (Uradni list RS, št. 89/99, 39/05, 43/11 – ZVZD-1 in 53/25; v nadaljnjem besedilu: pravilnik), ki delodajalce zavezuje k ukrepom za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev pri delu v času povišanih temperatur zraka. Navedeni pravilnik določa, da se dela na prostem lahko pri temperaturi zraka, višji od 30 stopinj Celzija, izvajajo samo pod pogojem, da imajo delavke in delavci najmanj na vsake dve do tri ure zagotovljene najmanj petnajstminutne prekinitve dela in brezplačne brezalkoholne napitke. V času prekinitev dela mora delodajalec v največji možni meri delavcem zagotoviti zaščito pred neugodnimi vremenskimi vplivi. Če delavci opravljajo dela na prostem v jasnem in sončnem vremenu, jim mora delodajalec zagotavljati ustrezno zaščito pred vplivi sonca. Ministrstvo je za delodajalce pripravilo tudi *smernice za lažje izvajanje zakonskih obvez* (glej *komplementarno odgovor: pod člen 3.1*). Seveda pa velja tudi za vsa tveganja, povezana z okoljem, podnebnimi spremembami in onesnaževanjem, da jih mora delodajalec, če so jim delavci izpostavljeni v delovnem procesu, ustrezno opredeliti v izjavi o varnosti z oceno tveganja, in predvideti ustrezne ukrepe, da se delavce v največji možni meri zaščiti pred neugodnimi vplivi na zdravje in s tem čim bolj zmanjša tveganja.

Glede tveganj, povezanih z onesnaževanjem, sproti sledimo na ravni EU sprejetim direktivam in ustrezno spreminjamo oziroma prilagajamo podzakonske predpise, kot so npr.:

- *Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti kemičnim snovem pri delu* (Uradni list RS, št. 72/21, 29/24 in 26/25),
- *Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti biološkim dejavnikom pri delu* (Uradni list RS, št. 168/20 in 12/24),
- *Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti rakotvornim, mutagenim ali reprotoksičnim snovem pri delu* (Uradni list RS, št. 29/24 in 26/25) in
- *Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti azbestu pri delu* (Uradni list RS, št. 93/05 in 43/11 – ZVZD-1).⁵

⁵ V zaključnih fazah objave je nov pravilnik o azbestu, ki bo objavljen v URL v roku nekaj tednov.

Člen 4 – Pravica do pravičnega plačila

Člen 4§3 Pravica moških in žensk do enakega plačila za enako delo

- a) Navedite, ali je pojem enakega dela in dela enake vrednosti opredeljen v nacionalni zakonodaji ali sodni praksi.

Določba prvega odstavka 133. člena ZDR-1 določa prepoved diskriminacije pri plačilu in določa, da mora delodajalec za enako delo in delo enake vrednosti zagotoviti delavcem enako plačilo, ne glede na spol. Pri uporabi te določbe je pomembno upoštevati tudi, kaj obsega pojem plačila. Upošteva se prvi odstavek 126. člena ZDR-1, plačilo za delo obsega plačo in morebitne druge vrste plačil, če je tako dogovorjeno s kolektivno pogodbo. Dalje drugi odstavek 133. člena ZDR-1 določa, da so določbe pogodbe o zaposlitvi, kolektivne pogodbe oziroma splošnega akta delodajalca, ki so v nasprotju s prvim odstavkom tega člena (torej tiste, ki kršijo načelo enakega obravnavanja), neveljavne.

Določbe 133. člena so v tesni povezavi s 6. členom ZDR-1, ki na splošno ureja prepoved diskriminacije in prepoveduje neposredno in posredno diskriminacijo glede plačila.

- b) Navedite informacije o sistemih razvrščanja delovnih mest in plačilnih sistemih, ki odražajo načelo enakega plačila, tudi v zasebnem sektorju.

V Republiki Sloveniji poznamo dva večja sistema določanja plač. Prvi je sistem plač v javnem sektorju, drugi pa sistem urejanja delovnih razmerij v zasebnem sektorju preko kolektivnih pogajanj, ki so predmet svobodnega dogovarjanja med socialnimi partnerji. Delovna mesta v javnem sektorju se ravno tako urejajo preko kolektivnih pogajanj med državo in sindikati javnega sektorja, saj v javnem sektorju velja polna zaščita zaposlenih s kolektivnimi pogodbami. V skladu z različnimi ocenami ekspertov, ministrstva in socialnih partnerjev je večina delavcev v Republiki Sloveniji zaposlenih na delovnih mestih, ki jih urejajo kolektivne pogodbe.

V javnem sektorju so višine osnovnih plač in njihovi razponi za posamezna delovna mesta urejeni preko enotnega plačnega sistema, ki zagotavlja enako plačilo za dela primerljive stopnje zahtevnosti in odgovornosti, ki zahtevajo določene kvalifikacije za zasedbo delovnih mest. Sistem plač v javnem sektorju določata Zakon o sistemu plač v javnem sektorju, ki velja od leta 2009 in Zakon o skupnih temeljih sistema plač v javnem sektorju, ki velja od leta 2024. Država praviloma vsako leto izda veljavno plačno lestvico, v kateri je posameznim delovnim mestom dodeljena višina osnovne plače in razpon možne osnovne plače z vsemi napredovanji.

V Republiki Sloveniji so plače v posameznih panogah zasebnega sektorja urejene s kolektivnimi pogodbami, kjer so te v veljavi. Poznamo tako podjetniške kolektivne pogodbe, ki so sklenjene na ravni podjetja, in kolektivne pogodbe na panožni ravni oziroma na ravni dejavnosti. Kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti sklepajo reprezentativni sindikati in reprezentativna delodajalska združenja. Veljajo za

vsa podjetja, ki jih zastopajo organizacije, ki so podpisnice kolektivne pogodbe, v primerih, ko predstavljajo organizacije podpisnice več kot polovico delavcev v panogi, pa lahko minister, pristojen za delo, s sklepom določi kolektivni pogodbi razširjeno veljavnost, kar pomeni, da njene določbe veljajo za vse delodajalce v določeni dejavnosti, ne glede na njihovo članstvo v delodajalskem združenju, ki je podpisnik te kolektivne pogodbe. V primeru sklenjene panožne kolektivne pogodbe lahko podjetniške kolektivne pogodbe dodatno urejajo pravice in obveznosti delavcev le na načine, ki so za delavce bolj ugodni, razen v primeru izjem, ki morajo biti opredeljene že v panožni kolektivni pogodbi.

Kolektivne pogodbe ureja predvsem Zakon o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06 in 45/08 – ZArbit; v nadaljnjem besedilu: ZKoIP). Zakonodajna ureditev ne predvideva obvezne vsebine kolektivnih pogodb, vendar morajo te biti v skladu z določbami ZDR-1, razen v primerih izjem, ki so navedene v samem zakonu. Kolektivne pogodbe morajo smiselno upoštevati določbe Obligacijskega zakonika (Uradni list RS, št. 97/07 – uradno prečiščeno besedilo, 64/16 – odl. US in 20/18 – OROZ631), kjer niso posamezna vprašanja urejena z ZKoIP. ZDR-1 sicer prepušča urejanje nekaterih vprašanj, posebej plačila za delo in povračil stroškov, kolektivnim pogodbam, razen v primeru najnižjega možnega plačila za delo, ki je urejeno z Zakonom o minimalni plači (Uradni list RS, št. 13/10, 92/15 in 83/18). V zasebnem sektorju se višine osnovnih plač urejajo v tarifnih prilogah kolektivnih pogodb, ki običajno vsebujejo opredelitev tarifnih razredov na podlagi stopnje zahtevnosti dela, stopnje odgovornosti dela in potrebnih kvalifikacij za zasedanje delovnega mesta. Običajno je v tarifnih prilogah kolektivnih pogodb med osem in deset tarifnih razredov, tarifne priloge pa pogosto urejajo tudi višine dodatkov in povračil stroškov dela.

Tako določitev tarifnih razredov v kolektivnih pogodbah v zasebnem sektorju kot sistematizacija delovnih mest v javnem sektorju vsebujeta kategorizacijo delovnih mest na podlagi stopnje potrebnih kvalifikacij zanje, stopnje zahtevnosti in odgovornosti dela. Noben sistem določanja plač v Republiki Sloveniji ne omogoča razvrščanja zaposlitev in določitev plačila na podlagi upoštevanja spola ali drugih osebnih okoliščin. Sistematizacija delovnih mest ali plačila, ki bi diskriminirala na podlagi spola predstavlja kršitev ZDR-1, Zakona o varstvu pred diskriminacijo (Uradni list RS, št. 33/16 in 21/18 – ZNOrg) ter Ustave Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 33/91-I, 42/97 – UZS68, 66/00 – UZ80, 24/03 – UZ3a, 47, 68, 69/04 – UZ14, 69/04 – UZ43, 69/04 – UZ50, 68/06 – UZ121,140,143, 47/13 – UZ148, 47/13 – UZ90,97,99, 75/16 – UZ70a, 92/21 – UZ62a in 98/25 – UZ74a; v nadaljnjem besedilu: Ustava RS).

Člen 5 – Pravica do organiziranja

Člen 6 – Pravica do kolektivnega pogajanja

Člen 5 Pravica do organiziranja

- a) Navedite, kakšni ukrepi so bili sprejeti za spodbujanje ali krepitev svobode združevanja delavcev, zlasti v sektorjih, ki imajo tradicionalno nizko stopnjo sindikalizacije, ali v novih sektorjih (npr. gig ekonomija).

Delovanje sindikatov je v naši državi v osnovi urejeno z Ustavo RS in temelji na mednarodnih dokumentih, ki opredeljujejo sindikalno svobodo. Ustava RS v 76. členu v okviru poglavja o gospodarskih in socialnih razmerjih določa, da je ustanavljanje in delovanje sindikatov ter včlanjevanje vanje svobodno.

Vprašanje sindikalne svobode v smislu ustanovitve in delovanja sindikatov je zagotovljeno tudi na zakonodajni ravni. Zakon, ki dodatno ureja področje sindikatov, je *Zakon o reprezentativnosti sindikatov* (Uradni list RS, št. 13/93; v nadaljnjem besedilu: ZRSin). Ta določa način pridobitve lastnosti pravne osebe sindikata in način ter pogoje za pridobitev lastnosti reprezentativnosti sindikata. Pridobitev pravne osebnosti je za sindikate pomembna zaradi neposrednega finančnega poslovanja v pravnem prometu in dejansko ni pogoj za ustanovitev in samo delovanje sindikata. Sindikat postane pravna oseba z dnem izdaje odločbe o hrambi statuta oziroma drugega temeljnega akta pri pristojnem upravnem organu. Glede pridobitve lastnosti reprezentativnosti sindikatov zakon ločuje pogoje za pridobitev lastnosti reprezentativnosti zvez oziroma konfederacij sindikatov, samostojnih sindikatov v posamezni dejavnosti ali poklicu ter sindikatov pri delodajalcu.

Upošteva ustavno določbo, tudi ZRSin ne posega v pravico kogarkoli, da ustanovi sindikat, da se vanj včlani, da skupaj z drugimi sprejme statut oziroma pravila sindikata in izbere predstavnike sindikata.

K spodbujanju pozitivne svobode združevanja delavcev ob zagotovitvi pravnih podlag država izvaja tudi sofinanciranje projektov socialnih partnerjev, katerih namen je krepitev zmogljivosti socialnih partnerjev, pri čemer je pomembno tudi izobraževanje socialnih partnerjev za krepitev socialnega dialoga. Kot primer lahko iz zadnjega obdobja izpostavimo:

- Dva javna razpisa v letih 2017 in 2020 namenjena krepitvi usposobljenosti socialnih partnerjev v procesih socialnega dialoga, zlasti na področju politik trga dela in vseživljenjskega učenja. Sofinanciranje aktivnosti socialnih partnerjev na tem področju so omogočila sredstva Evropskega socialnega sklada v okviru evropske kohezijske politike za obdobje 2014-2020. Namen obeh javnih razpisov je bil s sistematičnimi aktivnostmi v okviru podprtih projektov krepiti usposobljenost socialnih partnerjev za njihovo učinkovito sodelovanje pri oblikovanju javnih politik, ki so pomembne za trg dela.
- V marcu 2025 pa je bil v okviru evropske kohezijske politike za obdobje 2021-2027 (Evropski socialni sklad+) objavljen nov Javni razpis za krepitev socialnega dialoga. Predmet javnega razpisa je sofinanciranje 12 projektov s ciljem krepitve usposobljenosti socialnih partnerjev v procesih socialnega dialoga, zlasti na področju politik trga dela in vseživljenjskega učenja ter v procesih dviga

kakovosti delovnega okolja in pogojev za delo, tudi s ciljem podaljševanja obdobja delovne aktivnosti.

Ob pojasnjeni ureditvi sindikalne svobode navajamo, da v Republiki Sloveniji že delujejo tudi sindikati, ki združujejo delavce, ki se v preteklosti niso združevali v sindikate oziroma niso čutili potrebe po tem ali pa takih oblik dela še ni bilo.

To so na primer:

- *Sindikat prekarcev.*
- *Sindikat študentov, dijakov in mladih brezposelnih* (skrajšano *Sindikat Mladi plus*), v katerega je vključen tudi *Sindikat dostavljavcev hrane*. Poslanstvo *Sindikata Mladi plus* je združevanje mladih brezposelnih, dijakov, študentov in mladih prekarnih delavcev v boju za dostojno delo in dostojno življenje.
- *ZASUK – Sindikat za ustvarjalnost in kulturo*. Delavke in delavci najrazličnejših poklicev in zaposlitvenih statusov, ki delujejo na enem ali več podpodročjih kulturno-ustvarjalnega sektorja.
- *Sindikat delavcev migrantov Slovenije.*
- *SINDIR – Sindikat direktorjev in ravnateljev Slovenije (v javnih vzgojno-izobraževalnih zavodih).*⁶
- *SINKUL – Sindikat menedžerjev v kulturi in umetnosti (v javnih zavodih s tega področja).*⁷

b) Opišite pravna merila, ki se uporabljajo za priznanje delodajalskih organizacij za namene socialnega dialoga in kolektivnih pogajanj.

V Republiki Sloveniji nimamo posebnega zakona, ki bi urejal reprezentativnost delodajalcev oziroma njihovih združenj ali določal merila za priznanje delodajalskih organizacij za namene socialnega dialoga in kolektivnih pogajanj.

Tripartitni socialni dialog na nacionalni ravni se je v Republiki Sloveniji začel z **ustanovitvijo ESS** v letu 1994. ESS predstavlja **osrednjo institucijo socialnega dialoga in osrednji forum razprave o ključnih vprašanjih med predstavniki vlade, sindikatov in delodajalcev**.

ESS je skozi čas oblikoval lastno dinamiko in procese delovanja, ki so rezultirali v *Pravilih o delovanju Ekonomsko-socialnega sveta* (Uradni list RS, št. 1/17, 69/19 in 63/24; v nadaljnjem besedilu: *Pravila ESS*). S temi pravili so jasno določene vsebinske in procesne dimenzije delovanja ESS in delovanja posameznih partnerjev v njem.

Na strani delodajalcev v ESS sodelujejo delodajalska združenja, ki so tudi podpisniki *Pravil ESS*, in sicer so to:

- *Gospodarska zbornica Slovenije,*
- *Združenje delodajalcev Slovenije,*
- *Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije,*

⁶ SINDIR je leta 2011 pridobil lastnost reprezentativnega sindikata v poklicu "vodstveni poklici v vzgoji in izobraževanju" in s tem postal socialni partner na pogajanjih z vladno stranjo glede vprašanj, ki se nanašajo na materialni in pravni status ravnateljev in direktorjev na področju vzgoje in izobraževanja. Sodeluje pri sklepanju Kolektivne pogodbe za vzgojo in izobraževanje v Republiki Sloveniji.

⁷ SINKUL je leta 2020 pridobil lastnost reprezentativnosti v poklicu menedžerji/menedžerke v kulturi in umetnosti in postal socialni partner na pogajanjih z vladno stranjo. Sodeluje pri sklepanju Kolektivne pogodbe za kulturne dejavnosti v Republiki Sloveniji.

- *Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije in*
- *Trgovinska zbornica Slovenije.*

Sistem kolektivnega dogovarjanja pa ureja ZKoliP, ki v 2. členu opredeljuje stranki kolektivnih pogodb in določa, da kolektivne pogodbe sklepata dve stranki, in sicer sindikati oziroma združenja sindikatov kot stranka na strani delavcev in delodajalci oziroma združenja delodajalcev kot stranka na strani delodajalcev, pri čemer združenja sindikatov in delodajalcev lahko sklepajo kolektivne pogodbe v skladu s svojim statutom ali drugim ustreznim aktom. Iz navedenega izhaja, da tudi ZKoliP ne določa posebnih pogojev za priznanje delodajalskih organizacij za namene kolektivnih pogajanj.

c) **Opišite pravna merila, ki se uporabljajo za določitev priznanja in reprezentativnosti sindikatov za namene sodelovanja v socialnem dialogu in kolektivnih pogajanjih.**

Uvodoma naj izpostavimo, da v socialnem dialogu na nivoju države v okviru ESS, ki je bil ustanovljen leta 1994, na podlagi že navedenih Pravil ESS, na strani sindikatov sodelujejo reprezentativne zveze oziroma konfederacije sindikatov, ki so tudi podpisnice teh pravil, in sicer so to:

- *Zveza svobodnih sindikatov Slovenije,*
- *Konfederacija sindikatov Slovenije PERGAM,*
- *Konfederacija sindikatov 90 Slovenije,*
- *Konfederacija novih sindikatov Slovenije – NEODVISNOST,*
- *Slovenska zveza sindikatov – ALTERNATIVA,*
- *Zveza delavskih sindikatov Slovenije SOLIDARNOST in*
- *Konfederacija sindikatov javnega sektorja Slovenije.*

Kot smo pojasnili že pri prejšnjem vprašanju, sistem kolektivnega dogovarjanja ureja ZKoliP, ki v 2. členu opredeljuje stranki kolektivnih pogodb in določa, da kolektivne pogodbe sklepata dve stranki, in sicer sindikati oziroma združenja sindikatov kot stranka na strani delavcev in delodajalci oziroma združenja delodajalcev kot stranka na strani delodajalcev, pri čemer združenja sindikatov in delodajalcev lahko sklepajo kolektivne pogodbe v skladu s svojim statutom ali drugim ustreznim aktom.

Iz navedenega izhaja, da tudi ZKoliP ne določa posebnih pogojev za priznanje sindikatov oziroma združenj sindikatov za namene kolektivnih pogajanj. Zakon ne določa, da lahko kolektivne pogodbe sklepajo le reprezentativni sindikati.

Lastnost reprezentativnosti sindikatov oziroma združenj sindikatov pa je pomembna pri ugotavljanju veljavnosti kolektivnih pogodb. ZKoliP je namreč uzakonil načelo, da kolektivna pogodba velja le za stranki, ki sta jo sklenili, oziroma za njune člane (10. člen). Če pa kolektivno pogodbo sklene eden ali več reprezentativnih sindikatov, ta kolektivna pogodba pridobi splošno veljavnost, kar pomeni, da velja za vse delavce pri delodajalcu oziroma delodajalcih, za katere kolektivna pogodba velja (11. člen).

Pridobitev lastnosti reprezentativnosti sindikatov na državnem nivoju kot na nivoju delodajalca ureja ZRSin.

ZRSin najprej določa splošne pogoje za pridobitev lastnosti reprezentativnosti sindikata, ki so za vse primere enaki, in sicer mora sindikat dokazati:

- demokratičnost in uresničevanje svobode včlanjevanja v sindikate, delovanja in uresničevanja članskih pravic in obveznosti,

- neprekinjeno delovanje najmanj zadnjih šest mesecev,
- neodvisnost od državnih organov in delodajalcev,
- financiranje pretežno iz članarine in drugih lastnih virov in
- določeno število članov (10 oziroma 15 %), kar sindikat dokazuje na podlagi podpisanih pristopnih izjav svojih članov.

V primeru zveze oziroma konfederacije sindikatov je treba izkazati, da se vanjo povezujejo sindikati iz različnih dejavnosti ali poklicev in da ima vsak povezan sindikat najmanj 10 % delavcev iz posamezne dejavnosti ali poklica, v katerem želi zveza ali konfederacija pridobiti reprezentativnost. V primeru samostojnega sindikata v dejavnosti ali poklicu oziroma samostojnega sindikata pri delodajalcu pa je ta odstotek nekoliko višji in znaša 15 %.

Odločbo o reprezentativnosti zvez oziroma konfederacij sindikatov ter posameznih sindikatov v dejavnosti ali poklicu izda minister, pristojen za delo, odločitev o reprezentativnosti sindikata, ki je organiziran pri delodajalcu, pa sprejme delodajalec.

Za spore v zvezi z odločitvijo o reprezentativnosti sindikata je zagotovljeno tudi sodno varstvo v postopku pred delovnim sodiščem.

V skladu s 7. členom *ZRSin*, reprezentativni sindikati sklepajo kolektivne pogodbe s splošno veljavnostjo in sodelujejo v organih, ki odločajo o vprašanih ekonomske in socialne varnosti delavcev ter predlagajo kandidate delavcev, ki sodelujejo pri upravljanju, v skladu s posebnimi predpisi. Poleg tega pa določene pravice reprezentativnih sindikatov urejajo še specialni zakoni, pri čemer ponekod pravice sindikatov vežejo tudi na reprezentativnost sindikata, organiziranega na višji ravni.

ZDR-1 v zadnjem odstavku 10. člena, kot upravičence pri sodelovanju v postopkih kolektivnega urejanja pravic delavcev, določa sindikate pri delodajalcu, za katere se po tem zakonu štejejo reprezentativni sindikati, ki imenujejo ali izvolijo sindikalnega zaupnika po 205. členu zakona. Sindikat je reprezentativen, če ima priznano reprezentativnost v skladu z *ZRSin*, in sicer na katerikoli ravni (zveza, konfederacija, dejavnost, poklic, pri delodajalcu ...). Vsak tak reprezentativni sindikat pa mora, da lahko sodeluje v postopkih kolektivnega urejanja pravic delavcev po ZDR-1, tudi imenovati ali izvoliti svojega sindikalnega zaupnika pri posameznem delodajalcu. To pomeni, da delavcem samo zaradi sodelovanja v izpostavljenih postopkih iz ZDR-1, kamor sodi npr. podajanje mnenj k splošnim aktom delodajalca ali pravica do obveščanja in posvetovanja v primeru spremembe delodajalca ali odpovedi pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev, ni treba ustanoviti sindikata pri konkretnem delodajalcu in uveljavljati reprezentativnosti ali pridobiti lastne reprezentativnosti pri konkretnem delodajalcu, ampak se lahko včlanijo oziroma povežejo v reprezentativni sindikat izven družbe in v sami družbi imenujejo svojega zaupnika. Tudi ta sindikat izven družbe mora imeti pridobljeno lastnost reprezentativnosti v skladu z *ZRSin*. Vsekakor pa je obveznost sindikata, da o imenovanju oziroma izvolitvi sindikalnega zaupnika ali o odločitvi, da bo člane pri konkretnem delodajalcu zastopal njegov predsednik, obvesti delodajalca, saj lahko delodajalec le na ta način vnaprej predvideva in pravočasno izpelje vse postopke, v katere morajo biti vključeni sindikalni predstavniki.

Ob navedenem še poudarjamo, da je upoštevanje določbe ZDR-1 delodajalec v primerih individualnega urejanja pravic delavcev dolžan omogočiti sodelovanje sindikata v postopkih zoper delavca, če sindikalno organiziran delavec to zahteva, ne glede na lastnost reprezentativnosti sindikata, katerega član je delavec, in ne glede na raven organiziranosti sindikata.

d) Navedite informacije:

- o statusu in posebnih pravicah manjšinskih sindikatov;
- o obstoju alternativnih struktur zastopanja na ravni podjetja, kot so izvoljeni predstavniki delavcev.

Kot že pojasnjeno, v Republiki Sloveniji velja svoboda sindikalnega združevanja, ki je zagotovljena z Ustavo RS.

V skladu z določbami ZKolP imajo vsi sindikati pravico do kolektivnega dogovarjanja, ne glede na njihovo velikost ali lastnost reprezentativnosti.

Z vidika splošne delovnopravne ureditve v zvezi z delovanjem sindikata pri delodajalcu pojasnjujemo, da ZDR-1 delovanje sindikata pri delodajalcu opredeljuje v posebnem poglavju v okviru določb o delovanju in varstvu sindikalnih zaupnikov (203. do 207. člen ZDR-1), in sicer ne glede na lastnost reprezentativnosti sindikata.

ZDR-1 v izpostavljenem VI. poglavju določa, da ima sindikalni zaupnik pravico zagotavljati in varovati pravice in interese članov sindikata pri delodajalcu ob tem, da mora sindikalno dejavnost izvajati v času in na način, ki ne zmanjšuje učinkovitosti poslovanja delodajalca, delodajalec pa mora sindikatu zagotavljati pogoje za hitro in učinkovito opravljanje sindikalnih dejavnosti v skladu s predpisi, s katerimi se varujejo pravice in interesi delavcev. Nadalje zakon določa, da je delodajalec dolžan sindikatu omogočiti dostop do podatkov, ki so potrebni pri opravljanju sindikalne dejavnosti.

V zvezi s sindikalnim zaupnikom ZDR-1 v 205. členu določa, da lahko sindikat, ki ima člane zaposlene pri določenem delodajalcu, imenuje ali izvoli sindikalnega zaupnika, ki ga bo zastopal pri delodajalcu. Če zaupnik ni določen, zastopa sindikat njegov predsednik. Nadalje zakon določa, da mora sindikat obvestiti delodajalca o imenovanju oziroma izvolitvi sindikalnega zaupnika ali o odločitvi, da bo člane pri konkretnem delodajalcu zastopal njegov predsednik. Le na ta način lahko delodajalec vnaprej predvideva in pravočasno izpelje vse postopke, v katere morajo biti vključeni sindikalni predstavniki, ter zagotavlja pogoje dela sindikata ali upošteva posebne varovalne norme.

Konkretno pravice posameznih sindikatov pa ZDR-1 opredeljuje ob posameznih institutih, pri čemer ločeno ureja sodelovanje sindikata pri urejanju kolektivnih pravic delavcev in pri uveljavljanju pravic in interesov posameznih delavcev. Kot že navedeno je delodajalec v primerih individualnega urejanja pravic delavcev dolžan omogočiti sodelovanje sindikata v postopkih zoper delavca, če sindikalno organiziran delavec to zahteva, ne glede na lastnost reprezentativnosti sindikata, katerega član je delavec, in ne glede na raven organiziranosti sindikata.

Ob navedeni ureditvi sindikalnega predstavništva je v Republiki Sloveniji urejeno tudi sodelovanje delavcev pri upravljanju, kar ureja *Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju* (Uradni list RS, št. 42/07 – uradno prečiščeno besedilo in 45/08 – ZArbit; v nadaljnjem besedilu: ZSDU), ki ureja načine in pogoje za sodelovanje delavcev pri upravljanju gospodarskih družb, ne glede na obliko lastnine, samostojnih podjetnikov posameznikov z najmanj 50 delavci in zadrug, načeloma pa tudi v podjetjih, ki opravljajo gospodarske javne službe ter za delavce v bankah in zavarovalnicah. Pravico do sodelovanja pri upravljanju v zavodih pa uresničujejo delavci kot posamezniki po določbah tega zakona, kolektivno pa v skladu s posebnim zakonom.

Po določbah ZSDU uresničujejo delavci pravico do sodelovanja pri upravljanju na dva načina, in sicer kot posamezniki in kolektivno. Kolektivno uresničujejo delavci to pravico preko:

- sveta delavcev ali delavskega zaupnika,
- zbora delavcev,
- predstavnikov delavcev v organih družbe.

ZSDU predvideva naslednje oblike sodelovanja:

- pravico do pobude in dogovora na pobudo ter pravico do obveščenosti (85.– 90. člen ZSDU),
- skupno posvetovanje (91. – 94. člen ZSDU),
- soodločanje (95. – 97. člen ZSDU),
- pravica zadržanja odločitev delodajalca (98. člen).

Poleg načinov sodelovanja delavcev pri upravljanju, določenih z 2. členom tega zakona, se lahko z dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem določijo tudi drugi načini sodelovanja delavcev pri upravljanju.

S pisnim dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem se podrobneje uredi uresničevanje pravic iz tega zakona ter druga vprašanja, za katera je s tem zakonom tako določeno, lahko pa se dogovori tudi več soupravljaljskih pravic delavcev, kot jih določa ta zakon. Vendar pa se z dogovorom iz tega člena ne določajo pravice iz delovnega razmerja, plače in tisti pogoji dela, ki se skladno s predpisi urejajo s splošno veljavnimi kolektivnimi pogodbami.

Poleg tega pa ZSDU v 7. členu tudi izrecno določa, da se s pravico do sodelovanja delavcev pri upravljanju ne posega v pravice in obveznosti sindikatov in združenj delodajalcev, da ščitijo interese svojih članov. Svet delavcev se mora vzdržati kakršnihkoli oblik sindikalnega boja.

Člen 6§1 Skupno posvetovanje

a) Navedite, kakšne ukrepe je vlada sprejela za spodbujanje skupnega posvetovanja.

Vlada Republike Slovenije (v nadaljnjem besedilu: Vlada RS) **aktivno sodeluje v ESS**, ki je tripartitno telo, sestavljeno iz predstavnikov **sindikálnih in delodajalskih organizacij** ter **Vlade RS**, in deluje od leta 1994.

ESS predstavlja **osrednje mesto socialnega dialoga na državni ravni**, ki obravnava vprašanja in ukrepe v zvezi z ekonomsko in socialno politiko in druga vprašanja v zvezi s specifičnimi področji dialoga partnerjev ter deluje v skladu s *Pravili ESS*.

Upošteva tripartitno sprejeta Pravila ESS, ESS spremlja in obravnava stanje na ekonomskih in socialnih področjih, sodeluje pri pripravi dokumentov in oblikuje mnenja, stališča in predloge v zvezi z dokumenti in področji, pomembnimi za vse tri partnerje (npr. na področjih socialnih pravic in pravic iz obveznih zavarovanj, delovnih razmerij, trga dela, zaposlovanja in varnosti in zdravja pri delu, kohezijske politike...).

Strokovno sodelovanje praviloma poteka nemoteno razen ob večjih interesnih ali političnih razhajanjih, ko se aktivnosti za čas uskladitve interesov oziroma ureditve razmer začasno ustavijo in nato praviloma nadaljujejo.

Julija 2024 je bila za obuditev socialnega dialoga in tvorbo ter kontinuirano delovanje ESS sprejeta ***Deklaracija Vlade Republike Slovenije in socialnih partnerjev o spoštovanju in spodbujanju socialnega dialoga***. Ob tem pa so bile z namenom zagotavljanja učinkovitejšega dela sprejete še *Spremembe in dopolnitve Pravil ESS*, ki so bile sprejete ob soglasju vseh partnerjev.

Predstavitev Sprememb in dopolnitev Pravil ESS:

- Dodana je nova pristojnost ESS, in sicer obravnava izhodišč za spremembe predpisov s področja delovanja ESS, ki jih Vlada RS po sprejemu na seji Vlade RS pošlje kolegiju ESS, kar do zdaj v Pravilih ESS ni bilo izrecno opredeljeno.
- Z namenom učinkovitejšega dela ESS je v okviru sestave ESS določeno, da ima vsak član ESS lahko dva namestnika, če tako sklene kolegij ESS.
- Dodatno je z namenom učinkovitejšega dela ESS pri doloabi, ki ureja kolegij ESS določeno, da kolegij ESS doloabi obravnavo prihodnjih vsebin, ki jih bo obravnaval ESS na podlagi mesečno posredovanega seznama predpisov s strani Vlade RS, ki jih bodo resorna ministrstva pripravila v prihodnjih dveh mesecih. Le-to pa seveda ne izključuje obravnave drugih zakonov, podzakonskih aktov ali drugih aktov, ki urejajo vsebine iz drugega odstavka 3. člena teh pravil. Prav tako navedeno ne izključuje pravice posameznega socialnega partnerja, da predlaga obravnavo določene vsebine na seji ESS.
- Pravila ESS so dopolnjena tudi z ureditvijo izjave o usklajenosti, ki bo pripravljena in podpisana s strani delovnega telesa po zaključku usklajevanja posameznega predpisa in bo priloga zapisniku seje ESS. Iz podpisane izjave nedvoumno izhaja, kateri členi so usklajeni in kateri ne, pri neusklajenih členih pa tudi opredelitev posameznih partnerjev do neusklajenega člena oziroma rešitve. Po potrditvi se zapisnik seje ESS, iz katerega so razvidna stališča posameznih članov ESS, skupaj z izjavo o usklajenosti posreduje Vladi RS in Državnemu zboru.
- Zadnja dopolnitev Pravil ESS pa se nanaša na preverjanje spoštovanja Pravil ESS ali na seji ESS sprejetih sklepov, kar se preverja na vsakokratnem kolegiju ESS. Domnevna kršitev se najprej poskuša razrešiti v okviru kolegija ESS. Če v okviru kolegija ESS ne pride do rešitve, pa se z namenom preprečitve ponovne prekinitve socialnega dialoga na zahtevo socialnega partnerja najkasneje v roku dveh tednov organizira tripartitni sestanek z ministrom, pristojnim za socialni dialog, resorno pristojnim ministrom ali predsednikom Vlade RS. Dodatno je v pravilih predvidena rešitev, da se Vlada RS in socialna partnerja lahko dogovorijo za pridobitev strokovnega mnenja o zatrtjevani kršitvi Pravil ESS od strokovnjaka, ki ga člani kolegija ESS določijo sporazumno.

Glede udeležbe delavcev na bipartitni ravni lahko tudi izpostavimo, da imamo v Republiki Sloveniji ustrezno preneseno *Direktivo 2002/14/ES Evropskega parlamenta In Sveta z dne 11. marca 2002 o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti* (Uradni list št. 80, z dne 23. 3. 2002, str. 29), in sicer z ZDR-1 in ZSDU.

ZDR-1 določa skupno posvetovanje s sindikati v primeru spremembe delodajalca, odpovedi večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov in uvedbe nočnega dela.

ZSDU pa ureja obveščanje delavcev in posvetovanje z njimi ter tudi soodločanje, pri čemer skupno posvetovanje med svetom delavcev in delodajalcem zakon zahteva glede statusnih in kadrovskih vprašanj družbe ter glede vprašanj varnosti in zdravja delavcev pri delu.

Za statusna vprašanja družbe se štejejo:

- *statusne spremembe,*
- *prodaja družbe ali njenega bistvenega dela,*
- *zaprtje družbe ali njenega bistvenega dela,*
- *bistvene spremembe lastništva,*
- *statusno preoblikovanje družbe, opredeljeno z zakonom, ki ureja gospodarske družbe,*
- *sprememba sistema upravljanja družb.*

Za kadrovska vprašanja družbe pa se štejejo:

- *potrebe po novih delavcih (število in profili),*
- *sistemizacija delovnih mest,*
- *razporejanje večjega števila delavcev izven družbe,*
- *razporejanje večjega števila delavcev iz kraja v kraj,*
- *sprejemanje aktov s področja dodatnega pokojninskega, invalidskega in zdravstvenega zavarovanja,*
- *zmanjšanje števila delavcev,*
- *sprejem splošnih pravil o disciplinski odgovornosti.*

b) Opišite, katere zadeve skupnega interesa so bile predmet skupnega posvetovanja v zadnjih petih letih, kakšni dogovori so bili sprejeti kot rezultat teh razprav in kako so bili ti dogovori izvedeni.

V nadaljevanju podajamo informacije o nekaterih pomembnejših zadevah, ki sodijo pod vsebine skupnega interesa in so bile obravnavane v okviru ESS. Pri tem bi želeli poudariti, da naštevamo zgolj nekaj pomembnejših zakonskih sprememb ali reform, kjer je bil konsenz socialnih partnerjev ključnega pomena predvsem za sprejem zakonodaje.

- ***Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju***
(Uradni list RS, št. 90/25) (***pokojninska reforma***)

Pokojninska reforma je ena ključnih reform Vlade RS in sprejete zakonodajne spremembe so v veliki meri rezultat pogajanj pogajalske skupine v okviru ESS.

ESS je januarja 2023 oblikoval **pogajalsko delovno skupino ESS** za pripravo sprememb na področju pokojninskega in invalidskega zavarovanja. Julija 2024 je bila sprejeta *Deklaracija Vlade Republike Slovenije in socialnih partnerjev o spoštovanju in spodbujanju socialnega dialoga*, z namenom doslednega spoštovanja *Pravil ESS* in zagotavljanja enakopravnega tripartitnega socialnega dialoga pri obravnavanju predpisov, strateških vprašanj ter dokumentov in ukrepov, ki se nanašajo na ekonomsko in socialno politiko, ki naj prispeva k vsesplošni blaginji v Republiki Sloveniji. Pogajalska skupina v okviru ESS je predloge sprememb Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju obravnavala na 21 sejah delovnega telesa, in sicer od septembra 2024 do marca 2025. Po intenzivnih pogajanjih so socialni partnerji 24. marca 2025 podpisali dogovor, da soglašajo z zakonodajnimi spremembami v obsegu, dogovorjenem v okviru pogajalske skupine in povzetem v predlogu zakona. Vlada RS se je v dogovoru med drugim zavezala, da bo pri pripravi predloga zakona v fazah zakonodajnega postopka dosledno upoštevala določila dogovora in skupna stališča, sprejeta na ESS in da bo storila vse, kar je v njeni moči, da bo predlog zakona na Vladi RS in v Državnem zboru **sprejet v skladu z vsebino, kot je bila usklajena s socialnimi partnerji**. Pokojninska reforma je bila 18. septembra 2025 potrjena v Državnem zboru. Po sprejemu zakona v Državnem zboru se je sicer začelo zbiranje podpisov volivcev pod pobudo za naknadni zakonodajni referendum. Pobuda je bila nato vložena v Državni zbor, vendar pobudnikom ni

uspelo zbrati dovoljšnjega števila glasov za razpis referendumu. V okviru dolgotrajnih pogajanj je tako obveljal doseženi konsenz med socialnimi partnerji in zakon je bil 18. novembra 2025 tudi objavljen v Uradnem listu Republike Slovenije.

- ***Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o urejanju trga dela*** (Uradni list RS, št. 70/25 in 83/25)

Predlog zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o urejanju trga dela je bil obravnavan na **pogajalski delovni skupini ESS** za pripravo zakona, in sicer na sejah, ki so potekale od 10. 4. 2025 do 30. 5. 2025 (na 9 sejah delovnega telesa). Zakon je bil nato sprejet v Državnem zboru dne 20. 6. 2025. Bistvene spremembe, uzakonjene z navedenim zakonom, so višje denarno nadomestilo za brezposelnost, ustrežnejša ureditev agencijskega dela, zagotovitev večjega obsega začasnega ali občasnega dela upokoјencev, dopolnitev pravne podlage za izvajanje posredovanja začasnega ali občasnega dela študentom in dijakom s strani Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje, izpolnitev zaveze Republike Slovenije iz Načrta za okrevanje odpornost glede »*bridge to retirement*« (most do upokoјitve) ter realizacija odločbe Ustavnega sodišča Republike Slovenije št. U-I-171/17-16 z dne 6. 2. 2020.

- ***Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti*** (Uradni list RS, št. 50/23 in 24/25), ***novela ZEPDSV-A in novela ZEPDSV-B***

Predlog zakona o spremembah in dopolnitvah zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti (novela ZEPDSV-A) je nastajal v okviru **pogajalske delovne skupine ESS**, v okviru katerega so bile naslovljene interesne vsebine in predlogi tako predstavnikov delodajalcev kot tudi delavcev. ESS se je na sejah, dne 15. julija in 23. septembra 2022 seznanil s poročilom Pogajalske skupine ESS za pripravo predlogov sprememb zakonodaje v zvezi z vodenjem evidenc delovnega časa in 23. septembra 2022 predlog zakona podprl.

Predlog sprememb in dopolnitev ZEPDSV (novela ZEPDSV-B) naslavlja težave, ki so bile zaznane pri izvajanju zakona v praksi, in v tem sledijo pobudi za spremembe, ki so bile podane v okviru **Strokovnega odbora za obravnavo Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti**, ki ga je ustanovil ESS na 352. seji, dne 28. 6. 2024. Omenjeni odbor se je sestel na dveh sejah. Na 357. seji ESS, ki je bila izvedena dne 6.12.2024, pa je bil dosežen dogovor o spremembah.

- ***Podzakonski predpisi s področja varnosti in zdravja pri delu.***

ZVZD-1 določa, da se vsi podzakonski predpisi s področja varnosti in zdravja pri delu izdajo **po posvetovanju s socialnimi partnerji** v ESS (četrti odstavek 1. člena ZVZD-1).

Na ESS so se v zadnjih letih s tega področja obravnavali:

- nov *Pravilnik o zagotavljanju varnosti in zdravja delavcev pri ročnem premeščanju bremen* (Uradni list RS, št. 84/23, 98/23 in 47/24 – popr.) Delodajalci so na ESS najprej zahtevali podaljšanje prehodnega obdobja, nato pa zamik začetka uporabe po tem, ko se je pravilnik že začel uporabljati,

- spremembe *Pravilnika o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti kemičnim snovem pri delu* (Uradni list RS, št. 72/21, 29/24 in 26/25),
- sprememba *Pravilnika o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti biološkim dejavnikom pri delu* (Uradni list RS, št. 168/20 in 12/24),
- nov *Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti rakotvornim, mutagenim ali reprotoksičnim snovem pri delu* (Uradni list RS, št. 29/24 in 26/25),
- nov *Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti azbestu pri delu*.

Pri pripravi *Pravilnika o zagotavljanju varnosti in zdravja delavcev pri ročnem premeščanju bremen* je sodelovala **delovna skupina, oblikovana po vzoru ESS**, in sicer je poleg predstavnikov ministrstva in Inšpektorata Republike Slovenije za delo zajemala predstavnike delavcev (sindikate), delodajalcev, stroke medicine dela in stroke varnosti pri delu. Sodelovanje z vsemi naštetimi deležniki pri pripravi pravilnika je bilo večkrat izpostavljeno kot zelo uspešno in konstruktivno.

Na ESS se je obravnavala tudi novela *Pravilnika o zahtevah za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev na delovnih mestih* (Uradni list RS, št. 89/99, 39/05, 43/11 – ZVZD-1 in 53/25), s katero smo podrobneje uredili ukrepe pri delu na prostem v času povišanih temperatur. Predhodno je predlog novele obravnavala tudi **pogajalska delovna skupina ESS**, ki je bila ustanovljena v letošnjem letu za paket zakonodaje (zakon in dva podzakonska akta), ki bo urejal varnost in zdravje pri delu na gradbiščih. Omenjena pogajalska skupina, ki se je ustanovila na podlagi pobude, podane na ESS, je sestavljena iz predstavnikov delavcev (sindikati), delodajalcev (GZS, OZS, Združenje delodajalcev idr.), stroke varnosti pri delu (Zbornica za varnost in zdravje pri delu), izvajalcev medicine dela in predstavnikov IRSD ter ministrstvom.

- ***Sodelovanje s socialnimi partnerji v okviru Sveta za varnost in zdravje pri delu.***

Na podlagi 62. člena ZVZD-1 je Svet za varnost in zdravje pri delu (v nadaljnjem besedilu: svet za VZD) ustanovljen kot **posvetovalno telo ministra, pristojnega za delo** in obravnava ter sprejema stališča in priporočila o stanju, strategiji in izvajanju enotne politike ter prednostnih nalogah varnosti in zdravja pri delu. Svet za VZD sestavljajo zlasti strokovnjaki za varnost pri delu, medicino dela in socialno varnost ter strokovnjaki iz delodajalskih organizacij in sindikatov. Člane sveta za VZD iz delodajalskih organizacij in sindikatov imenuje minister na predlog ESS. Svet ima redne seje, sestaja se povprečno enkrat na dva meseca. Na sejah se poleg predlogov zakonodaje s področja ZVZD-1 obravnavajo tudi druga vprašanja ali izzivi s področja varnosti in zdravja pri delu. Svet za VZD sprejema sklepe oziroma priporočila in z njimi seznanja ministra.

- ***Sodelovanje socialnih partnerjev pri strategiji varnosti in zdravja pri delu.***

Državni zbor sprejme **nacionalni program varnosti in zdravja pri delu**, kjer se določi strategija razvoja področja varnosti in zdravja pri delu, katerega namen je varovanje življenja, zdravja in delovne zmožnosti delavca, preprečevanje nezgod pri delu, poklicnih bolezni in bolezni, povezanih z delom. Predlog nacionalnega programa pripravi **Vlada RS po posvetovanju s strokovno javnostjo in socialnimi partnerji**. Vlada RS in socialni partnerji v ESS svetu pa spremljajo izvajanje nacionalnega programa ter po potrebi predlagajo njegove spremembe in dopolnitve ali izvedbene dokumente.

- **Reforma plačnega sistema javnih uslužbencev.**

Z uveljavitvijo prenovljenega plačnega sistema, o katerem so tekla pogajanja dve leti (2022 – 2024) se uresničujejo ključni cilji plačne reforme, med katerimi velja izpostaviti ustreznejša razmerja v osnovnih plačah med posameznimi poklicnimi skupinami in povprečno povišanje plač za 22 % (postopno v obdobju 2025 – 2028), vzpostavitev mehanizma, ki preprečuje pretirano realno padanje plač (delno usklajevanje z inflacijo), preprečitev, da bi zaposleni prejeli plačo, ki bi bila nižja od minimalne plače, zmanjšanje razlik v osnovnih plačah med mlajšimi in starejšimi za opravljanje dela na istih delovnih mestih, povečanje možnosti variabilnega nagrajevanja v povezavi z rezultati dela ob ohranjanju javno finančne vzdržnosti sistema. Plačna reforma je bila dosežena ob ohranitvi doseženega standarda socialnega dialoga **z večinsko podporo socialnih partnerjev.**

- **Zakonodajni akti in strateški dokumenti s področja zdravstva in zdravstvene reforme.**

V letu 2023 je bila skladno z 10. členom *Pravil ESS* imenovana **Pogajalska delovna skupina ESS za obravnavo Zakona o zdravstvenem informacijskem sistemu in Zakona o Zavodu za zdravstveno zavarovanje Slovenije**. Od 17. 4. 2023 do 28. 6. 2023 je Ministrstvo za zdravje sklicalo 8 sej. Kasneje je bilo delovanje Pogajalske skupine ESS prekinjeno, osnutek Zakona o Zavodu za zdravstveno zavarovanje Slovenije s predlogi zakonskih določil prenove upravljanja Zavodu za zdravstveno zavarovanje Slovenije je bil umaknjen, *predlog Zakona o zdravstvenem informacijskem sistemu* pa je bil spremenjen in dopolnjen ter preimenovan v *Zakon o digitalizaciji zdravstva*.

Z obuditvijo socialnega dialoga na podlagi sprejete Deklaracije Vlade Republike Slovenije in socialnih partnerjev o spoštovanju in spodbujanju socialnega dialoga je bil skladno z 9. členom *Pravil ESS* oblikovano delovno telo *Strokovni odbor ESS za spremljanje prihajajočih sprememb v zdravstvenem sistemu*, ki je na svojih sejah obravnaval mnenja, priporočila in stališča s področja zdravstva.

Ministrstvo za zdravje je do 31. 12. 2025 sklicalo 22 sej, na katerih so bili obravnavani **ključni predlogi zakonodajnih aktov in strateških dokumentov s področja zdravstva in zdravstvene reforme.**

Po obravnavi na **Strokovnem odboru ESS za spremljanje prihajajočih sprememb v zdravstvenem sistemu** so bili obravnavani in usklajeni tudi na sejah ESS naslednji sprejeti zakoni:

- *Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o zdravilih* (Uradni list št. 24/2025),
- *Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o lekarniški dejavnosti* (Uradni list RS, št. 112/24)
- *Zakon o pravici oseb po prebolelem raku in določenih drugih boleznih do enakega dostopa do zavarovalnih in kreditnih produktov* (Uradni list RS, št. 102/24),
- *Zakon o zagotavljanju kakovosti v zdravstvu* (Uradni list RS, št. 102/24 in 111/25 – ZDIUPZ),
- *Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o zdravstveni dejavnosti* (Uradni list RS, št. 32/25),
- *Zakon o priznavanju poklicnih kvalifikacij v zdravstveni dejavnosti* (Uradni list RS, št. 40/25),
- *Zakon o medicinskih pripomočkih* (Uradni list RS, št. 40/25 in 100/25 – ZDigZ),
- *Zakon o dodatnih interventnih ukrepih za zagotovitev dostopnosti v zdravstvu* (Uradni list RS, št. 112/24),
- *Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju* (še ni objavljen v Uradnem listu RS),

- *Zakon o psihoterapevtski dejavnosti* (Uradni list RS, št. 100/25),
- *Zakon o dodatnih nujnih ukrepih na področju zdravstvene dejavnosti* (Uradni list RS, št. 111/25),
- *Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o zdravniški službi* (še ni objavljen v Uradnem listu RS),
- *Zakon o zdravstveni negi in babištvu* (še ni objavljen v Uradnem listu RS).

Po obravnavi na Strokovnem odboru ESS za spremljanje prihajajočih sprememb v zdravstvenem sistemu je bil obravnavan tudi na sejah ESS naslednji neusklajeni zakon:

- *Zakon o digitalizaciji zdravstva* (Uradni list RS, št. 100/25).

Na sejah Strokovnega odbora ESS za spremljanje prihajajočih sprememb v zdravstvenem sistemu so bila usklajena tudi naslednja izhodišča ter strategija:

- *Izhodišča za pripravo Zakona o inštitutu za medicinsko in drugo izvedenstvo na področju socialne varnosti,*
- *Izhodišča za pripravo Zakona o priznavanju poklicnih kvalifikacij v zdravstvu,*
- *Izhodišča za pripravo Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o zdravstveni dejavnosti;*
- *Strategija razvoja zdravstvene dejavnosti na primarni ravni zdravstvenega varstva do leta 2031.*

ESS se je seznanil tudi s predlogi kratkoročnih, srednjeročnih in dolgoročnih ukrepov za obvladovanje absentizma na delovnem mestu, ki jih bo v prihodnje obravnaval v okviru **Strokovnega odbora za spremljanje prihajajočih sprememb v zdravstvu.**

- ***Zakon o dolgotrajni oskrbi*** (Uradni list RS, št. 84/23, 112/24 in 44/25)

Zakon o dolgotrajni oskrbi predstavlja temelj sistemske ureditve dolgotrajne oskrbe v Republiki Sloveniji, ki je nujna za zagotavljanje kakovostnega življenja ljudem, ki potrebujejo osnovno vsakodnevno pomoč in podporo za vključenost v skupnost. V letu 2023 se je na ESS obravnaval *Predlog zakona o dolgotrajni oskrbi*. Prav tako sta se na ESS obravnavali noveli *Zakona o dolgotrajni oskrbi* (*Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o dolgotrajni oskrbi*) (Uradni list RS, št. 112/24; v nadaljnjem besedilu: ZDOsk-1A) in *Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o dolgotrajni oskrbi* (Uradni list RS, št. 44/25 in 91/25 – ZUOPCSD; v nadaljevanju: ZDOs-1B). Ob pripravi novel je bil ustanovljen **Strokovni odbor ESS za spremljanje izvajanja dolgotrajne oskrbe**. Strokovni odbor se je na to temo sestal devetkrat, in sicer od 12. 11. 2024 do 22. 4. 2025. Predlog ZDOsk-1B, ki predstavlja obsežnejšo novelo zakona, je obravnaval tudi ESS na 362. seji. Po intenzivnih pogajanjih so se socialni partnerji uskladili o besedilu večine členov novele ZDOsk-1B, nekateri člani so ostali neusklajeni, vendar socialni partnerji niso nasprotovali sprejemu novele.

Na ESS sta se obravnavala tudi podzakonska predpisa s področja dolgotrajne oskrbe:

- *Pravilnik o izhodiščih za oblikovanje cen urnih postavk dolgotrajne oskrbe* (Uradni list RS, št. 14/25),
- *Pravilnik o metodologiji za oblikovanje cen nastanitve in prehrane pri izvajalcu dolgotrajne oskrbe v instituciji* (Uradni list RS, št. 80/25 in 104/25).

- **Zakon o spremembah in dopolnitvah Stanovanjskega zakona** (Uradni list RS, št. 57/25) ter **Zakon o financiranju in spodbujanju gradnje javnih najemnih stanovanj** (Uradni list RS, št. 57/25)

Na ESS sta se v zadnjih treh letih obravnavala *Zakon o spremembah in dopolnitvah Stanovanjskega zakona* ter *Zakon o financiranju in spodbujanju gradnje javnih najemnih stanovanj*. Po seznaitvi sta vladna in sindikalna stran oba predloga zakonov podprli, delodajalska stran pa jima ni nasprotovala. Sprejeta zakonodaja tako predstavlja temelj k oblikovanju dolgoročnega, stabilnega sistema financiranja gradnje javnih najemnih stanovanj in hkrati povečuje predvidljivost ter dolgoročnost ukrepov, kar je ključnega pomena za učinkovito izvajanje stanovanjske politike.

- c) Navedite, ali je bilo kakšno skupno posvetovanje o zadevah, povezanih s (i) preходом na digitalno tehnologijo ali (ii) zelenim preходом.

ESS je 2025 obravnaval osnutek Socialnega načrta za podnebje 2026-2032. Namen ukrepov in naložb v omenjenem načrtu je blaženje vpliva cen goriv za prevoz in ogrevanje na ranljiva gospodinjstva, posameznike in mikro podjetja (zmanjšanje prevozne revščine in ranljivosti ter energetske revščine in ranljivosti) s ciljem zagotavljanja pravičnega prehoda. V tem kontekstu je bil tudi ustanovljen Strokovni svet za pravični prehod, ki se bo sestajal najmanj dvakrat letno in enkrat letno o svojem delu poročal na seji ESS.

S področja digitalne preobrazbe je Vlada RS skladno s strategijo *Digitalna Slovenija 2030* ustanovila Svet za digitalno preobrazbo. Gre za strokovno in posvetovalno telo Vlade RS za horizontalno usklajevanje digitalne preobrazbe države, ki zanjo opravlja strokovne naloge in ji nudi pomoč pri odločanju o zadevah s področja digitalne preobrazbe države. Sestavljajo ga predstavniki **ministrstev, vladnih služb ter predstavniki gospodarstva, nevladnih organizacij, raziskovalne (akademske) sfere in lokalnih skupnosti**. Svet se je od ustanovitve sestel na treh sejah, na katerih je obravnaval aktualne tematike s področja digitalne preobrazbe. Med drugim je obravnaval *Poročilo za digitalno desetletje za leto 2025*, procesa revizije strategije *Digitalna Slovenija 2030*, predlog *Akcijskega načrta strategije Digitalna Slovenija za leti 2025 in 2026*, model za cenovno optimalno izgradnjo optičnega omrežja za RS, s katerega cilj je oceniti stroške izgradnje gigabitne infrastrukture (optičnega omrežja) v Republiki Sloveniji in najti cenovno optimalne scenarije, vsebine s področja umetne inteligence in sprejel, da ministrstvo pristojno za digitalno preobrazbo pripravi *Smernice za uporabo storitev z UI* in da pristojno ministrstvo za izobraževanje pripravi *načrt uvajanja kompetenc umetne inteligence in računalniškega mišljenja za svoje ciljne skupine*.

V septembru 2025 je bil izveden tudi posvet z najširšo javnostjo glede priprave novega *Nacionalnega programa za umetno inteligenco 2030* (NpUI 2030), katerega namen je bil predstaviti izhodišča NpUI 2030 ter pridobiti strokovne predloge, stališča in priporočila, ki bodo prispevala k oblikovanju celovitega in razvojno usmerjenega dokumenta, pomembnega za nadaljnji razvoj umetne inteligence v RS.

Člen 6§2 Kolektivna pogajanja

a) Navedite informacije o tem, kako se kolektivna pogajanja usklajujejo med različnimi ravni pogajanj, vključno z informacijami o:

- delovanju dejavnikov, kot so klavzule »*erga omnes*« in drugi mehanizmi za razširitev kolektivnih pogodb;
- delovanju načela ugodnosti (*favourability principle*) in obsegu, v katerem se lokalne/delovne (workplace) pogodbe lahko odstopajo od zakonodaje ali kolektivnih pogodb, dogovorjenih na višji ravni.

ZKoLP, ki je nastal v dolgotrajnem procesu usklajevanja s socialnimi partnerji in na koncu dosegel visoko stopnjo usklajenosti, izhaja iz temeljnega načela, da je sklepanje kolektivnih pogodb svobodno in prostovoljno, kar izhaja tudi iz mednarodnih dokumentov, in tako ne predpisuje ničesar, kar bi posegalo v voljo strank in preprečevalo, da do sklenitve kolektivne pogodbe pride vedno in povsod, pa tudi le takrat, kadar je takšna volja in interes obeh strank, stranke na strani delavcev in stranke na strani delodajalcev. Zakon tako ne omejuje pravice do sklepanja kolektivnih pogodb le na reprezentativne sindikate ali delodajalce, ne predpisuje obveznega sklepanja kolektivnih pogodb, ne predpisuje obvezne vsebine kolektivnih pogodb, ne določa vrst kolektivnih pogodb in ravni, na katerih naj bi se te sklepale, niti ne določa, kateri sindikati lahko sklepajo določene kolektivne pogodbe. Vse to bi namreč posegalo v svobodno voljo strank. Avtonomija strank je eno osnovnih vodil pravne ureditve tega področja. Če ni volje ali interesa obeh strank za sklenitev neke kolektivne pogodbe, do njene sklenitve ne more priti. Rezultat pogajanj pa je vedno tudi odvisen le od pogodbenih strank. Upošteva določila ZKoLP, ni možno prisiliti nobene stranke v sklenitev neke kolektivne pogodbe niti ni možno prisiliti nobene stranke v določeno vsebino kolektivne pogodbe. Stranke kolektivne pogodbe se svobodno odločajo, ali se bodo sploh pogajale, s kom se bodo pogajale in kakšna bo vsebina pogajanj. Odločitev o pristopu oziroma sodelovanju pri pogajanjih in odločitev o sklenitvi oziroma podpisu kolektivne pogodbe je na njihovi strani.

Ob navedenem pa morata stranki kolektivne pogodbe pri njenem sklepanju upoštevati zakonska določila o omejitvi avtonomije pogodbenih strank in hierarhiji kolektivnih pogodb.

Iz 4. člena ZKoLP, ki ureja omejitve avtonomije pogodbenih strank, izhaja, da kolektivna pogodba lahko vsebuje le določbe, ki so za delavce ugodnejše od določb, vsebovanih v zakonih, razen v primeru, ko ZDR-1 določa drugače. ZDR-1 v tretjem odstavku 9. člena določa primere, v katerih je izjemoma dovoljen odstop od načela »in favorem«. Gre za taksativno določene primere, v katerih smejo pogodbene stranke določene pravice in obveznosti urejati s kolektivnimi pogodbami drugače od zakona, lahko tudi za delavca slabše od zakona. Manj ugodno urejanje pravic od zakona je dovoljeno le s kolektivno pogodbo, ne pa s pogodbo o zaposlitvi. Derogacija zakonske ureditve s kolektivnimi pogodbami je dovoljena le v primerih iz 33., 54., 59., 94., 120., 132., 144., 158., 172. in 222. člena ZDR-1, pri čemer se možnost derogacije v določenih primerih veže le na določeno raven kolektivne pogodbe.

Derogacija zakonske ureditve s kolektivnimi pogodbami je tako dovoljena v primerih:

- določanja primerov, ko mora delavec opravljati drugo delo,
- določanja drugih primerov, v katerih se lahko izjemoma sklene pogodba o zaposlitvi za določen čas ter možnosti, da se s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti lahko določi možnost sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas zunajzakonskih primerov za manjše delodajalce,
- določanja dodatnih primerov, v katerih ni dovoljeno agencijsko delo ter glede določitve kvote za agencijsko delo,
- dodatnega določanja minimalnih odpovednih rokov,
- določitve pripravnštva,
- odpravnine ob upokojitvi,
- določanja dodatnih primerov, v katerih je dopustno nadurno delo,
- možnosti drugačnega urejanja časovnih omejitev dnevne delovne obveznosti ter dnevnega in tedenskega počitka,
- določitev drugih disciplinskih sankcij,
- ureditve dodatka za delovno dobo.

Vprašanje hierarhije kolektivnih pogodb pa ZKoliP ureja v 5. členu, kjer kot temeljno načelo določa, da se delodajalci, ki jih zavezuje kolektivna pogodba, pri sklepanju kolektivnih pogodb na ožji ravni, lahko dogovorijo le o pravicah in delovnih pogojih, ki so za delavce ugodnejši. Le izjemoma pa se lahko pod pogoji, ki se določijo s kolektivno pogodbo na širši ravni, s kolektivno pogodbo na ožji ravni določijo tudi pravice in delovni pogoji, ki so za delavce drugačni ali manj ugodni.

V povezavi z vprašanjem veljavnosti kolektivnih pogodb pojasnujemo, da je ZKoliP, kot splošen zakon na področju kolektivnega dogovarjanja, uzakonil načelo, da kolektivna pogodba velja le za stranki, ki sta jo sklenili oziroma za njune člane (10. člen ZKoliP), pri čemer se ob izpolnjevanju določenih pogojev predvideva tudi splošna in razširjena veljavnost sklenjenih kolektivnih pogodb.

Če kolektivno pogodbo sklene eden ali več reprezentativnih sindikatov, ta kolektivna pogodba pridobi splošno veljavnost, kar pomeni, da velja za vse delavce pri delodajalcu oziroma delodajalcih, za katere kolektivna pogodba velja (11. člen ZKoliP).

Dodatno lahko kolektivne pogodbe dejavnosti pridobijo tudi lastnost razširjene veljavnosti, kar pomeni, da take kolektivne pogodbe veljajo za vse delodajalce in delavce v določeni dejavnosti, za katero je kolektivna pogodba sklenjena, in sicer ne glede na članstvo delodajalcev v združenjih, ki so podpisniki te kolektivne pogodbe dejavnosti in ne glede na članstvo delavcev v sindikatih - podpisniki. ZKoliP v 12. členu določa, da če kolektivno pogodbo ene ali več dejavnosti sklene en ali več reprezentativnih sindikatov in eno ali več reprezentativnih združenj delodajalcev, lahko ena od strank kolektivne pogodbe predlaga ministru, pristojnemu za delo, da razširi veljavnost celotne kolektivne pogodbe ali njenega dela na vse delodajalce v dejavnosti ali dejavnostih, za katere je sklenjena kolektivna pogodba. Minister ugotovi razširjeno veljavnost celotne ali dela kolektivne pogodbe, če je kolektivno pogodbo sklenil en ali več reprezentativnih sindikatov in eno ali več reprezentativnih združenj delodajalcev, katerega člani zaposlujejo več kot polovico vseh delavcev pri delodajalcih, za katere se predlaga razširitev veljavnosti kolektivne pogodbe. Minister je pri odločitvi o razširjeni veljavnosti celotne ali dela kolektivne pogodbe ene ali več dejavnosti vezan na predlog predlagatelja.

Trenutno je v zasebnem sektorju sklenjenih **31 kolektivnih pogodb dejavnosti**, od tega jih ima **17 lastnost razširjene veljavnosti**, kar pomeni, da veljajo za vse delodajalce in pri njih zaposlene delavce, ne glede na članstvo delodajalcev v delodajalskih združenjih, ki so podpisala konkretno kolektivno pogodbo dejavnosti. Dejansko imajo tudi **vse kolektivne pogodbe dejavnosti v javnem sektorju (18)**

lastnost razširjene veljavnosti, saj jih na strani delodajalcev sklepa Vlada RS oziroma pooblaščen ministrstvo.

V povezavi z vprašanjem veljavnosti kolektivnih pogodb, v primeru veljavnosti več kolektivnih pogodb dejavnosti, pa pojasnujemo, da ZKoLP v drugem odstavku 11. člena določa, da mora posamezni delodajalec, ki ga zavezuje več kolektivnih pogodb iste vrste na isti ravni, uporabljati določbe, ki so za delavce ugodnejše.

b) Navedite informacije o ovirah, ki vplivajo na kolektivna pogajanja na vseh ravneh in v vseh sektorjih gospodarstva (kot npr. decentralizacija kolektivnih pogajanj).

Ob **relativno visoki pokritosti s kolektivnimi pogodbami** v Republiki Sloveniji, ki je v letu 2024 na vseh ravneh znašala 66,8 odstotka, pa vendarle še ne dosegamo želenega praga 80 odstotkov.

Pri tem ugotavljamo, da so možne ovire kolektivnega pogajanja v zasebnem sektorju sledeče:

- neobstoj združenj delodajalcev v posameznih sektorjih ali dejavnostih gospodarstva,
- nezainteresiranost delodajalcev za sklenitev KP,
- neobstoj splošne kolektivne pogodbe za gospodarstvo (kar smo v Republiki Sloveniji imeli do leta 2006) in neusklajenost socialnih partnerjev glede njene ponovne sklenitve,
- nižanje sindikalne vključenosti in vključenosti v delodajalska združenja,
- morda preslaba usposobljenost socialnih partnerjev.

ESS je na 358. redni seji 5. decembra 2025 opravil uvodno razpravo v zvezi z oblikovanjem *Akcijskega načrta za spodbujanje kolektivnih pogajanj v Republiki Sloveniji 2026-2030* v skladu z Direktivo (EU) 2022/2041 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 19. oktobra 2022 o ustreznih minimalnih plačah v Evropski uniji (Uradni list št. 275 z dne 25. 10. 2022, št. 33–4; v nadaljnjem besedilu: Direktiva EU 2022/2041). Socialni partnerji in Vlada RS so se dogovorili, da bo v okviru ESS ustanovljena tripartitna strokovna delovna skupina za pripravo predloga akcijskega načrta, ki bo v nadaljevanju predmet pogajanj in usklajevanj socialnih partnerjev in Vlade RS na ESS. Usklajen akcijski načrt naj bi ESS in Vlada RS sprejela v prvi polovici leta 2026. Ukrepi v akcijskem načrtu bi se lahko nanašali na:

- spremembe in dopolnitve pravnega okvira,
- krepitev kapacitet socialnih partnerjev (tako na tripartitni kot bipartitni ravni),
- neposredne spodbude socialnim partnerjem,
- zagotavljanje kakovostnega delovanja socialnih partnerjev in Vlade RS.

Dejanska končna področja ukrepanja in ukrepi sami, pa bodo odvisni od dogovora med socialnimi partnerji in Vlado RS.

c) Navedite informacije o:

- ukrepih, ki so bili sprejeti ali so načrtovani za odpravo teh ovir;
- časovnih okvirih, sprejetih v zvezi s temi ukrepi;
- doseženih oziroma pričakovanih rezultatih v zvezi s temi ukrepi.

Že pojasnjena zakonska ureditev kolektivnega dogovarjanja zagotavlja ustrezen zakonski okvir za svobodno in prostovoljno kolektivno dogovarjanje.

H krepitvi zmogljivosti socialnih partnerjev in za izobraževanje socialnih partnerjev za krepitev socialnega dialoga država izvaja tudi sofinanciranje projektov socialnih partnerjev, kjer ponovno izpostavljam:

- Dva javna razpisa v letih 2017 in 2020 namenjena krepitvi usposobljenosti socialnih partnerjev v procesih socialnega dialoga, zlasti na področju politik trga dela in vseživljenjskega učenja. Sofinanciranje aktivnosti socialnih partnerjev na tem področju so omogočila sredstva Evropskega socialnega sklada v okviru evropske kohezijske politike za obdobje 2014-2020.
- V marcu 2025 pa je bil v okviru evropske kohezijske politike za obdobje 2021-2027 (Evropski socialni sklad+) objavljen nov JAVNI RAZPIS ZA KREPITEV SOCIALNEGA DIALOGA. Predmet javnega razpisa je sofinanciranje 12 projektov s ciljem krepitve usposobljenosti socialnih partnerjev v procesih socialnega dialoga, zlasti na področju politik trga dela in vseživljenjskega učenja ter v procesih dviga kakovosti delovnega okolja in pogojev za delo, tudi s ciljem podaljševanja obdobja delovne aktivnosti.

Ob navedenem pa bo v skladu z *Direktivo EU 2022/2041* v sodelovanju s socialnimi partnerji pripravljen *Akcijski načrt za spodbujanje kolektivnih pogajanj v Republiki Sloveniji 2026-2030* (glej odgovor pod tč. b). Namen akcijskega načrta bo spodbuditi bipartitni socialni dialog na vseh ravneh s poudarkom na panožni ravni in urejanju politike plač v zasebnem sektorju.

d) Navedite informacije o ukrepih, ki so bili sprejeti ali so načrtovani za zagotovitev pravice do kolektivnih pogajanj (i) ekonomsko odvisnih (samozaposlenih) oseb, ki imajo nekatere podobne elemente kot delavci, in (ii) samozaposlenih delavcev.

V uvodu pojasnjujemo, da ni zakonskih zadržkov, da se ob upoštevanju svobodne volje združenja delodajalcev ali posameznega delodajalca in predstavnikov samozaposlenih sklepa kolektivna pogodba, v kateri bi se stranki svobodno dogovorili za vsebine, ki bi bile predmet urejanja določenih vidikov razmerij med strankama in niso navedeni v ZKoIP.

ZKoIP namreč v drugem odstavku 3. člena le primeroma ureja vsebino kolektivnih pogodb, ko določa, da kolektivna pogodba v normativnem delu lahko vsebuje določbe, s katerimi se urejajo pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev pri sklepanju pogodb o zaposlitvi, med trajanjem delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi, plačilo za delo ter drugi osebni prejemki in povračila v zvezi z delom, varnost in zdravje pri delu ali druge pravice in obveznosti, ki izhajajo iz razmerij med delodajalci in delavci, ter zagotavljanje pogojev za delovanje sindikata pri delodajalcu. Stranki kolektivne pogodbe se lahko dogovorita tudi za vsebine izven naštetih primerov normativnega dela kolektivne pogodbe, seveda pa v okviru zavezujoče zakonodaje in upoštevanje določbo o omejitvi avtonomije pogodbenih strank (4. člen ZKoIP), ki določa, da kolektivna pogodba lahko vsebuje le določbe, ki so za delavce ugodnejše od določb, vsebovanih v zakonih, razen v primeru, ko Zakon o delovnih razmerjih določa drugače.

Dodatno v povezavi z ureditvijo pravic ekonomsko odvisnih in samozaposlenih oseb v nadaljevanju najprej predstavljamo podrobnejšo zakonsko ureditev, kot izhaja iz ZDR-1.

Pojasnjujemo, da ZDR-1 vsebuje definicijo pojma delavec v 5. členu, in sicer je delavec po tem zakonu vsaka fizična oseba, ki je v delovnem razmerju na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi. V 4. členu ZDR-1 pa je opredeljena definicija delovnega razmerja, v skladu s katero je delovno razmerje, razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces

delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca.

Samozaposleni pa so tisti, ki samostojno delujejo na trgu, delo opravljajo za svoj račun, lahko tudi za več naročnikov, s katerimi uredijo svoje razmerje s civilnimi oziroma gospodarskimi pogodbami. Zanje torej veljajo pravila statusnega in obligacijskega oziroma gospodarskega prava, delovno pravo pa predvsem v primeru, ko so delodajalci, tj. da zaposlujejo delavce, oziroma v primeru ekonomske odvisne osebe (omejeno delovnopravno varstvo).

Poudariti je treba, da ZDR-1 vsebuje izrecno prepoved opravljanja dela na podlagi pogodb civilnega prava, če so podani elementi delovnega razmerja (drugi odstavek 13. člena ZDR-1). Odstop od predhodno navedene prepovedi lahko določi le zakon.

V primerih, ko pa niso podani elementi delovnega razmerja, pa ZDR-1 zagotavlja omejeno delovnopravno varstvo samozaposlenim osebam, ki na podlagi pogodbe civilnega prava, osebno, za plačilo, samostojno in dlje časa opravljajo delo v okoliščinah ekonomske odvisnosti ter same ne zaposlujejo delavcev (prvi odstavek 213. člena ZDR-1).

Ekonomska odvisnost pomeni, da oseba najmanj 80 odstotkov svojih letnih dohodkov pridobi od istega naročnika (drugi odstavek 213. člena ZDR-1). ZDR-1 v drugem odstavku 214. člena določa, da se za ekonomsko odvisne osebe, če ni s posebnim predpisom določeno drugače, uporabljajo določbe ZDR-1 o:

- prepovedi diskriminacije,
- zagotavljanju minimalnih odpovednih rokov,
- prepovedi odpovedi pogodbe v primeru neutemeljenih odpovednih razlogov,
- zagotavljanju plačila za pogodbeno dogovorjeno delo kot je primerljivo za vrsto, obseg in kakovost prevzetega dela, upošteva kolektivno pogodbo in splošne akte, ki zavezujejo naročnika ter obveznosti plačila davkov in prispevkov,
- uveljavljanju odškodninske odgovornosti.

Na tem mestu izpostavljamo, da ZDR-1 določa, da je ekonomsko odvisna oseba za upravičenost do navedenega omejenega delovnopravnega varstva po zaključku vsakega koledarskega ali poslovnega leta dolžna obvestiti naročnika, od katerega je ekonomsko odvisna, o pogojih, pod katerimi deluje, tako da naročniku posreduje vsa dokazila in informacije, potrebne za presojo vprašanja obstoja ekonomske odvisnosti (tretji odstavek 214. člena ZDR-1).

Na koncu naj povzamemo, da ZDR-1 ne ureja vseh razmerij, ko ena oseba opravlja delo za drugo osebo, ampak samo tista, ki jih je mogoče opredeliti kot delovna razmerja. Določa pa ZDR-1 omejeno delovnopravno varstvo tudi za samozaposleno osebo, če izpolnjuje pogoje iz 213. in 214. člena ZDR-1. Če pa so podani elementi delovnega razmerja (prvi odstavek 4. člena ZDR-1), se delo ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava.

V povezavi s kolektivnim dogovarjanjem ponovno izpostavljamo že predstavljeno načelo svobodnega in prostovoljnega sklepanja kolektivnih pogodb in avtonomije pogodbenih strank.

V zvezi z vsebino kolektivnih pogodb ZKOLP v drugem odstavku 3. člena določa, da kolektivna pogodba v normativnem delu lahko vsebuje določbe, s katerimi se urejajo pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev pri sklepanju pogodb o zaposlitvi, med trajanjem delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi, plačilo za delo ter drugi osebni prejemki in povračila v zvezi z

delom, varnost in zdravje pri delu ali druge pravice in obveznosti, ki izhajajo iz razmerij med delodajalci in delavci, ter zagotavljanje pogojev za delovanje sindikata pri delodajalcu.

Stranki kolektivne pogodbe se tako lahko dogovorita tudi za vsebine izven naštetih primerov normativnega dela kolektivne pogodbe, seveda pa v okviru zavezujoče zakonodaje in upoštevanje določbo o omejitvi avtonomije pogodbenih strank (4. člen ZKolP), ki določa, da kolektivna pogodba lahko vsebuje le določbe, ki so za delavce ugodnejše od določb, vsebovanih v zakonih, razen v primeru, ko Zakon o delovnih razmerjih določa drugače.

Glede vprašanja strank kolektivne pogodbe ZKolP opredeljuje dve stranki, in sicer kot stranka na strani delavcev sklepajo kolektivno pogodbo v zasebnem sektorju sindikati oziroma njihova združenja kot stranka na strani delodajalcev pa posamezni delodajalci oziroma njihova združenja.

Zakonska ureditev kolektivnih pogodb tako predvideva njihovo sklepanje za urejanje pravic in obveznosti med delavci in delodajalci, pri čemer izrecno ne ureja kolektivnega dogovarjanja za samozaposlene osebe, katerih status je lahko tudi različen (samostojni podjetniki posamezniki, ki nimajo nikogar drugega v delovnem razmerju, družbeniki/direktorji enoosebne družbe z omejeno odgovornostjo, osebe, ki opravljajo delo kot osebno neodvisni pogodbenik na temelju denimo podjetne, avtorske ali druge pogodbe civilnega prava...).

Glede na vse navedeno je treba poudariti, da je glede na sistemsko ureditev temeljni namen kolektivnih pogodb v tem, da se podrobneje uredijo pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev. Upoštevanje dejstvo, da samozaposleni ne opravljajo dela na podlagi sklenjenih pogodb o zaposlitvi in jih zato tudi ne moremo šteti za delavce v smislu zakona, ki ureja delovna razmerja, gre v konkretnem primeru za specifično naravo dela in odnosa med posameznimi samozaposlenimi in naročniki dela. Samozaposleni pravno - formalno opravljajo na trgu dejavnost in so podvrženi drugačni zakonodaji, kot je v temeljnem dosegu kolektivnega dogovarjanja iz ZKolP.

Ne glede na predhodno navedeno pa dodatno pojasnjujemo, da ni zakonskih zadržkov, da se ob upoštevanju svobodne volje posameznega delodajalca in predstavnikov samozaposlenih (športnikov, kulturnikov,...) sklepa kolektivna pogodba, v kateri bi se stranki svobodno dogovorili za vsebine, ki bi bile predmet urejanja določenih vidikov razmerij med strankama in niso navedeni v ZKolP.

V povezavi z ureditvijo pravic samozaposlenih izpostavljam tudi *Zakon uresničevanju javnega interesa za kulturo* (Uradni list RS, št. 77/07 – uradno prečiščeno besedilo, 56/08, 4/10, 20/11, 111/13, 68/16, 61/17, 21/18 – ZNOrg, 3/22 – ZDeb, 105/22 – ZZNŠPP, 8/25 in 77/25), ki je v letu 2025 uredil minimalno plačilo samozaposlenih v kulturi (82. c člen), in sicer na način, da plačilo za opravljeno delo samozaposlenih v kulturi, ki ga ti opravijo za javni zavod ali javno agencijo s področja kulture, ne sme biti nižje od plačila v najnižjem plačnem razredu za primerljivo delovno mesto v sistemu plač v javnem sektorju, oziroma če primerljivega delovnega mesta ni, od plačila, določenega s kolektivno pogodbo primerljive dejavnosti, pri čemer se primerno obteži urna postavka najnižjega plačnega razreda in ustrezno upošteva vrsta in obseg dela.

Nenazadnje pa izpostavljam še *Kolektivno pogodbo za poklicne novinarje* (Uradni list RS, št. 31/91-I, 43/06 – ZKolP, 61/08, 28/14, 72/18, 3/19, 81/19 – popr., 101/20, 94/21, 39/23 in 2/25), ki sicer velja le v Javnem zavodu RTV Slovenija in velja pa tudi za svobodne novinarje. Kolektivna pogodba določa, da se plačilo za delo svobodnih novinarjev določi s posebno pogodbo, in sicer v bruto znesku, pri čemer pogoji ne morejo biti slabši kot za redno zaposlene. Prav tako iz kolektivne pogodbe izhaja, da se svobodnim novinarjem za naročene prispevke povrnejo tudi materialni stroški.

Člen 6§4 Kolektivni ukrepi

a) Navedite:

- sektorje, v katerih je pravica do stavke prepovedana;
- sektorje, v katerih veljajo omejitve pravice do stavke;
- sektorje, v katerih velja zahteva po ohranitvi minimalnih storitev.

Opišite ustrezna pravila v zvezi z zgoraj navedenim in njihovo uporabo v praksi, vključno z ustrezno sodno prakso.

Ustava RS opredeljuje pravico do stavke v 77. členu, v poglavju o gospodarskih in socialnih pravicah, ko izrecno določa, da imajo delavci pravico do stavke. To pomeni, da je pravica do stavke individualna pravica delavca, ki pa jo je mogoče uresničevati le kolektivno. Na podlagi drugega odstavka navedenega člena ustave pa je dovoljeno pravico do stavke zakonsko omejiti, če to zahteva javna korist, upoštevajoč pri tem vrsto in naravo dejavnosti. Pravico do stavke je torej po ustavi možno omejiti le z zakonom in to le po objektivnem kriteriju, ne pa po subjektivnem kriteriju, kar pomeni, da omejitve pravice do stavke ne smejo prerasti v prepoved stavke oziroma odvzem pravice do stavke določenim kategorijam delavcev.

Temeljno zakonsko podlago ureditve pravice do stavke v Republiki Sloveniji predstavlja *Zakon o stavki* (Uradni list SFRJ, št. 23/91; v nadaljnjem besedilu: ZStk), ki stavko definira na ta način, da določa, da je stavka organizirana prekinitev dela delavcev za uresničevanje tako ekonomskih in socialnih pravic kot tudi interesov iz dela. Nosilci pravice do stavke so delavci. ZStk ureja stavko tako v javnem kot v zasebnem sektorju, pri čemer je nekaj določb skupnih, dodatno pa ZStk vsebuje še specifične določbe, ki se nanašajo na pravico do stavke za zaposlene v javnih službah in državnih organih. Zaposleni v vojski in policiji pa uveljavljajo pravico do stavke pod pogoji, ki so določeni v specialnih zakonih.

Stavka mora biti organizirana in se mora voditi na tak način, da ne ogroža varnosti in zdravja ljudi in premoženja ter omogoča nadaljevanje dela po končani stavki (5. člen ZStk).

Za stavko v javnih službah ZStk postavlja dva dodatna pogoja, in sicer:

- zagotovitev minimalnega delovnega procesa, ki zagotavlja varnost ljudi in premoženja ali je nenadomestljiv pogoj za življenje in delo občanov ali drugih organizacij ter
- zagotovitev izpolnjevanja mednarodnih obveznosti (7. člen ZStk).

Z zakonom ali na njem temelječem aktu se mora določiti način zagotavljanja teh pogojev. Konkretna dela in naloge ter način njihovega opravljanja med stavko pa se v skladu z zakonom določijo s splošnim aktom oziroma kolektivno pogodbo. Seveda morajo tako specialni zakoni kot tudi konkretni splošni akti oziroma kolektivne pogodbe pri določanju in konkretiziranju načina zagotavljanja zakonskih pogojev iz 7. člena in določanju del in nalog ter načina njihovega opravljanja med stavko upoštevati tako ustavno ureditev, ki omogoča zakonsko omejevanje pravice do stavke, če to zahteva javna korist, upoštevajoč pri tem vrsto in naravo dejavnosti, kot splošno ureditev zakonitosti stavke, kot izhaja iz ZStk.

Na področju ureditve pravice do stavke so sprejeti številni zakoni, ki natančneje urejajo pravico do stavke, kot npr. *ZZDej*, *ZZdrS*, *Zakon o veterinarstvu*, *ZVMS*, *ZGas*, *Zakon o letalstvu*, *ZIKS-1*, *Zakon o*

carinski službi, Zakon o sodiščih itd. (glej spodaj – predstavitev ureditve po posameznih členih področne zakonodaje).

Glede pravice do stavke v državnih organih zakon dodatno določa, da delavci v državnih organih lahko uresničujejo pravico do stavke pod pogojem, da ob tem ni bistveno ogroženo uresničevanje funkcije organa (11. člen ZStk). S splošnim aktom oziroma kolektivno pogodbo se v skladu z zakonom določijo dela in naloge, ki se morajo kot bistvene za uresničevanje funkcije organa opravljati tudi med stavko.

Glede uveljavljanja pravice do stavke zaposlenih v obrambi in policiji, pa ZStk napotuje na spoštovanje pogojev, določenih v posebnih zakonih, kar urejata ZOBr in ZODPol (glej podrobneje v nadaljevanju).

Kot zadnjo in edino možnost intervencije ali celo ukrepov za končanje stavke ZStk v 15. členu predvideva možnost sprejema nujnih ukrepov, predvidenih z ustavo in zakonom. Skladno s to določbo lahko pristojni državni organ sprejme nujne ukrepe, če oceni, da bi s kršitvijo prvega odstavka 5. člena, prvega odstavka 7. člena in prvega odstavka 11. člena utegnili nastati neposredna nevarnost ali izjemno hude posledice za življenje in zdravje ljudi ali njihovo varnost in varnost premoženja ali druge nepopravljive posledice. Na tej podlagi je bil npr. sprejet Sklep o opravljanju del in nalog Veterinarske uprave Republike Slovenije med stavko (Uradni list RS, št. 75/10), kasneje pa tudi Odredba o začasnih ukrepih na področju organizacije zdravstvene dejavnosti zaradi obvladovanja nalezljive bolezni COVID-19 (Uradni list RS, št. 164/20, 168/20, 171/20 in 173/20), ki je omejila pravico do stavke na področju zdravstva in Odlok o opravljanju zdravniške službe v času stavke (Uradni list RS, št. 17/24). Zoper vse navedene akte so bile vložene zahteve za oceno ustavnosti, vendar v nobenem od teh postopkov ni prišlo do meritorne odločitve Ustavnega sodišča, saj je slednje zahteve zavrglo z utemeljitvijo, da ni bil izkazan pravni interes za vložitev zahteve oziroma da ni bila izkazana ogroženost pravic delavcev (odločitve št. U-I-215/10, U-I-37/24-14 in U-I-462/20-10).

V skladu s 77. členom Ustave RS se pravica do stavke lahko, če to zahteva javna korist, z zakonom omeji. Glede na dopustnost omejitve pravice do stavke, ki jo Ustava RS v tem primeru daje, kadar to zahteva javna korist, so v posameznih področnih zakonih predvidene omejitve.

V nadaljevanju podajamo podrobnejše informacije glede ureditve pravice do stavke, kot je urejena v okviru specialne zakonodaje (naveden je ustrezni zakon in člen, ki ureja področje stavke):

- **Zakon o zdravstveni dejavnosti**

Pravica do stavke je urejena v **52. in 89. členu (5. točka)**.

V 52. členu je določeno, da zdravstveni delavci in zdravstveni sodelavci ne smejo zapustiti delovnega mesta, dokler ne dobijo nadomestitve, čeprav je njihov delovni čas potekel, če bi to pomenilo nevarnost za zdravje ljudi. V času stavke morajo zdravstveni delavci zagotavljati pacientom nujno medicinsko pomoč, nego in oskrbo.

V 89. členu (5. točka) je določeno, da se z globo od 300 do 5.000 eurov kaznuje za prekršek zdravstveni delavec ali zdravstveni sodelavec, ki v času stavke ne zagotavlja storitev v skladu z drugim odstavkom 52. člena tega zakona (zagotavljati pacientom nujno medicinsko pomoč, nego in oskrbo).

- **Zakon o zdravniški službi**

Opravljanje zdravniške službe v času stavke je urejeno v **46. členu**.

V času stavke mora biti zdravnik na svojem delovnem mestu in izvajati zdravniško službo na način, ki ne ogroža zdravja ljudi ali premoženja ali povzroča škodljivih nepopravljivih posledic ter omogoča nadaljevanje dela po zaključeni stavki, tako da opravlja naslednje zdravstvene storitve (minimum delovnega procesa):

1. triažne preglede na primarni, sekundarni in terciarni ravni zdravstvene dejavnosti za namen opredelitve zdravstvenega stanja iz 3. do 12. točke tega odstavka, vključno z naročanjem na triažni pregled,
2. izpolnitev in izdajo obrazcev, izdajo listin in zdravniških potrdil v zadevah, ko bi zaradi opustitve njegove izdaje bilo ogroženo zdravje ljudi ali premoženje ali povzročene škodljive nepopravljive posledice (npr. izdaja predloga za odločanje o začasni zadržanosti od dela, izdaja potrdila o začasni zadržanosti od dela, izpolnitev zdravstvenega dela obrazca Prijava nezgode in poškodbe pri delu),
3. nujno medicinsko pomoč, nujno zobozdravstveno pomoč ter nujno zdravljenje in neodložljive zdravstvene in zobozdravstvene storitve,
4. zdravstvene storitve v okviru napotitve stopnje nujnosti »nujno« in »zelo hitro«,
5. zdravstvene storitve za otroke do 18. leta starosti, za osebe, starejše od 65 let, za invalide in druge ogrožene skupine (npr. osebe s posebnimi potrebami, osebe, vključene v paliativno obravnavo, vojni veterani, žrtve vojnega nasilja, osebe z duševno motnjo, ki jim je odvzeta ali omejena svoboda gibanja, oskrbovanci v socialno varstvenih zavodih),
6. zdravstvene storitve v zvezi z nosečnostjo in porodom,
7. zdravstvene storitve v zvezi z ugotavljanjem ali zdravljenjem malignega obolenja, vključno z izvajanjem presejalnih programov,
8. zdravstvene storitve za preprečevanje in obvladovanje nalezljivih bolezni,
9. zdravstvene storitve, potrebne za uveljavljanje pravic iz zdravstvenega in drugih socialnih zavarovanj in drugih upravičenj, ki izhajajo iz varovanja človekovih pravic in temeljnih svoboščin,
10. zdravstvene storitve za zdravljenje kroničnih bolezni, kadar bi njegova opustitev lahko povzročila resno zdravstveno škodo,
11. zdravstvene storitve, vezane na pravico do zdravljenja v tujini na podlagi predpisov, ki urejajo obvezno zdravstveno zavarovanje,
12. druge zdravstvene storitve, potrebne za to, da se prepreči resna zdravstvena škoda.

Zgoraj navedene zdravstvene storitve vključujejo tudi:

- naročanje na zdravstvene storitve v primeru naročanja v naročilno knjigo ali čakalni seznam,
- predpisovanje zdravil, živil za posebne zdravstvene namene in medicinskih pripomočkov,
- izdajo strokovnega mnenja oziroma izvida po opravljeni zdravstveni storitvi (npr. odpustnica po končanem zdravljenju).

Organizacijo in vodenje dela zdravniške službe v času stavke na ravni javnega zdravstvenega zavoda zagotovi direktor javnega zdravstvenega zavoda, organizacijo in vodenje dela zdravniške službe v času stavke v okviru posamezne vrste zdravstvene dejavnosti pa odgovorni nosilec za to vrsto zdravstvene dejavnosti. Ne glede na prejšnji stavek mora sindikat, ki vodi stavkovne aktivnosti, skupaj z odgovorno

osebo določiti ukrepe, s katerimi se v največji meri preprečujejo škodljive posledice stavke in zagotavljajo zdravstvene storitve v obsegu, kot ga določa 46. člen ZZdrS.

Država je dolžna zagotoviti stabilno delovanje zdravstvenega sistema z neprekinjenim zdravstvenim varstvom in dostopom do tistega nabora zdravstvenih storitev, ki zagotavljajo ne le oskrbo nujne medicinske pomoči temveč minimum delovnega procesa, ki vsem fizičnim osebam v Republiki Sloveniji zagotavlja zdravje in varnost. Pri tem gre tudi za zagotovitev pravice do zdravstvenega varstva iz prvega in drugega odstavka 51. člena, pravice do socialne varnosti iz drugega odstavka 50. člena, pravice invalidov iz prvega odstavka 52. člena in pravice otrok iz prvega odstavka 56. člena Ustave RS. Država mora zdravstveno varstvo urediti tako, da v kar največji meri zavaruje zdravje vseh državljanov in jim s tem zagotovi zaupanje v zdravstveni sistem tudi v času zdravniške stavke.

- **Zakon o veterinarstvu** (Uradni list RS, št. 82/94, 21/95, 16/96, 98/99 – ZZZiv, 101/99, 8/00 – ZUT in 33/01 – ZVet-1)

Pravica do stavke je urejena v **56. členu**, ki določa, da morajo med stavko veterinarji zagotavljati nujno veterinarsko pomoč in oskrbo živali.

- **Zakon o veterinarskih merilih skladnosti**

Pravica do stavke je urejena v **82. členu (6. odstavek)**, ki določa da mora Uprava⁸ med stavko zagotoviti izvedbo nujnih ukrepov v primeru izbruha določenih bolezni živali in nujnih ukrepov za zaščito živali.

- **Zakon o obrambi**

Pravica do stavke je urejena v **99. členu**, ki določa, da:

(1) Vojaške osebe med opravljanjem vojaške službe **nimajo pravice do stavke**.

(2) Delavci, ki opravljajo upravne in strokovne zadeve na obrambnem področju, uresničujejo pravico do stavke pod pogoji, ki jih določa Zakon o javnih uslužbencih.

(3) Poleg pogojev iz prejšnjega odstavka morajo delavci med stavko zagotoviti:

- nemoteno opravljanje vojaških zadev ter drugih zadev, povezanih z uresničevanjem temeljnih dolžnosti državljanov, gospodarskih družb, zavodov in drugih organizacij na obrambnem področju;
- nemoteno opravljanje zadev civilne obrambe;
- neprekinjeno pripravljenost za izvajanje ukrepov za pripravljenost, kurirske službe in mobilizacije;
- neprekinjeno delovanje dežurnih služb, informacijskega ter telekomunikacijskega sistema;
- nemoteno in neprekinjeno opravljanje vseh zadev in nalog, povezanih z materialno in zdravstveno oskrbo vojske, vzdrževanjem sredstev, objektov in opreme, transportom in skladiščenjem za vojaške potrebe;
- nemoteno in neprekinjeno izvajanje obveznosti, prevzetih z mednarodnimi pogodbami na obrambnem področju oziroma v zvezi z obrambnimi dejavnostmi.

⁸ Pristojni organ v RS je organ, pristojen za varno hrano, veterinarstvo in varstvo rastlin (v besedilu ZVMS: Uprava)

(4) Vojaške osebe in delavci, ki opravljajo upravne in strokovne zadeve na obrambnem področju, nimajo pravice do stavke, če grozi povečana nevarnost napada na državo ali če je nastala neposredna vojna nevarnost, oziroma če je razglašeno izredno ali vojno stanje, toliko časa, dokler tako stanje ni odpravljeno. Prepoved stavke velja tudi za druge razmere, če sta ogroženi varnost in obramba države in take razmere ugotovi Vlada RS.

Po določbi **petega odstavka 58. člena ZSSloV** vojaškim osebam pripada dodatek zaradi prepovedi stavke, skladno z **Zakonom o obrambi**, v višini 4 % zadnje objavljene povprečne mesečne bruto plače v Republiki Sloveniji, ugotovljene po uradnih statističnih podatkih.

- **Zakon o varstvu pred naravnimi in drugimi nesrečami**

Pravica do stavke je urejena **108. členu**, ki določa:

(1) Javni uslužbenci na področju zaščite in reševanja morajo med stavko zagotoviti:

- neprekinjeno delovanje sistema opazovanja, obveščanja in alarmiranja ter sistema elektronskih komunikacij;
- neprekinjeno opravljanje operativno-strokovnih nalog za delovanje poveljnikov in štabov Civilne zaščite oziroma drugih organov vodenja zaščite, reševanja in pomoči.

(2) Delavci iz prejšnjega odstavka ne smejo stavkati med naravno ali drugo nesrečo ali če je razglašena povečana nevarnost nastanka naravne ali druge nesreče ter v drugih primerih, določenih v četrtem odstavku 105. člena tega zakona.

(3) V korist stavke ni dovoljeno uporabljati alarmnih znakov ter opreme in sredstev za zaščito, reševanje in pomoč.

- **Zakon o gasilstvu**

Pravica do stavke je urejena v **15. členu**, ki določa, da:

(1) Delavci v poklicni gasilski enoti lahko organizirajo in vodijo stavko na način, določen s splošnimi predpisi, pod pogojem, da se zagotovi stalna pripravljenost za izvajanje požarne straže in intervencije ob požaru oziroma naravni ali drugi nesreči. Gasilci ne smejo v korist stavke uporabljati gasilske zaščitne in reševalne opreme ter znakov za alarmiranje in opozarjanje.

(2) Če med trajanjem stavke pride do povečane nevarnosti požara ali druge nesreče, oziroma če pride do požara ali naravne in druge nesreče, morajo poklicni gasilci stavko takoj prekiniti. Stavka se lahko nadaljuje po končani intervenciji.

- **Zakon o letalstvu** (Uradni list RS, št. 85/24)

Pravica do stavke je urejena v **24. členu in 121. členu**.

24. člen določa, da:

(1) Operativno osebje izvajalca storitev ATM/ANS⁹, osebje izvajalcev služb na aerodromu iz drugega odstavka 121. člena tega zakona ter osebje subjektov iz četrtega odstavka 121. člena tega zakona, ki morajo delovati na javnem letališču v skladu s tem zakonom, uresničuje pravico do stavke ob pogoju zagotavljanja varnosti zračnega prometa v skladu s tem zakonom in drugimi predpisi, ki urejajo stavko, ter kolektivno pogodbo.

(2) Osebje iz prejšnjega odstavka mora tudi med stavko zagotoviti varen in nemoten potek:

- letov zrakoplovov, ki sodelujejo v akcijah iskanja in reševanja ter zrakoplovov v sili,
- letov zrakoplovov, ki se izvajajo v humanitarne ali zdravstvene namene,
- letov državnih zrakoplovov iz tretjega odstavka 2. člena tega zakona.

121. člen določa, da:

(1) Na aerodromih se zagotavljajo objekti in naprave glede na letalske operacije, pogoje za operacije (VFR/IFR, dan/noč), zračni prevoz in obseg zračnega prometa.

(2) Na aerodromih se zagotavlja izvajanje nalog služb glede na letalske operacije, pogoje za operacije (VFR/IFR, dan/noč) in zračni prevoz; te službe so:

- reševalna in gasilska služba,
- služba za odstranjevanje zrakoplovov v okvari,
- služba za vzdrževanje in nadzor objektov in naprav,
- služba za zmanjšanje nevarnosti, ki jih povzročajo divje živali,
- služba za upravljanje ploščadi,
- zemeljska oskrba in
- druge službe, ki zagotavljajo varno in nemoteno delovanje aerodroma in jih upravljavec javnega letališča oziroma obratovalec nejavnega letališča opredeli v priročniku aerodroma.

(3) Na javnih letališčih se zagotavlja izvajanje najmanj nalog služb iz 1. do 6. točke prejšnjega odstavka. Na nejavnih letališčih se zagotavlja izvajanje najmanj nalog služb iz 1. in 3. točke prejšnjega odstavka.

(4) Glede na namen letališča in ob upoštevanju letalskih operacij na javnem letališču lahko delujejo:

- izvajalec storitev ATM/ANS,
- policija,
- carinski organ,
- inšpekcijske službe (na primer zdravstvena, veterinarska, fitosanitarna in za hrano),
- nujna medicinska pomoč.

(5) Upravljavec javnega letališča oziroma obratovalec nejavnega letališča pripravi priročnik aerodroma in deluje v skladu z njim. Priročnik aerodroma vsebuje splošne informacije o letališču, tehnične podatke o aerodromu, objektih in napravah, izpolnjevanje zahtev glede sistema upravljanja, če je relevantno, zahtev glede usposobljenosti in usposabljanja osebja, operativne postopke na aerodromu in načrte v primeru izrednih varnostnih dogodkov ter varnostne ukrepe.

(6) Minister podrobneje določi izvajanje nalog služb, ki morajo biti organizirane na aerodromu glede na namen letališča, ob upoštevanju letalskih operacij, ki se na njem izvajajo, in zahteve, ki morajo biti izpolnjene v zvezi z njimi.

⁹ ATM/ANS« je upravljanje zračnega prometa in izvajanje navigacijskih služb zračnega prometa

- **Zakon o železniškem prometu** (Uradni list RS, št. 99/15 – uradno prečiščeno besedilo, 30/18, 82/21, 54/22 – ZUJPP in 18/23 – ZDU-10)

Ravnanje ob stavki je urejeno v **7.**, ki določa, da:

- (1) Med stavko morajo železniški delavci v skladu s predpisi o varnosti železniškega prometa, zagotavljati minimalni obseg prevoznih storitev v železniškem prometu, s katerim se zagotavlja varnost ljudi in premoženja in so nenadomestljiv pogoj za delo pravnih in fizičnih oseb ter izpolnjevanje mednarodnih obveznosti. S kolektivno pogodbo za dejavnost železniškega prometa in z dogovorom, sklenjenim na njeni podlagi, se določijo elementi za izdelavo voznega reda ter način dela med stavko.
- (2) Med stavko morajo delavci opravljati tudi prevozne storitve v železniškem prometu za obrambo, zaščito in reševanje oziroma dela, ki so potrebna, da se med naravno in drugo nesrečo rešijo človeška življenja in premoženje.
- (3) Stavka, ki se izvaja skladno s predpisi, kolektivno pogodbo in na njeni podlagi sklenjenim dogovorom, se ne šteje za posebne razmere v gospodarstvu v smislu 8. člena tega zakona.

- **Zakon o prevozih v cestnem prometu** (Uradni list RS, št. 6/16 – uradno prečiščeno besedilo, 67/19, 94/21, 54/22 – ZUJPP, 105/22 – ZZNŠPP, 18/23 – ZDU-10, 23/24 in 21/25)

Ravnanje ob stavki je urejeno v **116.** členu, ki določa opravljanje prevozov potnikov in blaga ob stavki, in sicer:

- (1) Domači prevozniki, ki izvajajo prevoze potnikov v cestnem prometu, morajo med stavko zagotoviti izvajanje mednarodnega linijskega prevoza potnikov, ki je določen z mednarodnimi pogodbami, v javnem linijskem prevozu potnikov v notranjem prometu pa prevoz dnevne migracije potnikov (prevozi na delo in v šolo itd.).
- (2) Domači prevozniki, ki izvajajo prevoz blaga v cestnem prometu, morajo med stavko zagotoviti nemoteno izvajanje prevozov živih živali, hitro pokvarljivega blaga, življenjskih potrebščin, nevarnih snovi in humanitarnih ter drugih vrst pomoči ob naravnih in drugih nesrečah.

- **Zakon o cestah** (Uradni list RS, št. 132/22, 140/22 – ZSDH-1A, 29/23 in 78/23 – ZUNPEOVE)

*Nujna vzdrževalna dela ob stavki so opredeljena v **20. členu***

(1) Izvajalec rednega vzdrževanja cest ob stavki svojih delavcev zagotovi najmanj:

- nadzor nad prevoznostjo in usposobljenostjo cest za varen promet z rednimi pregledi cest v obsegu in pogostnosti, ki sta določena za posamezno kategorijo ceste;
- zavarovanje nevarnih mest na cesti, če ugotovljenih pomanjkljivosti, ki ogrožajo promet na njej, izvajalec pregleda ne more takoj odpraviti;
- izvedbo ukrepov za zavarovanje ceste, katerih opustitev bi lahko povzročila poškodbe ceste ali ogrozila življenja ljudi in živali ter povzročila veliko gospodarsko škodo;
- pripravljenost za ukrepanje ob grozeči naravni nesreči, vzpostavljanje prometne signalizacije ter odpravljanje posledic naravnih in drugih nesreč na javnih cestah;

- prevoznost cest v zimskem času najmanj v obsegu, ki omogoča odvijanje prometa ob uporabi zimske opreme;
- zagotavljanje tekočih podatkov o stanju in prevoznosti cest.

(2) Z globo 1.000 eurov se kaznuje za prekršek izvajalec rednega vzdrževanja cest, ki ravna v nasprotju s prejšnjim odstavkom, njegova odgovorna oseba pa z globo 500 eurov.

- **Pomorski zakonik**

Ravnanje ob stavki je urejeno v **41. a** in **57. a členu**

41. a člen določa, da, med stavko morajo delavci v pristanišču, ki zagotavljajo dejavnosti za nemoteno delovanje pristanišča iz prejšnjega člena, v skladu s predpisi o varnosti pomorskega prometa ter zaščititi na ladjah in v pristaniščih, zagotavljati minimalni obseg pristaniških storitev, s katerim se zagotavlja varnost ljudi, premoženja in okolja, ter pretovor živih živali, hitro pokvarljivega blaga in nevarnega tovora.

57. a člen določa, da morajo v primeru stavke pristaniški nadzorniki ter pomorski inšpektorji zagotavljati varnost pomorskega prometa ter zaščito na ladjah in v pristaniščih, v skladu z določbami tega zakona, drugimi predpisi, ki urejajo stavko, ter kolektivno pogodbo.

- **Uredba o obliki in načinu izvajanja gospodarske javne službe pomorske pilotaže** (Uradni list RS, št. 11/20)

7. člen določa, da mora izvajalec gospodarske javne službe v primeru stavke pomorskih pilotov in upravljavcev pilotskih plovil zagotavljati gospodarsko javno službo tako, da sta zagotovljeni varnost plovbe in varnost pomorskega prometa v skladu z določbami te uredbe in drugimi predpisi, ki urejajo stavko, ter kolektivno pogodbo.

- **Zakon o izvrševanju kazenskih sankcij**

217. člen opredeljuje, da morajo delavci uprave med stavko opravljati vsa dela in naloge, ki zagotavljajo varnost in nemoteno delovanje uprave, pravosodni policisti pa morajo tudi spremljati in varovati priprte osebe po odredbi sodišča.

- **Zakon o finančni upravi** (Uradni list RS, št. 25/14, 39/22, 14/23, 47/24 – odl. US, 104/24 – ZDDV-10 in 100/25 – ZDavP-2P)

90. člen opredeljuje opravljanje nalog med stavko, in sicer določa, da:

(1) Zaradi posebnega pomena nemotenega finančnega poslovanja Republike Slovenije, zagotavljanja blagovnega prometa in izpolnjevanja mednarodnih obveznosti mora finančna uprava tudi med stavko zagotoviti opravljanje nujnih del in nalog iz svoje pristojnosti. Zaradi tega je pravica do stavke uslužbencev finančne uprave omejena z opravljanjem nujnih del in nalog finančne uprave ter z njimi

povezanih podpornih nalog, če bi njihovo neopravljanje lahko ogrozilo finančno stabilnost, blagovni promet ali izpolnjevanje mednarodnih obveznosti Republike Slovenije.

(2) O podrobnem obsegu delovnih nalog in načinu njihovega opravljanja med stavko se pred nastopom stavke dogovorita predstojnik in stavkovni odbor s pisnim sporazumom. Če dogovora ni, predstojnik z upoštevanjem pravico delavcev do stavke s splošnim aktom določi, katere nujne naloge in dela mora finančna uprava opravljati med stavko, da se ne ogrozijo finančna stabilnost, blagovni promet in izpolnjevanje mednarodnih obveznosti Republike Slovenije.

- **Zakon o sodiščih** (Uradni list RS, št. 94/07 – uradno prečiščeno besedilo, 45/08, 96/09, 86/10 – ZJNepS, 33/11, 75/12 – ZSPDSLS-A, 63/13, 17/15, 23/17 – ZSSve, 22/18 – ZSICT, 16/19 – ZNP-1, 104/20, 203/20 – ZIUPOPĐVE, 18/23 – ZDU-10, 42/24 – odl. US in 100/25 – ZS-1)

Pravico do stavke opredeljuje v **58. členu**, kjer določa, da je pravica do stavke sodnega osebja omejena.

V času stavke je sodno osebje dolžno opravljati delo v razpisanih narokih, glavnih obravnavah oziroma javnih sejah ter poskrbeti za izdajo in odpravo vseh odločb v zakonitem roku. V postopkih, za katere je z zakonom določeno, da so hitri, oziroma v zadevah, ki so po zakonu oziroma naravi stvari nujne, je osebje dolžno poslovati tudi v času stavke.

- **Zakon o državnem tožilstvu**

Omejitev pravice do stavke določa tako za **državne tožilce** kot tudi za **državnotožilsko osebje**, in sicer v **48. členu** zakon opredeljuje, da mora Državni tožilec med stavko opravljati državnotožilsko službo v obsegu, ki zagotavlja nemoteno delovanje državnega tožilstva v zadevah, ki so po naravi stvari prednostne, nujne, hitre, vezane na zakonske ali drugačne roke oziroma na delo drugih organov in druge naloge, s katerimi se preprečuje nastanek škode za postopke, v katerih deluje ali sodeluje državno tožilstvo.

V **136. členu (4. odstavek)** zakon določa, da mora državnotožilsko osebje med stavko opravljati vsa dela in naloge, ki zagotavljajo nemoteno delovanje državnega tožilstva v zadevah, ki so po naravi stvari prednostne, nujne, hitre, vezane na zakonske ali drugačne roke oziroma na delo drugih organov ter druge naloge, s katerimi se preprečuje nastanek škode za postopke, v katerih deluje ali sodeluje državno tožilstvo.

- **Zakon o državnem odvetništvu**

V **78. členu** določa opravljanje nalog med stavko, in sicer:

(1) Državno odvetništvo zaradi posebnega pomena nemotenega delovanja tudi med stavko zagotavlja opravljanje del in nalog iz svoje pristojnosti, s katerimi se v skladu s tem in drugimi zakoni štiti javna korist.

(2) Državni odvetniki med stavko opravljajo naslednje naloge državnega odvetništva:

- varovanje javnega interesa,
- zastopanje pred sodišči in upravnimi organi v Republiki Sloveniji,

- zastopanje pred tujimi sodišči in tujimi arbitražami ter pred mednarodnimi sodišči in mednarodnimi arbitražami.

(3) Drugi javni uslužbenci državnega odvetništva uresničujejo pravico do stavke pod pogoji, ki jih določa zakon, ki ureja sistem javnih uslužbencev.

(4) O podrobnem načinu opravljanja delovnih nalog iz drugega odstavka tega člena se pred nastopom stavke s pisnim sporazumom dogovorita generalni državni odvetnik in stavkovni odbor. Če dogovora ni, generalni državni odvetnik z upoštevanjem pravice do stavke s splošnim aktom določi način opravljanja nalog iz drugega odstavka tega člena, ki jih mora državno odvetništvo opravljati med stavko, da se ne ogrozijo premoženjske in druge pravice ter interesi države.

- **Zakon o organiziranosti in delu v policiji**

76. člen določa naloge v času stavke.

(1) Policisti so dolžni med stavko opravljati naslednje naloge policije:

- varovanje življenja, osebne varnosti ljudi in premoženja,
- preprečevanje, odkrivanje in preiskovanje kaznivih dejanj,
- odkrivanje in prijemanje storilcev kaznivih dejanj in drugih iskanih oseb ter njihovo izročanje pristojnim organom,
- varovanje določenih oseb, organov, objektov, prostorov in okolišev državnih organov,
- vzdrževanje javnega reda,
- nadzor in urejanje prometa na javnih cestah,
- izvajanje nadzora državne meje,
- opravljanje nalog, določenih v predpisih o tujcih.

(2) Naloge iz prejšnjega odstavka so policisti dolžni opravljati pravočasno, učinkovito in v skladu z navodili nadrejenih.

(3) Policisti **nimajo** pravice stavkati v času delovanja policije na podlagi drugega odstavka 107. člena tega zakona.

(4) Policistom za čas, ko zaradi razlogov iz prejšnjega odstavka **nimajo** pravice do stavke, pripada dodatek k plači v višini dveh odstotkov povprečne zadnje mesečne bruto plače v Republiki Sloveniji, ugotovljene po uradnih statističnih podatkih.

107. člen (drugi odstavek) določa delovanje policije ob naravnih in drugih nesrečah, v krizi, vojnem ali izrednem stanju, in sicer:

(2) V primerih naravnih in drugih nesreč velikega obsega in drugih izjemnih okoliščinah, krizi, vojnem ali izrednem stanju opravlja policija naloge s svojega delovnega področja tako, da nastalim razmeram oziroma okoliščinam prilagaja svojo organiziranost, oblike in metode dela ter načine delovanja in sodelovanja.

V sedmem odstavku 107. člena je pojasnjen pomen krize: Kriza po tem zakonu pomeni nastanek izrednih oziroma izjemnih varnostnih dogodkov, pojavov, razmer, stanj in situacij, ki ogrožajo notranjo, nacionalno in mednarodno varnost oziroma lahko vodijo v vojno ali izredno stanje, policija pa mora za njihovo obvladovanje in zaradi nujnosti oziroma za zagotovitev varnosti, zavarovanja vitalnih interesov

in pomembnih dobrin družbe v skladu s predpisi, načrti ter načeli in pravili mednarodnega prava uvesti in izvajati ukrepe kriznega odzivanja.

- **Zakon o varstvu pred ionizirajočimi sevanji in jedrski varnosti**

V 11. členu opredeljuje pravico do stavke, in sicer:

(1) Pravica do stavke delavcev, ki opravljajo dela in naloge upravljanja tehnološkega procesa v jedrskem ali sevalnem objektu in nadzor nad tem upravljanjem ter katerih dela in naloge so podrobneje določeni v predpisu, izdanem na podlagi 92. člena tega zakona, je omejena.

(2) Omejitve stavke iz prejšnjega odstavka zavezujejo tudi delavce, ki izvajajo prevažanje jedrskih snovi, in delavce, ki izvajajo fizično varovanje jedrskih in radioaktivnih snovi in jedrskih ali sevalnih objektov, ter katerih dela in naloge so podrobneje določeni v predpisu, izdanem na podlagi 146. člena tega zakona.

(3) Delavci iz prvega in drugega odstavka tega člena morajo v času stavke zagotoviti nemoteno in varno obratovanje ali stanje sevalnega ali jedrskega objekta ali nemoten in varen prevoz jedrskih snovi v skladu z določbami tega zakona in predpisi, izdanimi na njegovi podlagi, ter standardi in priporočili s področja jedrske in sevalne varnosti.

- **Zakon o elektronskih komunikacijah** (Uradni list RS, št. 130/22, 18/23 – ZDU-10 in 40/25 – ZInfV-1)

V 127. členu opredeljuje pravico do stavke, in sicer:

(1) Izvajalec univerzalne storitve oziroma operater, ki mora izvrševati obveznosti na podlagi tega poglavja, z notranjim aktom uredi način nemotenega izvajanja storitev v okviru univerzalne storitve oziroma obveznosti, ki jih ima operater na podlagi tega poglavja.

(2) Agencija nadzira izpolnitev obveznosti sprejema in izvajanja notranjega akta iz prejšnjega odstavka.

SODNA PRAKSA

V zadnjem obdobju lahko v zvezi z omejitvami pravice do stavke izpostavimo le **Sklep Ustavnega sodišča Republike Slovenije št. U-I-848/21 z dne 7. 3. 2024**

Predlagatelj je vložil zahtevo za oceno ustavnosti tretjega in četrtega odstavka 76. člena in 107. člena ZODPol. Izpodbijani ureditvi, ki naj bi policistom odvzela pravico do stavke, je očital neskladje z 2., 16., 76. in 77. členom Ustave RS, 3. členom *Konvencije Mednarodne organizacije dela št. 87 o sindikalni svobodi in zaščiti sindikalnih pravic* (Uradni list FLRJ, MP, št. 8/58, in Uradni list RS, št. 54/92, MP, št. 15/92 – Konvencija MOD št. 87), 4. členom *Konvencije Mednarodne organizacije dela št. 98 o uporabi načel o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja* (Uradni list FLRJ, MP, št. 11/58, in Uradni list RS, št. 54/92, MP, št. 15/92 – Konvencija MOD št. 98), 5. in 6. členom *Evropske socialne listine (spremenjene)* (Uradni list RS, št. 24/99, MP, št. 7/99 – MESL), 11. členom *Konvencije o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin* (Uradni list RS, št. 33/94, MP, št. 7/94 – EKČP), 8. členom *Mednarodnega pakta o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah* (Uradni list SFRJ, MP, št. 7/71, in

Uradni list RS, št. 35/92, MP, št. 9/92 – MPESKP), 22. členom Mednarodnega pakta o državljanskih in političnih pravicah (Uradni list SFRJ, št. 7/71, in Uradni list RS, št. 35/92, MP, št. 9/92 – MPDPP) in 28. členom Listine Evropske unije o temeljnih pravicah (Uradni list C 202, 7. 6. 2016). Predlagatelj je navajal, da so pravice policistov na podlagi izpodbijane ureditve neposredno ogrožene, ker naj bi ta ureditev določala prepoved pravice do stavke široko, tj. v celotnem času delovanja policije na podlagi drugega odstavka 107. člena ZODPol, in ker naj bi bila nejasna. ZODPol pojma naravnih in drugih nesreč velikega obsega ter drugih izjemnih okoliščin naj ne bi definiral in naj ne bi omogočal oprave presoje, ali je v konkretni situaciji omejitev pravice do stavke sploh potrebna in v kakšnem obsegu.

Ustavno sodišče je omenjeno zahtevo za oceno ustavnosti tretjega in četrtega odstavka 76. člena in 107. člena ZODPol **zavrglo**, in sicer **z naslednjo utemeljitvijo**:

Predlagatelj je izkazal, da je reprezentativen sindikat v dejavnosti za območje države, ni pa izkazal ogroženosti pravic delavcev. Z navedbami, da je z izpodbijano ureditvijo kršena pravica policistov do stavke za čas delovanja policije iz drugega odstavka 107. člena ZODPol in da je izpodbijana ureditev nedoločna, predlagatelj utemeljuje protiustavnost izpodbijanih določb, ne utemelji oziroma izkaže pa ogroženosti pravic delavcev, ki naj bi jo povzročila izpodbijana ureditev¹⁰. Pravica do stavke je ena temeljnih pravic delavcev za doseganje ekonomskih in socialnih pravic ter interesov iz dela in pomeni šele zadnje sredstvo za uveljavljanje pravic delavcev (načelo *ultima ratio*).¹¹ Na podlagi tretjega odstavka 76. člena ZODPol policistom pravica do stavke ni absolutno odvzeta, temveč je omejena za čas delovanja policije na podlagi drugega odstavka 107. člena ZODPol. Prepoved oziroma omejitev pravice do stavke je torej pogojena z nastopom vsaj ene izmed izrednih okoliščin iz drugega odstavka 107. člena ZODPol, pri čemer ukrepe kriznega odzivanja v okviru pristojnosti policije ter njihov obseg in trajanje skladno s tretjim odstavkom 107. člena ZODPol na predlog ministra določi Vlada RS. Če te okoliščine ne nastopijo, policisti izvršujejo pravico do stavke v skladu s prvim in drugim odstavkom 76. člena ZODPol. Iz ustaljene ustavnosodne presoje izhaja, da za izpolnjenost procesne predpostavke ogroženosti pravic delavcev ne zadostuje abstraktna ogroženost pravic; izkazana mora biti konkretna in neposredna ogroženost pravic delavcev¹². Katere pravice delavcev naj bi bile s to omejitvijo ogrožene in na kakšen način, pri čemer niso izkazane okoliščine iz drugega in tretjega odstavka 107. člena ZODPol, pa predlagatelj ni pojasnil.

Glede na navedeno predlagatelj ni izkazal pogoja ogroženosti pravic delavcev po enajsti alineji prvega odstavka 23.a člena ZUstS. Zato je Ustavno sodišče njegovo zahtevo zavrglo (1. točka izreka).

Vsebina sklepa je v celoti dostopna na: <https://www.us-rs.si/sl/zadeve-in-odlocitve/odlocitve/u-i-84821>

¹⁰ Podobno Ustavno sodišče v sklepih št. U-I-90/14 z dne 7. 4. 2016, 3. točka obrazložitve, št. U-I-32/16 z dne 16. 11. 2017, 4. točka obrazložitve, št. U-I-69/16 z dne 16. 11. 2017, 4. točka obrazložitve, in št. U-I-264/19 z dne 10. 3. 2022, 7. točka obrazložitve.

¹¹ Tako v sklepu Ustavnega sodišča št. U-I-90/14, 4. točka obrazložitve.

¹² Glej npr. sklepe Ustavnega sodišča št. U-I-823/21 z dne 23. 12. 2021 (Uradni list RS, št. 201/21), 15. točka obrazložitve, št. U-I-210/21 z dne 30. 9. 2021 (Uradni list RS, št. 157/21), 11. točka obrazložitve, in št. U-I-16/21 z dne 18. 2. 2021 (Uradni list RS, št. 28/21), 10. točka obrazložitve.

- c) Navedite, ali je mogoče stavko prepovedati s sodno odredbo ali drugo odredbo sodišča ali drugega pristojnega organa (upravnega organa ali arbitražnega organa). Če je odgovor pritrdilen, navedite informacije o obsegu in številu odločb v zadnjih 12 mesecih.

Zakonodaja v Republiki Sloveniji ne predvideva možnosti prepovedi stavke s sodno odredbo ali drugo odredbo sodišča ali drugega pristojnega organa.

Edina možnost intervencije ali celo ukrepov za končanje stavke je predvidena v 15. členu ZStk, ki določa, da pristojni državni organ lahko sprejme nujne ukrepe, če niso zagotovljeni pogoji iz prvega odstavka 5. člena, prvega odstavka 7. člena in prvega odstavka 11. člena ZStk, če bi utegnila nastati neposredna nevarnost ali izjemno hude posledice za življenje in zdravje ljudi ali njihovo varnost in varnost premoženja ali druge nepopravljive posledice. Navedeno se lahko sprejme ob konkretni stavki, pri kateri je tudi že ugotovljena kršitev z zakonom zahtevanih pogojev in sprejeta ocena o možnosti nastanka neposredne nevarnosti ali izjemno hude posledice za življenje in zdravje ljudi ali njihovo varnost in varnost premoženja ali druge nepopravljive posledice.

V zadnjih 12 mesecih ni bil sprejet noben tak sklep.

Člen 20 – Pravica do enakih možnosti za ženske in moške

a) Predložite informacije o ukrepih, sprejetih za spodbujanje večje udeležbe žensk na trgu dela in zmanjšanje segregacije po spolu (horizontalne in vertikalne). Predložite informacije/statistične podatke, ki kažejo vpliv takih ukrepov in dosežen napredek pri odpravljanju segregacije po spolu in izboljšanje udeležbe žensk v širšem spektru delovnih mest in poklicev.

Republika Slovenija zagotavlja enake pogoje na trgu dela tako za moške kot ženske. Udeležba žensk na slovenskem trgu dela je večja kot na ravni EU (glej tabela 1). Prav tako je potrebno poudariti, da je prevladujoč tip zaposlitev žensk, zaposlitev za polni delovni čas, veliko manj za krajši (glej tabela 2).

Med ključne politike in ukrepe, ki spodbujajo visoko udeležbo žensk na trgu sodijo: dostopnost do predšolske vzgoje in varstva otrok ter visok delež vključenih, visoka raven formalne izobrazbe žensk, materinski dopust in zakonske možnosti dela s krajšim delovnim časom v primeru starševstva, kar tudi omogoča lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja. Republika Slovenija spada med redke države članice EU, kjer imajo otroci pravico obiskovati predšolsko vzgojo takoj po zaključku starševskega dopusta (Eurydice, 2025). Tudi neaktivnost zaradi osebnih in družinskih okoliščin (starostna skupina 20-64 let) je znatno nižja od EU povprečja.

Razlika v delovni aktivnosti med ženskami v primerjavi z moškimi je v Republiki Sloveniji vseskozi med manjšimi v EU. Leta 2023 je znašala 6,1 o. t. (EU: 10,2 o. t.). Na to vpliva velika participacija žensk na trgu dela, še posebej v starostni skupini 30–54 let, ki je najvišja v EU (leta 2023 je bila 90,9 %).

Tabela 1: Udeležba žensk v Sloveniji in EU na trgu dela (20-64 let), v deležu (%)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
EU	63,0	64,1	65,3	66,3	67,1	66,2	67,6	69,3	70,2	70,8
Slovenija	64,2	66,2	69,3	71,2	72,5	71,7	72,6	74,3	74,3	75,1

Vir: Eurostat

Tabela 2: Zaposlitve žensk za krajši delovni čas, EU in Slovenija (20-64 let), v- deležu (%)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
EU	30,0	29,8	29,5	29,4	27,6	29,2	28,2	27,7	27,9	27,8
Slovenija	12,7	13,7	13,6	12,0	11,8	11,8	12,3	11,6	11,6	11,8

Vir: Eurostat

Tudi v strukturi registriranih brezposelnih oseb sta spola dokaj enako zastopana, zato na tem področju Republika Slovenija nima ukrepov aktivne politike zaposlovanja (v nadaljnjem besedilu: APZ), ki bi ciljno obravnavali ženske. Med decembrom 2023 in decembrom 2024 se je delež žensk med registriranimi brezposelnimi celo znižal iz 48,6 % na 47,3 %, letno povprečje pa celo za 5,3 %.

Ženske so v 2024 tudi predstavljale več kot polovico udeležencev programov APZ (56,6 %), leto prej pa 57,0 % (vir podatkov: letni poročili o izvajanju ukrepov države na trgu dela za leti 2023 in 2024).

Ženske so prevladujoče udeleženke usposabljanj (59 %) in shem subvencioniranih zaposlitev (66 %)(OECD evalvacija APZ 2025¹³). S tem v zvezi je pomemben tudi podatek, da tri leta po pričetku subvencije, med ženskami in moškimi ni razlik v verjetnosti zaposlitve. Evalvacija OECD, opravljena v 2025 za obdobje 2015-2018, tudi kaže, da je verjetnost, da se brezposelna oseba zaposli, največja pri ženskah in mladih iskalcih zaposlitve.

Ena izmed prioritetnih ciljnih skupin APZ v Republiki Sloveniji so prav gotovo dolgotrajno brezposelni, zato so tudi ukrepi usmerjeni predvsem na to skupino prebivalstva. Dolgotrajna brezposelnost je sicer običajno bolj značilna za moške, v letu 2023 pa sta spola enako zastopana (vir: OECD evalvacija APZ 2025).

Kljub pozitivni sliki je v Republiki Sloveniji prisotna feminizacija nekaterih poklicev npr. v zdravstvu, socialnem varstvu in šolstvu, kar je razvidno iz kazalnikov, ki jih pripravlja Evropski inštitut za enakost spolov.¹⁴ Kazalniki vključujejo tudi podatke o doseženi terciarni izobrazbi, po katerih v Republiki Sloveniji dokonča terciarno izobrazbo 9 % več žensk kot moških, kar kaže na visoko raven formalne izobrazbe žensk. Takšno izobrazbo ima več kot tretjina žensk, kar izstopa tudi v EU merilu, kjer je žensk s terciarno izobrazbo dobra četrtina.

Za odpravo vrzeli med spoloma in segregacijo v izobraževanju ter neenakosti v znanosti in raziskovanju se izvajajo aktivnosti za odpravo spolnih stereotipov pri odločanju za poklic, spodbujanje in promoviranje žensk v znanosti ter znanstvenih raziskav in analiz o enakosti spolov. Od leta 2023 naprej

¹³ https://www.oecd.org/en/publications/impact-evaluation-of-wage-subsidies-and-training-for-the-unemployed-in-slovenia_47098a5e-en.html

¹⁴ <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024/domain/knowledge/SI>.

so aktivnosti nadgrajene z ukrepi iz *Resolucije o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2023–2030* (Uradni list RS, št. 105/23), ki vključuje konkretne cilje za izobraževanje in raziskovanje do leta 2030. Resolucija, kot enega od ciljev določa desegregacijo trga dela. Za doseg tega cilja med drugim določa ukrep Ustvarjanje podpornih okolij, ki omogočajo dekletom in fantom spolno atipične poklicne izbire, še zlasti s podporo in izvajanjem ozaveščevalnih kampanj in projektov za spodbujanje in navduševanje mladih za STEM in poklice IKT.

Z namenom spodbujanja žensk za vpis v netradicionalne izobraževalne smeri se izvajajo nekatere dejavnosti. V okviru projekta *Inženirji in inženirke bomo!* od leta 2018 poteka izbor inženirke leta, s katerim se promovira in spodbuja ženske za STEM poklice, izvajajo se aktivnosti za krepitev vloge kariernih centrov, ki delujejo na visokošolskih zavodih, ki poleg kariernega svetovanja vsem študentkam in študentom na dodiplomski in podiplomski ravni vključuje tudi ozaveščanje in senzibilizacijo strokovnih delavk in delavcev ter študentk in študentov o pomembnosti enakopravne obravnave vseh študentk in študentov, ne glede na spol ali katerokoli drugo osebno okoliščino.

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti vsako leto objavi javni razpis za sofinanciranje projektov s področja enakosti žensk in moških. V letu 2025 je bil razpis namenjen tudi sofinanciranju projektov, ki spodbujajo dekleta in mlade ženske k vpisu na programe smeri STEM. Izvajajo se trije projekti. Eden od njih je projekt nevladne organizacije ONA VE z naslovom *STEMfluencerke: Junakinje, ki odpirajo vrata prihodnosti*. Projekt opozarja na delo inženirk in znanstvenic v poklicih STEM. Namen projekta je svet STEM prikazati kot dostopen, privlačen in odprt za vse ter ustvariti nov val STEM vplivnic, ki bodo s svojimi zgodbami navdihovale prihodnje generacije in spreminjale podobo tehnološkega sveta.

Skladno z izsledki raziskave GEM Slovenija 2024 je v Sloveniji na vsakih 10 zgodnjih podjetnikov (moških) približno 4,8 podjetnic, v evropskih državah pa v povprečju 7 podjetnic na 10 podjetnikov. To pomeni, da je slovenski razkorak med spoloma večji kot v povprečju evropskih držav.

Ministrstvo za gospodarstvo, turizem in šport je v okviru prizadevanj za izboljšanje podjetniškega potenciala med ciljno skupino žensk v letu 2024 preko Javne agencije SPIRIT Slovenija objavilo Javni natečaj za ženske podjetnice, na podlagi katerega je 100 podjetnic začetnic prejelo brezplačno mentoriranje ter spodbudo za začetek podjetniške poti v višini 3.000 EUR. V letu 2025 je bila omogočena podpora ženskemu podjetništvu prek partnerskega povezovanja SPIRIT Slovenija z različnimi deležniki in združenji poslovnih žensk in žensk podjetnic z namenom povezovanja, podajanja znanj in mreženja podjetnic ter ozaveščanja o različnih oblikah podpore.

V juliju 2025 je bil objavljen Javni razpis za financiranje aktivnosti za dvig kompetenc s področja podjetništva. Namen javnega razpisa je financiranje aktivnosti za dvig kompetenc s področja podjetništva prek aktivnosti usposabljanja in mentoriranja, s katerimi se je spodbudila podjetniška aktivnost med ciljno skupino mladih in ciljno skupino žensk. Komplementarno bo v prihodnje SPIRIT Slovenija prek javnega poziva tudi podjetnicam začetnicam (prav tako objavljenega v letu 2025), ki so se udeležile aktivnosti usposabljanj in mentoriranja, omogočila dostop do virov financiranja ter jim pomagala v začetnem obdobju poslovanja.

b) Predložite informacije o:

- ukrepih za spodbujanje enakosti v zastopanosti žensk in moških na odločevalskih položajih v javnem in zasebnem sektorju;
- izvajanju teh ukrepov;
- napredku, doseženem pri zagotavljanju dejanske enakosti v zastopanosti žensk in moških na odločevalskih položajih v javnem in zasebnem sektorju.

Na podlagi direktive o uravnoveženosti spolov v gospodarstvu je bil leta 2024 sprejet Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o gospodarskih družbah (Uradni list RS, št. 102/24 in 77/25 nadaljnjem besedilu: ZGD-1M), s katerim spodbujamo gospodarske družbe k doseganju bolj uravnovežene zastopanosti žensk in moških na najvišjih vodilnih mestih.

K sprejemu ukrepov za spodbujanje uravnovežene zastopanosti spolov ZGD-1M zavezuje gospodarske družbe, s katerimi vrednostnimi papirji se trguje na organiziranem trgu, imajo več kot 250 zaposlenih in hkrati čisti prihodek od prodaje presega 50.000.000 eurov ali vrednost aktive presega 43.000.000 eurov ter družbe z večinsko kapitalsko naložbo države oziroma samoupravne lokalne skupnosti, v katerih ima država ali samoupravna lokalna skupnost neposredno ali posredno večinski delež v kapitalu ali večino glasovalnih pravic, imajo vsaj 250 zaposlenih in izpolnjujejo pogoje za velike družbe. Kot določa ZGD-1M, družbe zavezanke same določijo, kateri delež bodo dosegle, ali vsaj 40-odstotno zastopanost manj zastopanega spola med člani organa nadzora ali vsaj 33-odstotno zastopanost manj zastopanega spola skupno med člani organov vodenja in nadzora. Družba zavezanica v politiki raznolikosti, ki jo sprejme nadzorni svet, sama določi delež spolne zastopanosti, ki ga bo dosegla. Rok za doseg ciljev je 30. 6. 2026, razen za družbe z večinsko kapitalsko naložbo države oziroma lokalne samoupravne skupnosti, ko je določeno daljše prehodno obdobje, in sicer 30. 6. 2028.

Če družba zavezanica ciljev ne bo dosegla, bo morala prilagoditi izbirni postopek kandidatov za imenovanje ali izvolitev v organe vodenja in nadzora; neizbrani kandidat manj zastopanega spola pa bo lahko od družbe zahteval podatke o izbirnem postopku in zahteval presojo ustreznosti izbirnega postopka pri pristojnih organih (pred sodiščem, pri zagovorniku načela enakosti, pristojni inšpekciji in podobno).

Družbe zavezanke bodo morale poročati o doseženih deležih zastopanosti spolov v organih in o ukrepih v primeru nedoseganja zastavljenih deležev. Zagovornik načela enakosti bo spremljal in spodbujal uravnoveženo zastopanost spolov v družbah ter izvajal nadzor nad kršitvami zakona na tem področju.

Pri spodbujanju uravnovežene zastopanosti spolov ima pomembno vlogo tudi Združenje nadzornikov Slovenije, ki je leta 2019 začelo s pobudo za prostovoljno doseganje cilja spolne raznolikosti do konca leta 2026: 40 % za člane nadzornih svetov in skupaj 33 % za člane nadzornih svetov in uprav manj zastopanega spola v javnih delniških družbah in družbah v državni lasti. Združenje nadzornikov Slovenije v sodelovanju s partnerjem Deloitte Slovenija redno spremlja stanje na tem področju po posameznih družbah in vsaj enkrat letno poroča o spremembah in sledenju ciljni spolni raznolikosti organov vodenja in nadzora po posameznih družbah. Zadnje poročilo iz leta 2025 kaže, da je (na dan 30. 4. 2025) 23 od 50 vključenih podjetij dosegalo 40 % zastopanost žensk v organih nadzora oziroma 25 družb dosegalo 33 % zastopanost žensk v organih vodenja in nadzora skupaj.

c) Predložite statistične podatke o deležu žensk v upravnih odborih največjih javnih družb in na vodstvenih položajih v javnih ustanovah.

Podatki Evropskega inštituta za enakost spolov (EIGE) kažejo, da je bil v Republiki Sloveniji, v prvi polovici leta 2025 delež žensk med osebami odgovornimi za vodenje in nadzor največjih družb, ki kotirajo na borzi 26,6 %, od tega je bilo 11,8 % žensk na položaju izvršnih direktoric teh družb.

Med 45 gospodarskimi družbami, ki jih k sprejemu ukrepov za spodbujanje uravnotežene zastopanosti spolov zavezuje ZGD-1M jih (ocena stanja oktober 2025) ima vsaj 40 % zastopanost žensk med člani organa nadzora 11 ali 24 % družb. 14 družb ima od 30 do 40 % zastopanost, prav tako ima 14 družb od 15 do 30 % zastopanost žensk. Gospodarskih družb, ki nimajo med člani organa nadzora ženske sta 2 družbi, 4 družbe z omejeno odgovornostjo pa nimajo nadzornega sveta. Med člani vodenja in nadzora ter izvršnimi direktorji ima vsaj 33 % zastopanost žensk 14 gospodarskih družb ali 31 %, 8 družb ima od 20 do 33 % žensk, nobene ženske nima 13 družb.

Po podatkih Ministrstva za javno upravo je bilo na dan 31. 12. 2024 v organih državne uprave zaposlenih 70 funkcionarjev in funkcionark. Med njimi je 27 žensk ali 38,6 %. Predsednik Vlade RS je moški, med ministri in ministricami je delež žensk 35 %, generalna sekretarka Vlade RS je ženska, med državnimi sekretarkami in sekretarji je 39,6 % žensk.

Na ravni uradnik oziroma uradnice na položaju (generalni direktorji oziroma direktorice direktoriatov, direktorji oziroma direktorice organov v sestavi ministrstev in vladnih služb, generalni sekretarji oziroma sekretarke na ministrstvih ter načelniki oziroma načelnice upravnih enot), ki praviloma opravljajo delo v prvem kariernem razredu, na položaj pa so imenovani za čas 5-letnega mandata z možnostjo ponovitve je delež žensk (na dan 31. 12. 2024) 55,2 %. Na položaju predstojnika oziroma predstojnice vladne službe je delež žensk 45,5 %, predstojnika oziroma predstojnice organa v sestavi 36,6 %, generalnega direktorja oziroma direktorice direktorata 58,1 %, generalnega sekretarja oziroma sekretarke 73,7 % in načelnika oziroma načelnice upravne enote 60,3 %.

Na ravni uradnikov oziroma uradnic na položaju (vodje sektorjev, oddelkov, služb itd.), ki praviloma opravljajo delo v drugem kariernem razredu je delež žensk 38,8 % (na dan 31. 12. 2024).