



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

DIREKTORAT ZA DELOVNA RAZMERJA IN PRAVICE IZ DELA

Štukljeva cesta 44, 1000 Ljubljana

T: 01 369 77 08

F: 01 369 78 32

E: gp.mddsz@gov.si

www.mddsz.gov.si

Gospodarska zbornica Slovenije
Mag. Aleš Cantarutti
Kabinet@gzs.si

Številka: 1001-1429/2021-2

Datum: 22. 9. 2021

Zadeva: Čas testiranja

Na Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (v nadaljnjem besedilu: MDDSZ) ste naslovili zaprosilo za stališče, ali se čas testiranja zaposlenih v tistih storitvah, kjer velja obvezno tedensko testiranje s testi HAG ali PCR, v kolikor ti zaposleni niso prebolevniki ali cepljeni proti COVID-19, šteje v delovni čas.

V odgovoru na vaše zaprosilo uvodoma pojasnjujemo, da MDDSZ ni pristojno za reševanje konkretnih zadev. Kot upravni organ podaja pojasnila v zvezi z zakonsko ureditvijo delovnopравниh vprašanj ter oblikuje neobvezujoča pravna mnenja oziroma strokovna stališča z vidika splošne delovnopravne ureditve. Za odločanje v konkretnih spornih zadevah s področja delovnega prava je pristojno delovno sodišče v individualnih delovnih sporih. Za strokovno pomoč in inšpekcijski nadzor nad izvajanjem zakona, ki ureja delovna razmerja, je pristojen Inšpektorat Republike Slovenije za delo.

V zvezi z vprašanjem glede vštetevanja časa testiranja v delovni čas, naj pojasnimo, da 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 – ZIUPOPVE in 119/21 – ZČMIS-A; v nadaljnjem besedilu: ZDR-1) definira delovni čas delavca v prvem odstavku 142. člena ZDR-1, ki določa, da je to učinkoviti delovni čas in čas odmora po 154. členu ZDR-1 ter čas upravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom. Nadalje ZDR-1 v drugem odstavku 142. člena določa, da je kot učinkoviti delovni čas opredeljen vsak čas, v katerem delavec dela, kar pomeni, da je na razpolago delodajalcu in izpolnjuje svoje delovne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi. Ta zakonska določba širi pomen učinkovitega delovnega časa tudi na obdobja, ko je torej delavec na razpolago delodajalcu in izpolnjuje delovne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi.

Ob tem velja poudariti, da je izpostavljena zakonska definicija učinkovitega delovnega časa povzeta po 1. točki 2. člena Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (v nadaljnjem besedilu: Direktiva 2003/88/ES), ki kot delovni čas opredeljuje vsak čas, v katerem delavec dela, je na razpolago delodajalcu in opravlja svoje naloge in dolžnosti v skladu z nacionalno zakonodajo ali prakso. Direktiva 2003/88/ES pa nadalje opredeljuje pojem »čas počitka« kot vsak čas, ki ni delovni čas.

Posledično v zvezi z vprašanjem, katero obdobje, ki se navezuje na opravljanje delovnih obveznosti, šteti v delovni čas, pojasnjujemo, da je v okviru vsake konkretne situacije treba presojati v luči razumevanja pomena učinkovitega delovnega časa, kot ga določa Direktiva 2003/88/ES ter na njeni podlagi sprejete odločitve Sodišča EU.

Glede na izpostavljeno je treba prvenstveno razlikovati obdobje delovnega časa od obdobja počitka, ter v vsakem konkretnem primeru presoditi, ali in kako z določenim časom delavec razpolaga kot s prostim časom oziroma ali in koliko aktivnosti v teh primerih omejujejo njegov prosti čas. Kot bistveno pa je pri sami opredelitvi treba upoštevati, da čas počitka pomeni čas, ki ni delovni čas. Opredelitev pojma »delovni čas« je pomembna prav zaradi zaščite varnosti in zdravja delavcev s tem, da so delavci upravičeni do minimalnega počitka, zlasti dnevnega in tedenskega ter z določitvijo trajanja povprečnega maksimalnega tedenskega delovnega časa.

Na podlagi navedenega je čas opravljanja testiranja možno šteti v delovni čas, sicer pa je obdobje, ki naj se všteva v delovni čas delavca, treba presoditi glede na okoliščine konkretnega primera v luči razumevanja pomena učinkovitega delovnega časa, kot ga določa Direktiva 2003/88/ES ter na njeni podlagi sprejete odločitve Sodišča EU.

S spoštovanjem.

Pripravila:
mag. Darija Perše Zoretič
sekretarka

Damjan Mašera
vodja Sektorja za delovna razmerja
in druge oblike dela